

Contrat de développement responsable et performant du secteur adapté

2017 - 2021

**Convention entre le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du
Dialogue social**

**Et l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA) et les acteurs majeurs de l'inclusion
professionnelle des personnes en situation de handicap.**

Entre

L'État, représenté par :

La Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

127, rue de Grenelle

75007 Paris

d'une part,

**et l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA) et les acteurs majeurs de l'inclusion
professionnelle des personnes en situation de handicap**

d'autre part,

- Secrétariat d'État chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion
- Pôle Emploi
- Chéops
- Union nationale des Missions locales
- UNEA
- APAJH
- UNAPEI
- ANRH

PREAMBULE

A l'heure des grands changements que connaît notre civilisation contemporaine, chacun doit pouvoir trouver sa place dans la société et s'y sentir utile. Chacun doit pouvoir faire valoir ses droits, le premier de ces droits étant le travail. Il est fondamental qu'il soit accessible à tous.

Actuellement, près de 2,4 millions de personnes en âge de travailler déclarent avoir une reconnaissance administrative de handicap.

Le taux d'emploi des personnes handicapées est en progression constante depuis 2012 : il est désormais de 3,3 % dans le secteur privé et de 5,17 % dans le secteur public. Le nombre de travailleurs handicapés en emploi a également augmenté de près de 50 000 depuis 2013.

Cependant, ces taux restent inférieurs aux objectifs fixés par la loi et le taux de chômage des personnes handicapées s'élève à 18 %, soit près du double de celui de la population générale. Qui plus est, malgré une amélioration du niveau de qualification des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi durant les dernières années, leur niveau de qualification demeure sensiblement plus faible que celui de l'ensemble des actifs.

Il est donc essentiel de moderniser et de soutenir les dispositifs et les réseaux réservés aux personnes en situation de handicap, de faciliter leur accès à la formation et à la qualification, et de leur permettre de s'orienter vers des métiers plus variés. Dans ce contexte, le rôle économique et social du secteur adapté est primordial. Depuis la loi du 11 février 2005, les entreprises adaptées ont rejoint le milieu ordinaire de travail, devenant ainsi des acteurs économiques à part entière. Aux termes du code du travail, les entreprises adaptées proposent aux travailleurs handicapés « un accompagnement spécifique » afin de favoriser « 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 ». Les entreprises adaptées participent activement à l'effort national en faveur de l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap. Elles permettent également aux entreprises de répondre à leur obligation en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

Les entreprises adaptées constituent indiscutablement un acteur majeur de la politique d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Les 758 entreprises adaptées représentent 33 000 emplois dont 26 000 pour des salariés en situation de handicap. Ces emplois sont, dans neuf cas sur dix, des contrats à durée indéterminée. Le chiffre d'affaire cumulé des entreprises adaptées représente plus de 1,4 milliard d'euros.

Depuis 2012, l'Etat a sensiblement renforcé son soutien au secteur des entreprises adaptées. Le nombre d'aides aux postes financées a augmenté de plus de 15 %, soit 3000 aides au poste, ce qui a permis de passer de 19 536 emplois à temps plein en 2012 à 22 536 emplois à temps plein en 2016. Le nombre de contrats de travail signés sur la période est estimé à 30 000 dont 24 000 pour les personnes en situation de handicap. Le budget consacré aux entreprises adaptées est désormais de près de 360 millions d'euros. Ces moyens supplémentaires ont permis de créer, ou de développer des entreprises adaptées là où elles étaient peu présentes, ou absentes.

Le Président de la République a réaffirmé son soutien au secteur adapté lors des Conférences Nationales du Handicap des 11 décembre 2014 et 19 mai 2016. Le soutien de l'Etat au secteur des entreprises adaptées a été confirmé lors du Comité Interministériel du Handicap du 2 décembre 2016.

