



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Entreprises adaptées

Question écrite n° 18902

Texte de la question

M. Emmanuel Maquet attire l'attention de Mme la ministre du travail sur le décret n° 2019-39 du 23 janvier 2019 relatif à la détermination des proportions minimale et maximale de travailleurs reconnus handicapés dans l'effectif salarié des entreprises adaptées et à la mise à disposition de ces travailleurs dans une autre entreprise. Ce décret impose un plafond de 75 % du nombre de travailleurs en situation de handicap aidés à partir de 2022 pour le calcul de l'aide versée aux entreprises adaptées, lesquelles ne comprennent pas pourquoi on leur impose cette baisse en contradiction avec la raison pour laquelle elles ont été créées. Il souhaiterait donc savoir pourquoi le Gouvernement souhaite baisser la proportion de travailleurs handicapés dans les entreprises adaptées.

Texte de la réponse

Le ministère du travail et le secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées ont ouvert la voie à l'avènement de l'entreprise inclusive en clarifiant les conditions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises employant 20 salariés et plus, et en réaffirmant le soutien à des dispositifs innovants que sont les entreprises adaptées. C'est le sens de l'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 » signé le 12 juillet 2018 pour un doublement du nombre de personnes en situation de handicap employées et accompagnées par une entreprise adaptée (+ 40 000) et un effort budgétaire porté à 500 millions d'euros par an d'ici à 2022. La réforme du cadre d'intervention des entreprises adaptées est entrée en vigueur le 1er janvier 2019, et introduit plusieurs novations : En matière d'agrément « entreprise adaptée », la part des travailleurs en situation de handicap est déterminée en tenant compte de l'ensemble de l'effectif salarié de l'entreprise. Ainsi la proportion minimale de travailleurs reconnus handicapés dans l'effectif salarié annuel de l'entreprise est fixé à 55 %. Un plafond fixé à 100 % permet à une entreprise adaptée de compter parmi son effectif jusqu'à 100 % de travailleurs handicapés. Selon la conviction partagée avec les représentants des entreprises adaptées dont l'union nationale des entreprises adaptées et les grands acteurs de l'inclusion il apparaît qu'un modèle plus ouvert et plus inclusif constitue un environnement favorable à l'accès à l'emploi des travailleurs en situation de handicap les plus éloignés du marché du travail, le changement d'échelle peut et doit aussi se traduire pour des entreprises inscrites dans le marché par une moindre dépendance aux subventions publiques. C'est le sens des dispositions du décret du 23 janvier 2019 dans lequel est inscrit le principe d'un taux maximum de financement des entreprises adaptées. Ainsi le montant total annuel d'aide susceptible d'être versée à l'entreprise adaptée au titre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu avec l'Etat ne peut être supérieur à une proportion de travailleurs qui ne peut excéder 75 % de l'effectif salarié annuel. Ce taux de 75 % ne s'applique qu'aux entreprises adaptées agréées à compter du 1er janvier 2019. Pour les entreprises adaptées agréées avant le 1er janvier 2019, il est prévu une période transitoire entre 2019 et 2022 durant laquelle ce taux s'établit comme suit : - 90 % en 2019, 85 % en 2020, 80 % en 2021 et 75 % en 2022. Par ailleurs, l'Etat a mis en place à titre transitoire sur la période 2019-2022 un fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées à la main des préfets de région notamment : pour accompagner et soutenir les transformations des organisations, notamment en structurant ou en consolidant la capacité de ces

entreprises à proposer dans une logique de parcours professionnel, tant aux travailleurs handicapés qu'aux autres employeurs « classiques », une réponse accompagnée mobilisant les leviers tels que l'acquisition de compétences, l'adaptation de l'environnement de travail, l'inscription dans une expérimentation visant à favoriser les transitions professionnelles (CDD tremplin, entreprise adaptée de travail temporaire) ; pour encourager, notamment par des opérations de croissance externe, la mise en place de nouvelles productions ou la diversification des donneurs d'ordre et des activités supports d'emploi en vue d'un véritable changement d'échelle en faveur du développement de l'emploi des travailleurs handicapés. Ce fonds s'élève en 2019 à près de 29 millions d'euros.

Données clés

Auteur : [M. Emmanuel Maquet](#)

Circonscription : Somme (3^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 18902

Rubrique : Personnes handicapées

Ministère interrogé : [Travail](#)

Ministère attributaire : [Travail](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [16 avril 2019](#), page 3448

Réponse publiée au JO le : [3 décembre 2019](#), page 10629