

N° 18

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2022-2023

Enregistré à la Présidence du Sénat le 5 octobre 2022

RAPPORT D'INFORMATION

FAIT

au nom de la commission des finances (1) sur les entreprises adaptées,

Par M. Emmanuel CAPUS,

Sénateur

(1) Cette commission est composée de : M. Claude Raynal, président ; M. Jean-François Husson, rapporteur général ; MM. Éric Bocquet, Daniel Breuiller, Emmanuel Capus, Bernard Delcros, Vincent Éblé, Charles Guené, Mme Christine Lavarde, MM. Dominique de Legge, Albéric de Montgolfier, Didier Rambaud, Jean-Claude Requier, Mme Sylvie Vermeillet, vice-présidents ; MM. Jérôme Bascher, Rémi Féraud, Marc Laménie, Stéphane Sautarel, secrétaires ; MM. Jean-Michel Arnaud, Arnaud Bazin, Christian Billac, Jean-Baptiste Blanc, Mme Isabelle Briquet, MM. Michel Canévet, Vincent Capo-Canellas, Thierry Cozic, Vincent Delahaye, Philippe Dominati, Mme Frédérique Espagnac, MM. Éric Jeansannetas, Patrice Joly, Roger Karoutchi, Christian Klinger, Antoine Lefèvre, Gérard Longuet, Victorin Lurel, Hervé Maurey, Thierry Meignen, Sébastien Meurant, Jean-Marie Mizzon, Claude Nougéin, Mme Vanina Paoli-Gagin, MM. Paul Toussaint Parigi, Georges Patient, Jean-François Rapin, Teva Rohfritsch, Pascal Savoldelli, Vincent Segouin, Jean Pierre Vogel.

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
L'ESSENTIEL.....	5
LES RECOMMANDATIONS DU RAPPORTEUR SPÉCIAL.....	13
I. LES ENTREPRISES ADAPTÉES : UN INSTRUMENT IMPORTANT DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS.....	15
A. LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP RENCONTRENT DES DIFFICULTÉS SPÉCIFIQUES D'INSERTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.....	15
1. <i>L'accès à l'emploi des travailleurs handicapés : quelques chiffres</i>	<i>15</i>
2. <i>L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés n'est toujours pas pleinement respectée</i>	<i>17</i>
B. DANS CE CONTEXTE, LA MONTÉE EN PUISSANCE DU SOUTIEN AUX ENTREPRISES ADAPTÉES PARTICIPE DE LA RÉPONSE DE L'ÉTAT AUX DIFFICULTÉS D'ACCÈS À L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	20
1. <i>Les entreprises adaptées : des entreprises à part entière dotées d'une mission d'inclusion des travailleurs handicapés et dont l'action est largement saluée</i>	<i>20</i>
2. <i>Un soutien public aux entreprises adaptées en progression, représentant plus de 400 millions d'euros en 2021.....</i>	<i>23</i>
II. LES PROMETTEUSES RÉFORMES DE LA POLITIQUE DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES ADAPTÉES LANCÉES DEPUIS 2019, PERTURBÉES PAR LA CRISE SANITAIRE, SONT À CE JOUR INABOUTIES	29
A. L'ENGAGEMENT NATIONAL « CAP VERS L'ENTREPRISE INCLUSIVE 2018-2022 » A POSÉ TROIS AMBITIONS STRUCTURANTES.....	29
1. <i>La transformation du modèle des entreprises adaptées</i>	<i>29</i>
2. <i>La modernisation de la réponse de proximité du modèle d'entreprise adaptée tant aux besoins des travailleurs handicapés les plus éloignés de l'emploi qu'à ceux des territoires ..</i>	<i>30</i>
3. <i>Un « changement d'échelle », accompagné par un effort budgétaire soutenu de l'État et de l'Agefiph.....</i>	<i>30</i>
B. LES ENTREPRISES ADAPTÉES SONT PLEINEMENT ENGAGÉES DANS L'OBJECTIF DE TRANSFORMATION DE LEUR MODÈLE.....	31
1. <i>Une réforme du financement des entreprises adaptées : des difficultés d'appropriation qui auraient pu être mieux anticipées.....</i>	<i>31</i>
2. <i>Une tendance notable à la diversification des profils recrutés en entreprise adaptée</i>	<i>32</i>
3. <i>Des entreprises qui restent financièrement fragiles malgré une tendance à l'évolution de leur modèle d'affaires.....</i>	<i>34</i>
C. LE DÉMARRAGE DIFFICILE DES EXPÉRIMENTATIONS DE NOUVELLES FORMES D'ACCOMPAGNEMENT PAR LES ENTREPRISES ADAPTÉES.....	37
1. <i>Le CDD Tremplin : un démarrage difficile mais prometteur</i>	<i>37</i>
2. <i>L'expérimentation des entreprises adaptées de travail temporaire peine à monter en puissance.....</i>	<i>39</i>
3. <i>Tandis que l'expérimentation de l'entreprise adaptée pro-inclusive n'a jamais vu le jour, les expérimentations des CDD Tremplin et des EATT devraient être prolongées d'un an....</i>	<i>39</i>
4. <i>Supposé accompagner ces expérimentations, le PIC-EA a également connu des difficultés de mise en œuvre</i>	<i>41</i>

D. UN « CHANGEMENT D'ÉCHELLE » QUI N'A PAS EU LIEU, NOTAMMENT DU FAIT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES PAR LES ENTREPRISES ADAPTÉES	43
1. <i>L'ambition de doublement du nombre des effectifs de travailleurs handicapés en entreprise adaptée n'a pas connu un début de réalisation.....</i>	43
2. <i>Un résultat notamment lié aux considérables difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises adaptées.....</i>	44
3. <i>La nécessité de renforcer la transparence des données relatives à la politique de soutien aux entreprises adaptées</i>	47
EXAMEN EN COMMISSION.....	49
LISTE DES PERSONNES ENTENDUES	57

L'ESSENTIEL

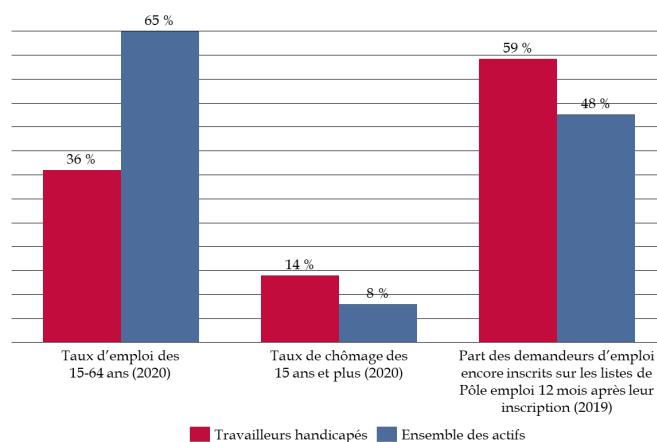
I. LES ENTREPRISES ADAPTÉES : UN INSTRUMENT IMPORTANT DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

A. LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP RENCONTRENT DES DIFFICULTÉS SPÉCIFIQUES D'INSERTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les personnes en situation de handicap constituent l'un des publics prioritaires de la politique de l'emploi au regard de leurs difficultés particulières d'insertion sur le marché du travail. Comme le montre le graphique ci-dessous, **les principaux indicateurs de la politique de l'emploi attestent d'une insertion très dégradée des travailleurs handicapés sur le marché du travail par rapport à l'ensemble des actifs.**

Situation des travailleurs handicapés face à l'emploi




(en pourcentage)



Source : commission des finances, d'après les réponses au questionnaire du rapporteur spécial

B. DANS CE CONTEXTE, LA MONTÉE EN PUISSANCE DU SOUTIEN AUX ENTREPRISES ADAPTÉES PARTICIPE DE LA RÉPONSE DE L'ÉTAT AUX DIFFICULTÉS D'ACCÈS À L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Instituées par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées en remplacement des anciens « ateliers protégés », les entreprises adaptées sont des structures dont la mission est de contribuer au développement des territoires et de promouvoir un environnement économique inclusif favorable aux personnes en situation de handicap. Elles concluent à cette fin des contrats de travail avec des travailleurs handicapés rencontrant des difficultés sur le marché du travail et permettent à leurs salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités. Elles sont à ce titre tenues d'employer une **proportion minimale de salariés reconnus travailleurs handicapés**.

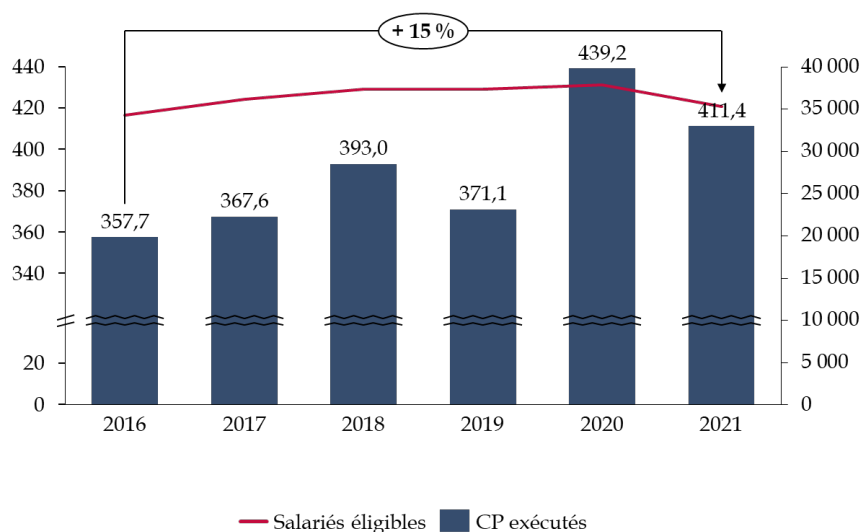
Nombre d'entreprises adaptées en 2021	Effectifs de salariés des entreprises adaptées reconnus travailleurs handicapés éligibles aux aides en 2021	Crédits alloués au soutien aux entreprises adaptées en exécution 2021
 <p>747</p>	 <p>37 325</p>	 <p>411 M€</p>

Les entreprises adaptées n'en restent pas moins des entreprises à part entière, qui permettent de proposer une « voie moyenne » entre l'accueil en établissements et services d'aide par le travail (ESAT), qui relèvent du secteur médico-social, et l'emploi en milieu ordinaire relevant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. L'ensemble des associations représentant les personnes en situation de handicap auditionnées par le rapporteur spécial ont salué l'action des entreprises adaptées et témoigné de leur rôle essentiel pour l'inclusion dans l'emploi des personnes qui, sans nécessiter de suivi médico-social permanent, peinent à accéder à l'emploi en raison de leur handicap.

Le soutien financier apporté par l'État à ces structures qui passe principalement par le financement d'aides au poste, représentait 411,4 millions d'euros en exécution 2021, pour un total de 37 325 salariés éligibles à ces aides. Entre 2016 et 2021, on constate même une progression régulière et très significative de ces crédits (+ 15 %) alors même que le nombre de salariés éligibles a stagné et que la mission « Travail et emploi » a fait l'objet d'importantes mesures d'économies sur la période.

Évolution comparée des crédits en faveur des entreprises adaptées (CP) et du nombre de leurs salariés éligibles

(en millions d'euros et en ETP)



Source : commission des finances du Sénat, d'après les réponses au questionnaire du rapporteur spécial

II. LES PROMETTEUSES RÉFORMES DE LA POLITIQUE DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES ADAPTÉES LANCÉES DEPUIS 2019, PERTURBÉES PAR LA CRISE SANITAIRE SONT À CE JOUR INABOUTIES

L'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive » signé entre l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA), l'Association des paralysés de France (APF) France Handicap, l'Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis (UNAPEI) et l'État le 12 juillet 2018 constitue un engagement réciproque autour d'un programme d'actions en trois volets :

- la transformation du modèle des entreprises adaptées, avec pour objectif d'accroître la mixité des publics accueillis dans une logique inclusive et de réduire leur dépendance aux financements publics ;

- la modernisation de la réponse de proximité du modèle entreprise adaptée tant aux besoins des travailleurs handicapés les plus éloignés de l'emploi qu'à ceux des territoires, avec le lancement d'**expérimentations de nouvelles formes d'accompagnement** ;

- un « **changement d'échelle** », avec un objectif de doublement des effectifs de travailleurs handicapés dans les entreprises adaptées, accompagné par un effort budgétaire soutenu de l'État et de l'Association pour la gestion du fonds d'insertion des personnes handicapées (Agefiph).

A. LES ENTREPRISES ADAPTÉES SONT PLEINEMENT ENGAGÉES DANS L'OBJECTIF DE TRANSFORMATION DE LEUR MODÈLE

L'objectif de transformation du modèle des entreprises adaptées s'est notamment traduit par une **réforme des modalités d'agrément**, avec un seuil plancher de salariés reconnus travailleurs handicapés passé de 80 % des effectifs de production à 55 % des effectifs totaux à compter de 2019. **Une réforme des modalités de financement par l'État** est également intervenue à compter de la même date, prévoyant :

- la suppression des subventions spécifiques, qui étaient versées aux structures sans réelle logique de projet ou de performance, au profit d'une revalorisation de l'aide au poste croissante avec l'âge afin de prendre en compte les effets du vieillissement sur la productivité ;

- l'application d'un mécanisme d'écrêtement dit « plafond » aux aides versées, calculé de façon à ce que, conformément à l'objectif d'accroissement de la mixité au sein des entreprises adaptées, il n'y ait pas d'incitation financière à l'embauche de travailleurs handicapés au-delà de 75 % de l'effectif total de l'entreprise.

Cette **réforme complexe**, qui s'est accompagnée d'une réforme du système d'information de l'Agence de services et de paiement (ASP), opérateur chargé de verser les aides pour le compte de l'État, est encore **à ce jour difficilement appréhendée par les entreprises adaptées**. Ce constat plaide pour une meilleure structuration de la coopération, aujourd'hui insuffisante, entre l'ASP, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et l'UNEA, en vue d'assurer un meilleur pilotage du système d'information et paiement.

Il conviendra en tout état de cause **d'évaluer l'impact de ces deux réformes sur la proportion de travailleurs handicapés dans les entreprises adaptées et sur leur financement**.

