

Note relative au recrutement en entreprise adaptée

L'entreprise adaptée un acteur mobilisé pour une société du travail pour tous et plus inclusive

L'entreprise adaptée constitue une *voie médiane* au service de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap confrontées à une réelle exclusion du marché du travail et qui se caractérise par un taux de chômage deux fois supérieur à celui du reste de la population. **Ces entreprises agréées par les Direccte, emploient dans des conditions de travail adaptées, des proportions de travailleurs bénéficiaires** de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), **comprises en 55% et 100% dans leur effectif salarié annuel.**

Elles proposent à leurs salariés des contrats de travail à durée déterminée ou indéterminée et une rémunération qui tient compte de l'emploi qu'ils occupent et de leur qualification, par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité. Le salaire ne peut être inférieur au Smic en vigueur. Les entreprises adaptées relèvent du marché ordinaire du travail et non plus du milieu protégé du travail. Elles peuvent être créées par les collectivités territoriales ou des organismes publics ou privés, notamment des sociétés commerciales. Elles peuvent également être annexées à un établissement et service d'aide par le travail (ESAT). Ce sont des acteurs économiques qui contribuent au développement des territoires d'accueil de leurs activités et qui constituent une réponse accompagnée de proximité au service des personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi et des employeurs publics et privés. Ils promeuvent un environnement inclusif en faveur des hommes et des femmes éloignées du marché du travail.

La réforme du cadre d'intervention des entreprises adaptées en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019 introduit également la possibilité pour ces entreprises d'expérimenter :

- le recours au contrat à durée déterminée dit « tremplin »,
- le recours au contrat de mission et/ou CDI intérimaire en créant des entreprises adaptées de travail temporaire (EATT)
- de déroger aux proportions minimales et maximales de travailleurs reconnus handicapés dans les effectifs salariés annuels dans le cadre de l'EA pro-inclusive pour une quasi-parité entre les travailleurs handicapés et les autres profils,

Pour être recrutés en entreprise adaptée, les candidats doivent, disposer de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée la CDAPH et répondre à un critère d'éloignement du marché du travail fixé par l'arrêté du 18 février 2019 ou le cahier des charges de chaque expérimentation (CDD tremplin ; entreprise adaptée de travail temporaire ; entreprise adaptée pro-inclusive) approuvé par arrêté du ministre chargé de l'emploi. (Cf. *tableau annexé à la fiche de proposition de recrutement du SPE*). Ces candidats peuvent être recrutés :

- ❖ soit directement par les entreprises adaptées.
- ❖ soit sur proposition du service public de l'emploi.



Le 12 juillet 2018, la ministre du travail et la secrétaire d'Etat aux personnes handicapées ont conclu avec l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA) et les grands acteurs de l'inclusion (APF France Handicap, UNAPEI) l'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 », qui prévoit notamment la création de 40 000 emplois supplémentaires dans les entreprises adaptées à horizon 2022.

L'une des clés de la réussite de cette ambition réside dans le développement d'une coopération renforcée entre les entreprises adaptées et les réseaux de Pôle emploi, Cap emploi et des Missions locales dans les territoires.

Les recrutements sur proposition du service public de l'emploi, une clé de la réussite de cette ambition nationale 2019-2022.

La proposition de recrutement en entreprise adaptée se fait sur la base de l'expertise apportée par le service public de l'emploi. Lors de leurs entretiens d'accompagnement, les conseillers réalisent avec la personne un diagnostic en évaluant, à partir de son projet professionnel, les conséquences du handicap sur sa capacité à accéder à un emploi.

L'expertise du service public de l'emploi prend en compte les critères déterminés par le cahier des charges de chaque expérimentation ou l'arrêté des critères de recrutement en EA hors expérimentation.

Cette expertise constitue un des critères figurant dans la fiche de proposition de candidature. Le savoir-faire des opérateurs du SPE peut ainsi permettre d'identifier certaines situations complexes justifiant d'un recrutement en entreprise adaptée.

La situation des personnes licenciées pour inaptitude ou des personnes courant le risque de perdre leur emploi en raison du handicap appelle une capacité de diagnostic et d'évaluation dont seul le SPE peut garantir la mise en œuvre en préalable à toute « orientation » et dans le respect des obligations de reclassement qui incombent à chaque employeur.

Dans tous les cas, lors des recrutements hors expérimentation ou au titre d'une expérimentation, le service public de l'emploi veille à favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux EA. Cette priorité est réaffirmée par le code du travail à l'article L. 5213-13-1 : « *les entreprises adaptées contribuent au développement des territoires et promeuvent un environnement économique inclusif favorable aux femmes et aux hommes en situation de handicap.* »

Le rôle des conseillers du service public de l'emploi

La personne bénéficiaire d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivré par la CDAPH recrutée sur proposition du service public de l'emploi est éligible à l'aide au poste, dans la limite de l'enveloppe accordée à l'entreprise par la Direccte. **Les conseillers apprécient l'opportunité, avec le consentement de la personne, d'une orientation pour un recrutement en entreprise adaptée, sans préjuger du versement de l'aide au poste par l'Etat.**