



AVIS n°12/2026

du 12 juin 2026

**concernant l'avant-projet de loi du pays portant
création des entreprises adaptées**

Présentée par la CEETF¹ :

Le président :

Madame Larissa THONON

Le rapporteur de séance :

Monsieur Lionel WORETH

Dossier suivi par :

Monsieur Eséchiel IHILY, chargé d'études
et madame Giulia RAVIZZONE,
secrétaire au bureau des études.

¹ CEETF : commission de l'enseignement, de l'éducation, du travail et de la formation

Conformément aux textes régissant le conseil économique social et environnemental de la Nouvelle-Calédonie, ce dernier a été saisi par lettre en date du 06 mai 2026 par le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, d'un avant-projet de loi du pays portant création des entreprises adaptées, accompagné de son projet de délibération d'application, selon la procédure normale.

La commission de l'enseignement, de l'éducation, du travail et de la formation, en charge du dossier, a auditionné les représentantes et représentants du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ainsi que les services et directions, les actrices et acteurs concernés par ce sujet².

L'ensemble des contributions ont apporté un précieux concours aux travaux de la commission dont les conclusions vous sont présentées dans l'avis ci-après.

AVIS n°12/2026

I – PRÉSENTATION DE LA SAISINE

1. Le contexte justifiant la réforme

Ce projet de texte naît d'un constat de carence des dispositifs d'insertion actuels, accentuant la marginalisation et la précarisation des personnes en situation de handicap en Nouvelle-Calédonie :

- **l'exclusion persistante de l'emploi** : 58% des adultes évalués en capacité de travailler subissent un taux d'inactivité chronique,
- **l'inefficacité des modèles existants** : malgré l'instauration du dispositif OETH³ imposant un taux d'employabilité de 2,5% concernant les personnes en situation de handicap, dans les entreprises de plus de 20 salariés ; ce levier peine à jouer son rôle. En effet, les employeurs préfèrent verser des compensations financières plutôt que de faire des embauches réelles. Par ailleurs, le dispositif des structures d'emploi adapté de 2009 n'a généré aucune création d'entreprise, freiné par un seuil d'embauche trop rigide (80%) et l'absence d'aides financières,
- **l'enjeu budgétaire fort** : l'inactivité représente un coût important pour la collectivité, alors même que le fonds d'insertion dédié présente paradoxalement une très forte sous-consommation de ses crédits.

² cf. document annexe

³ OETH : obligation d'emploi des travailleurs handicapés

2. L'objectif de la réforme

Face à ces limites, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie propose un changement de paradigme pour passer de la contrainte à la viabilité économique et sociale. En effet, les projets de textes intègrent un nouveau chapitre au sein du code du travail de la Nouvelle-Calédonie visant à introduire un outil inédit supplémentaire : l'entreprise adaptée (EA).

Définies comme des entreprises du milieu ordinaire⁴ soumises à la concurrence, elles poursuivent une double vocation : la performance économique et une forte utilité sociale (insertion et accompagnement sur mesure). Le dispositif s'articule autour des principes clés suivants :

- **des seuils d'emploi réalistes** : la proportion obligatoire de travailleurs en situation de handicap est abaissée à 55% des effectifs (avec une dérogation à 40% au lancement) pour garantir l'équilibre de la structure,
- **un ciblage précis** : l'entreprise s'adresse en priorité aux profils les plus éloignés du marché du travail (demandeurs d'emploi durablement bloqués, personnes en sortie de milieu protégé, ou salariés risquant la désinsertion professionnelle),
- **un agrément et un contrat d'objectifs** : le statut nécessite l'obtention d'un agrément du gouvernement, subordonné à la signature d'un contrat pluriannuel d'objectifs⁵ (5 ans maximum). Ce contrat engage l'entreprise sur ses moyens de formation et d'accompagnement,
- **un soutien financier** : l'entreprise perçoit des aides publiques ciblées venant compenser la perte de productivité, l'encadrement renforcé et l'aménagement des postes de travail,
- **une création** : le texte innove en permettant la mise à disposition temporaire de travailleurs de l'entreprise adaptée vers une entreprise classique ou une collectivité publique, favorisant ainsi des tremplins d'inclusion vers le milieu ordinaire.

