



Propositions et contributions de l'UNEA

Modalité de mise en œuvre de la réforme
de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs
en situation de Handicap

24/09/2018

Préambule

Le 12 juillet 2018, l'Etat et le Secteur Adapté se sont engagés pour la création de 40 000 emplois à l'attention de personnes en situation de handicap par les Entreprises Adaptées avec un renforcement de l'optique inclusive du modèle de l'Entreprise Adaptée et une augmentation des aides publiques jusqu'à 500 millions d'euros.

En France, depuis 40 ans, l'accès à l'emploi des personnes handicapées a fait l'objet de plusieurs lois qui ont organisé un cadre d'intervention spécifique permettant de disposer d'une diversité d'outils normatifs et financiers.

Pourtant on dénombre plus de 515 000 personnes en situation de handicap privées d'emploi. Avec un taux de chômage deux fois plus élevé que la moyenne nationale (19% contre 10% pour la population générale), être en situation de handicap, c'est avoir deux fois plus de risques d'être sans activité que le reste de la population. Près des deux tiers des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau de formation inférieur ou égal au CAP/BEP et trois-quarts d'entre eux n'ont pas le Baccalauréat.

La persistance de ces écarts durables de taux d'emploi et de niveau de formation appelle un profond renouvellement de nos approches des leviers de la politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap. Nous devons relever le défi d'une société plus inclusive et solidaire qui crée les conditions de tous les possibles, qui part des besoins individuels et des réalités des territoires pour bâtir des solutions en lien notamment avec les employeurs privés et publics. L'embauche comme le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ne doivent plus être perçus comme une contrainte, mais comme une opportunité pour faire vivre une société pour tous.

Les entreprises adaptées représentent un modèle original d'entreprises sociales du milieu ordinaire de travail et sont un ensemble d'acteurs économiques contribuant au développement des territoires. De par leur « savoir-faire inclusif » et leur capacité à entreprendre socialement, elles ont un rôle majeur à jouer pour faciliter l'accès à l'emploi durable des travailleurs handicapés dans les entreprises adaptées elles-mêmes et dans les autres entreprises. Elles sont aujourd'hui près de 780 dans tous les secteurs d'activités (métallurgie, prestations administratives, logistique, bâtiment, environnement, alimentation, distribution, numérique, conditionnement, hôtellerie...) et représentent environ 3 % de l'emploi de travailleurs handicapés (environ 35 000 salariés).

Face aux enjeux de l'emploi des travailleurs handicapés, il est urgent qu'elles puissent changer d'échelle. C'est le sens des engagements que l'Etat, l'UNEA et les partenaires de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap ont pris dans cet engagement national.

Ces engagements sont le résultat d'une concertation initiée en juin 2017, renforcée à compter de janvier 2018 (cf annexe 1 – Engagement d'une concertation avec le secteur adapté pour le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap).

Toutes les parties s'accordent sur l'objectif du doublement du nombre de salariés en situation de handicap ans l'emploi d'ici 2022 par la sécurisation et modernisation du modèle Entreprise Adaptée, et notamment le renforcement de la réponse accompagnée du modèle Entreprise Adaptée. Cet objectif sera soutenu par trois axes :

- Une simplification et libération des moyens du développement économique du modèle Entreprise Adaptée
- Une sécurisation des moyens de compensation des conséquences du handicap
- Le déploiement de plusieurs expérimentations autour du développement des modalités innovantes et inclusives de mise en situation professionnelle, de formation et d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Cette réforme des entreprises adaptées s'inscrit pleinement dans la transformation de la politique de l'emploi des personnes en situation de handicap engagée par le Gouvernement notamment au titre de l'offre de service à destination des personnes et des employeurs. Il s'agit ainsi d'innover, notamment pour expérimenter de nouvelles approches inclusives de la mise en emploi et pour favoriser la réalisation des projets professionnels des personnes en situation de handicap, et de ce fait pour apporter autant de réponses personnalisées à sa demande d'emploi et à la mise en œuvre de son projet professionnel. C'est également l'occasion de valoriser, d'essaimer et diffuser le « savoir-faire inclusif » des entreprises adaptées auprès d'autres employeurs publics ou privés dans le cadre d'un renforcement de la « réponse accompagnée » du modèle EA.