Le bilan des engagements des acteurs du secteur adapté dans le cadre du précédent pacte pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises adaptées est très positif : la création nette d'emplois dans les entreprises adaptées a dépassé les 3 000 postes depuis 2012 et le profil des personnes recrutées répond aux priorités de l'Etat, c'est-à-dire majoritairement des bénéficiaires de l'AAH, des jeunes, des seniors et des travailleurs handicapés demandeurs d'emplois de longue durée.

Cependant, les efforts réalisés par le secteur des entreprises adaptées doivent être poursuivis afin de :

- Recruter les demandeurs d'emploi en situation de handicap qui en ont le plus besoin,*
- Soutenir l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap,*
- Poursuivre la modernisation du secteur adapté.*

A travers ce nouveau contrat, l'Etat, l'Union Nationale des Entreprises Adaptées et les acteurs majeurs de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap signataires s'engagent à agir ensemble afin de permettre aux entreprises adaptées de créer des emplois par la croissance, par la modernisation de leurs organisations et de leurs équipements, et par le développement des compétences de leurs salariés handicapés, et ainsi de promouvoir l'accès à l'emploi par l'activité économique.

Les objectifs de cette convention s'inscrivent en outre en complémentarité des avancées des politiques d'insertion professionnelle des personnes handicapées avec la création récente par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels d'un nouveau dispositif d'emploi accompagné. Cette complémentarité permettra aux personnes porteuses d'un handicap qui ont été orientées par les MDPH vers le milieu ordinaire de travail de bénéficier d'un accompagnement personnalisé d'accès et de maintien dans l'emploi combinant des compétences médico-sociales et en matière d'insertion professionnelle.

OBJECTIFS

Les signataires s'engagent réciproquement dans un programme d'actions qui a pour objectif de :

- 1. Concourir à la création d'emplois pour les personnes en situation de handicap**
- 2. Accompagner l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap**
- 3. Favoriser la modernisation du secteur adapté**

Axe 1 : Concourir à la création d'emploi

L'Etat affirme son engagement et son soutien aux entreprises adaptées en se joignant à l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA) et les acteurs majeurs de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap signataires du présent contrat de développement responsable et performant, pour déployer un plan volontaire de créations d'emplois de salariés handicapés.

Engagements de l'Etat :

- **Assurer le financement de 5 000 aides au poste supplémentaires dans les entreprises adaptées, pendant 5 ans**, pour atteindre l'objectif de 27 536 aides au poste au terme du présent contrat, c'est-à-dire à la date du 31 décembre 2021. Cette augmentation des aides au poste servira notamment à développer le secteur des entreprises adaptées sur les territoires où elles sont peu présentes, en particulier outre-mer.

Pour bénéficier des aides au poste, les personnes handicapées recrutées devront remplir les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur.

Ces personnes seront recrutées sur proposition du Service Public de l'Emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission Locale) ou répondront aux critères fixés par l'arrêté du 24 mars 2015.

A compter du 1^{er} janvier 2017, les entreprises adaptées, compte tenu de leur mission sociale et en contrepartie des aides de l'Etat, devront embaucher prioritairement, des personnes :

- Soit sortantes d'établissements ou service d'aide par le travail,
- Soit suivies ou sortant d'un établissement de santé,
- Soit sortantes d'une institution ou d'un service spécialisé et notamment d'un institut médico-éducatif, d'un institut d'éducation motrice, d'un institut médico-professionnel, d'un service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés,
- Soit suivies par un service d'accompagnement social, ou un service de soins et d'aide à domicile, service d'éducation spéciale et de soins à domicile ou service d'aide à la vie sociale,
- Soit sans activité pendant au moins 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs.

Un degré supplémentaire de priorité sera accordé au recrutement des jeunes de 18 à 25 ans et des seniors de plus de 50 ans.

Enfin, une attention particulière sera attachée à la mixité lors des recrutements.

Ces orientations seront communiquées aux membres du service public de l'emploi, afin qu'ils puissent, lorsque le recrutement s'opère sur leur proposition, proposer aux entreprises adaptées des candidats répondant à ces critères.