Tel est l'objet de la présente saisine soumis à l'avis du conseil économique, social et environnemental de la Nouvelle-Calédonie, selon la **procédure normale**.

⁴ **définition milieu ordinaire de travail** : Le milieu ordinaire de travail regroupe les employeurs privés (entreprises, associations, etc.) et publics (notamment la fonction publique) du marché du travail « classique ». En font également partie, avec quelques spécificités, les entreprises adaptées (EA). Le milieu ordinaire de travail se définit ainsi par opposition au milieu « protégé », dont font par exemple partie les établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT) source : [Handicap | Le travail en milieu ordinaire | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail et des Solidarités](#).

⁵ **CPO** : contrat pluriannuel d'objectifs est signé entre l'entreprise adaptée et le gouvernement, fixant les engagements sociaux et économiques à respecter pour conserver l'agrément.

II – OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS

En propos liminaires, le CESE-NC tient à saluer la qualité de cet avant-projet de loi du pays. Elle souligne que ce texte répond à une réalité de terrain et vient créer le “chaînon manquant” entre le milieu protégé⁶ et l'entreprise classique. Ce dispositif propose aux personnes en situation de handicap de sortir d'une logique d'assistance pour aller vers l'autonomie et l'emploi.

Ainsi, l'institution formule les observations et recommandations visant à garantir l'efficacité opérationnelle et la viabilité de ce nouveau dispositif.

A) Sur le bilan de l'obligation d'emploi actuelle

L'exposé des motifs de l'avant-projet de loi du pays (ApLP) fait le constat de l'inefficacité de l'actuelle obligation d'emploi (fixée à 2,5% par le code du travail pour les entreprises de plus de 20 salariés). Pour créer un nouveau levier, l'article 2 de l'ApLP modifie l'article Lp. 473-9 du CTNC en y insérant un nouvel alinéa stipulant : « *L'employeur peut également s'acquitter partiellement de cette obligation d'emploi en accueillant des travailleurs en situation de handicap mis à disposition par les entreprises adaptées.* »

En effet, le CESE-NC rappelle, qu'à ce jour, plus de 50% des entreprises assujetties préfèrent payer la contribution compensatoire plutôt que d'embaucher des personnes en situation de handicap. C'est à ce titre que les partenaires sociaux font part de leur incompréhension face à l'absence de bilan d'application de cette législation. Toutefois, il est souligné que l'ensemble des métiers n'est pas adapté à tous les handicaps, ce qui nécessiterait de s'appuyer davantage sur les branches professionnelles.

De plus, l'institution met en exergue l'insuffisance de moyens humains et d'outils statistiques adaptés (tant au niveau de l'administration, qui accuse un retard de traitement de plusieurs années, que de la médecine du travail), empêchant un pilotage précis et en temps réel de cette politique publique.

Recommandation n°01 : Réaliser un bilan exhaustif de l'application de la loi de 2009 sur l'obligation d'emploi (quota de 2,5% et le montant de la contribution), s'appuyer sur les conventions collectives pour adapter les exigences d'embauche en fonction des secteurs et des filières métiers.

Recommandation n°02 : Doter les administrations ainsi que les services de santé au travail, d'outils d'évaluation fiables et de moyens humains pour assurer un suivi en temps réel de l'emploi des personnes en situation de handicap.

⁶ Environnement de travail très encadré relevant du secteur médico-social (comme les centres d'aide par le travail - CAT), destiné aux personnes dont la situation de handicap ne permet pas d'intégrer directement le marché du travail classique (milieu ordinaire).

Dès lors, les organisations syndicales font le constat que la contribution compensatoire au fonds pour l'insertion des personnes handicapées (FIPH) est aujourd'hui utilisée par de nombreux employeurs comme un substitut commode à l'embauche. Elles relèvent qu'en l'état, ce mécanisme financier n'incite pas suffisamment les entreprises à s'impliquer réellement dans l'inclusion professionnelle.

Recommandation n°03 : Engager une réflexion sur le respect ou le relèvement de la contribution au FIPH pour inciter véritablement à l'embauche plutôt qu'au seul versement financier.

Enfin, compte tenu du caractère innovant de cette réforme, les représentants patronaux soulignent la nécessité d'évaluer concrètement les effets du nouveau dispositif (ETP créés, taux de sortie vers le milieu ordinaire, impact budgétaire) dans les trois ans suivant son entrée en vigueur.