Les entreprises adaptées semblent toutefois s'être pleinement approprié l'exigence de diversification des publics, comme en témoigne la **très nette croissance de la part des salariés non éligibles aux aides au poste dans les effectifs** des entreprises adaptées à compter de 2018. Doit également être relevée la **progression sensible de la part des entreprises**

adaptées constituées sous statut de sociétés commerciales, passée de 23 % à 45 % du total des entreprises adaptées entre 2016 et 2021.

B. LE DÉMARRAGE DIFFICILE DES EXPÉRIMENTATIONS DE NOUVELLES FORMES D'ACCOMPAGNEMENT PAR LES ENTREPRISES ADAPTÉES

L'objectif de modernisation de la réponse de proximité du modèle entreprise adaptée aux besoins des travailleurs handicapés les plus éloignés de l'emploi et des besoins économiques du bassin d'emploi vise à consolider la vocation économique et sociale des entreprises adaptées en la positionnant comme un acteur du développement des territoires. La réalisation de cette ambition devait passer par le lancement de **trois expérimentations innovantes** :

- **l'expérimentation du contrat à durée déterminée (CDD) Tremplin**, conclu pour une durée de 24 mois maximum, avec pour ambition de permettre aux personnes handicapées d'acquérir une expérience professionnelle et une formation les conduisant vers l'emploi durable a été lancée fin 2018. Après un démarrage plus lent qu'escompté, de premiers résultats encourageants peuvent être relevés en termes d'accès de ses bénéficiaires à l'emploi durable ;

- **l'expérimentation de la création d'entreprises adaptées de travail temporaire (EATT)**, qui vise à favoriser l'émergence d'entreprises adaptées spécialistes de l'intérim, lancée fin 2019, peine à monter en puissance ;

- **le projet d'expérimentation de la création d'entreprises adaptées pro-inclusives**, dont la part de travailleurs handicapés devait être comprise entre 40 % et 50 %, a quant à elle été abandonnée dans le contexte de la crise sanitaire.

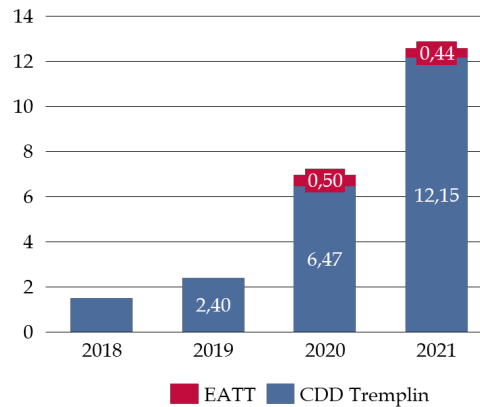
La mise en œuvre plus lente que prévue des CDD Tremplin et des EATT conduit à la proposition, inscrite à l'article 47 du projet de loi de finances pour 2023, de reporter d'un an, jusqu'au 31 décembre 2023, la fin de ces expérimentations. **Le rapporteur spécial propose ainsi d'entériner cette prolongation des expérimentations du CDD Tremplin et de l'EATT et d'attendre leur évaluation par le comité scientifique dédié pour décider de l'opportunité de relancer le projet d'expérimentation d'entreprise adaptée pro-inclusive.**

Supposé accompagner ces expérimentations en finançant des actions de formations au sein des entreprises adaptées, et doté d'une enveloppe de 50 millions d'euros, **le volet « entreprises adaptées » du Plan d'investissement dans les compétences (PIC-EA) a également connu des difficultés de mise en œuvre**, avec seulement 5 millions d'euros engagés à ce jour. Le rapporteur spécial considère que si les modalités du soutien à la formation professionnelle dans les entreprises adaptées doivent être ajustées pour tirer les conséquences des limites rencontrées par le PIC-EA, l'ambition

de cette politique, dont le suivi doit par ailleurs être amélioré, n'a pas vocation à être réduite.

Évolution des crédits alloués au financement des ETP en CDD Tremplin et en EATT (CP exécutés)

(en millions d'euros)

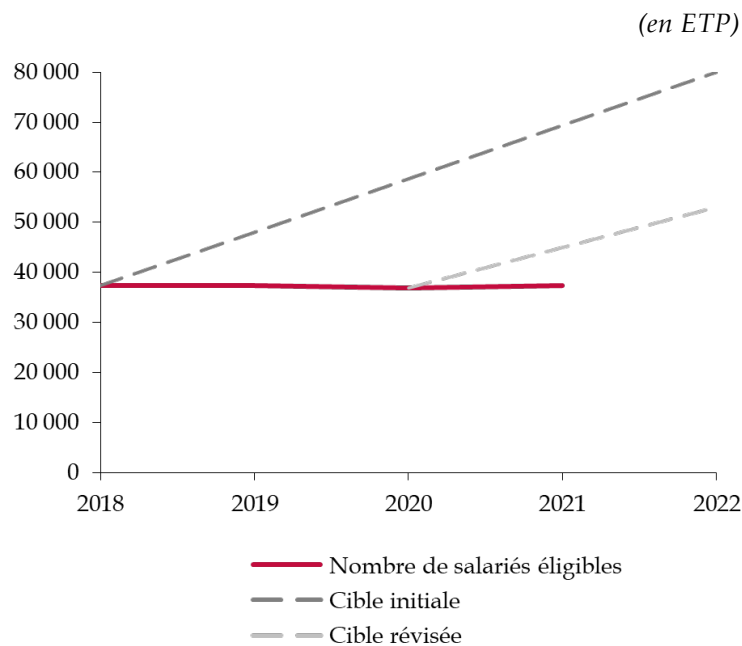


Source : commission des finances du Sénat, d'après les réponses au questionnaire du rapporteur spécial

C. UN « CHANGEMENT D'ÉCHELLE » QUI N'A PAS EU LIEU, NOTAMMENT DU FAIT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES PAR LES ENTREPRISES ADAPTÉES

Force est de constater que l'ambition de doublement des effectifs de salariés reconnus travailleurs handicapés éligibles aux aides au poste en entreprise adaptée, pour atteindre un total de 80 000 ETP à l'horizon de la fin de l'année 2022, n'a pas été réalisée, puisqu'on constate au contraire une relative stabilité, et même une légère baisse, de ces effectifs sur la période. Bien que l'objectif ait été abaissé à 53 000 ETP dans le contexte de la crise sanitaire, l'atteinte de cette nouvelle cible semble hautement improbable.

Évolution des effectifs éligibles aux aides en entreprises adaptées depuis 2018 par comparaison aux cibles fixées



Source : commission des finances du Sénat, d'après les réponses au questionnaire du rapporteur spécial

Si la crise sanitaire a pu contribuer à ce résultat, elle ne saurait en être le principal et encore moins le seul facteur. Manifestement, les entreprises adaptées étaient dans les faits loin d'être prêtes pour un tel changement d'échelle, à plus forte raison dans un contexte de transformation de leur modèle

L'une des explications mises en avant par l'UNEA réside dans les **considérables difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises adaptées**, déplorant un accompagnement insuffisant du service public de l'emploi à cet égard (Pôle emploi, Cap emploi et missions locales), alors même que la dynamique des offres d'emploi déposée est soutenue, avec notamment l'enjeu de l'insuffisante visibilité des offres d'emploi qu'elles déposent. Il existe un **consensus entre les acteurs sur la nécessité d'intensifier les relations entre le service public de l'emploi et les entreprises adaptées afin de dynamiser les procédures de recrutement**. Le partage de données et l'interconnexion de leurs systèmes d'information respectifs ont été identifiés par l'UNEA comme un enjeu décisif.

Enfin, le rapporteur spécial a pu constater la **faiblesse de la donnée publique disponible quant à la politique de soutien aux entreprises adaptées et l'évolution des effectifs éligibles aux aides au poste**, qui se limite aux informations contenues dans les documents budgétaires. Une publication des données relatives à la politique de soutien aux entreprises adaptées, comprenant *a minima* les stocks et les flux de recrutement de

salariés éligibles aux aides au poste et éventuellement le nombre de postes financés dans le cadre des expérimentations se justifierait pourtant pleinement eu égard à l'enveloppe budgétaire conséquente consacrée à cette politique.

LES RECOMMANDATIONS DU RAPPORTEUR SPÉCIAL

1. Mieux structurer la coopération entre la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, l'Agence de services et de paiement et l'Union nationale des entreprises adaptées pour assurer le pilotage du système de paiement et d'information utilisé pour les déclarations de postes (*DGEFP, ASP, UNEA*).
2. Évaluer, lorsque le recul sera suffisant, l'impact de la réforme des modalités d'agrément des entreprises adaptées et du versement des aides au poste sur la proportion de travailleurs handicapés qu'elles emploient et sur le financement des structures (*DGEFP*).
3. Prolonger d'un an la mise en œuvre des expérimentations du CDD Tremplin et des entreprises adaptées de travail temporaire, et attendre les conclusions de leur évaluation pour décider de l'opportunité de relancer le projet d'expérimentation d'entreprises adaptées pro-inclusives (*DGEFP*).
4. Relancer un dispositif de soutien à la formation dans les entreprises adaptées, tirant les leçons des limites rencontrées par le PIC-EA et adossé à un suivi plus fin de leurs actions de formation professionnelle (*DGEFP, Agefiph*).
5. Renforcer les coopérations et le partage de données entre le service public de l'emploi et les entreprises adaptées dans l'objectif de dynamiser leurs processus de recrutement (*Pôle emploi, Cap emploi, Union nationale des missions locales, UNEA*).
6. Assurer une publication régulière des données relatives à la politique de soutien aux entreprises adaptées, comprenant *a minima* les stocks et les flux de recrutement de salariés éligibles aux aides au poste et éventuellement les postes financés dans le cadre des expérimentations (*Dares*).

I. LES ENTREPRISES ADAPTÉES : UN INSTRUMENT IMPORTANT DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

A. LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP RENCONTRENT DES DIFFICULTÉS SPÉCIFIQUES D'INSERTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

1. L'accès à l'emploi des travailleurs handicapés : quelques chiffres

Les personnes en situation de handicap constituent l'un des publics prioritaires de la politique de l'emploi au regard de leurs difficultés particulières d'insertion sur le marché du travail.

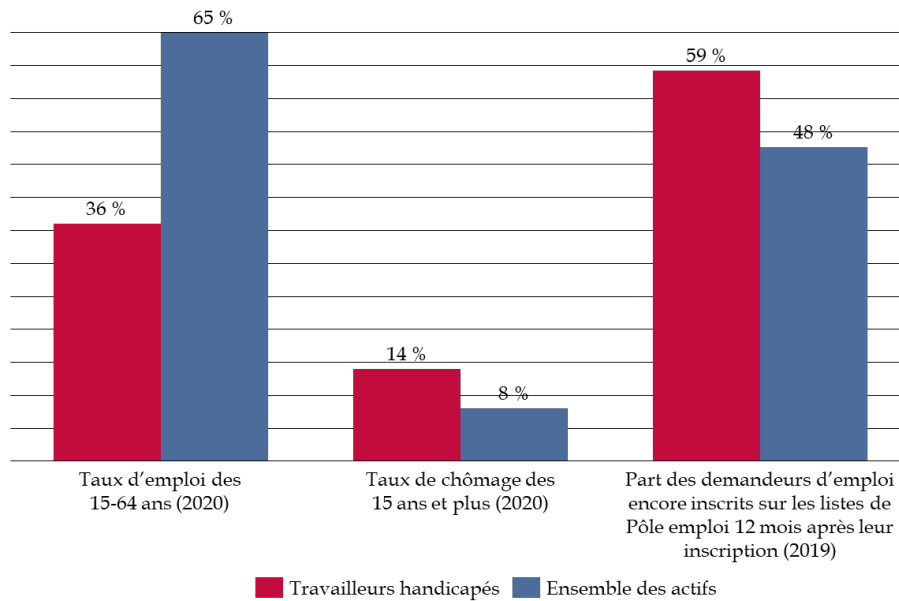
En 2020, **2,7 millions de personnes bénéficient d'une reconnaissance administrative d'un handicap**. Elles représentent 6,5 % de l'ensemble des personnes en âge de travailler (de 15 à 64 ans), **4,1 % des actifs** et 3,6 % des personnes en emploi (950 000 travailleurs handicapés sont en emploi dont 650 000 dans le secteur privé)¹.

Les principaux indicateurs de la politique de l'emploi attestent d'une insertion très dégradée des travailleurs handicapés sur le marché du travail par rapport à l'ensemble des actifs, qu'il s'agisse du taux d'emploi (inférieur de 29 points pour les travailleurs handicapés en 2020), du taux de chômage (supérieur de 6 points en 2020) ou encore de la part des demandeurs d'emploi encore inscrits sur les listes de Pôle emploi 12 mois après leur inscription (supérieur de 11 points en 2019).

¹ Source : direction de l'animation de la recherche et des études statistiques (Dares).

Situation des travailleurs handicapés face à l'emploi

(en pourcentage)

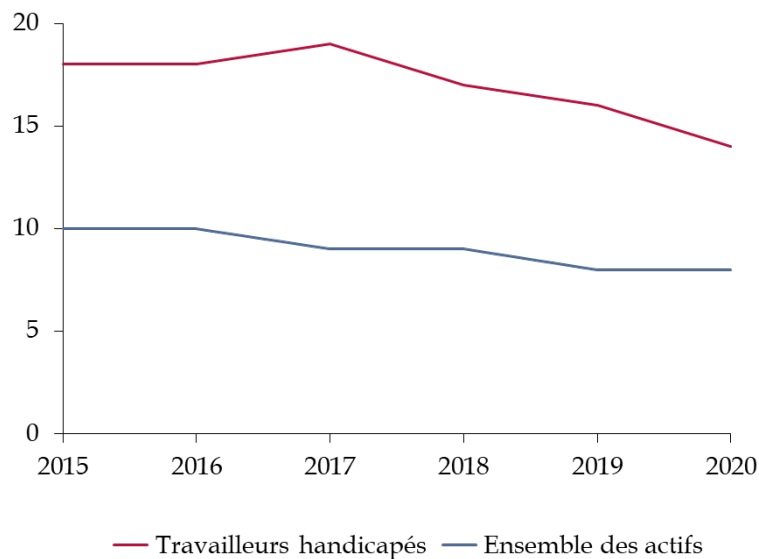


Source : commission des finances, d'après les réponses au questionnaire du rapporteur spécial

Il convient de relever que le taux de chômage des travailleurs handicapés a connu une relative baisse sur les dernières années, de telle sorte que l'écart avec celui de l'ensemble des actifs est passé de 8 à 6 points entre 2015 et 2020.