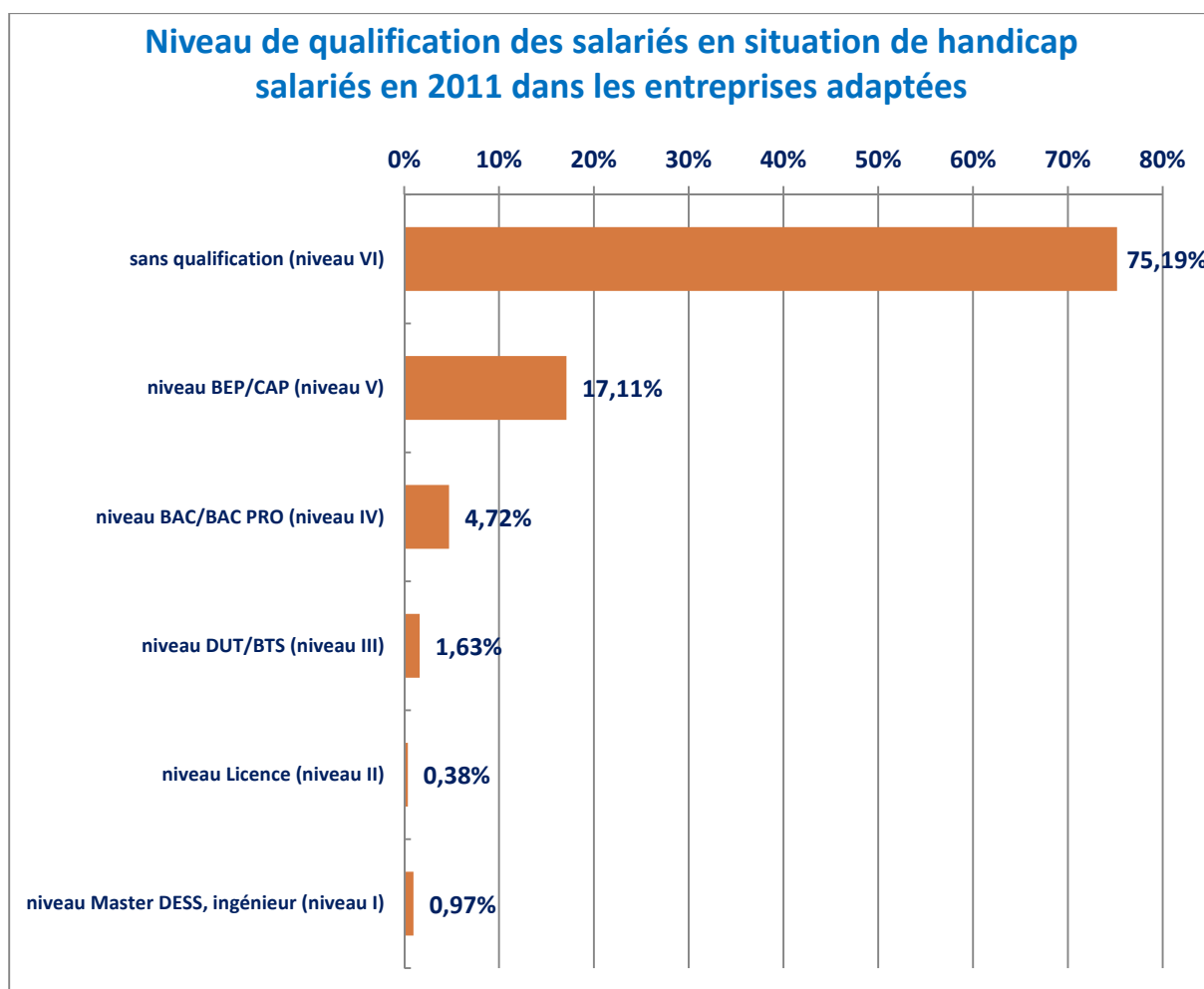
STATISTIQUES

Les demandeurs d'emploi en situation de handicap sont proportionnellement plus faiblement qualifiés que tous les publics demandeurs d'emploi. Alors que 46% des demandeurs d'emploi ont un niveau de qualification au niveau BAC et plus, les personnes en situation de handicap inscrit au Pôle Emploi sont seulement 27%. En moyenne, une personne en situation de handicap inscrite au Pôle Emploi est inscrite au chômage depuis 804 jours, alors que le niveau est à 602 jours pour tout le public demandeur d'emploi, soit +34%. Selon les statistiques Pole Emploi de novembre 2017, A l'issue de la formation, 43% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi accèdent à l'emploi dans les six mois suivant leur fin de formation contre 59% pour les autres demandeurs d'emploi ([ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES #37 Pole Emploi](#))