Recommandation n°04 : Ajouter une disposition d'évaluation du dispositif concernant les EA dans les trois ans suivant son entrée en vigueur au sein du projet de délibération.

B) Sur le parcours administratif de reconnaissance et l'aptitude au travail

L'article 1^{er} de l'ApLP insère un article Lp. 485-5 dans le CTNC qui définit rigoureusement le public éligible, visant expressément au 1^o "*les travailleurs reconnus handicapés par la commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie mentionnée à l'article Lp. 474-2*". L'article Lp. 485-6 vient ensuite cibler les profils prioritaires parmi ce public, notamment les demandeurs d'emploi en difficulté (1^o) et les personnes issues du milieu protégé (2^o).

Le CESE-NC observe que le parcours visant la reconnaissance de son handicap s'apparente souvent à un processus complexe qui décourage les demandeurs.

Par ailleurs, le service de santé au travail (SMIT) alerte sur la rédaction des attestations délivrées par la commission de reconnaissance : les motifs y sont souvent trop restrictifs ou vagues (ex: "pas de port de charges lourdes"), ce qui freine immédiatement les employeurs potentiels. Le CESE-NC précise également que près de 80% des handicaps sont dits "invisibles".

La complexité des démarches, couplée à la crainte d'une stigmatisation sur le lieu de travail, dissuade de nombreux salariés de déclarer leur situation, ce qui fausse les statistiques réelles d'emploi. Ils alertent sur le fait qu'une modification de ces critères en cours d'exécution d'un contrat pluriannuel d'objectifs (CPO) pourrait fragiliser durablement l'équilibre d'une structure.

Recommandation n°05 : Renforcer/Améliorer la coordination entre la commission chargée de la reconnaissance du handicap et la médecine du travail pour fournir aux employeurs des attestations assorties de préconisations d'aptitudes précises et constructives.

De plus, le secteur associatif souligne la lourdeur de la procédure d'agrément et de suivi exigée par le texte, qui risque de constituer un frein important à l'entrée pour les futurs opérateurs économiques, notamment les petites et moyennes entreprises. Les partenaires sociaux regrettent l'absence, dans la présente saisine, des projets d'arrêtés fixant les critères d'éligibilité.

Les organisations patronales partagent également ce constat et rappellent qu'il est impossible d'évaluer la viabilité économique du modèle sans avoir accès aux arrêtés fixant la liste et le montant des aides financières.

Recommandation n°06 : Alléger les procédures d'agrément en prévoyant un accompagnement dédié aux entrepreneurs adaptés et instituer une commission consultative d'agrément associant les partenaires sociaux et acteurs institutionnels.

Recommandation n°07 : Figer les critères d'éligibilité des publics (tels que le taux de handicap) pour toute la durée du contrat pluriannuel d'objectifs (CPO) afin de sécuriser le maintien en poste des salariés.

C) Sur la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) et la formation

L'article Lp. 485-6 (3°) du CTNC, créé par l'ApLP, intègre au public prioritaire des entreprises adaptées les travailleurs « *menacé[s] de désinsertion professionnelle en raison de la survenue ou de l'évolution d'un handicap en cours d'emploi dans un milieu ordinaire de travail* ». En écho, l'article Lp. 485-10 impose légalement à ces structures d'assurer un « *accompagnement individualisé [...] comprenant notamment l'adaptation des postes de travail, l'accès à la formation professionnelle et un suivi socio-professionnel* ».

Le CESE-NC relève, en s'appuyant sur l'expertise de la médecine du travail, que l'entreprise adaptée constituera un levier majeur de prévention lorsqu'un salarié risque l'inaptitude. Toutefois, le succès de cette reconversion se heurtera :

- au manque critique d'offres de formations sur le territoire, particulièrement pour les publics très peu qualifiés,
- au problème de mobilité : en effet, seuls 29% des demandeurs d'emploi en situation de handicap ont le permis de conduire. L'obtention de ce dernier est un obstacle majeur lorsqu'il est également lié à l'illettrisme alors même que ceux-ci sont financés.