Évolution du taux de chômage

(en pourcentage)

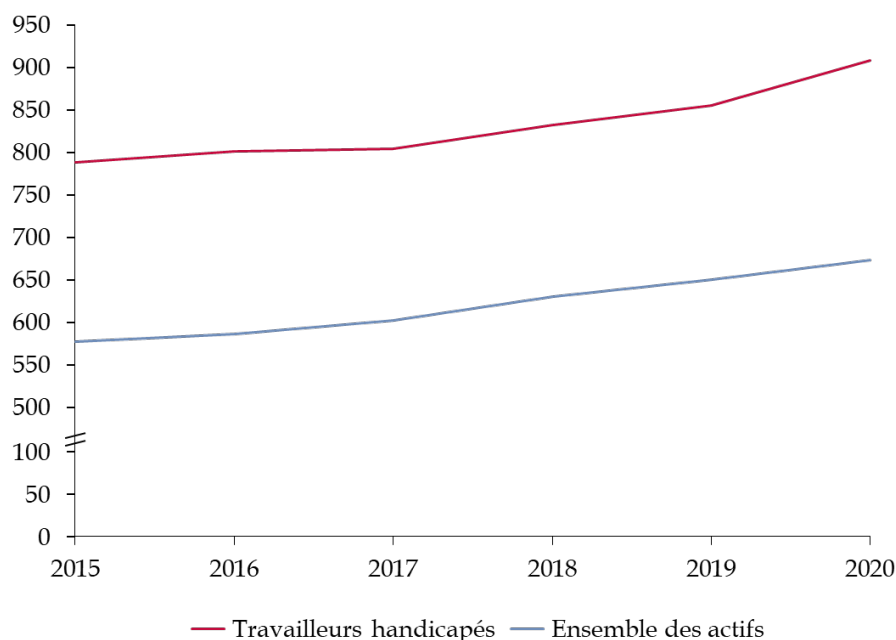


Source : commission des finances, d'après les réponses au questionnaire du rapporteur spécial

Dans le même temps, suivant la même tendance que pour l'ensemble des actifs, l'ancienneté moyenne d'inscription sur les listes de Pôle emploi des demandeurs d'emploi à fin décembre de chaque année a connu une augmentation sensible. Cette évolution, si elle est cohérente avec la baisse du taux de chômage qui profite spontanément aux publics les moins éloignés de l'emploi, n'en demeure pas moins un sujet de préoccupation majeure, alors que **l'ancienneté moyenne des demandeurs d'emploi en situation de handicap atteint presque deux ans et demi en 2020.**

Évolution de l'ancienneté moyenne d'inscription sur les listes de Pôle emploi des demandeurs d'emploi à fin décembre de chaque année¹

(en jours)



Source : commission des finances, d'après les réponses au questionnaire du rapporteur spécial

2. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés n'est toujours pas pleinement respectée

Depuis la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, une **obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)** s'impose aux employeurs publics et privés de plus de 20 salariés en application des articles L. 5211 à L. 5215-1 du code du travail. L'article L. 5212-2 du même code pose ainsi la règle selon laquelle **les employeurs doivent employer une proportion minimale de 6 % de bénéficiaires de l'OETH** (voir encadré *infra*).

¹ Catégories A, B et C.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Les différentes catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) sont listées à l'article L. 5212-13 du code du travail. Concernant le secteur privé, les catégories concernées sont :

- les travailleurs ayant la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 ;
- les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » (article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles) ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

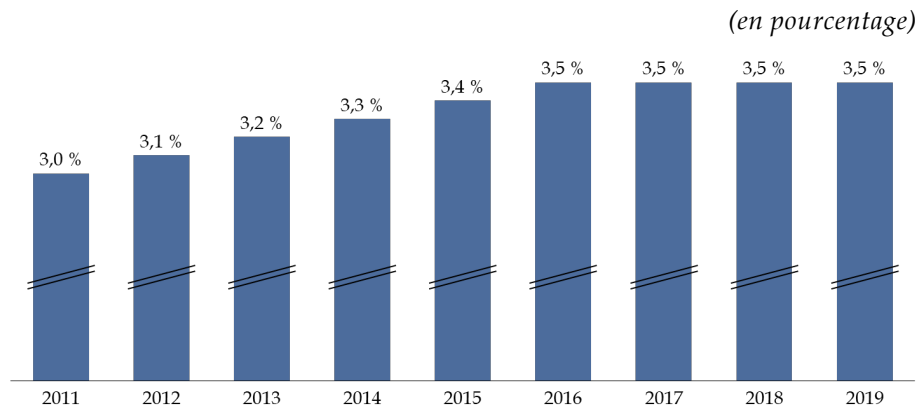
Dans le secteur public, il existe des catégories supplémentaires :

- les bénéficiaires mentionnés à l'article L.241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L.241-3 et L.241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L.241-5 et L.241-6 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les agents publics reclassés (3^{ème} alinéa de l'article L.323-5 du code du travail) ;
- les agents publics bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité (4^{ème} alinéa de l'article L. 323-5 du code du travail).

Alternativement, cette obligation peut être mise en œuvre par le **versement d'une contribution annuelle** à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) pour les employeurs privés et au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (Fiphfp) pour les employeurs publics. Peuvent toutefois être déduites du montant de cette contribution, au titre de « **l'emploi indirect** », les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe notamment avec les entreprises adaptées (EA), les entreprises et services d'aide par le travail (ESAT) ainsi que les travailleurs indépendants handicapés ou encore les salariés portés bénéficiaires de l'OETH.

La cible de l'OETH n'était toujours pas atteinte en 2019, date des dernières données disponibles. Après une certaine progression lors de la première moitié des années 2010, la part des travailleurs handicapés dans l'effectif total des établissements assujettis est stabilisée à 3,5 % depuis 2016¹.

Part des travailleurs handicapés dans les effectifs des établissements assujettis à l'OETH



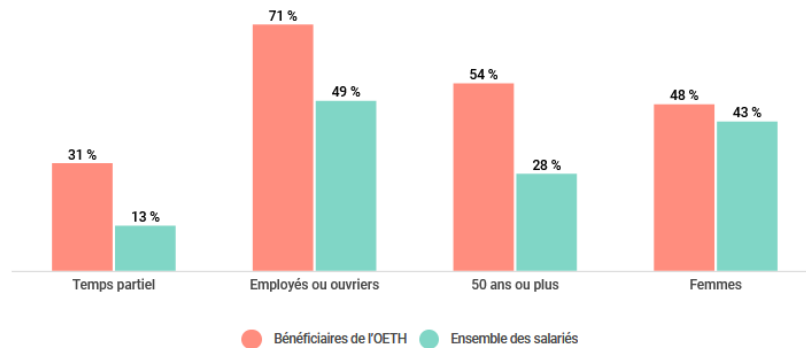
Source : Dares

Les données publiées par la direction de l'animation de la recherche et des études statistiques (Dares) du ministère du travail permettent en outre de mettre en évidence certaines caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH, qui corroborent le constat de publics fragiles face au marché du travail. Ceux-ci sont davantage employés à temps partiel que l'ensemble des salariés, sont moins qualifiés, et constituent une population plus âgée et plus féminisée.

¹ Il convient de nuancer ce constat en relevant que les modalités d'application de l'OETH (exonérations des intérimaires et de certains métiers, survalorisation des séniors...) conduisaient en pratique à faire porter celle-ci sur 4,6 % et non 6 % des salariés des établissements assujettis (Dares analyses n°23, mai 2022).

Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH

(en pourcentage)



Source : Dares

B. DANS CE CONTEXTE, LA MONTÉE EN PUISSANCE DU SOUTIEN AUX ENTREPRISES ADAPTÉES PARTICIPE DE LA RÉPONSE DE L'ÉTAT AUX DIFFICULTÉS D'ACCÈS À L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

1. Les entreprises adaptées : des entreprises à part entière dotées d'une mission d'inclusion des travailleurs handicapés et dont l'action est largement saluée

Si l'OETH constitue le principal instrument juridique en faveur de l'emploi des personnes handicapées, l'État peut aussi intervenir directement en faveur de l'insertion de ces publics sur le marché du travail. Outre l'ouverture à ces publics aux dispositifs d'insertion de droit commun (contrats aidés, insertion par l'activité économique, contrat d'engagement jeunes...), le principal outil mobilisé par l'État est son soutien aux entreprises adaptées.

Instituées par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées en remplacement des anciens « ateliers protégés » et aujourd'hui régies par les articles L. 5213-13 à L. 5213-19 du code du travail, les entreprises adaptées sont des structures dont la mission est, selon les termes de la loi, de contribuer au développement des territoires et de promouvoir un environnement économique inclusif favorable aux femmes et aux hommes en situation de handicap.

Elles concluent à cette fin des contrats de travail avec des travailleurs handicapés se trouvant sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi et permettent à leurs salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités.

Elles sont à ce titre tenues d'employer une **proportion minimale de salariés reconnus travailleurs handicapés, fixée par décret à 55 %¹**, qu'elles recrutent soit sur proposition du service public de l'emploi soit directement. Elles mettent en œuvre pour ces salariés un accompagnement spécifique destiné à favoriser la réalisation de leur projet professionnel, la valorisation de leurs compétences et leur mobilité au sein de l'entreprise elle-même ou vers d'autres entreprises.

Les structures respectant ces conditions bénéficient de **l'agrément de l'État**, accordé par le préfet de région et formalisé dans un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) conclu en principe pour une durée de cinq ans. L'instruction des demandes d'agrément et le dialogue de gestion sur la durée de vie du contrat est par les services de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Les entreprises adaptées n'en restent pas moins des entreprises à part entière, qui permettent de proposer une « voie moyenne » entre l'accueil en établissements et services d'aide par le travail (ESAT), qui relèvent du secteur médico-social, et l'emploi en milieu ordinaire relevant de l'OETH.

L'ensemble des associations représentant les personnes en situation de handicap auditionnées par le rapporteur spécial ont salué l'action des entreprises adaptées et témoigné de leur rôle essentiel pour l'inclusion dans l'emploi des personnes qui, sans nécessiter de suivi médico-social permanent, peinent à accéder à l'emploi en raison de leur handicap.

L'ampleur des deux dispositifs n'est toutefois pas la même : les ESAT représentaient en 2018 un réseau de 1 500 établissements accueillant 125 700 personnes tandis que les entreprises adaptées, au nombre de 747 en 2021, employaient environ 52 000 salariés dont environ 37 000 reconnus travailleurs handicapés.

¹ Article D. 5213-63 du code du travail.

Les établissements et services d'aide par le travail

Régis par les articles L. 344-2 et suivants du code de l'action sociale et des familles, les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) sont des établissements médico-sociaux accueillant des personnes en situation de handicap pour lesquelles la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) a constaté une capacité de travail réduite et la nécessité d'un accompagnement médical, social et médico-social. Elles ont pour mission de mettre en œuvre ou de favoriser l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale, au bénéfice de ces personnes.

Les travailleurs handicapés admis dans un établissement ou un service d'aide par le travail et qui exercent une activité à caractère professionnel à temps plein perçoivent une rémunération garantie dont le montant est compris entre 55,7 % et 110,7 % du salaire minimum de croissance (Smic).

Le nombre d'entreprises adaptées peut fortement varier d'une région à l'autre : il s'élève par exemple à 108 en Auvergne-Rhône-Alpes, contre 22 en Bourgogne-Franche-Comté. Ce constat doit cependant être relativisé dans la mesure où les caractéristiques sociales des différentes régions ne sont pas les mêmes. Ainsi, on observe que le nombre d'entreprises adaptées pour 1 000 demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés (DETH) inscrits sur les listes de Pôle emploi en 2021¹ reste compris entre environ 1 et 2 par région (à l'exception de La Réunion).

¹ Demandeurs d'emploi en fin de mois, reconnus travailleurs handicapés inscrits sur les listes de Pôle emploi en catégories A,B et C.

**Répartition régionale des entreprises adaptées et du nombre de demandeurs
d'emploi reconnus travailleurs handicapés**

Région	Nombre d'entreprises adaptées	Nombre de demandeurs d'emploi travailleurs handicapés	Nombre d'entreprises adaptées pour 1000 demandeurs d'emploi travailleurs handicapés
Auvergne-Rhône-Alpes	108	55 759	1,94
Bourgogne-Franche-Comté	22	20 665	1,06
Bretagne	45	25 759	1,75
Centre-Val de Loire	36	16 098	2,24
Corse	3	1 854	1,62
Grand Est	78	37 453	2,08
Guadeloupe	4	2 333	1,71
Guyane	3	941	3,19
Hauts-de-France	69	51 814	1,33
Île-de-France	80	60 394	1,32
La Réunion	7	8 152	0,86
Martinique	4	1 916	2,09
Normandie	49	23 538	2,08
Nouvelle-Aquitaine	83	45 845	1,81
Occitanie	82	53 060	1,55
Pays de la Loire	40	26 568	1,51
Provence-Alpes-Côte d'Azur	50	42 022	1,19

Source : commission des finances du Sénat, d'après les réponses au questionnaire du rapporteur spécial

**2. Un soutien public aux entreprises adaptées en progression,
représentant plus de 400 millions d'euros en 2021**

a) *Les aides au poste et les aides versées dans le cadre de la mise à disposition*

L'agrément de l'État ouvre droit pour les entreprises adaptées au bénéfice d'un financement public prenant la forme :

- soit d'une **aide au poste** destinée à compenser les conséquences du handicap et les actions engagées liées à l'emploi de travailleurs reconnus handicapés éligibles (voir encadré *infra*)¹. Le montant de l'aide est alors calculé chaque année sur la base des équivalents temps plein (ETP) et est modulé pour tenir compte de l'impact du vieillissement du travailleur handicapé sur la compensation de sa moindre productivité et de l'adaptation de l'environnement de travail qui en découle.

¹ Article R. 5213-76 du code du travail.

**Montant de l'aide au poste par ETP dans les entreprises adaptées
en fonction de l'âge des salariés éligibles (2022)¹**

(en euros)

Moins de 50 ans	De 50 ans à 55 ans	Plus de 56 ans
16 223	16 433	16 855

Source : commission des finances du Sénat

- soit d'une **aide financière dans le cadre d'une mise à disposition auprès d'un autre employeur** contribuant à l'accompagnement professionnel individualisé visant à favoriser la réalisation du projet professionnel et faciliter l'embauche des travailleurs handicapés éligibles concernés². Le montant maximum des aides versées dans ce cadre peut couvrir jusqu'à 100 % des « coûts admissibles » (adaptation des locaux et des équipements, formation, transport...), avec la nécessité pour les entreprises adaptées de justifier ces coûts.

