

Note relative au recrutement en entreprise adaptée

- L'entreprise adaptée

L'entreprise adaptée emploie majoritairement des travailleurs en situation de handicap dans des conditions de travail adaptées, dont au minimum 80% en production. Leur contrat de travail peut être à durée déterminée ou indéterminée. Ils perçoivent un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'ils occupent et de leur qualification, par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité, qui ne peut être inférieur au SMIC.

Depuis 2005, les entreprises adaptées relèvent du marché du travail et non plus du milieu protégé du travail. Elles peuvent être créées par les collectivités 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).

Pour être recrutées en entreprise adaptée, les personnes doivent, d'une part, disposer de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et avoir été orientées vers le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). D'autre part, ces personnes doivent impérativement :

- ❖ soit répondre aux critères fixés par l'arrêté du 24 mars 2015, si elles sont recrutées directement par les entreprises.
- ❖ soit être recrutées sur proposition du service public de l'emploi.

Le 9 mars 2017, Cheops, Pôle emploi et l'Union Nationale des Missions Locales (UNML) ont signé avec l'Etat et le secteur adapté un contrat de développement responsable et performant. Ce contrat affiche les publics prioritaires au recrutement en entreprise adaptée.

- Les recrutements directs par les entreprises adaptées

L'arrêté du 24 mars 2015 fixe des critères objectifs de recrutement liés au handicap. Les personnes recrutées directement par les entreprises adaptées doivent :

- ❖ soit bénéficier de l'allocation adulte handicapé ;
- ❖ soit sortir d'un établissement ou service d'aide par le travail, d'une autre entreprise adaptée ou d'un centre de distribution de travail à domicile ;
- ❖ soit sortir ou être suivi par un établissement de santé et notamment un centre hospitalier régional, un centre hospitalier spécialisé ou un établissement de soins de suite et de réadaptation ou un service d'hospitalisation à domicile ;

- ❖ soit sortir d'une institution ou services spécialisés et notamment d'un institut médico-éducatif, d'un institut d'éducation motrice, d'un institut médico-professionnel, d'un service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés ;
- ❖ soit sortir d'une unité localisée pour l'inclusion scolaire ou d'apprentissage adapté ;
- ❖ soit être suivi par un service d'accompagnement social : service de soins et d'aide à domicile, service d'éducation spéciale et de soins à domicile, service d'aide à la vie sociale.

- [Les recrutements sur proposition du service public de l'emploi](#)

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. Les outils tels que la PMSMP peuvent être mobilisés préalablement pour confirmer l'adéquation entre le projet de la personne et les activités de l'entreprise adaptée.

L'expertise du service public de l'emploi prend en compte les priorités issues du contrat de développement :

- ❖ soit sortie d'un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ;
- ❖ soit sortie ou suivi par un établissement de santé ;
- ❖ soit sortie d'une institution ou d'un service spécialisé (IME, IEM, IMPro, Samsah) ;
- ❖ soit suivi par un service d'accompagnement social ;
- ❖ soit sans activité pendant au moins 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs.

Un degré supplémentaire de priorité est accordé au recrutement :

- ❖ des jeunes de 18 à 25 ans ;
- ❖ des seniors de plus de 50 ans.

Enfin, une attention particulière est attachée à la mixité lors des recrutements.

Ces priorités, contenues dans la fiche de proposition de candidature, ne sont pas exclusives. L'expertise du service public de l'emploi peut permettre d'identifier certaines situations justifiant d'un recrutement en entreprise adaptée alors même que les personnes handicapées ne correspondent pas aux priorités énoncées ci-dessus.

- [Le rôle des conseillers du service public de l'emploi](#)

Les conseillers apprécient l'opportunité, avec le consentement de la personne, d'un recrutement en entreprise adaptée, sans préjuger du versement de l'aide au poste par l'Etat. La personne 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.