Recommandation n°08 : Développer urgemment une offre de formations et de reconversions professionnelles adaptées aux personnes en situation de handicap, en finançant notamment des formations de base ciblant spécifiquement la lutte contre l'illettrisme et l'aide à l'obtention du permis de conduire, préalables indispensables à toute insertion professionnelle.

Par ailleurs, le secteur associatif relève que le texte présente un encadrement insuffisant de la qualité de cet accompagnement (aucun standard minimum, ni ratios d'encadrement imposés). Sans indicateurs normés de sortie vers le milieu ordinaire, la mission sociale d'insertion risque d'être affaiblie au profit de la seule logique économique.

Sur le plan de la rémunération, si le texte garantit le bénéfice du salaire minimum garanti (SMG), les partenaires sociaux soulignent que les salariés justifiant de qualifications ou d'une expérience professionnelle en adéquation avec les besoins de l'entreprise adaptée doivent être rémunérés sur la base des grilles salariales conventionnelles applicables à la branche, et non systématiquement renvoyés au SMG. Enfin, afin de ne pas pénaliser financièrement le salarié, il est proposé que les arrêts maladie directement imputables au handicap reconnu soient expressément exclus du champ d'application du jour de carence.

Recommandation n°09 : Formaliser un référentiel qualité définissant des exigences minimales pour l'accompagnement (ratios, niveau de formation des encadrants), et de renforcer les indicateurs de performance au sein des contrats pluriannuels d'objectifs (taux de sortie, maintien dans l'emploi).

Recommandation n°10 : Veiller au respect de l'application stricte des grilles salariales conventionnelles pour rémunérer les travailleurs handicapés justifiant de qualifications ou d'expérience, afin de ne pas les cantonner au salaire minimum garanti (SMG).

Recommandation n°11 : Étudier la suppression de l'application du jour de carence pour les arrêts de travail qui sont directement imputables à la pathologie ou au handicap reconnu du salarié.

D) Sur l'équilibre économique des entreprises adaptées et les temps partiels

L'article Lp. 485-2 (2°) du CTNC conditionne le statut EA à l'embauche d'une proportion minimale de travailleurs handicapés « *calculée selon le rapport entre l'effectif des travailleurs handicapés, exprimé en équivalents temps plein [ETP⁷], et l'effectif salarié total* ». L'article R. 485-1 du projet de délibération d'application fixe ce seuil à 55% (avec une dérogation à 40% lors du premier agrément). En contrepartie de cette contrainte de productivité, l'article Lp. 485-12 prévoit des aides financières ciblées.

Les acteurs de terrain relèvent que le public visé nécessite très souvent un aménagement à temps partiel en raison de sa fatigabilité. Or, gérer plusieurs salariés à mi-temps engendre des coûts structurels, d'encadrement et administratifs beaucoup plus lourds qu'un équivalent temps plein (ETP) unique. L'aide forfaitaire (annoncée à 60% du salaire minimum garanti⁸) risque de pousser les structures à sélectionner par défaut les profils les plus productifs pouvant travailler à temps plein.

Recommandation n°12 : Moduler les mécanismes de compensation financière (aide au poste) afin qu'ils tiennent compte non seulement du nombre d'équivalents temps plein (ETP), mais surtout des surcoûts réels engendrés par l'organisation des aménagements du temps de de travail, inhérent à de nombreux handicaps.

⁷ Équivalent temps plein. Unité de mesure permettant de comptabiliser les effectifs d'une entreprise au prorata du temps de travail réel des salariés (ex. : deux salariés à mi-temps = 1 ETP).

⁸ SMG : salaire minimum garanti. Salaire plancher applicable en Nouvelle-Calédonie, servant de base de calcul à l'aide forfaitaire au poste prévue par le texte.

De plus, le secteur associatif constate l'absence de modèle économique explicite concernant le mode de calcul et la pérennité des aides (qui ne sont renvoyées qu'à un futur arrêté).

Cette insécurité financière fait peser un risque critique sur la viabilité des futures structures lorsqu'on la met en perspective avec l'obligation d'atteindre le seuil d'emploi de 55%. En effet, ce seuil est potentiellement très contraignant pour les employeurs :

- d'une part, il risque de générer de fortes difficultés de recrutement au sein d'un marché du travail calédonien restreint ;
- d'autre part, étant calculé en équivalent temps plein (ETP), il obligera les structures à embaucher un volume important de salariés à temps partiel pour l'atteindre, multipliant ainsi mécaniquement les coûts administratifs et d'encadrement. Sans la garantie d'un financement pérenne face à ces lourdes contraintes organisationnelles, l'attractivité du dispositif pour les porteurs de projets est menacée.

