

Pôle communication
24.65.42

Mercredi 6 mai 2026

COMMUNIQUÉ

AVANT-PROJET DE LOI DU PAYS

Des entreprises adaptées pour garantir l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a examiné un avant-projet de loi du pays portant création des entreprises adaptées. Ce nouveau modèle d'entreprise a pour ambition de conjuguer performance économique et mission sociale d'insertion et d'accompagnement des travailleurs en situation de handicap.

Si la Nouvelle-Calédonie dispose d'un cadre juridique pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap, les résultats des dispositifs en place demeurent insuffisants et appellent à la création de solutions innovantes conciliant performance économique et utilité sociale.

En 2026, la Nouvelle-Calédonie compte 9 985 adultes reconnus en situation de handicap par la commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance (CRHDC), dont 5 555 sont évalués en capacité de travailler. Pourtant, l'accès et le maintien dans l'emploi demeurent une difficulté majeure pour ce public, dont la marginalisation continue de s'accroître.

Le profil des demandeurs d'emploi en situation de handicap révèle en effet une grande fragilité :

- 77 % d'entre eux sont peu ou pas qualifiés ;
- 51 % ont besoin d'un accompagnement important pour accéder à l'emploi ;
- 44 % sont considérés comme très éloignés de l'emploi par les services d'insertion et de placement ;
- 29 % seulement sont titulaires du permis de conduire, constituant un frein majeur à la mobilité.

Du côté des employeurs, le dispositif d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) peine à jouer son rôle de levier. Seulement 30 % des employeurs concernés répondent à leur obligation par l'embauche directe de travailleurs en situation de handicap. La grande majorité s'en acquitte uniquement par le versement d'une contribution financière annuelle au Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (FIPH).

Par ailleurs, le dispositif des structures d'emploi adapté (SEA) créé en 2009 s'est révélé inopérant et n'a généré aucune création d'entreprise.

Face à ces données préoccupantes, qui démontrent les limites du modèle actuel et le besoin d'un encadrement socio-professionnel renforcé, un changement de paradigme est indispensable.

L'entreprise adaptée : un changement de paradigme

Pour répondre à cette problématique, l'avant-projet de loi du pays propose un nouveau modèle : les entreprises adaptées.

1. Un statut particulier et un agrément obligatoire

L'entreprise adaptée est une entreprise du milieu ordinaire, soumise aux règles de la concurrence, mais qui poursuit une double vocation :

- une performance économique : en produisant et vendant des biens ou services pour assurer sa pérennité ;
- une forte utilité sociale : en offrant un projet d'accompagnement sur-mesure aux personnes en situation de handicap pour favoriser leur accès à l'emploi et sécuriser leur parcours professionnel.

À ce titre, les entreprises adaptées se distinguent notamment par la part importante de travailleurs en situation de handicap au sein de leurs effectifs.

Elle peut relever du droit privé et du droit public et doit s'inscrire dans l'économie de marché en tant qu'entreprise autonome.

- Exemple dans le secteur privé : une entreprise classique de BTP souhaite s'engager. Elle crée une entreprise filiale sous forme de SARL ou SAS, spécialisée dans le nettoyage de chantiers ou le second œuvre. Cette entreprise a son propre compte bancaire et ses propres salariés en situation de handicap.
- Exemple dans le secteur public : une collectivité publique décide de créer un service d'entretien des espaces verts ou une blanchisserie industrielle via un établissement public dédié, qui va embaucher une majorité de travailleurs en situation de handicap pour réaliser ces prestations.

Cependant, le statut d'entreprise adaptée n'est pas automatique. Le texte prévoit que la création d'une telle entreprise soit conditionnée à la délivrance d'un agrément d'une durée de cinq ans par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, qui devra être accompagné de la signature d'un contrat pluriannuel d'objectif.

2. Des publics cibles

Le dispositif est pensé pour des personnes dont l'état de santé, le handicap ou le parcours de vie constitue un véritable frein pour s'insérer ou se maintenir dans un emploi classique sans aménagement. L'avant-projet définit deux niveaux :

- les personnes qui remplissent les conditions légales :
 - les personnes avec un handicap officiellement reconnu par la CRHDC ;
 - les victimes d'un accident de travail ou de maladie professionnelle (justifiant d'une incapacité permanente d'au moins 10 %) ;
 - les personnes touchées par une maladie invalidante ;
 - les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité.
- les profils qui seront accompagnés en priorité :
 - les personnes rencontrant des obstacles importants et répétés pour être recrutés dans le milieu ordinaire en raison de leur handicap ;
 - les personnes ayant commencé leur parcours en milieu protégé et qui ont désormais les capacités de rejoindre le marché du travail classique, mais de façon progressive ;
 - les salariés risquant de perdre leur travail (souvent en raison d'une évolution ou d'une aggravation de leur handicap en cours de carrière).

3. Des contrats de travail et un parcours adaptés

Le texte entend considérer les travailleurs en situation de handicap employés en entreprise adaptée comme relevant du droit commun du travail et bénéficiant des mêmes droits et obligations que les autres salariés, sous réserve des adaptations nécessaires liées à leur handicap. Il garantit également une rémunération au moins égale au salaire minimum garanti, déterminée en fonction de l'emploi occupé et de la qualification.

Il prévoit également d'imposer aux entreprises adaptées de mettre en œuvre un accompagnement individualisé des travailleurs en situation de handicap, incluant l'adaptation des postes de travail (ergonomie des équipements, aménagement des rythmes de travail), l'accès à la formation professionnelle et un suivi socio-professionnel renforcé, pouvant inclure des appuis dans les

démarches administratives, l'aménagement des horaires en cas de contraintes médicales ou la facilitation des déplacements domicile-travail.

Par ailleurs, l'avant-projet de loi propose la possibilité, dans un cadre défini, la mise à disposition temporaire de travailleurs en situation de handicap auprès d'un autre employeur. Ce dispositif permettrait de favoriser l'acquisition de nouvelles compétences et la découverte du milieu ordinaire de travail.

4. Des aides financières

Le texte prévoit enfin que les entreprises adaptées peuvent bénéficier d'aides financières destinées à compenser les surcoûts liés à l'accompagnement spécifique des travailleurs en situation de handicap, à leur encadrement renforcé et à l'aménagement des postes de travail.

Ces aides seront conditionnées à l'emploi de travailleurs remplissant les critères fixés et leur liste sera déterminée par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Elles pourront faire l'objet de vérifications par l'autorité administrative compétente ou l'organisme financeur, et un reversement total ou partiel pourra être exigé en cas de retrait de l'agrément ou de non-respect des engagements conventionnels.