



# Les entreprises adaptées

Créées en 2005, les entreprises adaptées (EA) sont des **entreprises du milieu ordinaire, soumises aux dispositions du code du travail**. Elles contribuent au développement des territoires et promeuvent un environnement économique inclusif favorable aux femmes et aux hommes en situation de handicap (art. L. 5213-13-1 du code du travail).

Depuis la loi liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, elles ont pour spécificité d'employer **au moins 55% de travailleurs handicapés** parmi l'effectif annuel salarié de l'EA (effectifs totaux), en permettant ainsi à des personnes en situation de handicap d'obtenir ou de conserver un emploi dans **des conditions adaptées** à leur capacité.

Ces travailleurs sont recrutés parmi les personnes sans emploi, les plus éloignées du marché du travail. Les EA les accompagnent dans leur projet professionnel et peuvent être une passerelle vers d'autres employeurs privés et publics, en activant le **triptyque « emploi – accompagnement – formation »**.

Pour mener à bien cet accompagnement, les EA bénéficient d'**aides financières de l'Etat**, visant à compenser les conséquences du handicap et à soutenir les actions engagées. Un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens est à ce titre signé avec l'Etat.

**Le Rhône** dispose de 22 établissements et un CDTD (Centre de distribution de travail à domicile) bénéficiant de l'agrément « entreprise adaptée », proposant différentes activités : (cf annexe 2)

389 ETP sont programmés pour 2019 (hors expérimentations et mises à disposition).

## Une réforme en vigueur au 01 janvier 2019

La réforme des EA s'appuie sur l'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 » signé le 12 juillet 2018 par Muriel PENICAUD et Sophie CLUZEL et l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA), l'APF handicap et l'UNAPEI.

### Les objectifs :

1. **Une augmentation du nombre de bénéficiaires** : l'objectif est de permettre à 80 000 personnes handicapées d'accéder à une EA d'ici 2022 (contre 40 000 en 2018).
2. **Un modèle plus inclusif** : l'objectif est de développer le placement et l'accompagnement des transitions professionnelles vers les autres employeurs privés et publics, et de déployer une nouvelle réponse accompagnée de proximité.
  - Il s'agit de permettre à 40 000 personnes supplémentaires de passer par une EA dans l'optique de bénéficier d'une transition professionnelle.

### Pour cela, plusieurs changements sont opérés pour les EA dites « socle » (hors expérimentation) :

- **Un abaissement du plancher dans les effectifs** : auparavant, il devait y avoir un minimum de 80% de public handicapé parmi les effectifs de production, avec une possibilité d'aller jusqu'à 100%. Aujourd'hui, l'EA doit comporter **au moins 55% de travailleurs handicapés éligibles parmi les effectifs totaux**. Elle peut aller jusqu'à 100%, mais il existe un plafond de financement (cf. *infra*).
- **Des objectifs de sorties** : auparavant, il n'existait pas d'objectifs chiffrés pour les sorties d'EA. A présent, un objectif national est fixé : 1% en 2019, puis 2,5% en 2022, et 30% pour les mises à disposition auprès d'un autre employeur
- **Une modification de l'aide au poste** : les entreprises adaptées perçoivent, pour les travailleurs handicapés éligibles, une subvention salariale modulée par tranche d'âge s'élevant à :
  - 15 400 € par an et par ETP\*, pour les travailleurs handicapés de moins de 50 ans ;
  - 15 600 € par an et par ETP\*, pour les travailleurs handicapés de 50 à 55 ans ;
  - 16 000 € par an et par ETP\*, pour les travailleurs handicapés de 56 ans et plus.

\*Ces montants sont réévalués annuellement au regard de l'évolution du Smic.

L'aide est versée mensuellement au prorata du temps réellement effectué. Elle est soumise à un plafond, qui est dégressif en période transitoire : 90% de l'effectif salarial annuel de l'EA en 2019, 85% en 2020, 75% en 2022. Elle doit également respecter la réglementation européenne en matière d'aides d'Etat.