NIVEAU DE QUALIFICATION DES SALAIRES EN SITUATION DE HANDICAP

De leur côté, selon l'enquête KPMG d'avril 2013, les entreprises adaptées emploient 75% de salariés en situation de handicap sans qualification. Ce chiffre démontre le formidable outil d'accès à l'emploi et de professionnalisation que représentent les entreprises adaptées pour un public qui reste trop souvent en marge de l'emploi.

En 2008, 84% des salariés en situation de handicap étaient sans qualification.

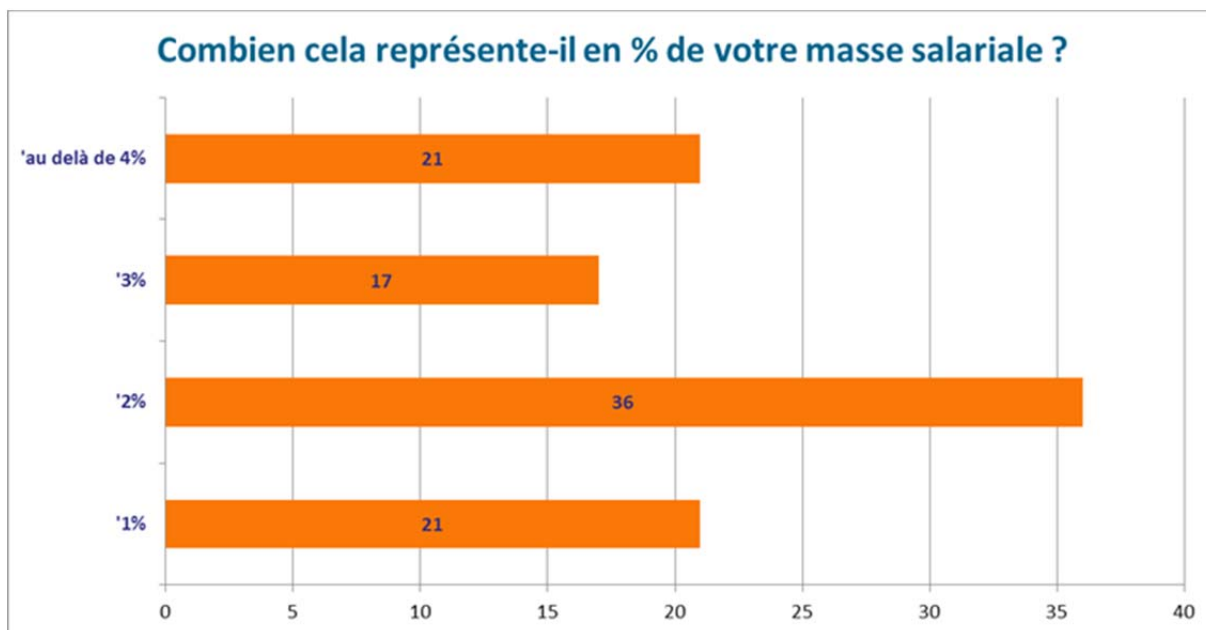


DES EFFORTS DE FORMATION IMPORTANTS

Les Entreprises Adaptées investissent massivement dans la formation et les cursus de la qualification, elles consacrent en moyenne 3% de leur masse salariale dans la formation, soit trois fois plus que le minimum légal. (enquête UNEA Juillet 2018)