Les critères d'éligibilité aux aides des salariés recrutés en entreprise adaptée

Aux termes de l'arrêté du 19 avril 2022 relatif aux critères des recrutements opérés hors expérimentation, soit sur proposition du service public de l'emploi, soit directement par les entreprises adaptées, et susceptibles d'ouvrir droit aux aides financières de l'État, les conditions d'éligibilité aux aides financières des salariés recrutés en entreprise adaptée, outre le fait d'être titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, varient en fonction de l'origine de leur recrutement.

Lorsqu'ils sont recrutés sur proposition du service public de l'emploi, ceux-ci doivent :

- soit être sans emploi depuis au moins 24 mois continus ou discontinus dans les 48 derniers mois ;
- soit bénéficier de l'allocation adulte handicapé (AAH) ou d'un autre minimum social suivant : allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation pour demandeur d'asile (ADA), allocation temporaire d'attente (ATA), allocation veuvage (AV), revenu de solidarité active (RSA) ;

¹ Arrêté du 25 janvier 2022 fixant les montants des aides financières susceptibles d'être attribués aux entreprises adaptées hors expérimentation (il est à noter que des montants spécifiques sont mis en place à Mayotte pour tenir compte du niveau du Smic en vigueur dans ce territoire).

² Article D. 5213-81 du code du travail.

- soit bénéficier de la qualité de réfugiés statutaires, protégés subsidiaires, de la protection temporaire au sens de la directive 2001/55/CE du Conseil du 20 juillet 2001 relative à des normes minimales pour l'octroi d'une protection temporaire en cas d'afflux massif de personnes déplacées et à des mesures tendant à assurer un équilibre entre les efforts consentis par les États membres pour accueillir ces personnes et supporter les conséquences de cet accueil ou de demandeurs d'asile ;

- soit avoir un niveau de formation *infra* 3 ou 3 ;

- soit sortir d'un établissement et services d'aide par le travail (ESAT) depuis moins de 12 mois ;

- soit sortir d'une unité localisée pour l'inclusion scolaire (ULIS) ou d'un établissement régional d'enseignement adapté (EREA), depuis moins de 12 mois ;

- soit sortir d'un centre de formation des apprentis depuis moins de 12 mois avec un projet professionnel à consolider ;

- soit ressortir d'une autre situation relevant de l'expertise technique du service public de l'emploi.

Lorsqu'ils sont recrutés directement par l'entreprise adaptée, ceux-ci doivent :

- soit être sans emploi depuis au moins 24 mois continus ou discontinus dans les 48 derniers mois ;

- soit bénéficier de l'allocation adulte handicapé (AAH) ;

- soit bénéficier de la qualité de réfugiés statutaires, protégés subsidiaires, de la protection temporaire au sens de la directive 2001/55/CE susvisée ou de demandeurs d'asile ;

- soit sortir d'un établissement et services d'aide par le travail (ESAT) depuis moins de 12 mois ;

- soit sortir d'un établissement et services et de réadaptation professionnelle (ESRP) depuis moins de 12 mois ;

- soit sortir avec un projet professionnel à consolider des institutions ou services spécialisés suivants : un institut médico-éducatif, un institut d'éducation motrice, un institut médico-professionnel, depuis moins de 12 mois ;

- soit sortir ou être suivi par l'un des services spécialisés suivants : un service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés, un service d'accompagnement à la vie sociale, unité d'évaluation, de réentrainement et d'orientation sociale et professionnelle, avec un projet professionnel à consolider ;

- soit sortir d'une unité localisée pour l'inclusion scolaire (ULIS) ou d'un établissement régional d'enseignement adapté (EREA), depuis moins de 12 mois ;

- soit sortir d'un centre de formation des apprentis depuis moins de 12 mois avec un projet professionnel à consolider ;

- soit être âgé de plus de 55 ans ;

- soit bénéficier d'une pension d'invalidité de catégorie 1 ou 2.

Le montant ainsi calculé des aides se voit cependant appliquer un **double mécanisme d'écrêtements**, répondant à deux logiques différentes :

- premièrement, l'**écrêtement « Europe »** visant à respecter la réglementation applicable aux aides d'État¹, impose à ce titre de plafonner le montant de l'aide au poste à 75 % des coûts admissibles (soit le coût des salaires et charges sociales payés au titre de l'emploi des salariés éligibles à l'aide au poste) ;

- deuxièmement, l'**écrêtement « plafond »**² impose, dans la logique de la réforme déployée depuis 2019 visant à renforcer la mixité et de la diversité des publics au sein des entreprises adaptées, de limiter le montant global de l'aide versée à l'entreprise adaptée à un montant correspondant à un effectif de travailleurs handicapés de 75 % de l'effectif total.

Le montant annuel définitif d'aide est versé mensuellement par douzièmes aux entreprises adaptées par **l'agence de services et de paiement (ASP)** pour le compte de l'État.

Au total, en 2021, les aides aux postes et aides financières versées dans le cadre d'une mise à disposition représentaient un coût de 395,6 millions d'euros en autorisations d'engagement (AE) et en crédits de paiement (CP).

b) Les aides versées aux structures

Le soutien de l'État aux entreprises adaptées peut également prendre la forme d'un soutien direct aux structures, qui représente toutefois une part marginale des crédits dédiés à cette politique, qui correspondent essentiellement aux aides au poste.

Jusqu'en 2019, des subventions dites « spécifiques » permettaient le soutien à l'accompagnement et à la formation spécifiques de la personne handicapée. Elles se composaient d'une partie forfaitaire (925 euros par ETP), d'une partie sur critères (aide à l'investissement, aide au maintien dans l'emploi des seniors, aide à la mobilité professionnelle) et d'une partie variable destinée à soutenir des projets portés par l'entreprise adaptée. Depuis 2019, ces subventions ont toutefois été supprimées dans le cadre de la réforme du financement des entreprises adaptées en contrepartie d'une revalorisation de l'aide au poste (voir *infra*).

L'État conserve toutefois la possibilité d'apporter une aide financière aux structures grâce à la mobilisation du **fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA)**, institué sur la période 2019-2022 pour accompagner les entreprises adaptées dans leurs politiques de transformations.

¹ Règlement (UE) N° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014.

² Article D. 5213-63-1 du code du travail.

En 2021, les aides versées au titre du FATEA ont représenté un coût total de 15,8 millions d'euros en AE et en CP.

Les objectifs du fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées

Le fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA), dont la gestion relève du préfet de région doit permettre d'accompagner et de soutenir :

- les transformations des organisations, notamment en structurant ou en consolidant la capacité de ces entreprises à proposer dans une logique de parcours professionnel, tant aux travailleurs handicapés qu'aux autres employeurs « classiques », une réponse accompagnée mobilisant les leviers tels que l'acquisition de compétences, l'adaptation de l'environnement de travail, l'inscription dans une expérimentation visant à favoriser les transitions professionnelles (CDD Tremplin, entreprises adaptées de travail temporaire) ;
- l'adaptation et l'anticipation de l'évolution des emplois et des compétences, indispensables à l'ancrage définitif des entreprises adaptées dans l'environnement économique des territoires d'implantation et nécessaires pour relever le défi d'un modèle de diversité et de mixité plus ouvert.

Le FATEA a également vocation à encourager, notamment par des opérations de croissance externe, la mise en place de nouvelles productions ou la diversification des donneurs d'ordre et des activités supports d'emploi en vue d'un véritable changement d'échelle en faveur du développement de l'emploi des travailleurs handicapés.

Source : Instruction n° DGEFP/SDPAE/METH/2019/217 du 2 octobre 2019 complétant l'instruction n° DGEFP/METH/2019/42 du 21 février 2019 relative au nouveau cadre de référence des entreprises adaptées issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018

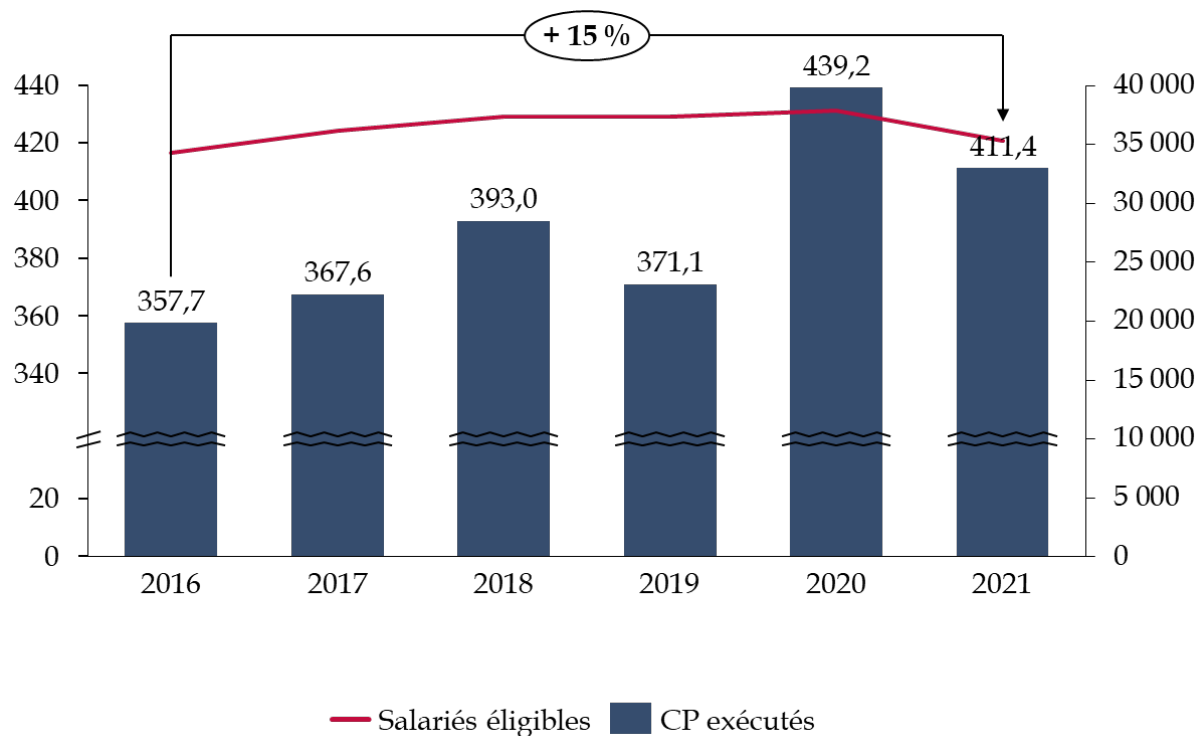
c) Un renforcement significatif du soutien financier de l'État sur les dernières années

Au total, les aides versées aux entreprises adaptées en exécution 2021 ont représenté un montant total de **411,4 millions d'euros en AE et en CP**, pour **37 325 salariés éligibles**.

Entre 2016 et 2021, on constate même une progression régulière et très significative de ces crédits (+ 15 %) alors même que le nombre de salariés éligibles a stagné, comme l'illustre le graphique ci-dessous. Le pic haut des crédits observé en 2020 s'explique par la mobilisation renforcée du FATEA dans le contexte de la crise sanitaire.

Évolution comparée des crédits en faveur des entreprises adaptées (CP) et du nombre de leurs salariés éligibles

(en millions d'euros et en ETP)



Source : commission des finances du Sénat, d'après les réponses au questionnaire du rapporteur spécial

Cette progression continue est d'autant plus significative que la mission « Travail et emploi » a fait l'objet d'importantes mesures d'économies sur la période, avec une diminution de 9 % des CP exécutés entre 2017 et 2019, avant que ceux-ci ne connaissent une nouvelle hausse en 2020 et 2021.

II. LES PROMETTEUSES RÉFORMES DE LA POLITIQUE DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES ADAPTÉES LANCÉES DEPUIS 2019, PERTURBÉES PAR LA CRISE SANITAIRE, SONT À CE JOUR INABOUTIES

A. L'ENGAGEMENT NATIONAL « CAP VERS L'ENTREPRISE INCLUSIVE 2018-2022 » A POSÉ TROIS AMBITIONS STRUCTURANTES

L'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive » signé entre l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA), l'Association des paralysés de France (APF) France Handicap, l'Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis (UNAPEI) et l'État le 12 juillet 2018 constitue un engagement réciproque autour d'un programme d'actions en trois volets pour un changement d'échelle des entreprises adaptées et leur permettre de concourir à la réduction du chômage des personnes en situation de handicap.

Une part importante de ces objectifs ont trouvé leur traduction législative dans la **loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (dite loi « Avenir professionnel »)**.

1. La transformation du modèle des entreprises adaptées

L'ambition la plus structurante portée par l'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive » est celui de transformer le modèle des entreprises adaptées pour, d'une part, **accroître la mixité des publics accueillis dans une logique inclusive** et, d'autre part, **réduire leur dépendance aux financements publics**.

Cette logique s'inscrit dans **la continuité des précédentes réformes** et est **partagée par la plupart des grandes associations représentant les personnes en situation de handicap**, signataires de l'engagement national.

En effet, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, avait déjà marqué une rupture avec le remplacement des anciens ateliers protégés par les entreprises adaptées dont l'activité s'inscrit pleinement dans le champ concurrentiel et dont les salariés reconnus travailleurs handicapés sont titulaires de contrats de travail et représentent 80 % de leurs effectifs de production.

Il est cependant à noter que l'Association pour adultes et jeunes handicapés (APAJH) a toutefois refusé de s'y associer, craignant que ces transformations favorisent les plus grosses structures.

2. La modernisation de la réponse de proximité du modèle d'entreprise adaptée tant aux besoins des travailleurs handicapés les plus éloignés de l'emploi qu'à ceux des territoires

L'objectif de modernisation de la réponse de proximité du modèle d'entreprise adaptée aux besoins des travailleurs handicapés les plus éloignés de l'emploi et des besoins économiques du bassin d'emploi vise à consolider vocation économique et sociale des entreprises adaptées, réaffirmée par la loi « Avenir professionnel », en la positionnant comme un acteur du développement des territoires.

