

# A S S E M B L É E   N A T I O N A L E

1 7 <sup>e</sup>   L É G I S L A T U R E

## Compte rendu

### **Commission d'enquête sur les défaillances des politiques publiques de prise en charge de la santé mentale et du handicap et les coûts de ces défaillances pour la société**

- Audition, ouverte à la presse, de M. Sébastien Citerne,  
délégué général de l'Union nationale des entreprises  
adaptées (Unea) ..... 2
- Présences en réunion..... 11

Jeudi

25 septembre 2025

Séance de 9 heures 15

Compte rendu n° 20

SESSION 2024-2025

**Présidence de  
Mme Nicole Dubré-Chirat,  
Présidente,**



*La séance est ouverte à neuf heures quinze.*

*La commission auditionne M. Sébastien Citerne, délégué général de l'Union nationale des entreprises adaptées (Unea).*

**Mme la présidente Nicole Dubré-Chirat.** Nous recevons ce matin M. Sébastien Citerne, délégué général de l'Union nationale des entreprises adaptées (Unea).

Monsieur, je vous remercie de nous déclarer tout autre intérêt public ou privé de nature à influencer vos déclarations. De plus, je vous rappelle que l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes auditionnées par une commission d'enquête de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(M. Sébastien Citerne prête serment.)*

**M. Sébastien Citerne, délégué général de l'Union nationale des entreprises adaptées.** Je vous remercie de votre invitation.

Les entreprises adaptées permettent à 58 000 personnes en situation de handicap d'accéder à un emploi dans des conditions adaptées à leurs capacités. En cela, elles remplissent une mission de service public. Créées par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, elles ont remplacé les ateliers protégés et font pleinement partie du secteur économique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Entre 2005 et 2025, le nombre d'entreprises adaptées a progressé de 40 %, passant de 590 à 825. Au cours de la même période, les effectifs qu'elles emploient ont augmenté de 67 % ; 42 000 personnes en situation de handicap y sont désormais salariées, ce qui représente 5 % de l'emploi des personnes handicapées en France. Alors qu'il existait encore des zones blanches en 2005, leur couverture territoriale est désormais complète, y compris dans les territoires ultramarins, avec au moins une entreprise adaptée dans chaque département.

Les entreprises adaptées ont un chiffre d'affaires cumulé de 1,8 milliard et interviennent dans vingt-deux secteurs d'activité. Elles proposent 250 métiers d'une grande diversité ; en cela, elles se sont adaptées à l'évolution générale de l'activité économique, en particulier la désindustrialisation. Les entreprises adaptées ont longtemps été des sous-traitants de l'industrie automobile ou des entreprises de câblage. Elles ont dû évoluer vers des activités plus tertiaires, dans les domaines de la communication, du numérique, de la gestion externalisée de processus, et des services.

Pour obtenir l'agrément de l'État, les entreprises adaptées doivent employer au moins 55 % de personnes en situation de handicap ; elles en emploient en moyenne 71 %. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite LCAP, a modifié ce pourcentage, qui était auparavant de 80 % mais ne portait que sur les effectifs de production.

Dans les entreprises adaptées, 60 % des contrats sont des CDI ; les contrats restants se répartissent entre CDD, CDD tremplins et entreprises adaptées de travail temporaire (EATT). Ces deux derniers dispositifs ont fait l'objet d'une expérimentation dans le cadre de la loi LCAP, avant d'être confirmés par la loi de 2023 pour le plein emploi. Ils visent à accompagner la transition professionnelle de leurs titulaires.

Les entreprises adaptées socles accueillent essentiellement des personnes ayant besoin de stabilité ; celles-ci n'ont pas vocation à quitter leur entreprise adaptée et sont en CDI. En complément, les deux dispositifs lancés en 2019 visent à créer des dynamiques de parcours ; d'une durée de vingt-quatre mois, ils ont pour but d'accompagner leurs titulaires dans la définition de leur parcours professionnel, par le biais de mises en situation de travail, de formations et d'identification des freins périphériques au maintien dans l'emploi. Il s'agit ainsi de favoriser leur accès à l'emploi dans une entreprise classique. Ces nouveaux contrats représentent 5 % des emplois dans les entreprises adaptées. Cette part est marginale, mais correspond à des besoins particuliers : les titulaires sont essentiellement des personnes qui viennent de perdre leur emploi à la suite d'un licenciement pour inaptitude et qui souhaitent en retrouver un rapidement.

Depuis 2005, nous constatons un net vieillissement du public des entreprises adaptées, davantage en raison du vieillissement du public arrivant que de celui des salariés déjà en CDI. Désormais, plus de la moitié des salariés qui intègrent les entreprises adaptées ont plus de 50 ans ; c'est 20 points de plus que dans les entreprises classiques. Les personnes qui ont été licenciées pour inaptitude dans un précédent poste ne peuvent poursuivre leur carrière en gardant le même métier ; elles cherchent une solution de reclassement, qu'elles trouvent le plus souvent dans les entreprises adaptées. Celles-ci jouent donc un rôle crucial dans l'emploi des seniors, en particulier dans leur maintien dans l'emploi grâce à des conditions adaptées.

