

**POUR UNE SOCIÉTÉ INCLUSIVE  
AU SERVICE D'UNE PLUS GRANDE  
JUSTICE SOCIALE ET  
D'UN MEILLEUR ACCÈS  
À L'EMPLOI DES PERSONNES  
EN SITUATION DE HANDICAP**

**SOUTENONS LE DÉVELOPPEMENT  
DES ENTREPRISES ADAPTÉES,  
ENTREPRISES SOCIALES INCLUSIVES**

# POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS INCLUSIVE

Créées en 2005, les Entreprises Adaptées permettent à des personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi dans des conditions adaptées à leurs capacités. Elles les accompagnent dans l'expression, l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel. Avec les nouvelles formes d'emploi permises par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, elles peuvent être une passerelle vers d'autres employeurs privés et publics. Aujourd'hui, les Entreprises Adaptées exercent plus de 250 activités distinctes en production propre, prestations de sous-traitance ou de prestations de services.

L'Union Nationale des Entreprises Adaptées fédère 75 % des Entreprises Adaptées du territoire national. Les 800 Entreprises Adaptées défendent une société accessible et inclusive, et souhaitent poursuivre leur développement en ne laissant personne sur le bord de la route.

Fortes de leurs 42 000 salariés dont 37 000 en situation de handicap, les Entreprises Adaptées participent de manière naturelle au développement d'une économie sociale et solidaire au service des ressources humaines qu'elles emploient et forment, et au service des territoires.

## UN MODÈLE ÉCONOMIQUE AU SERVICE DE L'EMPLOI DANS LES TERRITOIRES

S'appuyant sur un fort ancrage territorial, les Entreprises Adaptées jouent un rôle majeur dans les territoires. Elles développent des services aux entreprises ou à la population. Créatrices d'emplois non délocalisables, elles contribuent ainsi au développement des territoires. Elles investissent massivement en faveur de la formation professionnelle et de la montée en compétences de leurs salariés.

## NOTRE DIVERSITÉ EST NOTRE RICHESSE

Notre modèle est la somme de toutes les composantes historiques des Entreprises Adaptées. C'est le mélange des cultures (médico-social, entrepreneuriat social...). C'est une pluralité de forme d'entreprendre (associative, coopérative, commerciale...). C'est une spécialisation ou non de prise en compte d'une certaine typologie de handicap. **Cette diversité, c'est notre richesse.**

Pour permettre le développement des entreprises sociales inclusives et notamment des Entreprises Adaptées, l'UNEA porte les propositions suivantes :

1. **Lever les freins d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap**
2. **Accompagner et soutenir le développement des Entreprises Adaptées**
3. **Consacrer des moyens alloués au développement des compétences des salariés des Entreprises Adaptées**
4. **Faciliter et intensifier le recrutement au sein des Entreprises Adaptées**
5. **Assurer une gouvernance et un pilotage efficaces pour construire de véritables politiques publiques inclusives**

LEVER LES FREINS D'ACCÈS  
À L'EMPLOI DES PERSONNES  
EN SITUATION DE HANDICAP  
POUR RÉDUIRE MASSIVEMENT  
LE CHÔMAGE

## UN ACCÈS À L'EMPLOI TOUJOURS DIFFICILE

L'emploi des personnes en situation de handicap en France reste aujourd'hui une problématique sociale importante.

En 2020, 2,7 millions de personnes étaient Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH) représentant près de 6,5 % de la population des 15-64 ans.

Leur taux d'emploi reste très largement inférieur au reste de la population (36 % VS 65 %) et leur taux de chômage est pratiquement deux fois plus élevé (14 % VS 8 %)<sup>1</sup>

La caractéristique du demandeur d'emploi en situation de handicap est qu'il est plus âgé (51 % de plus de 50 ans VS 30 % pour tout public), d'un plus faible niveau de qualification et son ancienneté moyenne d'inscription au chômage (919 jours) est de 213 jours plus longue.

