

## **Avis sur le projet de décret relatif à l'expérimentation par les entreprises adaptées d'un accompagnement des transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres employeurs**

**Commission permanente**

**29 octobre 2018**

Les entreprises adaptées (EA) sont des entreprises inclusives du milieu ordinaire de travail qui emploient près de 35 000 salariés en situation de handicap dont 86 % en contrat à durée indéterminée. Un processus de réforme du modèle et du financement des EA a été initié depuis un an et trouve sa traduction législative dans la section 2 *sur le renforcement du cadre d'intervention des entreprises adaptées* (au chapitre I du titre III) de la Loi n°2018-771 *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* du 5 septembre 2018. Le nouveau cadre général relatif aux EA est précisé à l'article 76, il réaffirme la vocation économique et sociale des EA. Il est complété par l'introduction de la possibilité de développer deux types d'expérimentations : l'une sur la mise en place du contrat à durée déterminée Tremplin en EA (article 78), l'autre sur les entreprises adaptées de travail temporaire (article 79). Ces expérimentations prendront fin au plus tard au 31/12/2022.

L'ensemble concourt à un changement d'échelle des entreprises adaptées, volonté affirmée par la conclusion d'un engagement national « *Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022* » le 12 juillet 2018 et participe à l'objectif de réduction du chômage des personnes en situation de handicap fixé par le CIH du 20 septembre 2017.

Le projet de décret et l'arrêté portant le cahier des charges de l'expérimentation présentés à la commission par la DGEFP ont pour objet de définir les modalités de mise en œuvre de l'expérimentation par les entreprises adaptées d'un accompagnement des transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres employeurs dans le cadre du contrat à durée déterminée (CDD) Tremplin. Le recours au CDD repose sur le 1° de l'article L.1245-3 du code du travail.

Le projet de décret comprend 7 articles :

- l'article 1<sup>er</sup> pose le cadre de l'expérimentation
- les articles 2, 3 et 4 précisent les modalités de conventionnement et les modalités de contrôle de l'exécution
- les articles 5 et 6 précisent la nature de l'aide financière et les règles de gestion
- l'article 7 pose le cadre de l'évaluation de l'expérimentation.

Le CDD tremplin est mobilisable par les EA existantes ou en création sur la base du

volontariat. Une liste les habilitant à mettre en œuvre l'expérimentation est arrêtée par le ministre chargé de l'emploi. Le CDD tremplin est un contrat de travail d'une durée de 4 à 24 mois, hors cas de dérogation (maximum 60 mois), qui vise à permettre la réalisation du projet professionnel. Pour cela des modalités d'accompagnement, d'encadrement et de formation professionnelle doivent être proposées. A l'issue du parcours, un objectif de 30% de sorties en emploi durable est fixé.

**Le CNCPH propose un avis favorable au décret et à l'arrêté d'expérimentation du CDD tremplin en EA mais assortit son avis de plusieurs recommandations relatives à la mise en œuvre et à l'évaluation de l'expérimentation.**