Ce vieillissement a des conséquences sur la typologie des activités proposées par les entreprises adaptées. De plus, le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap entraîne des surcoûts. Nous avons défendu l'adoption de dispositions visant à mutualiser les coûts entre différents employeurs ; elles ont été votées, mais les décrets d'application correspondants n'ont pas été publiés.

Parallèlement, les entreprises adaptées rencontrent de grandes difficultés à recruter un public jeune. Les missions locales ne connaissent pas nécessairement le statut de jeune en situation de handicap. Parallèlement, les jeunes sont confrontés à une barrière psychologique lorsqu'il s'agit de déclarer un handicap, dont ils craignent l'impact sur leur carrière. De nouveaux dispositifs ont été votés, permettant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) automatique pour des personnes ayant suivi un projet personnalisé de scolarisation (PPS). Il est trop tôt pour en voir les premiers effets, mais ils devraient apporter des améliorations.

Depuis la reconnaissance, par la loi de 2005, de l'altération psychique comme un handicap, nous dénombrons dans les effectifs des entreprises adaptées une proportion de plus en plus importante de personnes présentant une déficience psychique. Cette augmentation n'est neutre ni pour le management quotidien ni pour les relations entre collègues. Afin de garantir la durabilité de la mise en emploi de ce public, nous devons mener, avec l'ensemble des acteurs chargés de leur prise en charge, un important travail de sensibilisation du management et de démystification de ces pathologies, qui peuvent effrayer les managers directs.

Malgré une certaine évolution, la part de la population masculine demeure prédominante ; les femmes ne représentent que 37 % des effectifs des entreprises adaptées. Cette situation résulte de la nature des métiers historiquement proposés par les entreprises adaptées, mais aussi des freins à l'accès à l'emploi des femmes en situation de handicap, qui commencent à être levés – notamment la déconjugalisation de l'AAH (allocation aux adultes handicapés). Les entreprises adaptées attendent avec impatience une disposition annoncée lors de la dernière Conférence nationale du handicap (CNH), mais pas encore appliquée : la

possibilité de cumuler l'AAH avec des revenus professionnels au-delà du plafond actuel de 17 heures hebdomadaires. Ce plafond est un important frein pour les femmes qui voudraient adapter leur rythme de travail à leur vie personnelle ; si elles travaillent plus d'un mi-temps, mais moins qu'un temps complet, elles perdent des ressources.

**M. Sébastien Saint-Pasteur, rapporteur.** Notre commission d'enquête ayant choisi d'aborder le sujet sous l'angle des coûts évités, pouvez-vous présenter le modèle économique des entreprises adaptées et préciser la part d'argent public dont elles bénéficient ?

**M. Sébastien Citerne.** Les termes de leur appellation, « entreprises adaptées », sont les deux piliers définissant à la fois leur mission sociale et leur dimension entrepreneuriale. Les comptes d'exploitation des entreprises adaptées montrent qu'en moyenne, 75 % de leurs ressources proviennent du produit de leur activité économique – jusqu'à 95 % pour certaines ; les 25 % restants correspondent au soutien de l'État, qui prend la forme d'une aide au poste forfaitaire pour l'emploi d'une personne en situation de handicap.

Depuis 2010, nous menons avec l'entreprise KPMG une étude intitulée « calcul du retour sur investissement et du gain social » – autrement dit, une étude calculant les coûts évités pour la société. Elle montre que le gain social pour la collectivité de la mise en emploi dans une entreprise adaptée d'une personne en situation de handicap préalablement inactive est estimé à 12 310 euros la première année. Le retour sur investissement direct, c'est-à-dire la compensation globale de la dépense de l'État, est effectif dès que la rémunération du salarié dépasse 118 % du Smic. Le retour sur investissement dit complet, qui intègre l'encadrement, est effectif lorsque cette rémunération dépasse 107 % du Smic. Or en moyenne, la rémunération dans les entreprises adaptées est supérieure à 108 % du Smic. Nous actualiserons prochainement cette étude, dont la dernière mise à jour date de 2024.

**Mme la présidente Nicole Dubré-Chirat.** Le tour d'horizon que vous venez de nous présenter montre que les entreprises adaptées ciblent des populations dont les taux de chômage sont plus élevés que ceux de la population totale.

Comment améliorer l'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap, qui échappent souvent au recensement des missions locales du fait de leur déscolarisation et qu'il est difficile de réintégrer dans des circuits d'aide à l'emploi ? Dans ce cadre, quels atouts présente le Réseau pour l'emploi, qui regroupe désormais France Travail, les missions locales et les Cap emploi ?

Alors que les seniors ont des difficultés à retrouver un emploi, ceux qui sont licenciés pour inaptitude en ont encore davantage. Comment améliorer leur accès à des emplois de tutorat s'appuyant sur leur expérience ?