## LE CONSTAT

Les entreprises « vertueuses » qui emploient une proportion importante de travailleurs en situation de handicap (parfois au-delà de l'obligation légale de 6 %) doivent supporter un risque plus important lié aux fragilités de santé de leurs collaborateurs. **Ce risque est aujourd'hui un frein non négligeable d'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap.**

## NOTRE PROPOSITION

### 1. Mutualiser le risque Maladie Professionnelle pour la catégorie « salarié en situation de handicap » sur l'ensemble des employeurs

## L'AVANTAGE DE CETTE PROPOSITION

Ne pas faire supporter aux entreprises « vertueuses » qui emploient une proportion importante de travailleurs en situation de handicap (parfois au-delà de l'obligation légale de 6 %) un risque plus important lié aux fragilités de santé de leurs collaborateurs.

Cette proposition aura un impact sociétal plus important (pas uniquement les salariés en Entreprises Adaptées) et permettra de lever des freins et des préjugés persistants au recrutement des personnes en situation de handicap en limitant l'impact du surcoût social.

## LES MOYENS

S'appuyer sur l'expérience menée dans le cadre du risque Maladie Professionnelle liée à la Covid-19.

En effet, en application d'un arrêté du 16 septembre 2020, publié au Journal Officiel du 7 octobre 2020, le financement des dépenses résultant de la reconnaissance du covid-19 en maladie professionnelle sera assuré de manière mutualisée entre tous les employeurs.

## L'IMPACT POUR LES FINANCES PUBLIQUES

L'impact pour les comptes publics est nul puisque ce qui est répercuté au compte spécial est mutualisé sur l'ensemble des employeurs.

# D'AUTRES PROPOSITIONS DE SIMPLIFICATION

## **2. Simplifier l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap en ayant une seule reconnaissance administrative qui leur permettra d'accéder à l'ensemble des dispositifs, soutiens, accompagnements utiles à leur maintien ou accès à un emploi**

Cette proposition a pour objectif d'éviter les obstacles de parcours pour les personnes en situation de handicap en universalisant un dispositif et en clarifiant les processus de reconnaissance.

## **3. Développer la formation pour les personnes en situation de handicap**

Afin de compenser les difficultés d'accès et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, **doubler l'abondement du CPF** afin de les accompagner de manière soutenue tout au long de leur vie professionnelle.

## **4. Permettre aux personnes en situation de handicap qui souhaitent retrouver un emploi de pouvoir le faire dans des conditions globales de revenus décents**

Aujourd'hui, un décret<sup>1</sup> fixant les conditions de Restrictions Substantielles et Durables d'Accès à l'Emploi (RSDAE) limite la reprise de travail à moins d'un mi-temps. Ce décret vient donc mettre des freins de ressources importants à toutes les personnes qui ont la possibilité de reprendre une activité au-delà d'un mi-temps. En dessous d'un mi-temps les coûts de la vie courante (transports, véhicules, carburants, ....) ne permettent pas de compenser le différentiel de revenus.

---

<sup>1</sup> Décret n° 2011-974 du 16 août 2011 relatif à l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés aux personnes handicapées subissant une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi et à certaines modalités d'attribution de cette allocation

ACCOMPAGNER ET SOUTENIR  
LE DÉVELOPPEMENT DES  
ENTREPRISES ADAPTÉES

# ENGAGER ET DÉVELOPPER UNE COMMANDE PUBLIQUE INCLUSIVE

## UN INVESTISSEMENT VERTUEUX

Le retour sur investissement pour l'État et les collectivités publiques du modèle Entreprise Adaptée est positif et il permet un gain social supérieur à 10 000 € dès lors qu'un salarié en recherche d'emploi trouve une activité dans une Entreprise Adaptée.

*Étude KPMG*



## LE CONSTAT

La commande publique demeure insuffisamment verte et sociale.

Les 200<sup>2</sup> milliards d'euros que les acheteurs publics mobilisent pour réaliser leurs missions chaque année, n'ont qu'une part trop faible de considérations écologiques et sociales.