En outre, les représentants du patronat soulignent que ce seuil de 55% est une transposition d'un standard métropolitain inadapté à l'échelle du territoire calédonien, composé à plus de 90% de TPE/PME. Maintenir un tel niveau risque de freiner drastiquement la création de structures, justifiant la nécessité d'une trajectoire d'embauche plus étagée.

Recommandation n°13 : Abaisser et étager la trajectoire des seuils d'emploi (ex : 30% la première année, 40% à moyen terme, puis 50% en régime de croisière) pour adapter les objectifs à la taille critique des TPE/PME calédoniennes.

Les représentants syndicaux s'interrogent sur la possibilité pour une entreprise adaptée intervenant dans un secteur déjà aidé (ex : BTP, industrie) de cumuler les aides spécifiques aux EA avec les aides sectorielles existantes. Une clarification est indispensable afin de prévenir tout risque de cumul d'aides publiques.

Recommandation n°14 : Renforcer l'attractivité du dispositif en créant des incitations fiscales et sociales complémentaires (exonération temporaire de patente, allègements ciblés de cotisations patronales).

Recommandation n°15 : Sécuriser le modèle économique en garantissant aux EA une visibilité pluriannuelle des financements et clarifier formellement les règles de non-cumul avec les autres aides sectorielles publiques.

Une erreur de renvoi d'article induit une ambiguïté rédactionnelle à l'article Lp 485-12.

Recommandation n°16 : Corriger l'erreur de renvoi à l'article Lp. 485-12 de l'avant-projet, qui doit viser les articles Lp. 485-5 et 485-6 relatifs au public éligible, et non l'article 485-7 relatif à l'agrément.

E) Sur la sécurisation du parcours lors de la « mise à disposition »

L'article Lp. 485-11 du CTNC encadre la possibilité pour une EA de mettre ses salariés à disposition d'un autre employeur. Son 5^{ème} alinéa encadre la démarche : «

La durée de la mise à disposition ne peut excéder un an, renouvellement compris. ». Pour protéger le salarié, cet article dispose que « *dans le cadre de cette mise à disposition, l'entreprise adaptée demeure l'employeur du travailleur* ». Les mentions obligatoires de la convention entre les deux entreprises sont quant à elles détaillées à l'article R. 485-9 du projet de délibération.

Le CESE-NC observe que si l'entreprise classique d'accueil souhaite embaucher le travailleur de manière pérenne à l'issue de cette année d'immersion, le droit commun s'applique : le salarié devra démissionner de l'entreprise adaptée, avec pour seule sécurité une promesse d'embauche. Bien que le départ vers l'entreprise ordinaire soit volontaire et conditionné à une opportunité réelle, la nécessité juridique de démissionner constitue un frein psychologique et une source d'insécurité pour ces travailleurs fragiles.

Les représentants syndicaux alertent sur ce risque de rupture contractuelle, soulignant que d'autres dispositifs (comme les successions de contrats de marchés publics) prévoient des transferts de contrats sécurisés.

Recommandation n°17 : Créer un mécanisme juridique sécurisé de type “transfert de contrat” permettant au travailleur handicapé mis à disposition d'être embauché par l'entreprise d'accueil sans avoir à démissionner préalablement.

Les organisations patronales relèvent l'absence de mention explicite du “caractère non lucratif” de la mise à disposition dans l'avant projet de loi du pays, exposant juridiquement l'opération à un risque de requalification en délit de marchandage ou prêt illicite de main-d'œuvre. Enfin, une carence juridique majeure est soulevée : les textes ne prévoient actuellement aucune mesure de protection (maintien des contrats, reclassement) pour les salariés en situation de handicap en cas de retrait de l'agrément de l'entreprise adaptée par les autorités.

Recommandation n°18 : Dans le cadre de la limitation des coûts remboursés à l'EA, établir des taux de marge encadrés.