### **1) Sur la mise en œuvre**

- Le CNCPH souligne l'importance de travailler en étroite relation d'une part avec le *monde économique, les branches et les entreprises du territoire*, d'autre part avec les *acteurs du service public de l'emploi*.
- Il est attentif au *public ciblé* par l'expérimentation mais aussi aux bassins d'activité et territoires (notamment ruraux) sur lesquels ces expérimentations sont initiées, alerte sur l'importance de cibler les publics les plus éloignés de l'emploi tout en veillant aux *objectifs de performance* qui, a contrario, peuvent inciter à mettre en place une sélectivité des profils.
- Il émet une alerte de précaution concernant le *reclassement des personnes licenciées pour inaptitude ou courant le risque de perte d'emploi en raison de leur handicap* au moyen du CDD tremplin pour lesquelles il sera nécessaire de valider médicalement l'orientation mais aussi de veiller qu'au préalable l'employeur ai bien satisfait son obligation de reclassement.
- Il s'interroge sur *la poursuite des contrats de travail dont la durée excéderait, le cas échéant, la période d'expérimentation*. La DGEFP confirme une sécurisation du dispositif.
- Au regard des objectifs de sortie en emploi durable à l'issue du CDD tremplin, il demande qu'une attention soit portée au *nécessaire accompagnement et au chainage des parcours des 70% des salariés qui, à l'issue du contrat, ne seront pas en emploi durable*.
- Il attire l'attention sur l'importance de *mettre en cohérence* cette ambition de développer l'emploi des personnes en situation de handicap par un doublement de la taille du secteur à horizon 2022 *avec la réforme en cours de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)*. L'évolution du cadre de l'OETH est en effet susceptible d'interférer de façon majeure dans les relations actuelles et futures entre clients/donneurs d'ordre et fournisseurs (dont font partie les EA mais aussi les ESAT et les TIH). La qualité et l'effectivité de l'impact de la réforme sur l'emploi des travailleurs handicapés reposent sur un équilibre subtil articulé autour de deux leviers que sont le modèle de financement public et le volume activité proposé par les donneurs d'ordre.
- Il demande *une plus grande lisibilité et des précisions sur les moyens financiers* consacrés à l'expérimentation au regard des objectifs fixés et s'interroge sur les concours financiers demandés à des tiers, dont l'Agefiph, et la soutenabilité de ces concours au regard des moyens dont ils disposent notamment au titre des exercices 2019 et 2020.

## 2) Sur le suivi

- Le CNCPH demande à être associée au suivi des expérimentations et qu'un bilan d'étape quantitatif et qualitatif lui soit présenté.  
La DGEFP propose d'une part qu'un représentant du CNCPH invité à participer au comité de suivi soit identifié, d'autre part qu'au moins une fois par an un bilan d'étape présentant la situation des expérimentations soit réalisé par le comité de suivi devant la commission emploi du CNCPH.
- Le CNCPH demande également que la composition du comité de suivi soit complétée de représentants de l'Agefiph, du FIPHFP et des partenaires sociaux.

## 3) sur l'évaluation

- S'agissant d'une expérimentation, le CNCPH attache une grande *importance à l'évaluation et à ses conditions de mise en œuvre* précisées à l'article 7 du projet de décret et à l'article 4 du cahier des charges.  
L'évaluation, telle que précisée dans le projet de décret, vise à déterminer l'impact sur l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés, sur les formations suivies et les conséquences sur les finances publiques.  
Une fiche complémentaire de l'évaluation de l'expérimentation définissant les conditions, modalités et indicateurs (quantitatifs et qualitatifs) annexée au cahier des charges sera déclinée prochainement.  
Une évaluation conduite indépendante sera réalisée, en lien avec le comité de suivi de l'expérimentation, par un comité scientifique dont la composition sera fixée par arrêté du ministre en charge de l'emploi
- Il demande que les modalités de l'évaluation soient très rapidement établies afin d'engager l'évaluation dès la mise en place de l'expérimentation.  
Il demande également que son cahier des charges et la composition du comité scientifique lui soient présentés. Une évaluation indépendante doit pouvoir être conduite.
- Il souhaite enfin que le cahier des charges prévoit une possibilité de rapprochement des conclusions de cette expérimentation à celles d'autres dispositifs d'inclusion proposés parallèlement, l'emploi accompagné ou les dispositifs d'insertion en milieu ordinaire des ESAT.

Enfin plus généralement, dans un objectif de qualité des débats et de prise en compte des avis rendus, le CNCPH rappelle la nécessité de respecter des délais raisonnables et une chronologie des saisines des conseils (CNCPH et CNEFOP).

**Le 29 octobre à 17h45 : L'avis est validé par la Commission permanente du CNCPH selon la procédure extraordinaire, par voie dématérialisée – prévue à l'article 12 du règlement intérieur.**

**Cet avis est adopté à l'unanimité moins 3 abstentions.**