Compte tenu de la règle d'annualité budgétaire, les crédits associés au financement des nouvelles aides au poste, non consommés dans l'année, ne pourront être reportés sur l'année suivante. Toutefois, il est bien entendu que l'ensemble des acteurs concernés par la gestion des aides au poste (DGEFP, DIRECCTE, entreprises adaptées et ASP) se donneront collectivement les moyens de parvenir à un taux de consommation optimal.

L'objectif de ce contrat est d'atteindre, à l'issue de la période définie, l'objectif de 27 536 postes EQTP financés dans les entreprises adaptées. Si sur un exercice donné, la situation ne permettait pas d'atteindre le niveau de consommation fixé, la durée de ce contrat serait alors repoussée d'un an afin de garantir les 5 000 créations de postes ambitionnées.

- **Réévaluer la subvention spécifique au regard des créations nettes de postes en entreprise adaptée,**

Afin de garantir une inclusion professionnelle de qualité des salariés en situation de handicap, notamment en assurant un accompagnement social et professionnel renforcé, en soutenant la modernisation et le développement économique des entreprises adaptées et en encourageant le maintien des salariés handicapés vieillissants, l'Etat marque sa confiance au secteur adapté.

Engagements de l'UNEA et les acteurs majeurs de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap signataires du contrat :

En s'appuyant sur l'expertise de son réseau, de manière concertée avec les associations représentatives et gestionnaires du secteur adapté, s'engagent **sur 5 ans** à :

- **Permettre la création de plus de 7 500 emplois nouveaux (5 000 EQTP)** bénéficiant en priorité au public mentionné précédemment.
- **Permettre la création d'emplois salariés supplémentaires** notamment sur les postes d'encadrement nécessaires à l'accompagnement spécifique du salarié handicapé tant sur le plan technique (métier) que sur le plan socio-professionnel (formation, accompagnement social...).

Axe 2 : Accompagner l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap

L'Etat, l'UNEA, et les acteurs majeurs de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap signataires du contrat de développement responsable et performant, réaffirment la mission forte de l'entreprise adaptée au près des salariés handicapés qui est de favoriser « *le projet professionnel du salarié handicapé en vue de sa valorisation, de sa promotion et de sa mobilité professionnelle au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises* ».

L'Etat souhaite mener avec l'UNEA, représentant les entreprises adaptées, et avec l'ensemble des acteurs majeurs de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap signataires du pacte, une réflexion sur le processus permettant à la personne en situation de handicap de prendre en charge par elle-même, sa destinée économique, professionnelle, familiale et sociale (capacitation). En effet, la réalisation du projet professionnel et la valorisation des compétences doivent permettre aux salariés de l'entreprise adaptée de développer leur autonomie professionnelle, facteur clé de la réussite d'une mobilité interne ou externe.

L'emploi de travailleurs handicapés plus jeunes, que l'Etat, l'Union Nationale des Entreprises Adaptées et les acteurs majeurs de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap signataires de ce contrat souhaitent promouvoir, renforce ce besoin.

Cette réflexion passera notamment par des expérimentations par des entreprises volontaires dans le cadre des programmes régionaux d'insertion des travailleurs handicapés.

L'Etat demandera à chaque entreprise adaptée une note, lors de la conclusion ou du renouvellement des contrats d'objectifs triennaux, portant sur la capacité de l'entreprise adaptée à soutenir et accompagner l'émergence et la consolidation du projet professionnel de ses salariés, en vue de leur valorisation, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises. Cette note sera annexée au contrat d'objectif triennal.