La loi Climat et Résilience, et le plan national des achats durables (PNAD), ont fixé des objectifs forts sur le sujet. Cependant, à l'heure actuelle, peu de choses se traduisent dans les faits. **Si la puissance publique veut mobiliser son principal levier financier au service de son économie et de ses territoires, il est temps d'accélérer et de passer à l'acte pour que ses achats contribuent fortement à la transition écologique et sociale.**

## NOTRE PROPOSITION

### 5. Consacrer 5 % de la commande publique à l'entrepreneuriat social inclusif

L'UNEA propose d'accélérer sur la question de la commande publique inclusive. Pour cela, plusieurs actions doivent être menées de manière urgente. Nous demandons la mise en oeuvre des mesures votées dans le cadre de la loi « Climat et Résilience » avec l'application des décrets dès 2023, et non 2026 et la levée des restrictions relatives à l'application des mesures sociales. Cette action devra s'accompagner d'un travail au niveau européen pour faire sauter les verrous relatifs à cette question.

Ces nouvelles orientations de la commande publique doivent permettre de soutenir des entreprises pleinement ancrées dans leur territoire et créatrices d'emplois non délocalisables, au service direct de l'inclusion sociale et professionnelle des plus fragiles.

**Avec la mise en place de ces mesures, d'ici la fin du quinquennat, 5 % en valeur de la commande publique sera consacrée à la consolidation d'une société inclusive et réalisée notamment par des Entreprises Adaptées.**

## L'INTERET DE CETTE PROPOSITION

Passer d'une logique de dépense publique à une logique d'investissement social, en consacrant 10 milliards d'euros de commande publique aux entreprises sociales inclusives. Le retour sur investissement pour la collectivité sera immédiatement bénéfique.

<sup>2</sup> Estimation qui inclut les marchés en dessous des seuils et les différents avenants

# SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT ET LE CHANGEMENT D'ÉCHELLE DES ENTREPRISES ADAPTÉES

## L'ÉTUDE DELOITTE

En 2020, le Cabinet Deloitte a mené une étude sur l'estimation du surcoût des investissements des Entreprises Adaptées liés à l'emploi majoritaire de personnes en situation de handicap.

Les conclusions de cette enquête **montrent que le niveau de surcoût s'établit entre 10 % et 32 % de l'assiette d'investissement** constituée des dotations aux investissements, des crédits-baux et des locations financières. En moyenne, tous secteurs et autres critères compris (effectif, ancienneté de l'Entreprise Adaptée...), le surcoût d'investissement s'établit à 21 %.

## LE CONSTAT

La crise sanitaire qui a frappé l'exercice 2020 a ouvert des nouvelles possibilités de soutien des Entreprises Adaptées. Soutenu par l'UNEA et coconstruit avec la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP), le plan de soutien spécifique aux Entreprises Adaptées a été installé sur un principe simple : les aides au poste non versées aux Entreprises Adaptées ont été affectées à un fonds de soutien exceptionnel. Il s'agissait de réallouer au cas par cas l'intégralité de l'enveloppe budgétaire votée par le parlement en loi de finances. Ce dispositif a permis de redéployer un budget de près de 100 M€ sur l'exercice 2020.

L'objectif du fonds que nous portons est de s'appuyer sur ce principe de réaffectation des crédits non utilisés (en aides au poste) pour alimenter ce fonds. Le principe est qu'il soit géré par un acteur de la finance solidaire qui permettra d'apporter son expertise sur l'instruction des dossiers et sur l'aide à la mobilisation d'autres acteurs sur le tour de table financier.

## NOS PROPOSITIONS

- 6. COFINANCER pour les entreprises un fonds compensant les surcoûts d'investissement liés à l'emploi majoritaire de personnes en situation de handicap**
- 7. PARTICIPER à la gouvernance de ce fonds dont la gestion pourrait être confiée à un acteur de la finance solidaire**
- 8. ASSURER un accès aux Entreprises Adaptées à l'ensemble des dispositifs de soutien et appel à projets portés par l'État quelles que soient leur forme juridique et leur taille.**

# SOUTENIR LA CRÉATION D'EMPLOI DANS LES ENTREPRISES ADAPTÉES

## CAP VERS L'ENTREPRISE INCLUSIVE

Le 12 juillet 2018, le gouvernement et les principaux représentants des Entreprises Adaptées (UNEA - APF France Handicap et Unapei) se sont engagés dans un cap vers l'entreprise inclusive ambitionnant un doublement des mises en emploi en Entreprises Adaptées.