- **Une volonté de régionaliser le territoire d'intervention des EA** : un des objectifs de la réforme est de conclure des conventions régionales qui regrouperaient tous les établissements de l'EA situés sur ce territoire. La part des effectifs reconnus travailleurs handicapés et les objectifs (de sorties notamment) seraient donc pris en compte au niveau régional. De même, les aides financières seraient fongibles entre les établissements de l'EA. L'objectif est d'obtenir une vision maillée du territoire.

**De plus, les EA ont la possibilité d'accéder à trois expérimentations** : le contrat à durée déterminée dit « tremplin », l'entreprise adaptée de travail temporaire, et l'entreprise pro-inclusive.

### ➤ **Le CDD Tremplin**

Depuis novembre 2018, et jusqu'au 31 décembre 2022, les EA existantes peuvent expérimenter le « CDD Tremplin » : il s'agit d'un **parcours limité dans le temps** (entre 4 et 24 mois), permettant aux personnes handicapées de bénéficier d'une expérience professionnelle, d'une formation qualifiante et d'un accompagnement renforcé et individualisé favorisant la réalisation de leur projet professionnel. La finalité est de **favoriser la mobilité** professionnelle vers les autres entreprises : les objectifs de sortie pour les CDD Tremplin sont donc fixés à 30% des contrats arrivés à échéance.

L'embauche en CDD-tremplin ouvre droit à une **aide financière de l'Etat**, qui comprend un montant socle et un montant modulé :

- *Le montant annuel socle* de l'aide est fixé à 10 520 euros par poste de travail occupé à temps plein. Le montant de l'aide socle est réduit à due proportion du temps de travail effectif ou assimilé.
- *Le montant de la part modulée* de cette aide peut varier de 0 % à 10 % du montant socle. Il est déterminé chaque année par le préfet de région, en tenant compte des caractéristiques des personnes embauchées ; des actions et des moyens mis en œuvre pour accompagner la réalisation du projet professionnel et la mobilité professionnelle de chaque salarié vers un autre employeur public ou privé ; et des résultats constatés à la sortie de l'entreprise adaptée autorisée à mettre en œuvre l'expérimentation.

**Dans le Rhône**, trois Entreprises adaptées sont habilitées pour participer à l'expérimentation du CDDT : ANRH, APF et MESSIDOR. (en 2019 : 17,5 ETP)

### ➤ **L'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)**

Cette expérimentation est également ouverte aux EA existantes jusqu'au 31 décembre 2022. Elle vise à faire émerger des **spécialistes du travail temporaire**, tournés vers les intérimaires en situation de handicap, et capables de promouvoir en situation de travail leurs compétences et leurs acquis de l'expérience auprès des autres employeurs. Ces spécialistes ont également vocation à proposer une solution aux autres employeurs publics ou privés en matière de recrutement et de placement. Il s'agit également d'un parcours individualisé de 24 mois maximum, avec des objectifs de sortie fixés à 30% des contrats arrivés à échéance.

Dans la limite des dispositions de leur contrat d'objectifs et de moyens et des règles de financement prévues par décret, les entreprises adaptées de travail temporaire perçoivent, pour les travailleurs handicapés éligibles, une subvention d'un montant de 4 472 € par an et par ETP. L'aide est versée mensuellement au prorata du temps réellement effectué.

### ➤ **L'entreprise pro inclusive**

L'objectif est d'expérimenter un modèle favorisant la parité et la mixité des publics, avec une part de travailleurs handicapés éligibles aux aides spécifiques qui sera limitée à 50% des effectifs totaux. Le lancement de l'expérimentation est prévu **au 4<sup>e</sup> trimestre 2019**. Cette expérimentation sera ouverte aux nouvelles EA, ou aux EA existantes.

### **Le recrutement en entreprise adaptée**

Les personnes recrutées doivent être titulaires d'une **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé** (RQTH) par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Les EA s'engagent donc à recruter des travailleurs reconnus handicapés, sans emploi, ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap.