L'Etat s'engage à mobiliser, prioritairement, la subvention spécifique pour soutenir l'accompagnement de l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap, et notamment le développement de leurs compétences et l'accompagnement de leur mobilité interne ou externe. **L'Etat s'engage à accompagner les entreprises adaptées dans la mise en place de leur politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.**

L'UNEA et les acteurs majeurs de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap signataires du contrat :

En s'appuyant sur l'expertise de son réseau, et sur celles des réseaux de tous les acteurs du secteur du Handicap et des réseaux des acteurs du développement économique **s'engagent sur 5 ans** à :

- **Favoriser le recrutement**, sur la durée de ce contrat de développement responsable et performant du secteur adapté, **d'au moins un salarié handicapé en contrat d'apprentissage et d'un salarié handicapé en contrat de professionnalisation par entreprise adaptée**, soit 1500 contrats,

Ces recrutements bénéficient de l'aide au poste dès lors que le salarié handicapé bénéficie d'une rémunération au moins égale au SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance). Conformément à la législation en vigueur, l'aide au poste est exclusive de toute autre aide de droit commun ou spécifique ayant le même objet pour une même personne.

- Formaliser, pour chaque recrutement de travailleur handicapé de moins de 25 ans, un parcours de développement personnalisé visant une qualification professionnelle et permettant de développer leur autonomie socio-professionnelle nécessaire à la recherche d'un emploi dans une autre entreprise,
- Formaliser la réalisation, parmi les entreprises adaptées, d'un entretien professionnel annuel permettant d'établir un plan d'action pour le développement professionnel des salariés,
- Faciliter l'accès des salariés d'entreprises adaptées au conseil en évolution professionnelle,
- Favoriser l'accès des salariés d'entreprises adaptées d'accéder aux **formations certifiantes, notamment par le biais** de formations instruites dans des sections d'apprentissage pour adultes handicapés (SAAH),
- **Favoriser l'accès à la formation continue des travailleurs handicapés**, en adéquation avec les potentialités individuelles, et notamment à la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). L'objectif est de permettre à chaque salarié d'une entreprise adaptée de bénéficier d'au moins une formation tous les trois ans,
- **Mettre à disposition des entreprises adaptées des méthodes et outils de GPEC** (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) afin de mesurer l'évolution des compétences des salariés handicapés tout au long de leur parcours dans l'entreprise adaptée et de confirmer leur professionnalisation,

- Faciliter tous les actions de mobilité (interne, externe, verticale, horizontale) pour les salariés en situation de handicap de l'Entreprise Adaptée,
- Encourager, par l'accompagnement spécifique à la réalisation du projet professionnel du salarié, la mobilité professionnelle dont celle vers les entreprises classiques,
- Promouvoir les métiers des entreprises adaptées auprès des élèves des ULIS ou des ULIS PRO (unités localisées pour l'inclusion scolaire) afin de permettre à ces élèves de pouvoir intégrer les entreprises adaptées.

Axe 3 : Accompagner la modernisation du secteur adapté

L'Etat, l'UNEA et les acteurs majeurs de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, reconnaissent la nécessité d'appuyer les entreprises adaptées dans leur développement et leur modernisation par une offre de service en rapport avec la demande des donneurs d'ordre publics et privés afin de garantir leur pérennité.

L'Etat s'engage à :

- **Partager les données suivantes consolidées et territoriales :**
 profils des personnes recrutées,
 types de contrats,
 flux d'entrée,
 flux de de sortie,
 et en améliorer, chaque fois que possible, la qualité afin de contribuer à l'élaboration d'un état des lieux et une vision stratégique partagée du secteur adapté.
- **Participer à une meilleure connaissance du secteur adapté par les acteurs de l'emploi et de la formation en associant ses représentants aux travaux des programmes régionaux d'insertion des travailleurs, des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle, ainsi qu'aux programmes régionaux d'animation des missions locales. Cette meilleure connaissance du secteur des entreprises adaptées par les acteurs du service public de l'emploi permettra notamment aux entreprises adaptées de poursuivre leur effort de diversification des recrutements, en particulier en faveur des femmes et des jeunes de moins de 25 ans.**
- **Introduire des indicateurs** pertinents de suivi de la santé économique et financière des entreprises adaptées, de réussite dans leur mission sociale et sociétale, dans le respect des règles environnementales.
- **Poursuivre l'amélioration de la couverture territoriale des entreprises adaptées, tout en soutenant les projets et les entreprises existantes.**
- **Inviter les acheteurs publics à mobiliser davantage les clauses sociales** afin de participer au développement économique des Entreprises adaptées.