Cet engagement s'appuie sur le choix des Entreprises Adaptées à expérimenter des nouvelles formes d'EA (EATT et Entreprise Adaptée pro-inclusive) et des nouvelles formes d'emploi (le CDD Tremplin).

Cet engagement doit permettre de lutter contre le chômage de masse des personnes en situation de handicap sur les territoires.

Il doit également permettre de répondre aux difficultés de recrutement sur les métiers en tension.

## LE CONSTAT

Les Entreprises Adaptées se sont développées et ont fait preuve de résilience pendant la crise sanitaire que nous avons traversée.

En s'appuyant sur le tryptique **Emploi, formation et accompagnement**, les Entreprises Adaptées œuvrent pour que chaque personne en situation de handicap puisse bénéficier d'une pleine citoyenneté.

Les Entreprises Adaptées peuvent jouer un rôle majeur dans la relance économique pour réduire le chômage massif des personnes en situation de handicap.

## NOTRE PROPOSITION

### 9. Libérer le potentiel de développement des Entreprises Adaptées en :

- **Soutenant la création de nouvelles structures sur des secteurs porteurs,**
- **Unifiant les pratiques régionales de contractualisation et de gestion des Entreprises Adaptées,**
- **Maintenir les expérimentations en cours et en développant l'Entreprise Pro-Inclusive,**
- **Financat 5 % de postes supplémentaires par an sur la durée du quinquennat.**

CONSACRER DES MOYENS  
ALLOUÉS AU DÉVELOPPEMENT  
DES COMPÉTENCES DES  
SALARIÉS DES ENTREPRISES  
ADAPTÉES

# DÉVELOPPER LA MONTÉE EN COMPÉTENCE DES SALARIÉS DES ENTREPRISES ADAPTÉES POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE DES SECTEURS EN TENSION ET D'AVENIR

## UN TRIPLE EFFET

Au regard du profil du public salarié dans l'Entreprise Adaptée, les besoins en financement de la formation professionnelle sont plus importants :

- Le différentiel de productivité des publics des Entreprises Adaptées les conduit à embaucher plus de personnes pour réaliser le même travail, et leur fait dépasser les seuils du financement des actions de formation ;
- Ce sureffectif entraîne un nombre de personnes à former plus important (d'autant plus que la population demandeur d'emploi en situation de handicap a statistiquement un niveau de qualification réduit) ;
- Le recours à des contrats de remplacement plus réguliers du fait d'un plus grand nombre de salariés en formation augmente les coûts

## LE CONSTAT

### L'apprentissage ne bénéficie pas assez à nos salariés.

L'apprentissage s'est fortement développé depuis la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. La France compte 200 000 apprentis supplémentaires depuis 2018, mais seulement 30 000 d'entre eux suivent des formations de niveau 3 (CAP, BEP).



Ce boom de l'apprentissage doit pouvoir également bénéficier plus fortement aux métiers de l'artisanat et de l'industrie pour former des ouvriers d'excellence à la fois sur les métiers en tension et métiers d'avenir. Dans un contexte de redémarrage de l'économie, marqué par des tensions sur le recrutement, les talents s'avèrent plus que jamais indispensables. Ce sont eux qui vont accompagner cette croissance, et permettre la relocalisation de la production artisanale et industrielle.

## NOTRE PROPOSITION

**10. Rendre éligibles les contrats des personnes en situation de handicap dans les Entreprises Adaptées au financement de l'alternance pour des parcours de 70 heures minimum, afin de pouvoir se placer dans la suite du Plan d'Investissements dans les Compétences pour les Entreprises Adptées (PIC EA)**

# FACILITER ET INTENSIFIER LE RECRUTEMENT AU SEIN DES ENTREPRISES ADAPTÉES

# FACILITER ET INTENSIFIER LE RECRUTEMENT AU SEIN DES ENTREPRISES ADAPTÉES

## UNE DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT INQUIÉTANTE ET PERSISTANTE

Dans une dernière enquête menée par l'UNEA auprès des Entreprises Adaptées en décembre 2021, 75 % des EA signalent des grandes difficultés dans le processus de recrutement.