La réalisation de cette ambition devait passer, d'une part, par une **modernisation du dispositif de mise à disposition d'un salarié au sein d'une entreprise ordinaire**, intervenue avec la loi « Avenir professionnel »¹ et, d'autre part, par le lancement de **trois expérimentations innovantes** :

- **le contrat à durée déterminée (CDD) Tremplin**, conclu pour une durée de 24 mois maximum, avec pour ambition de permettre aux personnes handicapées d'acquérir une expérience professionnelle et une formation les conduisant vers l'emploi durable ;

- **la création d'entreprises adaptées de travail temporaire (EATT)**, qui vise à favoriser l'émergence d'entreprises adaptées spécialistes de l'intérim ;

- **la création d'entreprises adaptées pro-inclusives**, dont la part de travailleurs handicapés devait être comprise entre 40 % et 50 %.

3. Un « changement d'échelle », accompagné par un effort budgétaire soutenu de l'État et de l'Agefiph

L'ambition du plan « Cap vers l'entreprise inclusive » était également celui d'un **changement d'échelle**, avec **l'objectif de création de 40 000 mises en emploi de personnes en situation de handicap grâce à un parcours en entreprises adaptées, soit un doublement de leurs effectifs de 2018, à l'horizon de la fin de l'année 2022.**

Cette croissance devait être accompagnée par un **important effort budgétaire, avec une croissance continue des crédits alloués aux entreprises adaptées jusqu'à atteindre 500 millions d'euros en 2022.**

Ce montant intègre un **fonds de concours annuel de l'Agefiph de 50 millions d'euros entre 2019 et 2022**, notamment pour financer la mise en œuvre des expérimentations.

¹ Dispositions codifiées aux articles L. 5213-16 et D. 5213-81 à D.5213-86 du code du travail.

Une enveloppe de 50 millions d'euros devait en outre être mobilisée sur la période au titre d'un volet « **entreprises adaptées** » du **Plan d'investissement dans les compétences (PIC-EA)**.

B. LES ENTREPRISES ADAPTÉES SONT PLEINEMENT ENGAGÉES DANS L'OBJECTIF DE TRANSFORMATION DE LEUR MODÈLE

1. Une réforme du financement des entreprises adaptées : des difficultés d'appropriation qui auraient pu être mieux anticipées

L'objectif de transformation du modèle des entreprises adaptées s'est en premier lieu traduit par une réforme de leurs modalités de financement par l'État à compter du 1^{er} janvier 2019, prévue par la loi « Avenir professionnel ».

Cette réforme a d'abord entraîné la **suppression des aides spécifiques** qui s'étaient vues attribuer au cours du temps une multiplicité d'objectifs peu ou pas cohérents entre eux et reposaient sur des modalités de calcul ainsi que des conditions d'attribution qui engendraient une automaticité des versements sans réelle logique de projet ou de performance, **à rebours de l'objectifs de moindre dépendance aux financements publics**. Il a dans le même temps été prévu de **revaloriser l'aide au poste en y intégrant une partie des crédits de la subvention spécifique** tout en prenant en compte la réalité des caractéristiques de la population des entreprises adaptées, en particulier les effets du vieillissement sur la productivité et les actions à mener pour leur emploi, d'où le versement d'une aide au poste croissante avec l'âge du salarié éligible.

L'objectif de diversification des profils recrutés en entreprise adaptée a quant à lui trouvé une traduction dans la mise en place de l'écêtement « **plafond** » qui **impose de limiter le montant global de l'aide versée à l'entreprise adaptée à un montant correspondant à un effectif de travailleurs handicapés de 75 % de l'effectif total** (voir *supra*). Il en découle une **absence d'incitation financière au recrutement de travailleurs handicapés une fois ce seuil atteint**.

Afin de ne pas entraîner de baisses de financements trop abruptes pour les structures agréées avant le 1^{er} janvier 2019 et dont la proportion de travailleurs handicapés excédait ce seuil, un lissage dans le temps de son application a été institué : le seuil de l'écêtement plafond serait ainsi de 90 % en 2019, 85 % en 2020 et 80 % en 2021 avant d'atteindre le taux de droit commun de 75 % en 2022.

Pour tenir compte des effets de la crise sanitaire, les écêtements n'ont pas été appliqués en 2020, puis un aménagement des taux de l'écêtement plafond est intervenu en 2021 en reportant l'application du taux

de 85 % à 2021 et en reportant l'application du taux de droit commun en 2023.

La mise en œuvre de cette réforme, gérée par l'ASP pour le compte de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) a entraîné une refonte importante et complexe du système de déclaration des postes, rendant difficile sa correcte appropriation par les entreprises adaptées et s'est accompagnée de nombreuses situations de non-versement des aides dues, occasionnant d'importantes mesures de régularisations.

Les auditions conduites par le rapporteur spécial ont mis en évidence l'absence totale de dialogue direct entre l'ASP et l'UNEA en amont du lancement de cette réforme, la DGEFP assurant à cet égard un rôle d'intermédiaire, alors même qu'un travail en commun aurait sans doute été de nature à anticiper certaines difficultés.

Pour prendre un exemple, les retards pris en 2021 dans la déclaration des postes par les entreprises adaptées dans le système d'information de l'ASP, faute d'une communication suffisamment efficace des services de l'État sur ce point, a empêché l'application correcte du mécanisme de redéploiement en cours d'année des crédits entre les DREETS mis en œuvre par la DGEFP. Cette situation a provoqué des sous-consommations dans plusieurs régions et, à l'inverse, l'impossibilité pour d'autres DREETS d'accompagner financièrement le développement de certaines entreprises adaptées de leur territoire.

Pour l'avenir, il serait souhaitable de mieux structurer la coopération entre l'ASP, la DGEFP et l'UNEA, en vue d'assurer le pilotage du système de paiement et d'information et dynamiser la communication de l'ensemble des parties prenantes sur la procédure de déclaration de postes.

<p>Recommandation n° 1 : mieux structurer la coopération entre la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, l'Agence de services et de paiement et l'Union nationale des entreprises adaptées pour assurer le pilotage du système de paiement et d'information utilisé pour les déclarations de postes (DGEFP, ASP, UNEA).</p>

2. Une tendance notable à la diversification des profils recrutés en entreprise adaptée

En sus de la suppression de l'incitation financière au recrutement de travailleurs handicapés au-delà de 75 % de l'effectif total, **la réforme a prévu un abaissement, à compter du 1^{er} janvier 2019, de 80 % à 55 % du taux**

plancher de travailleurs handicapés requis pour bénéficier de l'agrément de l'État.

L'ampleur de cette évolution est cependant à relativiser dans la mesure où la référence – complexe à appréhender – à la notion d'effectifs de production pour calculer ce taux a dans le même temps été supprimée. Selon les estimations de l'UNEA, l'ancien taux plancher de 80 % des effectifs de production à la totalité des effectifs correspondrait à une proportion minimale de travailleurs handicapés comprise entre 65 % et 70 %.

Le rapporteur spécial considère cependant qu'il est nécessaire d'évaluer rigoureusement l'impact de ces réformes sur la mixité au sein des entreprises adaptées ainsi que sur leur financement, en supplément des évaluations en cours¹ qui sont essentiellement centrées sur le déploiement des expérimentations.

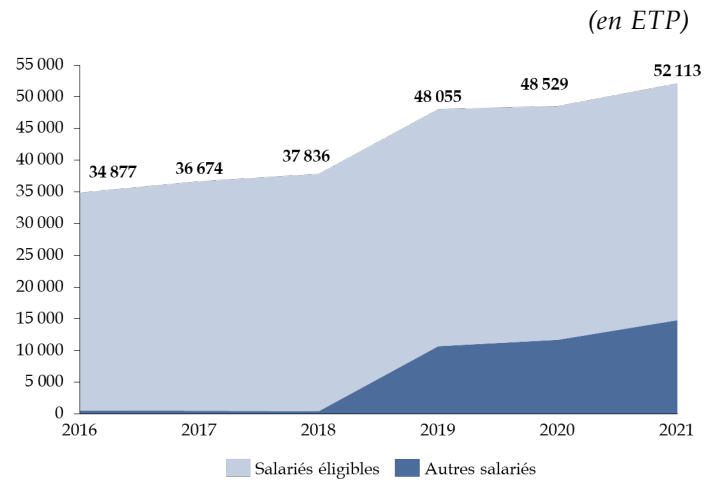
Une telle évaluation ne pourra intervenir que lorsque le recul sera suffisant, soit probablement à l'horizon de la fin du présent quinquennat dans la mesure où l'écrêtement plafond ne s'appliquera uniformément qu'à compter de 2023. D'après les données communiquées au rapporteur spécial, la « moindre dépense » générée par l'application de l'écrêtement plafond s'élevait en 2021 à 2,4 millions d'euros.

Recommandation n° 2 : évaluer, lorsque le recul sera suffisant, l'impact de la réforme des modalités d'agrément des entreprises adaptées et du versement des aides au poste sur la proportion de travailleurs handicapés qu'elles emploient et sur le financement des structures (DGEFP).

Les entreprises adaptées semblent toutefois s'être pleinement approprié l'exigence de diversification les publics, comme en témoigne la très nette croissance de la part des salariés non éligibles aux aides au postes dans les effectifs des entreprises adaptées à compter de 2018.

¹ Décret n°2018-990 du 14 novembre 2018 relatif à l'expérimentation par les entreprises adaptées d'un accompagnement des transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres employeurs ; décret n° 2019-360 du 24 avril 2019 relatif à l'expérimentation des entreprises adaptées de travail temporaire portant modalités de mise en œuvre, de financement et d'évaluation.

Évolution comparée du nombre de salariés éligibles et non éligibles aux aides dans les entreprises adaptées depuis 2016



Source : commission des finances, d'après les réponses au questionnaire du rapporteur spécial

3. Des entreprises qui restent financièrement fragiles malgré une tendance à l'évolution de leur modèle d'affaires

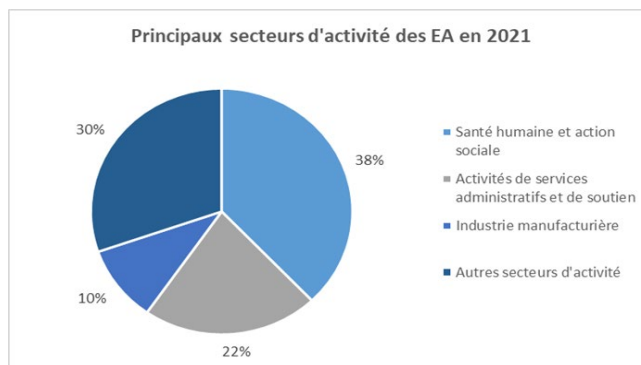
Le second objectif porté par l'ambition de transformation du modèle des entreprises adaptées est la réduction de leur dépendance au financement public.

Dans leur rapport conjoint sur les entreprises adaptées de septembre 2016, l'inspection générale des finances (IGF) et l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) pointaient les importantes fragilités économiques d'une part importante des entreprises adaptées.

Souvent positionnées dans des secteurs à faible valeur ajoutée, les entreprises adaptées enregistraient des performances inférieures à leurs concurrentes « classiques » des mêmes secteurs.

Les secteurs d'activité des entreprises adaptées

Les entreprises adaptées interviennent dans des secteurs économiques très variés, comme l'indique le graphique ci-dessous, et elles exercent en moyenne au moins quatre activités.



Les données présentées ne sont pas pleinement exploitables car, jusqu'à récemment, le code d'activité (APE) le plus renseigné par les structures était le 8810C « Aide par le travail » en lien avec l'emploi des salariés en situation de handicap. Or l'INSEE précise sur son site internet, dans une mise à jour du 11 février 2009 que ce code APE ne comprend pas les activités des entreprises adaptées, et que ce type d'unité doit être classé en fonction de l'activité réellement exercée. Néanmoins, à ce stade, 38 % des entreprises sont encore déclarées comme appartenant au secteur de la santé humaine et de l'action sociale.

Au-delà du secteur « aide par le travail », 22 % en entreprises adaptées appartiennent au secteur des activités de services administratifs et de soutien (on retrouve ici principalement les activités de soutien aux entreprises, de services d'aménagement paysager et les activités de conditionnement) et 10 % appartiennent au secteur de l'industrie manufacturière. On retrouve ensuite de façon plus minoritaire les secteurs des activités spécialisés, scientifiques et techniques, les autres activités de services, l'information et la communication, la production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et pollution et enfin l'hébergement et la restauration.

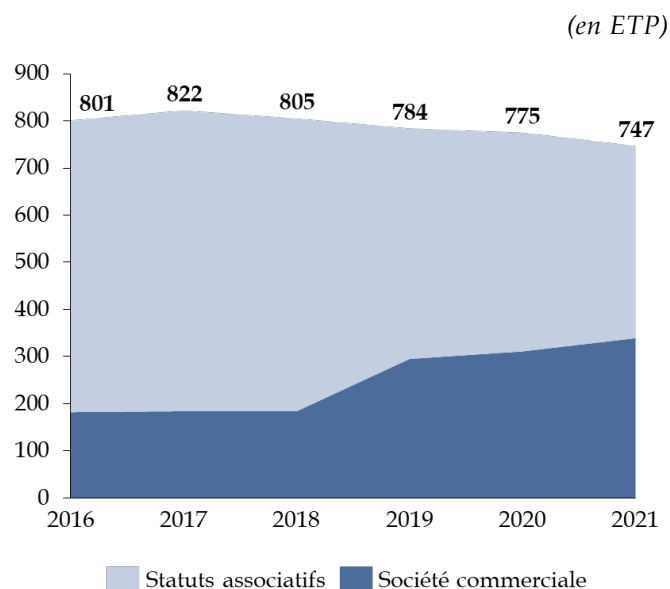
Source : réponse au questionnaire du rapporteur spécial

Ce rapport évaluait alors à 25 % la part des entreprises adaptées en situation de fragilité financière. Étaient principalement concernées les entreprises adaptées sous statut associatif au modèle d'affaires peu viable, avec une proportion de subventions publiques dans leurs produits d'exploitation comprise entre 37 % et 52 %, contre 27 % à 39 % pour les sociétés commerciales, « davantage tournées vers la production et insérées dans une logique concurrentielle ».

La **progression sensible de la part des entreprises adaptées constituées sous statut de société commerciales**, passée de 23 % à 45 % du total des entreprises adaptées entre 2016 et 2021 constitue à cet égard un signal encourageant pour la santé financière des entreprises adaptées prises dans leur ensemble.