Cette même enquête montre que les efforts de formation des entreprises adaptées sont principalement freinés par :

- *Les difficultés à des trouver des financements suffisants (32%)*
- *Le niveau d'entrée dans l'entreprise adaptée nécessitant au préalable un travail important sur les savoirs de bases (22%)*
- *Les difficultés à trouver des organismes de formation adaptés au personnel des entreprises adaptées (20%)*
- *Les difficultés de mobilité du personnel (18%)*



UN PUBLIC VIEILLISSANT EN EA

Pour rappel, les entreprises adaptées permettent à leurs salariés en situation de handicap « d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités, favorisant ainsi la réalisation de leur projet professionnel en vue de la valorisation de leurs compétences, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises » (article L. 5213-13 du code du travail). Le soutien financier de l'État doit leur permettre d'être compétitives dans le secteur concurrentiel en dépit de la spécificité de leur main d'œuvre.

*Le rapport IGAS/IGF¹ sur les Entreprises Adaptées précise que le profil des salariés entrant dans l'Entreprise Adaptée est divers mais qu'une grande majorité sont des « travailleurs handicapés dont le handicap a été reconnu au terme d'une première carrière en entreprise « classique ». Il s'agit en général de personnes en situation de handicap moteur (accident du travail ou maladie professionnelle), de maladie invalidante ou de handicap psychique. Disposant d'une certaine expérience professionnelle mais souvent dans des métiers recrutant à faible niveau de qualification, ces personnes présentent **une moyenne d'âge supérieure à la moyenne de la population active**. Elles sont soit en recherche de stabilité professionnelle, soit en demande de remise à niveau professionnel et social après une longue période d'inactivité. En outre, leurs représentations de l'entreprise « classique » sont souvent marquées par une certaine défiance »*

Si nous comparons l'évolution du public dans les entreprises adaptées entre 2011 et aujourd'hui, la population a fortement vieilli :

- les salariés en situation de handicap de moins de 50 ans ont vu leur proportion tombée de 73% en 2011 à 56% en 2017
- les salariés de la tranche 50-55 ans sont passés de 19% à 24%
- les salariés de 56 ans et plus sont passés de 9% à 16%

¹ Rapport 2016 IGAS- IGF intitulé « Les Entreprises Adaptées » : http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2016-066R_.pdf page 32

Proposition n°1 :

Inscription au titre des dépenses déductibles de la contribution annuelle des investissements et de la formation réalisés au sein des Entreprises Adaptées

Les dépenses déductibles de la contribution annuelle au titre de l'article L5212-11 du code du travail sont :

- Les dépenses des équipements nécessaires à la réalisation des formations au sein des entreprises adaptées
- Les dépenses de formation, au-delà de l'obligation légale, des salariés d'entreprises adaptées
- Les dépenses liées à la conception, le développement, l'acquisition et l'intégration des équipements industriels nécessaires au développement économique des entreprises adaptées créatrices d'emploi auprès de personnes en situation de handicap
- Les dépenses liées à l'adaptation et la transformation des postes de travail occupés par des salariés en situation de handicap dans une Entreprise Adaptée
- Les dépenses visant à financer la mise en œuvre d'une GPEC en entreprise adaptée dans l'objectif de favoriser la réalisation du projet professionnel du salarié en situation de handicap

EXPOSE SOMMAIRE

La suppression des modalités de financement (par la compensation des surcoûts de la subvention spécifique) liés à l'investissement et à la formation va générer mécaniquement un frein à l'entrepreneuriat social et au développement des Entreprises Adaptées. A travers leurs relations économiques et dans le cadre d'un dialogue responsable issu de leur politique RSE, les entreprises adaptées et leurs donneurs d'ordre doivent inventer des nouveaux partenariats pour soutenir l'investissement et le développement au service de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises adaptées.