En 2021, ce sont près de 10 000 offres d'emplois qui ont été déposées auprès de Pôle emploi et de CAP emploi avec un taux de concrétisation qui dépasse à peine les 50 %.

## LE CONSTAT

Le processus de recrutement est aujourd'hui complexe dans les Entreprises Adaptées. Il est différent selon le contrat envisagé (CDI, CDD, CDD Tremplin, contrat de mission dans une Entreprise Adaptée de travail Temporaire (EATT)).

L'entrée dans une Entreprise Adaptée est aujourd'hui conditionnée à l'obtention d'une reconnaissance administrative de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Dans les faits, les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), prononcent désormais des équivalences de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE) ce qui pose de grandes difficultés aux Entreprises Adaptées.

## NOTRE PROPOSITION

**11. Permettre à toutes les personnes en situation de handicap bénéficiaire d'une équivalence de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE) d'accéder à un contrat en Entreprise Adaptée**

**ASSURER UNE GOUVERNANCE  
ET UN PILOTAGE EFFICIENTS  
POUR CONSTRUIRE DE  
VERITABLES POLITIQUES  
PUBLIQUES INCLUSIVES**

# ASSURER UNE GOUVERNANCE ET UN PILOTAGE EFFICIENTS POUR CONSTRUIRE DE VÉRITABLES POLITIQUES PUBLIQUES INCLUSIVES

## DE NOMBREUSES INITIATIVES CRÉÉES MAIS NON COORDONNÉES

Liste non exhaustive des acteurs :

- Les Entreprises s'engagent
- L'académie de l'inclusion
- Plan d'Investissements dans les compétences
- La plateforme de l'inclusion
- Les marchés de l'inclusion

## LA NÉCESSITÉ DE PILOTER AU PLUS PRÈS DES BESOINS DES ENTREPRISES

La gestion budgétaire des Entreprises Adaptées conduit à une sous-consommation structurelle des enveloppes du fait d'une décentralisation et d'une délégation aux Départements.

L'exemple de la gestion de l'enveloppe des expérimentations prouve qu'il est possible de gérer de manière plus optimale.

## LE CONSTAT

Les initiatives autour de la construction de politiques inclusives se multiplient mais ne bénéficient pas aujourd'hui d'une coordination et d'un pilotage opérationnel.

A ce titre, l'UNEA a lancé lors de la précédente législature, le LAB2I, « Laboratoire des innovations inclusives » (Lab2i), un espace de réflexion et de propositions pour relever le défi de l'inclusivité, c'est-à-dire de la pleine citoyenneté, des personnes en situation de handicap. Nous devons passer de la réflexion à l'action.

Afin de s'assurer de politique publique inclusive cohérente et convergente, la promotion auprès de toutes les parties prenantes entrepreneuriales et éducatives est indispensable. Pour cela, il est nécessaire de se doter d'un outil opérationnel associant l'ensemble des acteurs.

## NOTRE PROPOSITION

**12. Créer une agence « France Inclusive » pour permettre d'unifier et d'amplifier toutes les politiques, toutes les initiatives publiques et privées ayant pour objet la création d'une société inclusive**

- **Veiller à ce que cette agence soit un véritable outil de pilotage et de reporting des différentes politiques engagées.**
- **Centraliser la gestion budgétaire des politiques publiques inclusives au sein de cette agence afin d'optimiser la consommation des crédits alloués.**
- **Associer les têtes de réseau dont l'UNEA dans la gouvernance de cette agence.**