Le rapporteur spécial considère qu'il aurait par ailleurs été souhaitable d'associer les entreprises « classiques », par exemple *via* les représentants patronaux (Mouvement des entreprises de France, Association française des entreprises privées...) à l'élaboration de l'engagement « Cap vers l'entreprise inclusive ». **Le développement économique des entreprises adaptées impose en effet la mobilisation de l'ensemble du tissu économique, y compris de leurs entreprises « clientes » pouvant faire appel à leur sous-traitance.**

Évolution comparée du nombre d'entreprises adaptées sous statuts associatifs et sous statut de société commerciale depuis 2016



Source : commission des finances, d'après les réponses au questionnaire du rapporteur spécial

La crise sanitaire a par ailleurs fortement fragilisé les entreprises adaptées, qui n'ont pas toutes bénéficié de la reprise économique. L'UNEA a indiqué au rapporteur spécial qu'elle évaluait à 33 % les entreprises adaptées dont le chiffre d'affaires 2021 restait inférieur à celui de 2019.

Il convient toutefois de relever que la DGEFP a fait preuve de réactivité lors de la crise sanitaire, avec la mobilisation exceptionnelle du FATEA dont la doctrine d'emploi a été révisée en 2020¹ de façon à ce que celui-ci puisse venir apporter un soutien aux entreprises adaptées, tout en continuant à soutenir des projets d'investissements et de transformations structurants. Ce plan de soutien a mobilisé 112 millions d'euros en 2021.

¹ Instruction n° DGEFP/SDPAE/MIP-METH/2020/140 du 14 août 2020 relative à la mobilisation des fonds de développement de l'inclusion et du fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées en soutien aux entreprises sociales inclusives.

La mobilisation du FATEA dans le contexte de la crise sanitaire

Le plan de soutien aux entreprises adaptées face à la crise sanitaire mis en œuvre au cours de l'année 2020 a mobilisé le FATEA au titre de deux axes :

- une aide forfaitaire (32 millions d'euros) composée d'un volet destiné à compenser les pertes économiques subies par les entreprises adaptées (17 millions d'euros) et d'un volet permettant de couvrir partiellement les surcoûts liés au maintien de l'activité dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire (15 millions d'euros) ;

- des mesures de soutien au développement sur projets des entreprises adaptées (80 millions d'euros), articulées autour de 4 axes : le soutien à la poursuite des investissements engagés avant 2019, la modernisation des entreprises adaptées (développement et diversification des productions, accompagnement des changements de processus, mise en œuvre de consortiums), l'aide au service de conseil et l'aide à l'accompagnement du développement commercial.

C. LE DÉMARRAGE DIFFICILE DES EXPÉRIMENTATIONS DE NOUVELLES FORMES D'ACCOMPAGNEMENT PAR LES ENTREPRISES ADAPTÉES

1. Le CDD Tremplin : un démarrage difficile mais prometteur

Prévus à l'article 78 de la loi « Avenir professionnel », les CDD Tremplin visent à expérimenter un accompagnement des transitions professionnelles afin de favoriser la mobilité professionnelle des travailleurs handicapés vers les autres entreprises en recourant à des CDD d'une durée comprise entre 4 et 24 mois.

L'expérimentation, lancée fin 2018, concerne à ce jour 397 établissements, de sorte qu'en 2021, **38 % des EA disposent au moins d'un établissement membre habilité à mettre en œuvre le CDD Tremplin.** On note néanmoins une forte disparité entre les régions : une très forte mobilisation sur certains territoires, avec plus de la moitié des entreprises adaptées entrées dans l'expérimentation (Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val-de-Loire, Hauts-de-France, La Réunion et la Normandie) et une mobilisation très faible voire inexistante dans d'autres territoires (notamment en Corse et en Guyane).

La mise en œuvre de l'expérimentation ayant été ralentie, notamment par la crise sanitaire, les cibles d'ETP financés dans le cadre de l'expérimentation fixées par la DGEFP ont été fortement abaissées, comme le montre le tableau ci-dessous. Il a fallu attendre l'année 2021 pour que la cible révisée soit quasiment atteinte.

Atteinte des cibles de financement d'ETP en CDD Tremplin

(en ETP et en pourcentage)

	Cible à atteindre	Cibles réajustées	ETP payés	% atteinte cible réajustée
2019	2 900	750	271	36%
2020	2 900	2 900	671	23%
2021	3 100	1 125	1 089	97%

Source : réponse au questionnaire du rapporteur

Le recul manque à ce jour pour se prononcer de façon éclairée sur l'efficacité du dispositif, d'après les données communiquées au rapporteur spécial, le taux de sortie en emploi durable des salariés recrutés en CDD Tremplin (9 %) en 2021 est supérieur à celui des salariés éligibles aux aides hors expérimentation (4 %).

Les enquêtes réalisées par l'UNEA en 2020 ont mis en avant certains avantages de l'expérimentation pour les entreprises adaptées qui s'y étaient engagées. Du point de vue du bénéficiaire, le caractère limité dans le temps du dispositif incite fortement à s'investir de façon accrue dans l'élaboration de son projet professionnel. L'expérimentation constitue en outre une occasion pour l'entreprise de resserrer ses liens avec le service public de l'emploi

Certaines entreprises adaptées se montrent au contraire plus critiques d'un outil perçu comme une rupture avec leur mission traditionnelle d'accompagnement dans la durée des travailleurs handicapés. **Le rapporteur spécial considère que si les CDD Tremplin constituent un dispositif prometteur pour favoriser l'inclusion des travailleurs handicapés en milieu ordinaire, leur philosophie ne saurait être étendue à l'ensemble des publics accompagnés en entreprise adaptée.** Celles-ci doivent continuer d'offrir une réponse adaptée à la grande hétérogénéité des profils de travailleurs handicapés. À ce titre, elles doivent être en mesure de « mettre le pied à l'étrier » de salariés ayant vocation à accéder à l'emploi dans le milieu ordinaire, mais aussi de représenter une solution pour une personne ayant accompli une première partie de carrière dans le milieu ordinaire et ayant fait face à un accident de la vie.

2. L'expérimentation des entreprises adaptées de travail temporaire peine à monter en puissance

Prévue à l'article 79 de la loi « Avenir professionnel » dans le même objectif de modernisation des solutions d'accompagnement des entreprises adaptées, l'expérimentation de la création d'entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) a été lancée fin 2019.

À ce jour, 19 entreprises adaptées ont été autorisées à porter un projet d'EATT. Il s'agit pour l'essentiel d'entreprises adaptées sous statut de société commerciale (88 %).

Le démarrage de cette expérimentation a lui aussi été considérablement ralenti par la crise sanitaire, avec une atteinte des cibles fixées encore inférieure à celles constatées pour les CDD Tremplin, comme le montre le tableau ci-dessous.

Atteinte des cibles de financement d'ETP en EATT

(en ETP et en pourcentage)

	Cible à atteindre	Cibles réajustées	ETP payés	% atteinte cible réajustée
2020	1 000	1 000	12	1%
2021	1 500	128	92	72%

Source : réponse au questionnaire du rapporteur

Les premiers retours qualitatifs relayés par l'UNEA mettent en avant des financements de l'État trop limités au regard du temps d'accompagnement réellement mobilisé par l'EATT au profit des salariés qu'elle emploie, ce qui contribue sans doute au difficile montée en puissance de l'expérimentation.

Une cible de 800 ETP financés a été fixée pour 2022, mais celle-ci paraît très ambitieuse par rapport à la réalisation 2021 (92 ETP).

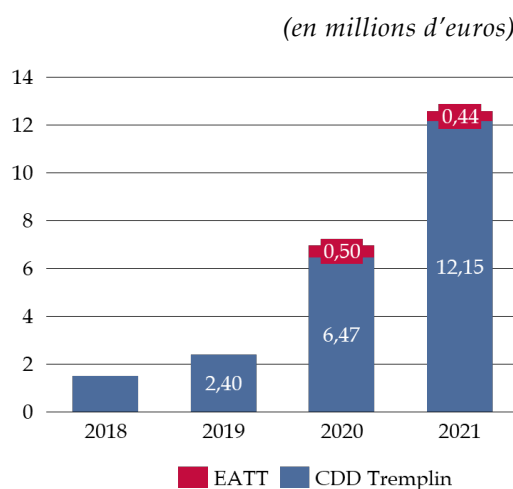
3. Tandis que l'expérimentation de l'entreprise adaptée pro-inclusive n'a jamais vu le jour, les expérimentations des CDD Tremplin et des EATT devraient être prolongées d'un an

Un troisième projet d'expérimentation visait la création, dans une logique de renforcement de la mixité des profils accueillis, d'entreprises adaptées pro-inclusives dont la proportion de salariés reconnus travailleurs handicapés serait comprise entre 40 % et 50 %.

Les travaux de lancement de cette expérimentation, lancés fin 2019, ont été interrompus par la crise sanitaire. Il a été indiqué au rapporteur spécial qu'au moment de la reprise des travaux au premier semestre 2021, le contexte ainsi que la faible capacité des entreprises adaptées à se saisir jusqu'ici du cadre de la réforme et des deux expérimentations déjà lancées (CDD Tremplin et EATT) ont amené l'ensemble des parties prenantes à faire le choix de privilégier la consolidation des deux expérimentations en cours plutôt que d'en lancer une nouvelle.

La mise en œuvre plus lente que prévue des CDD Tremplin et des EATT a quant à elle justifié la proposition, inscrite à l'article 47 du projet de loi de finances pour 2023, de reporter d'un an, jusqu'au 31 décembre 2023, la fin de ces expérimentations. La question de la budgétisation de cette prolongation reste posée dans la mesure où le versement de la contribution annuelle de l'Agefiph (50 millions d'euros) était prévu jusqu'à 2022. Cet enjeu est à relativiser eu égard à l'ampleur des montants effectivement versés jusqu'à 2021 et à la sous-consommation chronique des crédits dédiés aux entreprises adaptées, elle-même liée à une surestimation des aides aux postes à financer (voir graphiques ci-dessous).

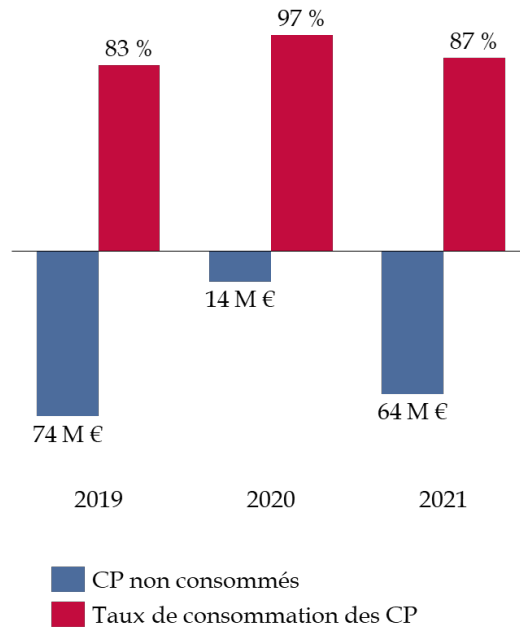
Évolution des crédits alloués au financement des ETP en CDD Tremplin et en EATT (CP exécutés)



Source : commission des finances du Sénat, d'après les réponses au questionnaire du rapporteur spécial

Évolution des crédits non consommés et taux de consommation des crédits prévus en LFI en faveur des entreprises adaptées (dont FDC Agefiph)

(en millions d'euros et en pourcentage)



Source : commission des finances du Sénat, d'après les réponses au questionnaire du rapporteur spécial

Le rapporteur spécial propose d'entériner cette prolongation des expérimentations du CDD Tremplin et de l'EATT et d'attendre leur évaluation par le comité scientifique dédié pour décider de l'opportunité de relancer le projet d'expérimentation d'entreprise adaptée pro-inclusive.

Recommandation n° 3 : prolonger d'un an la mise en œuvre des expérimentations du CDD Tremplin et des entreprises adaptées de travail temporaire, et attendre les conclusions de leur évaluation pour décider de l'opportunité de relancer le projet d'expérimentation d'entreprises adaptées pro-inclusives (DGEFP).

4. Supposé accompagner ces expérimentations, le PIC-EA a également connu des difficultés de mise en œuvre

Un volet « entreprises adaptées » du Plan d'investissement dans les compétences (PIC-EA), doté d'une enveloppe de 50 millions d'euros et déployé par l'Agefiph, a également été lancé en 2019 pour accompagner les entreprises adaptées et leurs salariés reconnus travailleurs handicapés engagés dans ces expérimentations en finançant des aides à la formation

proprement dite, à la rémunération des salariés en formation, et à l'ingénierie de formation.

Tout comme les expérimentations, le PIC-EA a connu un démarrage difficile, de sorte que son ambition a été ramenée en 2021 à 32 millions d'euros. **Seuls 5 millions d'euros ont été engagés à ce jour, au bénéfice de 479 salariés.** Deux « opérations coup de poing » ont été lancées en 2021 et 2022 auprès de l'ensemble des acteurs pour dynamiser la mise en œuvre du PIC-EA et se rapprocher de la cible révisée. Depuis mars 2022, le dispositif a même été ouvert aux salariés hors-expérimentation.

Entendue sur ce point par le rapporteur spécial, l'Agefiph a mis en avant des défauts de conception initiale du dispositif, intégré trop tardivement au PIC par le ministère du travail, et de son manque de visibilité auprès des entreprises adaptées. Elle souligne également une certaine redondance du dispositif par rapport aux outils de soutien à la formation qu'elle déployait déjà.

De son côté, l'UNEA a pointé une procédure de demande trop complexe et des délais d'attribution des aides trop longs, pouvant atteindre jusqu'à quatre mois. Elle souligne qu' *« il est, dès à présent, nécessaire de pouvoir envisager la suite du PIC EA et l'accompagnement de la formation des salariés en situation de handicap dans les entreprises adaptées »*, en simplifiant l'outil de dépôt des dossiers et en maintenant un périmètre élargi à l'ensemble des salariés des entreprises adaptées reconnus travailleurs handicapés.

Le rapporteur spécial souscrit à cette orientation, considérant que si les modalités du soutien à la formation professionnelle dans les entreprises adaptées doivent être ajustées pour tirer les conséquences de limites rencontrées par le PIC-EA, l'ambition de cette politique n'a pas vocation à être réduite.