Recommandation n°19 : Insérer des dispositions protectrices garantissant le maintien dans l'emploi ou un accompagnement au reclassement pour les travailleurs en situation de handicap en cas de retrait de l'agrément de l'entreprise par le gouvernement.

Par ailleurs, la médecine du travail souligne l'importance de mieux communiquer sur les aides financières existantes afin de financer des équipements (ex: exosquelettes) pour l'entreprise d'accueil.

Recommandation n°20 : Renforcer la communication auprès des entreprises d'accueil sur l'ensemble des dispositifs annexes d'aides au financement d'équipements ergonomiques.

G) Sur l'implication de la fonction publique

L'article 3 de l'ApLP modifie l'article Lp. 481-2 du CTNC pour autoriser formellement « *la Nouvelle-Calédonie, ainsi que les provinces, les communes et leurs établissements publics* » à conclure des conventions d'aides financières avec les EA.

Le CESE-NC indique que le texte s'insère exclusivement dans le code du travail (droit privé). Par conséquent, la mise à disposition de travailleurs handicapés (salariés de droit privé) dans le secteur public se limitera de facto aux seuls établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC⁹). Cela exclut les collectivités publiques et leurs établissements, alors même qu'elles constituent un vivier d'emplois important pour la création de postes sur mesure.

Recommandation n°21 : Envisager les modifications réglementaires nécessaires pour que le dispositif de mise à disposition puisse bénéficier directement et de manière sécurisée à l'ensemble des collectivités publiques et EPA, au-delà des seuls établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC).

H) Sur l'articulation avec l'économie sociale et solidaire¹⁰ (ESS)

L'article Lp. 485-4 du CTNC dote les EA d'une identité juridique hybride en leur assignant une double obligation : 1° « *Une mission économique, consistant à assurer la pérennité de l'entreprise par l'exercice d'une activité concurrentielle* » ; et 2° « *Une mission sociale, consistant à favoriser l'accès à l'emploi, proposer un environnement de travail adapté et accompagner les travailleurs* ».

Le CESE-NC observe que par cette double vocation de rentabilité et d'utilité sociale majeure, les entreprises adaptées s'inscrivent dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS).

Néanmoins, le cadre réglementaire global de l'ESS, qui permettrait de soutenir davantage ces structures naissantes (via des aides fiscales ou un accompagnement de structuration), est toujours en cours d'élaboration.

Recommandation n°22 : Accélérer la structuration et la publication du cadre réglementaire de l'économie sociale et solidaire afin que les futures entreprises adaptées s'y intègrent et bénéficient de ses dispositifs de soutien.

III- CONCLUSION DE L'AVIS N°12/2026

En conclusion, le CESE-NC souscrit à la nécessité d'extraire les personnes en situation de handicap d'une logique d'assistance afin de leur offrir de véritables perspectives d'inclusion professionnelle. Néanmoins, l'exigence de viabilité économique assignée à ces nouvelles entreprises adaptées ne saurait justifier une approche exclusivement comptable et sélective.

⁹ Établissements publics industriels et commerciaux. Selon la définition du Conseil d'État, il s'agit d'une personne morale de droit public créée par une collectivité pour gérer une activité de nature économique (ex : blanchisserie industrielle, espaces verts). Dans le cadre de ce projet de loi, l'EPIC est la seule structure publique directement concernée car, contrairement aux administrations classiques, son personnel relève du droit privé et est donc soumis au code du travail. (sources : Conseil d'État, exposé des motifs de l'avant-projet de loi, et DTEFP lors des auditions du CESE-NC).

¹⁰ ESS : l'économie sociale et solidaire. Secteur regroupant les structures économiques dont l'objet principal est l'utilité sociale et la solidarité. Le cadre réglementaire propre à la Nouvelle-Calédonie n'est pas encore défini juridiquement et se trouve actuellement en phase de structuration par l'exécutif local. (source : déclarations du cabinet du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et des partenaires sociaux lors des auditions du CESE-NC)

Pour synthétiser ces recommandations, cette réforme doit impérativement s'équilibrer par des garanties de protection sociale permettant de :

- **adapter** les soutiens financiers à la réalité des aménagements de travail,
- **garantir** la qualité de l'accompagnement par des référentiels exigeants,
- **sécuriser** les contrats et la rémunération des travailleurs selon leurs qualifications, et limiter les pertes financières liées aux arrêts de travail inhérents au handicap,
- **adapter** les seuils d'emploi à la taille critique du marché calédonien,
- **simplifier** les démarches administratives pour les porteurs de projets tout en leur assurant une visibilité pluriannuelle des financements,
- **protéger** juridiquement les transitions vers le milieu ordinaire pour éviter toute précarisation ainsi que les salariés en cas de perte d'agrément de leur employeur,
- **assurer** un accompagnement en formation ambitieux.