Cette proposition vise à permettre aux Entreprises Adaptées un accompagnement responsable de leur changement d'échelle par leurs clients privés et publics, nécessaire à la réussite de la création des 40 000 emplois actés dans l'engagement national du 12 juillet dernier. Cette proposition doit servir de levier de renforcement à la réalisation de la mission sociale de l'entreprise adaptée : favoriser la réalisation du projet professionnel du salarié en situation de handicap.

La liste des dépenses proposées visent à accompagner le changement d'échelle des entreprises adaptées.

Proposition n°2

Clarifier la nature des dépenses mentionnées à l'article L5212-10-1 et les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution

L'article L5212-10-1 précise que peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec les Entreprises adaptées, les Esat et les TIH.

Les dépenses mentionnées à ce premier alinéa sont égales à :

- **20%** du prix hors taxes des fournitures, travaux, prestations ou partenariats figurant au contrat, auquel aura été déduits les coûts des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations et des frais de vente et de commercialisation, pour les entreprises de **20 à 199 salariés**
- **25%** du prix hors taxes des fournitures, travaux, prestations ou partenariats figurant au contrat, auquel aura été déduits les coûts des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations et des frais de vente et de commercialisation, pour les entreprises de **200 à 749 salariés**
- **30%** du prix hors taxes des fournitures, travaux, prestations ou partenariats figurant au contrat, auquel aura été déduits les coûts des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations et des frais de vente et de commercialisation, pour les entreprises de **750 salariés et plus**

déduction = K % (Prix HT du contrat

- Coûts des matières premières, produits et matériaux et sous traitance
- consommations, –frais de ventes et de commercialisation)

Exposé sommaire

Cette proposition vise à clarifier et encadrer la nature des dépenses mentionnées au premier alinéa de l'article L52-12-10-1

Il est capital :

- Que le montant du contrat soit exprimé en HT pour les entreprises qui sont assujetties à la TVA
- Que les couts de matière première soient déduits afin d'éviter les effets d'aubaines qui ont pu exister auparavant (papeterie...)
- Que les couts de sous traitance soient déduits afin que la déduction corresponde à la réalité du travail effectué par les salariés de la structure avec laquelle l'entreprise a contracté.
- Que les frais de vente et de commercialisation soient déduits pour éviter les pratiques liées à des plateformes de commercialisation externes (pb de la

vente forcée avec discours misérabiliste....)

Avant la réforme de l'obligation d'emploi, l'économie réalisée par les Entreprises contractant avec les EA, ESAT et TIH étaient de :

ENTREPRISES	20 à 199 Salariés	200 à 749 Salariés	+ de 750 Salariés
Contribution par unité de Travailleur Handicapé manquante	400 Smic / an	500 Smic / an	600 Smic / an
Attestation annuelle de l'Entreprise Adaptée en fonction de la valeur ajoutée	$nb UB = \frac{CAU}{2000 SMIC}$	$nb UB = \frac{CAU}{2000 SMIC}$	$nb UB = \frac{CAU}{2000 SMIC}$
Incidence (économie réalisée)	Economie = $\frac{400 SMIC}{2000 SMIC} = 20\%$ CAU	Economie = $\frac{500 SMIC}{2000 SMIC} = 25\%$ CAU	Economie = $\frac{600 SMIC}{2000 SMIC} = 30\%$ CAU



Proposition n°3 :

Favoriser le développement du secteur adapté par le maintien de la modalité de sous-traitance secteur Privé et Public

Aucune limite autre que le montant total de la contribution annuelle à verser par l'entreprise vient encadrer le montant des déductions prévues à l'article L5212-10-1.

Exposé sommaire

Diminuer l'impact et les fonctionnements actuels de la sous-traitance dans la réponse à l'OETH mettrait en danger immédiate des dizaines de milliers d'emplois dans les EA, ESAT et TIH.

Le rapport IGAS sur les Entreprises Adaptées précisent que « Les entreprises clientes du secteur adapté interrogées par la mission estiment toutes que la possibilité de recourir à la sous-traitance pour s'acquitter de l'OETH constitue un levier essentiel du développement, voire de la survie, du secteur adapté ».