**Personnes en situation de Handicap en contrat**

**37 000**



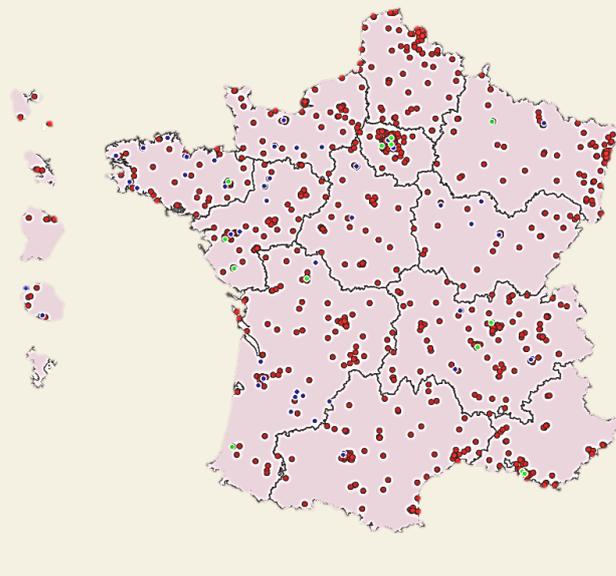
**Entreprises Adaptées et EATT**

**800**



**Chiffre d'affaires consolidé**

**1,7 Mds**



## 250 ACTIVITÉS RÉFÉRENCÉES



**INDUSTRIE**



**ENVIRONNEMENT  
DÉVELOPPEMENT DURABLE**



**ALIMENTATION**



**SERVICES**



**TECHNOLOGIES  
DE L'INFORMATION ET  
DE LA COMMUNICATION**

### Contacts

Sébastien CITERNE

Délégué Général

[sciterne@unea.fr](mailto:sciterne@unea.fr)

Sébastien RAYNAUD

Président

[sraynaud@unea.fr](mailto:sraynaud@unea.fr)

# 12 PROPOSITIONS

## POUR UNE SOCIÉTÉ INCLUSIVE AU SERVICE D'UNE PLUS GRANDE JUSTICE SOCIALE ET D'UN MEILLEUR ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

### LEVER LES FREINS D'ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP POUR RÉDUIRE MASSIVEMENT LE CHOMAGE

- 1** Mutualiser le risque Maladie Professionnelle pour la catégorie « salarié en situation de handicap » sur l'ensemble des employeurs.
- 2** Simplifier l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap en ayant une seule reconnaissance administrative qui leur permettra d'accéder à l'ensemble des dispositifs, soutiens, accompagnements utiles à leur maintien ou accès à un emploi.
- 3** Développer la formation pour les personnes en situation de handicap.
- 4** Permettre aux personnes en situation de handicap qui souhaitent retrouver un emploi de pouvoir le faire dans des conditions globales de revenus décents.

### ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LE DEVELOPPEMENT DES ENTREPRISES ADAPTÉES

- 5** Consacrer 5% de la commande publique à l'entrepreneuriat social inclusif
- 6** COFINANCER pour les entreprises un fonds compensant les surcoûts d'investissement liés à l'emploi majoritaire de personnes en situation de handicap.
- 7** PARTICIPER à la gouvernance de ce fonds dont la gestion pourrait être confiée à un acteur de la finance solidaire .
- 8** ASSURER un accès aux Entreprises Adaptées à l'ensemble des dispositifs de soutien et appel à projets portés par l'Etat quelles que soient leur forme juridique et leur taille.
- 9** Libérer le potentiel de développement des Entreprises Adaptées

### CONSACRER DES MOYENS ALLOUÉS AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS DES ENTREPRISES ADAPTÉES

- 10** Rendre éligibles les contrats des personnes en situation de handicap dans les Entreprises Adaptées au financement de l'alternance pour des parcours de 70 heures minimum, afin de pouvoir se placer dans la suite du Plan d'Investissements dans les Compétences pour les Entreprises Adptées (Pic EA)

### FACILITER ET INTENSIFIER LE RECRUTEMENT AU SEIN DES ENTREPRISES ADAPTÉES

- 11** Permettre à toutes les personnes en situation de handicap bénéficiaire d'une équivalence de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE) d'accéder à un contrat en Entreprise Adaptée.

### ASSURER UNE GOUVERNANCE ET UN PILOTAGE EFFICIENTS POUR CONSTRUIRE DE VÉRITABLES POLITIQUES PUBLIQUES INCLUSIVES

- 12** Créer une agence « France Inclusive » pour permettre d'unifier et d'amplifier toutes les politiques, toutes les initiatives publiques et privées ayant pour objet la création d'une société inclusive.