De fait, l'institution rappelle ses recommandations :

Recommandation n°01 : Réaliser un bilan exhaustif de l'application de la loi de 2009 sur l'obligation d'emploi (quota de 2,5% et le montant de la contribution), s'appuyer sur les conventions collectives pour adapter les exigences d'embauche en fonction des secteurs et des filières métiers.

Recommandation n°02 : Doter les administrations ainsi que les services de santé au travail, d'outils d'évaluation fiables et de moyens humains pour assurer un suivi en temps réel de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Recommandation n°03 : Engager une réflexion sur le respect ou le relèvement de la contribution au FIPH pour inciter véritablement à l'embauche plutôt qu'au seul versement financier.

Recommandation n°04 : Ajouter une disposition d'évaluation du dispositif concernant les EA dans les trois ans suivant son entrée en vigueur au sein du projet de délibération.

Recommandation n°05 : Renforcer/Améliorer la coordination entre la commission chargée de la reconnaissance du handicap et la médecine du travail pour fournir aux employeurs des attestations assorties de préconisations d'aptitudes précises et constructives.

Recommandation n°06 : Alléger les procédures d'agrément en prévoyant un accompagnement dédié aux entrepreneurs adaptés et instituer une commission consultative d'agrément associant les partenaires sociaux et acteurs institutionnels.

Recommandation n°07 : Figurer les critères d'éligibilité des publics (tels que le taux de handicap) pour toute la durée du contrat pluriannuel d'objectifs (CPO) afin de sécuriser le maintien en poste des salariés.

Recommandation n°08 : Développer urgemment une offre de formations et de reconversions professionnelles adaptées aux personnes en situation de handicap, en finançant notamment des formations de base ciblant spécifiquement la lutte contre l'illettrisme et l'aide à l'obtention du permis de conduire, préalables indispensables à toute insertion professionnelle.

Recommandation n°09 : Formaliser un référentiel qualité définissant des exigences minimales pour l'accompagnement (ratios, niveau de formation des encadrants), et de renforcer les indicateurs de performance au sein des contrats pluriannuels d'objectifs (taux de sortie, maintien dans l'emploi).

Recommandation n°10 : Veiller au respect de l'application stricte des grilles salariales conventionnelles pour rémunérer les travailleurs handicapés justifiant de qualifications ou d'expérience, afin de ne pas les cantonner au salaire minimum garanti (SMG).

Recommandation n°11 : Étudier la suppression de l'application du jour de carence pour les arrêts de travail qui sont directement imputables à la pathologie ou au handicap reconnu du salarié.

Recommandation n°12 : Moduler les mécanismes de compensation financière (aide au poste) afin qu'ils tiennent compte non seulement du nombre d'équivalents temps plein (ETP), mais surtout des surcoûts réels engendrés par l'organisation des aménagements du temps de travail, inhérent à de nombreux handicaps.

Recommandation n°13 : Abaisser et étager la trajectoire des seuils d'emploi (ex : 30% la première année, 40% à moyen terme, puis 50% en régime de croisière) pour adapter les objectifs à la taille critique des TPE/PME calédoniennes.

Recommandation n°14 : Renforcer l'attractivité du dispositif en créant des incitations fiscales et sociales complémentaires (exonération temporaire de patente, allègements ciblés de cotisations patronales).

Recommandation n°15 : Sécuriser le modèle économique en garantissant aux EA une visibilité pluriannuelle des financements et clarifier formellement les règles de non-cumul avec les autres aides sectorielles publiques.

Recommandation n°16 : Corriger l'erreur de renvoi à l'article Lp. 485-12 de l'avant-projet, qui doit viser les articles Lp. 485-5 et 485-6 relatifs au public éligible, et non l'article 485-7 relatif à l'agrément.