Par ailleurs, la DGEFP a indiqué au rapporteur spécial qu'elle **n'était à ce jour et en tout état de cause pas en mesure d'évaluer le recours à la formation professionnelle dans les entreprises adaptées**, aussi bien en termes de masse salariale qui y est consacrée que de salariés bénéficiaires. Des travaux seraient en cours pour permettre la collecte de ces données dans le cadre du système d'information géré par l'ASP. Le rapporteur spécial considère que l'aboutissement de tels travaux est nécessaire pour permettre un pilotage d'ensemble du système de formation professionnelle dans les entreprises adaptées et envisager des modalités de soutien budgétaire efficace.

Recommandation n° 4 : relancer un dispositif de soutien à la formation dans les entreprises adaptées, tirant les leçons des limites rencontrées par le PIC-EA et adossé à un suivi plus fin de leurs actions de formation professionnelle (DGEFP, Agefiph).

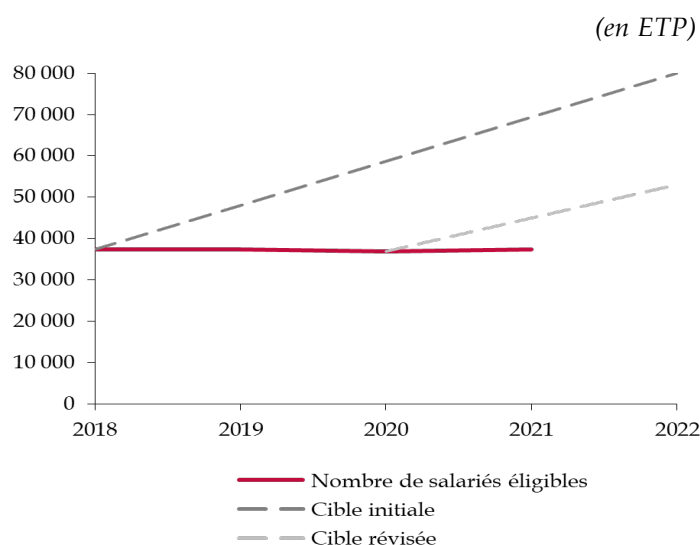
D. UN « CHANGEMENT D'ÉCHELLE » QUI N'A PAS EU LIEU, NOTAMMENT DU FAIT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES PAR LES ENTREPRISES ADAPTÉES

1. L'ambition de doublement du nombre des effectifs de travailleurs handicapés en entreprise adaptée n'a pas connu un début de réalisation

L'engagement « Cap vers l'entreprise inclusive » portait une ambition de doublement des effectifs de salariés reconnus travailleurs handicapés éligibles aux aides au poste en entreprise adaptée, pour atteindre un total de 80 000 ETP à l'horizon de la fin de l'année 2022. **Force est de constater que cette ambition n'a pas été réalisée, puisqu'on constate au contraire une relative stabilité, et même une légère baisse, de ces effectifs sur la période.**

Bien que l'objectif ait été abaissé à 53 000 ETP dans le contexte de la crise sanitaire, l'atteinte de cette nouvelle cible semble hautement improbable.

Évolution des effectifs éligibles aux aides en entreprises adaptées depuis 2018 par comparaison aux cibles fixées



Source : commission des finances du Sénat, d'après les réponses au questionnaire du rapporteur spécial

2. Un résultat notamment lié aux considérables difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises adaptées

Si la crise sanitaire a pu contribuer à la non-réalisation de cette ambition de « changement d'échelle », elle ne saurait en être le principal et encore moins le seul facteur, compte tenu notamment de la forte reprise des créations d'emplois dans l'ensemble de l'économie depuis 2021.

Interrogée sur ce point par le rapporteur spécial, la DGEFP a indiqué en premier lieu qu'en posant cet objectif, **l'État n'avait pas pris toute la mesure de l'hétérogénéité des entreprises adaptées**. Celles-ci comprennent des entreprises adoptées qui, souvent adossées à des ESAT dans une approche conservatrice du modèle de structure, proposent des emplois durables et protégés sans vocation de retour vers le marché « classique » mais également des structures en demande de performance, davantage tournées vers la croissance et la création d'emploi, au risque cependant de sélectionner des publics ne se distinguant pas des travailleurs reconnus handicapés embauchés par des employeurs « classiques ». Dans l'ensemble, les entreprises adaptées étaient manifestement dans les faits loin d'être prêtes pour un tel changement d'échelle, à plus forte raison dans un contexte de transformation de leur modèle

L'UNEA met également en avant dans les considérables difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises adaptées, déplorant un accompagnement insuffisant du service public de l'emploi à cet égard (Pôle emploi, Cap emploi et missions locales), alors même que la dynamique des offres d'emploi déposée est soutenue.

Une enquête de l'UNEA menée en décembre 2021, dont les résultats ont été communiqués au rapporteur spécial, illustre bien l'ampleur du phénomène :

- 75 % des entreprises adaptées déclaraient alors rencontrer de fortes difficultés de recrutement ;

- 51 % d'entre elles déclaraient avoir déposé des offres d'emploi auprès des trois acteurs du service public de l'emploi mais aucun candidat ne leur avait été proposé.

Le service public de l'emploi

Le service public de l'emploi, en application de l'article L. 5311-1 du code du travail, a pour mission l'accueil, l'orientation, la formation et l'insertion. Il comprend le placement, le versement d'un revenu de remplacement et l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés. Il est mis en œuvre par les représentants de l'État et les principaux opérateurs chargés de la mise en œuvre des politiques de l'emploi au niveau territorial, soit :

- **Pôle emploi**, qui est le principal organisme et opérateur de droit commun du service public de l'emploi. Ses missions, listées par l'article L. 5312-1 du code du travail, comprennent notamment le conseil aux employeurs, l'accueil et l'accompagnement des personnes en recherche d'un emploi ou d'une formation, la tenue de la liste des demandeurs d'emploi, le service des allocations du régime de l'assurance chômage ;

- les **missions locales**, conformément à l'article L. 5314-2 du code du travail, ont pour objet d'aider les jeunes de 16 à 25 ans à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion professionnelle et sociale en assurant des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement à l'accès à la formation professionnelle initiale ou continue, ou à un emploi. Elles sont notamment en charge du déploiement des parcours contractualisés d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et du contrat d'engagement jeune (CEJ) ;

- les **Cap emploi** sont des organismes de placement spécialisés exerçant une mission de service public. Ils sont en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Depuis 2018, un rapprochement a été décidé entre les Cap emploi et Pôle emploi, qui s'est notamment traduit par la mise en place d'une offre de service intégrée et commune et des lieux uniques d'accompagnement (LUA) au sein des agences Pôle emploi.

Une précédente enquête, datant de novembre 2020, relative au déploiement des CDD Tremplin, avait déjà mis en évidence certaines limites de l'offre d'accompagnement du service public de l'emploi, et notamment la faiblesse de la coopération avec les missions locales. À titre d'exemple, 25 % des entreprises adaptées interrogées considéraient que leur conseiller de mission locale n'avait aucune connaissance du dispositif, cette proportion restant toutefois élevée s'agissant des conseillers Pôle emploi (19 %) et tombant à 12 % s'agissant des conseillers Cap emploi, spécialisés sur les problématiques d'accès à l'emploi des travailleurs handicapés. De même, moins de la moitié des entreprises adaptées (49 %) déclaraient déposer systématiquement leurs offres auprès des missions locales. Elles le font en revanche à 65% auprès de Pôle emploi et à 89 % auprès des Cap emploi.

Des efforts ont pourtant été entrepris par la DGEFP et les acteurs du service public de l'emploi pour remédier à cette situation, avec la constitution dès 2019 d'un groupe de travail dédié, mais dont les résultats sont à ce jour insuffisants.

Le principal enjeu identifié par les acteurs du service public de l'emploi est celui de la mise en visibilité des offres d'emploi sur leurs plateformes respectives. Si Pôle emploi a récemment mis en place un système de « tag » de ces offres et réalise des formations auprès des dirigeants d'entreprises adaptées visant à professionnaliser la présentation de leurs offres, l'ensemble des acteurs a convenu, lors de leur audition, de la nécessité d'aller encore plus loin. L'UNEA déplore notamment l'inadaptation aux spécificités des entreprises adaptée du site Internet de la « **Plateforme de l'inclusion** » lancée en 2020 par le Gouvernement pour mettre en relation les employeurs solidaires avec les candidats éloignés du marché du travail, qui serait principalement formatée pour répondre aux besoins des structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE). Des travaux ont cependant été engagés début 2022 pour rendre son utilisation davantage compatible avec les exigences et les règles de recrutement en entreprise adaptée.

Il existe un consensus entre les acteurs sur la nécessité d'intensifier les relations entre le service public de l'emploi et les entreprises adaptées afin de dynamiser les procédures de recrutement. Le partage de données et l'interconnexion de leurs systèmes d'information respectifs a été identifié par l'UNEA comme un enjeu décisif, afin de simplifier le suivi des parcours et de pouvoir réaliser des tableaux de bord partagés de suivi des offres d'emploi postées par les entreprises adaptées et des propositions de candidatures transmises en retour par le service public de l'emploi.

On peut regretter que la fusion – aboutie en 2020 - des systèmes d'information de Pôle emploi et de Cap emploi, à rebours de cet objectif de suivi renforcé, s'est traduite par une perte d'information à cet égard : s'il reste possible pour ces opérateurs de mesurer le taux de satisfaction des offres d'emploi déposées par les entreprises adaptées, il n'est désormais plus possible de suivre, comme le faisaient les Cap emploi, la part des travailleurs handicapés orientés vers un emploi en entreprise adaptée.

Le rapporteur spécial considère donc que cette coopération doit être approfondie, en particulier avec les missions locales.

Recommandation n° 5 : renforcer les coopérations et le partage de données entre le service public de l'emploi et les entreprises adaptées dans l'objectif de dynamiser leurs processus de recrutement (*Pôle emploi, Cap emploi, missions locales, UNEA*).

3. La nécessité de renforcer la transparence des données relatives à la politique de soutien aux entreprises adaptées

Le rapporteur spécial a pu constater, au cours de ses travaux, la faiblesse de la donnée publique disponible quant à la politique de soutien aux entreprises adaptées et en particulier des effectifs éligibles aux aides au poste, qui se limite aux informations contenues dans les documents budgétaires.

Auditionnée sur ce point, la Dares a mis en évidence ses moyens humains contraints, avec seulement 1,5 ETP dédié au suivi des données relatives aux travailleurs handicapés, ce qui l'a conduit à privilégier le suivi de la mise en œuvre de l'OETH. Elle n'a en outre conduit aucune enquête sur les entreprises adaptées dans les années récentes.

En particulier, **le nombre d'emplois financés par les aides au poste n'est pas intégré au tableau de bord des politiques de l'emploi (PoEm)** consultable en ligne et mis à jour mensuellement par la direction de l'animation de la recherche et des études statistiques (Dares). Cet outil permet le suivi fin du déploiement de nombreux dispositifs (contrats aidés, insertion par l'activité économique, apprentissage, emplois francs, garantie jeunes) et **l'accès à l'emploi en entreprises adaptées y aurait pourtant toute sa place.**

Une publication des données relatives à la politique de soutien aux entreprises adaptées, comprenant *a minima* les stocks et les flux de recrutement de salariés éligibles aux aides au poste et éventuellement le nombre de postes financés dans le cadre des expérimentations se justifierait pourtant pleinement eu égard à l'enveloppe budgétaire conséquente consacrée à cette politique (plus de 400 millions d'euros annuels).

<p>Recommandation n° 6 : assurer une publication régulière des données relatives à la politique de soutien aux entreprises adaptées, comprenant <i>a minima</i> les stocks et les flux de recrutement de salariés éligibles aux aides au poste et éventuellement les postes financés dans le cadre des expérimentations (<i>Dares</i>).</p>
--

EXAMEN EN COMMISSION

Réunie le mercredi 5 octobre 2022 sous la présidence de M. Claude Raynal, président, la commission a entendu une communication de M. Emmanuel Capus, rapporteur spécial, sur les entreprises adaptées.

M. Claude Raynal, président. – Emmanuel Capus, rapporteur spécial de la mission « Travail et emploi », nous présente maintenant les conclusions de son contrôle sur les entreprises adaptées.

M. Emmanuel Capus, rapporteur spécial. – Les entreprises adaptées ont été instituées par la grande loi « Handicap » du 11 février 2005, en lieu et place des anciens ateliers protégés. Leur mission est de promouvoir un environnement économique favorable aux femmes et aux hommes en situation de handicap. Elles sont à ce titre tenues d'employer une proportion minimale de salariés reconnus travailleurs handicapés, fixée à 55 %.

Il est important de garder à l'esprit que les entreprises adaptées sont des entreprises à part entière, qui s'inscrivent dans le champ concurrentiel. Elles permettent de proposer une « voie moyenne » entre l'hébergement en ESAT, qui s'accompagne d'un suivi médico-social permanent, et l'emploi dans les entreprises « classiques ».

Le soutien apporté à ces structures participe ainsi pleinement de la réponse de l'État aux difficultés d'accès à l'emploi des travailleurs handicapés, qui constituent l'un des publics prioritaires de la politique de l'emploi. Pour mémoire en effet, le taux de chômage des personnes en situation de handicap s'élevait en 2020 à 14 %, contre 8 % pour l'ensemble des actifs. L'ancienneté moyenne de leur inscription sur les listes de Pôle emploi, qui atteint presque deux ans et demi, est également préoccupante.

Le soutien financier apporté par l'État à ces structures qui passe principalement par le financement d'aides au poste, représentait un total de 411,4 millions d'euros en exécution 2021, pour un total de 37 325 salariés éligibles à ces aides. Entre 2016 et 2021, on constate même une progression de 15 % de ces crédits alors même que le nombre de salariés éligibles a stagné et que la mission « Travail et emploi » a fait l'objet d'importantes mesures d'économies sur la période.

Depuis 2019, les entreprises adaptées ont été l'objet de réformes de grande ampleur.

