



# ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

## insertion professionnelle et sociale

Question écrite n° 25318

### Texte de la question

M. Jean-François Chossy attire l'attention de Mme la secrétaire d'État chargée de la solidarité sur la procédure d'évaluation des personnes à efficience réduite dans les entreprises adaptées. La loi précise que seules ces dernières peuvent prétendre à l'aide à l'emploi ; or l'appréciation d'une telle caractéristique est du ressort des services publics et de l'emploi. Il lui demande donc s'il est possible de définir la notion de la façon suivante : toute personne conservant, malgré une adaptation du poste de travail, une efficience réduite par rapport à une personne valide, est éligible à l'aide au poste en entreprise adaptée.

### Texte de la réponse

Les entreprises adaptées (EA) font désormais partie du milieu ordinaire de travail. En conséquence, l'orientation spécifique (orientation ateliers protégés) qui existait avant la loi de 2005 a disparu. Les EA doivent donc dorénavant recruter des personnes handicapées orientées vers le marché du travail par la commission des droits de l'autonomie (CDA). Elles conservent toutefois leur mission sociale, qui est d'employer majoritairement des personnes handicapées à efficience réduite. À ce titre, elles sont tenues d'employer au moins 80 % de travailleurs handicapés à efficience réduite en production (art. R. 323-60 du code du travail). En contrepartie de cette obligation, et de celle de rémunérer leurs salariés à hauteur du SMIC, elles bénéficient de deux aides de l'État : une aide au poste et une subvention spécifique. Le droit à l'aide au poste n'est ouvert, dans la limite de l'effectif de référence fixé par avenant financier, qu'aux seules personnes handicapées à efficience réduite (art. R. 323-64 du code du travail) recrutées directement par l'EA, si elles remplissent les critères d'efficience réduite fixés par arrêté du 13 février 2006 ou recrutées par l'EA sur proposition du service public de l'emploi (SPE) et des Cap Emploi. Le recrutement direct par l'EA ne pose pas de difficulté particulière. Il appartient à l'EA d'apporter, par tout moyen, la preuve que la personne recrutée répond à un des critères définis dans l'arrêté du 13 février 2006. Ces éléments sont communiqués à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) dès le mois pour lequel l'aide au poste est sollicitée. En ce qui concerne le second mode de recrutement, il appartient à l'ANPE ou aux Cap Emploi de proposer un emploi en EA en fonction du projet professionnel de la personne handicapée, de ses besoins et des difficultés qu'elle rencontre. Ils pourront s'appuyer, à cet effet, sur les préconisations que contiennent les motivations des décisions de la CDA. Il est toutefois à noter que ces préconisations, si elles sont formulées, ne lient pas les acteurs du SPE et les Cap Emploi, qui demeurent libres d'apprécier l'accompagnement vers l'emploi le mieux adapté à la personne handicapée qu'ils reçoivent. Une fois cette orientation définie avec la personne handicapée, il appartient aux acteurs du SPE ou aux Cap Emploi de proposer ce travailleur handicapé aux EA, qui, si elles l'embauchent, ouvrira droit à l'aide au poste. Le SPE ou le Cap Emploi transmettra alors à l'EA une proposition écrite dans ce sens qui servira de justificatif pour le paiement de l'aide au poste. Pour les travailleurs handicapés qui étaient orientés vers les ateliers protégés avant la loi de 2005 et qui travaillent dans les EA, il y a une présomption qu'ils remplissent les conditions d'efficience réduite. Ces travailleurs peuvent donc ouvrir droit à l'aide au poste (dans la limite du contingentement). La CDA, au terme de validité de la décision, devra confirmer cette approche ou proposer une nouvelle orientation. Ces modalités de recrutement, que le ministre de l'emploi a rappelé dans une

circulaire DGEFP 2007/01 du 15 janvier 2007 ne semblent pas aujourd'hui donner entière satisfaction, compte tenu notamment d'une application différente dans les départements. C'est pourquoi le ministère de l'emploi a décidé d'ouvrir, avec un groupe d'experts, au cours du second semestre 2008 une réflexion sur les modalités de recrutement des travailleurs handicapés en EA afin de simplifier cette procédure et de répondre aux attentes des entreprises qui souhaitent pouvoir se développer. Cette réflexion ne devra toutefois pas remettre en cause la spécificité sociale des EA, qui est d'employer majoritairement des travailleurs lourdement handicapés. Une clarification de la notion d'efficacité réduite, introduite par la loi de 2005, sera ainsi effectuée.

## Données clés

**Auteur :** [M. Jean-François Chossy](#)

**Circonscription :** Loire (7<sup>e</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 25318

**Rubrique :** Handicapés

**Ministère interrogé :** Solidarité

**Ministère attributaire :** Emploi

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 17 juin 2008, page 5043

**Réponse publiée le :** 9 septembre 2008, page 7811