Par ailleurs, il précise que l'acquittement partiel de l'OETH par la sous-traitance constitue un soutien au chiffre d'affaires et à l'équilibre financier de ces établissements, ce qui est en phase avec la proposition N°7 du rapport IGAS sur les modalités de financements de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

En 2016, la part « sous-traitance » représentait l'équivalent de 0.36% sur la globalité du taux de 6%, alors que le dispositif permettait d'atteindre 3%.

La suppression du plafond va permettre d'accompagner les structures soumises à l'OETH d'accroître leur possibilité de réponse à l'obligation tout en soutenant fortement le travail des personnes en situation de handicap

Cette proposition vise donc à la suppression du % maximal de montant de la contribution qui pourra être consacré aux déductions liées à la sous-traitance avec les EA, ESAT et TIH. Il vise à permettre aux Entreprises Adaptées la mise e œuvre de la réforme et de la réussite de la création des 40 000 emplois.

Proposition n°4

Répondre aux surcoûts sociaux liés à l'embauche de personnes en situation de handicap de plus de cinquante ans en reconversion professionnelle

Dans le cadre du renforcement du cadre d'intervention des entreprises adaptées, il est proposé d'inclure les entreprises adaptées agréées par l'État en application de l'article L. 5213-13, à la liste fixée par arrêté ministériel fixant les établissements pouvant bénéficier d'un taux de cotisation d'accidents du travail et de maladies professionnelles collectif, quel que soit leur effectif de salariés ou celui de l'entreprise dont ils relèvent. »

Un plafonnement du taux AT/MP pourrait être attribué (comme pour les chantiers d'insertion : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000030005374&dateTexte=20180910>)

Exposé sommaire

Le rapport IGAS/IGF sur les entreprises adaptées précise que le profil des salariés entrant dans l'entreprise adaptée est divers mais qu'une grande majorité sont des « *travailleurs handicapés dont le handicap a été reconnu au terme d'une première carrière en entreprise classique* ». Il s'agit en général de personnes en situation de handicap moteur (accident du travail ou maladie professionnelle), de maladie invalidante ou de handicap psychique. Disposant d'une certaine expérience professionnelle mais souvent dans des métiers recrutant à faible niveau de qualification, ces personnes présentent une moyenne d'âge supérieure à la moyenne de la population active. Les salariés des entreprises adaptées sont plus âgés en moyenne que l'ensemble des publics en insertion ou en contrat aidé. Les entreprises adaptées ont été particulièrement attentives et « bon élèves » dans la mise en place du plan pour l'emploi des seniors considéré comme une priorité nationale. Cela s'est traduit, dans les entreprises adaptées, par l'embauche de nombreuses personnes en situation de handicap de plus de cinquante ans.

Avec la concentration d'une forte proportion de public à risque (80% de personnes en situation de handicap), les entreprises adaptées subissent une vague d'inaptitudes relatives à ces emplois de personnels dont la carrière précédente est la cause de leur incapacité à travailler jusqu'à l'âge de la retraite. Dès lors, tous les coûts du traitement social de ces situations augmentent exponentiellement et, à titre d'exemple, plusieurs entreprises adaptées se sont vu être radiés ces dernières années de leur régime de prévoyance (pour certaines, deuxième radiation en quatre ans).

L'ensemble des surcoûts liés au traitement social de la situation (complémentaire santé, prévoyance, taux AT-MP, indemnités d'inaptitude, absentéisme supplémentaire, ...) représentent des proportions importantes que les aides compensatoires des conséquences du handicap de l'Etat ne permettent plus de couvrir. Il y a une dizaine d'année la totalité de l'aide perçue (AAP) était affectée à la compensation du handicap, aujourd'hui plus de la moitié est consommée par des charges externes liés aux surcoûts sociaux.

La situation risque également de se développer car désormais, le public éligible à l'entreprises adaptée est élargi à la population « **en risque de perdre son emploi en raison de son handicap** »