Recommandation n°17 : Créer un mécanisme juridique sécurisé de type "transfert de contrat" permettant au travailleur handicapé mis à disposition d'être embauché par l'entreprise d'accueil sans avoir à démissionner préalablement.

Recommandation n°18 : Dans le cadre de la limitation des coûts remboursés à l'EA, établir des taux de marge encadrés.

Recommandation n°19 : Insérer des dispositions protectrices garantissant le maintien dans l'emploi ou un accompagnement au reclassement pour les travailleurs en situation de handicap en cas de retrait de l'agrément de l'entreprise par le gouvernement.

Recommandation n°20 : Renforcer la communication auprès des entreprises d'accueil sur l'ensemble des dispositifs annexes d'aides au financement d'équipements ergonomiques.

Recommandation n°21 : Envisager les modifications réglementaires nécessaires pour que le dispositif de mise à disposition puisse bénéficier directement et de manière sécurisée à l'ensemble des collectivités publiques et EPA, au-delà des seuls établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC).

Recommandation n°22 : Accélérer la structuration et la publication du cadre réglementaire de l'économie sociale et solidaire afin que les futures entreprises adaptées s'y intègrent et bénéficient de ses dispositifs de soutien.

L'avis de la commission a été adopté à l'unanimité des membres consultés par **30 voix « POUR »** dont 8 procurations.

Suite aux observations de la commission et des débats menés en séance plénière, le CESE-NC émet un avis ***favorable*** à l'unanimité sur l'avant-projet de loi du pays portant création des entreprises adaptées accompagné de son projet de délibération d'application

LE SECRÉTAIRE

LE PRÉSIDENT



Gaston POIROI



Jean-Louis d'ANGLEBERMES

Annexe : RAPPORT N°12/2026

- *Nombre de réunions en commission : 3*
- *Adoption en commission : 04/06/2026*
- *Adoption en bureau : 08/06/2026*

Invités auditionnés (9) :

- **Madame Juliette POTAUFEUX**, collaboratrice de madame Naïa WATEOU, chargée des secteurs du travail, de l'emploi, de la fonction publique et du handicap au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
- **Monsieur Philippe MARTIN**, directeur de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DTEFP) ;
- **Madame Dominique ROLLAND**, chargée d'études juridiques de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DTEFP) ;
- **Monsieur Jérôme CANEVA**, coordonnateur action emploi handicap au sein du service de la protection sociale de la direction des affaires sanitaires et sociales (DASS) ;
- **Monsieur Philippe ROUX**, président de l'association Handijob (MCI) ;
- **Madame Suzanne HENOCQ**, directrice de l'association Handijob,
- **Michel BOULANGER**, vice-président du collectif handicap ;
- **Amandine DUCROS**, coordinatrice de projet du collectif handicap ;
- **Madame Varinka FOLZ**, directrice du service interprofessionnel de santé au travail de Nouvelle-Calédonie (SMIT NC).

Invité n'ayant pu participer mais ayant transmis des observations par écrit (5) :

- L'association de parents et amis de personnes handicapées intellectuelles (APEI) ;
- FEINC ;
- MEDEF ;
- UT CFE-CGC NC ;

- USTKE.

Invités n'ayant pu participer ou envoyer des observations par écrit (5)

- **Syndicat patronal** : CPME NC.
- **Syndicats salariés** : USOENC ; CSTC-FO ; COGETRA ; CSTNC.

Au titre de la commission du CESE :

Ont participé aux travaux : mesdames Larissa THONON, Pascale DALY, Rozanna ROY, Valérie ZAOUI ainsi que messieurs Hatem BELLAGI, Jean-Louis D'ANGLEBERMES, André FOREST, Jean-Louis LAVAL, Gaston POIROI, Jean SAUSSAY et Lionel WORETH.

Étaient présents et représentés lors du vote : mesdames Larissa THONON, Pascale DALY, Valérie ZAOUI ainsi que messieurs Hatem BELLAGI, Jean-Louis D'ANGLEBERMES, André FOREST, Jean-Louis LAVAL, Gaston POIROI, Jean SAUSSAY et Lionel WORETH.

Étaient absents lors du vote : mesdames Rozanna ROY, Valérie ZAOUI ainsi que monsieur Jean-Pierre KABAR.