Ils sont soit recrutés sur proposition du **Service Public de l'Emploi (Pôle emploi, Cap emploi et Missions Locales)**, soit recrutés directement par l'entreprise adaptée. Le Service Public de l'Emploi peut proposer des candidats en tenant compte de leur projet professionnel, de leurs besoins et des difficultés qu'ils rencontrent. Le cas échéant, il peut s'appuyer sur les préconisations de la CDAPH, de la MDPH.

Les modalités de recrutement en EA devront respecter les critères prévus par arrêté du 18 février 2019 ou dans les cahiers des charges des expérimentations.

Les travailleurs peuvent être recrutés pour un **contrat de travail à durée déterminée, ou indéterminée**. Dans le cadre des expérimentations, il pourra s'agir d'un CDD dit « tremplin », d'une mission d'intérim, ou d'un CDI « intérimaire ».

	<b>EA "socle" : tout contrat sauf CDD Tremplin</b>	<b>CDD Tremplin</b>	<b>EATT</b>
<b>Recrutement sur proposition du service public de l'emploi</b>	Sans emploi depuis au moins 24 mois continus ou discontinus	Sans emploi depuis au moins 12 mois continus ou discontinus dans les 18 derniers mois	Sans emploi depuis au moins 12 mois continus ou discontinus dans les 18 derniers mois
	Bénéficiaire de minima social : l'allocation adulte handicapé (AAH) ou d'un autre minima social suivant : allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation demandeurs d'asile (ADA), allocation temporaire d'attente (ATA), allocation veuvage (AV), revenu de solidarité active (RSA)	Bénéficiaire de minima social : l'allocation adulte handicapé (AAH) ou d'un autre minima social suivant : allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation demandeurs d'asile (ADA), allocation temporaire d'attente (ATA), allocation veuvage (AV), revenu de solidarité active (RSA)	Bénéficiaire de minima social : l'allocation adulte handicapé (AAH) ou d'un autre minima social suivant : allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation demandeurs d'asile (ADA), allocation temporaire d'attente (ATA), allocation veuvage (AV), revenu de solidarité active (RSA)
	Niveau infra V ou V	Licencié pour inaptitude avec un projet professionnel hors EA	Niveau infra V ou V
	Sortant d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT)	Personne courant le risque de perte d'emploi en raison du handicap	Personne courant le risque de perte d'emploi en raison du handicap
	Sortant d'unité localisée pour l'inclusion scolaire	Autre situation résultant de l'expertise technique du service public de l'emploi	Sortant d'unité localisée pour l'inclusion scolaire
	Sortant d'apprentissage adapté		Sortant d'apprentissage adapté
	Autre situation résultant de l'expertise technique du service public de l'emploi		Autre situation résultant de l'expertise technique du service public de l'emploi
<b>Recrutement direct (personne sans emploi)</b>	Bénéficiaire de l'AAH	Sans emploi depuis au moins 12 mois continus ou discontinus dans les 18 derniers mois	Sans emploi depuis au moins 12 mois continus ou discontinus dans les 18 derniers mois
	Sans emploi depuis au moins 24 mois continus ou discontinus	Bénéficiaire de minima social (ASI, ASS, ADA, ATA, AV, RSO, RSA)	Bénéficiaire de l'AAH
	Sortant d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT)	Sortant d'une EA avec un projet de transition professionnelle hors EA	Bénéficiaire d'un minima social autre que l'AAH (ASI, ASS, ADA, ATA, AV, RSO, RSA)
	Sortant d'un centre de rééducation professionnelle (CRP)	Sortant d'un centre de rééducation professionnelle (CRP)	Sortant d'une EA avec un projet de transition professionnelle hors EA
	Sortant d'unité localisée pour l'inclusion scolaire		Sortant d'un centre de rééducation professionnelle (CRP)
	Sortant d'apprentissage adapté		Sortant d'un établissement et service d'aide par le travail
	Sortant d'une institution spécialisée (IME, IEM, <u>IMPro</u> ) avec un projet professionnel à consolider		Sortant d'unité localisée pour l'inclusion scolaire
	Sortant d'un service spécialisé (SAMSAH, SAVS) avec un projet professionnel à consolider		Sortant d'apprentissage adapté
	Ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage réalisé en entreprise adaptée		Sortant d'une institution spécialisée (IME, IEM, <u>IMPro</u> ) avec un projet de transition professionnelle hors EA
	Agé de plus de 55 ans		Sortant d'un service spécialisé (SAMSAH, SAVS) avec un projet de transition professionnelle hors EA
Bénéficiaire d'une pension d'invalidité catégorie 1 ou 2		Bénéficiaire d'une pension d'invalidité catégorie 1 ou 2	