Les acteurs majeurs du secteur adapté, à l'initiative de l'UNEA qui en assure le pilotage, s'engagent à mutualiser leurs ressources afin de :

- **Structurer la représentativité des entreprises adaptées à l'échelon régional** pour agir avec et au plus près des acteurs dans un but d'améliorer l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.
- Inscrire l'entreprise adaptée **comme outil inclusif au service des territoires** en cohérence avec les politiques d'emplois d'Etat.
- Proposer des indicateurs pertinents de suivi de la santé économique et financière des entreprises adaptées, de réussite dans leur mission sociale et sociétale, dans le respect des règles environnementales,
- Mettre à jour la **photographie précise du secteur adapté.**
- Favoriser le **soutien et l'accompagnement des créateurs** d'entreprises adaptées.
- Produire une **vision stratégique et opérationnelle du secteur adapté par le biais de l'observatoire des métiers et des compétences du secteur adapté** (métiers de demain, problématiques de financement, nouveaux marchés, positionnement des entreprises adaptées dans l'environnement économique global, relations partenariales avec les entreprises classiques...).
- Organiser la **coopération par Filières Métiers et par territoire** afin de répondre aux marchés **des grandes entreprises ou administrations.**
- Accompagner les dirigeants d'entreprise adaptée dans **l'évaluation et la valorisation de leurs engagements et de leur performance RSE.**
- Accompagner les dirigeants d'entreprise adaptée dans la **recherche de financements diversifiés afin de répondre à leurs besoins de mutation en lien avec leur vision stratégique, leur permettre de présenter leur projet devant un panel d'investisseurs solidaires.**
- **Veiller à ce que les missions inhérentes aux entreprises adaptées soient respectées.**

Durée et modalités de suivi du contrat de développement

Le présent contrat entre en vigueur au 1^{er} janvier 2017 et expire au 31 décembre 2021.

Un comité de suivi national est installé sous l'autorité de la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle. Il est composé *a minima* des signataires du contrat de développement, et pourra s'appuyer sur l'expertise de toutes les ressources nécessaires pour valoriser ce contrat (autres associations du handicap, Caisse des dépôts, SPE, réseaux économiques...).

Il se réunit au moins deux fois par an, et assure le suivi de la mise en œuvre des engagements du présent contrat de développement.

Des indicateurs de suivi de l'atteinte des objectifs seront définis lors de la première réunion du comité de suivi. Par ailleurs, une annexe, élaborée lors de la première réunion du comité, précisera les moyens mobilisés par les parties pour atteindre chacun les objectifs arrêtés.

Les signataires fournissent l'ensemble des éléments permettant de suivre l'avancée des engagements réciproques des parties.


Un bilan annuel est réalisé ainsi qu'un bilan final.

Au niveau régional, un suivi de ce contrat de développement et de l'évolution du secteur adapté pourra être réalisé au sein des Comités Régionaux de l'Emploi, de l'Orientation et de la Formation Professionnelle (CREFOP) ainsi qu'au sein des Programmes Régionaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH).

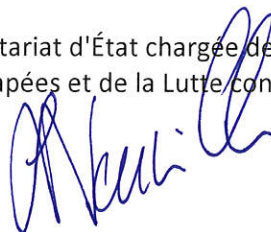
Paris, le

Les Signataires,

La Ministre du travail, de l'emploi,
De la formation professionnelle
Et du dialogue social



Secrétariat d'État chargée des Personnes
handicapées et de la Lutte contre l'exclusion



Pôle Emploi



Union nationale des Missions locales



APAJH

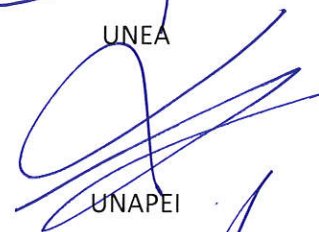
ANRH



CHEOPS



UNEA



UNAPEI