Avant de faire un état des lieux de leur avancement et de leurs réalisations, un mot sur le sentiment général que je retire de mes travaux et en particulier des auditions que j'ai conduites. De manière générale, le dispositif « entreprises adaptées » donne satisfaction, aussi bien du côté du

ministère du travail que de celui des associations représentant les personnes en situation de handicap. Bien sûr, tout n'est pas parfait et des améliorations sont nécessaires, j'en proposerai quelques-unes. Mais, dans l'ensemble, l'action des entreprises adaptées en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés est saluée par l'ensemble des acteurs, et les orientations données à la politique de soutien de ces structures vont selon moi dans le bon sens.

Cela ayant été dit, force est de constater que les réformes engagées depuis maintenant près de quatre ans sont à ce jour inabouties.

L'engagement dit « Cap vers l'entreprise inclusive », signé entre l'État, l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA) et plusieurs associations en 2018 avait posé trois ambitions structurantes. Sur le plan législatif, une bonne partie d'entre elles ont trouvé une traduction dans la loi dite « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018.

La première de ces ambitions était de transformer le modèle des entreprises adaptées, en posant le double objectif d'accroître la mixité dans leurs effectifs, selon une logique d'inclusion, et de réduire leur dépendance aux financements publics, selon une logique de performance.

Elle s'est d'abord traduite par une réforme de l'agrément des entreprises adaptées, avec un seuil plancher de salariés reconnus travailleurs handicapés passé de 80 % des effectifs de production à 55 % des effectifs totaux à compter de 2019.

Les modalités de financement des entreprises adaptées ont également été revues, afin de s'aligner sur les objectifs posés par cette ambition de transformation. Cette réforme complexe, est encore à ce jour difficilement appréhendée par les entreprises adaptées. Ce constat plaide pour une meilleure structuration de la coopération, aujourd'hui insuffisante, entre l'Agence des services et de paiement (ASP), la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et l'UNEA, pour assurer le pilotage du système de paiement des aides. Il faudra bien sûr également évaluer l'impact de ces réformes sur la composition des entreprises adaptées et sur leur financement. C'est le sens de mes recommandations n°1 et 2.

Certaines tendances à l'œuvre témoignent cependant du fait que les entreprises adaptées sont bel et bien engagées dans cette logique de transformation, avec de nettes augmentations de la part des entreprises adaptées constituées sous un statut de société commerciale ainsi que de la part des salariés « valides » en leur sein.

La seconde ambition est celle de moderniser l'offre d'accompagnement, en proposant notamment une série d'expérimentations innovantes. Deux expérimentations ont été lancées à ce jour.

En premier lieu, les « CDD Tremplin », qui consistent en la signature de contrat de deux ans maximum en entreprises adaptées et permettent de bénéficier en parallèle d'un accompagnement, dans le but de s'insérer plus facilement par la suite dans le milieu « ordinaire ».

En second lieu les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT), qui seraient spécialisées dans l'intérim.

Si des premiers résultats encourageants remontent s'agissant du déploiement CDD Tremplin, globalement, les deux dispositifs peinent fortement à monter en puissance. La crise sanitaire est passée par là, bien sûr, mais l'écart entre les cibles fixées et les réalisations est tel qu'elle ne peut pas tout expliquer. La capacité des entreprises à s'engager si rapidement dans des dispositifs demandant des transformations organisationnelles importantes a été surestimée.

Le troisième projet d'expérimentation, les entreprises adaptées « pro inclusives », qui devaient employer une proportion de travailleurs handicapés comprise entre 40 et 50 %, n'a tout simplement pas vu le jour.

La priorité est selon moi de donner leur chance aux expérimentations engagées en les prolongeant d'un an, comme le propose d'ailleurs le PLF 2023 et de les évaluer, avant de décider de l'opportunité de relancer ou non ce projet d'expérimentation. C'est ma recommandation n°3.

Le déploiement du PIC dans les entreprises adaptées n'a pas non plus rencontré son public, avec seulement 5 millions d'euros engagés sur une enveloppe de 50 millions d'euros pour soutenir des actions de formations dans les entreprises engagées dans les expérimentations. Je considère que si l'effort en faveur de la formation dans les entreprises adaptées doit être maintenu, il convient d'ajuster le dispositif d'aide. Cela passe notamment par une meilleure connaissance du recours à la formation dans ces entreprises. C'est ma recommandation n°4.

La troisième et dernière ambition de l'engagement « Cap vers l'entreprise inclusive » est celle du « changement d'échelle », des entreprises adaptées. Il était prévu de doubler le nombre de salariés éligibles aux aides au poste, pour les porter à 80 000 à l'horizon de la fin de 2022.

De ce point de vue, il faut admettre que le résultat n'est pas là, puisque le nombre de salariés visés est resté stable sur la période – voire a légèrement fléchi. La cible a certes été révisée à 53 000 en cours de route, mais elle n'a guère plus de chance d'être atteinte.

Les causes de cet échec sont multiples, et la crise prend là encore sa part. Dans ce débat, la problématique des difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises adaptées a été portée avec force par l'UNEA. En 2021, 75 % d'entre elles déclaraient rencontrer de fortes difficultés de recrutement, et elles étaient 51 % à avoir déposé une offre sur les plateformes du service public de l'emploi sans jamais avoir été recontactées. Ce constat

plaide pour une intensification des relations entre l'UNEA et l'ensemble des opérateurs du service public de l'emploi : Pôle emploi, Cap emploi, mais aussi les missions locales, encore trop peu mobilisées. C'est le sens de ma recommandation n°5.

Manifestement, les entreprises adaptées étaient dans les faits loin d'être prêtes pour un tel changement d'échelle, à plus forte raison dans un contexte de transformation de leur modèle.

Quand de tels objectifs sont posés, encore faut-il d'ailleurs que les réalisations puissent être connues et transparentes. J'ai été étonné de la faiblesse de la donnée publique disponible quant à la politique de soutien aux entreprises adaptées et à l'évolution des effectifs éligibles aux aides au poste. Leur publication transparente se justifierait pourtant pleinement eu égard à l'enveloppe budgétaire conséquente consacrée à cette politique, qui représente je le rappelle plus de 400 millions d'euros par an. C'est le sens de ma sixième et dernière recommandation.

M. Jean-François Husson, rapporteur général. – Merci à Emmanuel Capus de braquer les projecteurs sur un secteur d'activité qui me paraît particulièrement important.

Je note que les objectifs quantitatifs ont, dans un premier temps, été revus à la baisse et que les dispositifs mis en place peinent à atteindre leur vitesse de croisière... Le rapporteur spécial pourrait-il donner davantage de précisions sur les causes identifiées de ces retards ?

Ne devrions-nous pas nous efforcer de trouver l'instance ou le cadre adéquat pour poser un diagnostic qui soit à la fois partagé et le plus précis possible sur la problématique des tensions de recrutement et des offres d'emploi non pourvues ? Il semblerait que les travailleurs handicapés pâtissent encore davantage de cette situation que le reste des salariés. C'est, pour nos politiques de l'emploi, une forme de constat d'échec.

Mme Christine Lavarde. – On connaît tous les ESAT, et on arrive à les faire travailler dans nos collectivités, mais on voit rarement des entreprises adaptées répondre à des marchés publics.

Qu'est-ce qui explique cette différence, alors que même que, conformément au code de la commande publique, les collectivités doivent favoriser l'accès du travail aux personnes en situation de handicap ? Ces entreprises interviennent-elles dans des champs de nature très différente de ceux des ESAT ? Sont-elles de ce fait moins susceptibles de répondre aux besoins ?

Par ailleurs, pourquoi n'arrive-t-on pas à atteindre 80 000 personnes ? Dans quelle mesure est-on considéré comme un travailleur en situation de handicap ?

M. Marc Laménie. – Merci pour ce travail de qualité, portant sur une politique qui mobilise 411 millions d’euros pour le budget de l’État et touche 37 325 salariés.

Dispose-t-on une analyse géographique de la répartition de l’ensemble des travailleurs handicapés ? Quelle est la gouvernance des structures d’accueil ? Il s’agit souvent d’associations loi de 1901, avec des bénévoles au conseil d’administration et au sein des encadrants, qui jouent un rôle important dans l’aide qu’ils apportent à l’ensemble des travailleurs concernés.

Par ailleurs, le département des Ardennes est frontalier de la Belgique, qui a souvent plus d’avance que nous dans ce domaine. Un rattrapage est-il possible par rapport à nos voisins belges ?

M. Jérôme Bascher. – Qu’en est-il du transport vers les ESAT, qui peut constituer une source majeure de difficultés, tout le monde n’habitant pas une métropole desservie par le métro ?

Mme Vanina Paoli-Gagin. – Monsieur le rapporteur spécial, avez-vous examiné la piste d’une possible dynamisation de ces entreprises adaptées *via* les budgets RSE des grands groupes ?

Cela pourrait dynamiser l’activité et favoriser les entreprises vis-à-vis des publics qu’elles accompagnent.

M. Emmanuel Capus, rapporteur spécial. – Je vous remercie de ces questions.

Monsieur le rapporteur général m’a interrogé sur les raisons pour lesquelles les réformes peinaient à monter en puissance.

Je le rappelle dans le rapport, l’hétérogénéité des différentes entreprises adaptées a manifestement été sous-estimée. Il en existe 747 en France, qui ont toutes des particularités. Ce sont soit des associations, soit des sociétés commerciales – c’est même de plus en plus le cas puisque leur proportion est passée, de mémoire, de 23 à 45 %. Elles interviennent dans des secteurs économiques extrêmement variés et, en tant qu’entreprises privées, sont pleinement souveraines dans leurs décisions commerciales.

Elles ont surtout dû faire face à beaucoup de changements en même temps. On a modifié les règles régissant leur conventionnement, leur recrutement, passant le nombre de salariés qui doivent être en situation de handicap de 80 % à 55 %, et leur financement.

Si on y ajoute les expérimentations à mettre en œuvre dans le même temps, cela représente beaucoup de transformations à mener parallèlement, à plus forte raison dans le contexte de la crise sanitaire. Je rappelle que la réforme date de 2019. Tout est arrivé en même temps.

Il faut également relever l'absence de visibilité des offres de Pôle emploi. Il semble que les agents du service public de l'emploi méconnaissent trop souvent la spécificité des entreprises adaptées.

Pour faire toute la lumière sur les changements qu'ont connus les entreprises adaptées, je propose que les réformes des modalités d'agrément et de financement soient évaluées. L'évaluation prévue à ce stade ne porte actuellement que sur les CDD Tremplin et sur les entreprises adaptées de travail temporaire.

Christine Lavarde m'a interrogé sur ce qui peut expliquer la faible notoriété des entreprises adaptées, et demande si leurs champs d'intervention sont les mêmes que ceux des ESAT. L'échelle n'est pas tout à fait la même. Les entreprises adaptées sont bien plus confidentielles. 50 000 salariés environ sont employés dans les entreprises adaptées, dont environ 37 000 éligibles aux aides, alors qu'on compte environ 125 000 personnes accueillies en ESAT, soit plus du double.

Les entreprises adaptées participent également aux appels d'offres, opérant dans de nombreux secteurs d'activité, qui vont de l'industrie au domaine sanitaire et social.

Quant à la définition du handicap, elle consiste en la reconnaissance administrative par les commissions départementales des personnes handicapées, qui relèvent de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Cela concerne 2,7 millions de personnes.

S'agissant de la question posée par Marc Laménie, je n'ai pas d'éléments particuliers de comparaison entre les systèmes belges et français en la matière.

Quant à la répartition territoriale, celle-ci connaît en effet quelques disparités. On compte 108 entreprises adaptées en Auvergne-Rhône-Alpes, 80 en Île-de-France, contre par exemple 22 en Bourgogne-Franche-Comté. Ces disparités sont cependant à relativiser si on les rapporte à la situation socio-économique des différentes régions.

Jérôme Bascher, la mobilité constitue effectivement un sujet de préoccupation essentiel pour les politiques de l'emploi, à plus forte raison s'agissant des travailleurs handicapés. Je précise que les publics concernés sont les travailleurs handicapés dans leur ensemble et pas uniquement des personnes à mobilité réduite.

S'agissant de la question de Vanina Paoli-Gagin, je souligne justement dans le rapport le fait que les organisations patronales ont sans doute été trop peu consultées pour la conception des différentes réformes des entreprises adaptées. Elles n'ont notamment pas été associées à l'engagement « Cap vers l'entreprise inclusive ». L'UNEA était présente, mais non les organisations patronales. On pourrait évidemment les impliquer davantage. Sans doute pourrait-on, à travers ce biais, prendre

mieux en compte la dynamique RSE des potentielles entreprises « clientes » des entreprises adaptées.

La commission a adopté les recommandations du rapporteur spécial et autorisé la publication de sa communication sous la forme d'un rapport d'information.

LISTE DES PERSONNES ENTENDUES

Union nationale des entreprises adaptées (UNEA)

- M. Sébastien RAYNAUD, président ;
- M. Sébastien CITERNE, délégué général.

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

- Mme Bénédicte LEGRAND-JUNG, adjointe ;
- Mme Cécile CHARBAUT, adjointe au sous-directeur en charge des parcours d'accès à l'emploi ;
- M. Pascal JEAN-CHARLES, adjoint à la cheffe de mission de l'emploi des travailleurs handicapés.

Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH)

- M. Didier EYSSARTIER, directeur général ;
- M. Hugues DEFOY, directeur mobilisation du monde économique ;
- M. Pierre PRIVAT, directeur sécurisation des parcours.

Agence de service et de paiement (ASP)

- M. Stéphane LE MOING, président-directeur général.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

- M. Michel HOUDEBINE, directeur.

Table ronde avec les acteurs du service public de l'emploi

Pôle Emploi

- Mme Ivane SQUELBUT, directrice des Partenariats et de la Territorialisation.

CHEOPS

- M. Jean-Jacques FAVRE, administrateur ;
- Mme Marlène CAPPELLE, déléguée générale.

Union nationale des missions locales (UNML)

- M. Philippe BROUSSE, délégué général adjoint.

Table ronde avec les associations représentant les personnes en situation de handicap

APF France Handicap

- M. Farid MAROUANI, directeur des opérations.

Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales, et de leurs amis (Unapei)

- M. Patrick MAINCENT, vice-président.

Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés (FNATH)

- Mme Sophie CRABETTE, chargée de plaidoyer.

Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés (APAJH)

- M. Jean-Claude ROUANET, vice-président délégué ;
- M. Olivier GOUSSEAU, directeur ESAT/EA ;
- Mme Fatiha BENAÏSSA, représentante entreprise adaptée Alter égo gérée par APAJH.