## Les mises à disposition auprès d'autres employeurs

Les travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée peuvent, avec leur accord et en vue d'une embauche éventuelle (et uniquement dans ce but), être mis à la disposition d'un autre employeur. Selon le code du travail, les mises à disposition sont des prêts de main d'œuvre à but non lucratif (il ne s'agit pas d'une prestation de service).

Cette période a été valorisée avec la réforme, afin de **favoriser les passerelles** : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les périodes de mise à disposition sont soutenues par l'Etat à hauteur de 4 100 € par an et par ETP.

Elle doit toutefois respecter certaines règles (contrats écrits entre l'EA, l'employeur utilisateur et le travailleurs handicapés, qui doivent fixer les conditions de la mise à disposition). De plus, comme elles sont conclues en vue d'une embauche éventuelle, une offre d'emploi préalable est obligatoire.

## L'accompagnement des EA pendant la réforme

Afin d'accompagner les EA dans cette réforme, plusieurs mécanismes ont été mis en place :

- **Le comité régional de suivi de la réforme** : l'objectif est de transformer les relations entre les EA et les services de l'Etat, pour encourager la co-construction. Ce comité est mis en place à partir de juin 2019 et associe l'ensemble des partenaires (SPE, UNEA, AGEFIPH, FIPHFP, personnes qualifiées). Il suivra le déploiement de la réforme (candidature à l'agrément, situation du recrutement, initiatives vers les employeurs, mobilisations des crédits EA sur la région, et remontées d'information notamment).
- **Le fonds d'accompagnement à la transformation des EA** : ce fonds est mis en place à titre transitoire sur la période 2019 – 2022. L'objectif est de soutenir la modernisation et la mutation économique des EA dans le renforcement de l'optique inclusive, et d'encourager leurs capacités à proposer des activités en cohérence avec les besoins économiques et sociaux des territoires (aides à l'investissement, à la poursuite de l'investissement, et au conseil). En Auvergne-Rhône-Alpes, l'enveloppe est de 3 M€. L'instruction est réalisée par l'UR DIRECCTE après avis des UD, et les dossiers passent en comité de suivi de la réforme.
- **La mobilisation du plan d'investissement dans les compétences (PIC)** en faveur des EA à compter de septembre 2019 : une enveloppe de 50 M€ sur la période 2019-2022 (environ 8 M€ en 2019) sera dédiée aux salariés en CDDT et EATT (CTT-CDI intérim). Il s'agit de financer les actions de formation, l'ingénierie de formation et de parcours, et de compenser la rémunération restant à la charge de l'EA lorsque le salarié est en formation sur son temps de travail.

## La distinction EA/ESAT (établissement et service d'aide par le travail)

**L'entreprise adaptée** a pour mission d'intégrer durablement les travailleurs handicapés dans l'emploi en créant des emplois durables et de qualité. Le travailleur est **un salarié**, sa **rémunération** ne peut pas être inférieure au SMIC.

**L'ESAT** offre aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social. Les ESAT sont des établissements médico-sociaux, ils relèvent du milieu « protégé », par opposition au milieu « ordinaire » de travail. La personne handicapée accueillie en ESAT n'a pas le statut de salarié soumis au Code du travail, ne bénéficie pas d'un contrat de travail et ne peut faire l'objet d'un licenciement. Elle doit avoir une orientation obtenue auprès de la CDAPH.