Les taux de sortie des structures venant en aide aux personnes éloignées de l'emploi sont très variables. De plus, les inquiétudes suscitées par la perspective d'intégrer une entreprise classique, ajoutée au confort que présente un CDI dans une entreprise adaptée, rendent la situation de ces personnes très compliquées. Les CDD tremplins et les EATT visaient à faciliter le passage entre les entreprises adaptées et les entreprises classiques. Pouvez-vous nous en dire davantage à leur sujet ?

Nous avons bien pris note de votre demande concernant la modification du plafond d'heures de travail pour les bénéficiaires de l'AAH ; ce problème a d'ailleurs été évoqué dans de précédentes auditions. Nous devons faire changer les règles afin de faciliter l'accès au travail.

Enfin, je vous remercie de bien vouloir nous transmettre les conclusions actualisées de l'enquête que vous menez avec KPMG.

**M. Sébastien Citerne.** Deux principaux enjeux concernent le public jeune. Tout d'abord, nous devons faire comprendre aux missions locales qui les accompagnent que les entreprises adaptées ne sont pas des solutions uniquement pour les fins de carrière, mais aussi pour les débuts de carrière. Pour cela, nous devons leur faire connaître tous les dispositifs sur lesquels elles peuvent s'appuyer, en particulier les CDD tremplins. Ceux-ci sont particulièrement intéressants pour accompagner les jeunes et les remobiliser, tout en leur donnant le temps de réfléchir à leur projet professionnel : ils disposent de vingt-quatre mois d'accompagnement pour expérimenter différents environnements de travail et vérifier leur capacité d'intégration.

Ensuite, nous devons faire évoluer les métiers proposés par les entreprises adaptées, qui ne correspondent plus nécessairement aux aspirations du public jeune. Nous prônons la création d'entreprises adaptées dans de nouveaux secteurs d'activité, afin d'élargir le champ des métiers proposés et de mieux couvrir le territoire. La proximité est un enjeu d'attractivité de ce public.

La durabilité des emplois des personnes en situation de handicap est notre objectif, que ce soit dans une entreprise adaptée ou dans une entreprise classique. Nous souhaitons éviter autant que possible les ruptures de parcours.

Nos relations avec France Travail se sont améliorées, mais elles demeurent compliquées. L'Unea a publié la semaine dernière son baromètre, dans lequel 75 % des entreprises adaptées déclarent avoir des difficultés à recruter – ce taux ne cesse d'augmenter.

Les conseillers de France Travail ne comprennent pas les différentes formes d'emploi existant dans les entreprises adaptées. Les CDD tremplins et les EATT ciblent une population spécifique, qui a vocation à retourner dans un parcours d'emploi classique ; or les conseillers France Travail sélectionnent pour ces dispositifs exactement les mêmes profils que pour les emplois dans les entreprises adaptées socles, profils qui ont besoin de plusieurs années avant d'envisager une remise en emploi dans le secteur privé. Cette méconnaissance a contribué à freiner le déploiement de ces deux expérimentations. Lorsque nous avons signé le Cap vers l'entreprise inclusive avec le gouvernement, nous visions des résultats beaucoup plus importants. L'épidémie de covid a eu un impact certain, mais l'orientation des publics cibles vers les dispositifs n'a pas été satisfaisante. Un salarié de 64 ans envoyé sur un poste en CDD tremplin ne sera pas accompagné vers un emploi dans une entreprise classique, mais jusqu'à son départ à la retraite.

Nous avons de bonnes relations avec les acteurs du Réseau pour l'emploi, mais la rotation des conseillers est trop rapide ; il nous faut faire preuve de beaucoup de pédagogie concernant les différentes formes d'emploi proposées dans les entreprises adaptées et les critères de sélection des publics concernés. Nous avons identifié un autre problème majeur : dans les C2IAE (commissions spécialisées de l'inclusion et de l'insertion par l'activité économique) récemment instaurées, il est question de politiques publiques d'insertion, des différents dispositifs d'insertion par l'activité économique, de l'emploi des jeunes et des seniors, mais il n'est jamais question du handicap. Nous militons régulièrement – hier encore auprès du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle – pour que le handicap soit pris en compte dans ces commissions, qui sont à même de créer des dynamiques territoriales.

Les Cap emploi, qui gèrent les cellules de maintien dans l'emploi, orientent naturellement les seniors vers les entreprises adaptées. Ce public pose un problème différent : un senior licencié pour inaptitude peut déclarer une maladie professionnelle quelques mois plus tard, après avoir été remis en emploi dans une entreprise adaptée. Or l'intégralité du coût de la maladie professionnelle incombe au dernier employeur. À l'occasion de l'examen du dernier projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS), nous avons suggéré un amendement visant à mutualiser ce risque auprès de tous les employeurs ; il a été adopté mais n'est pas encore appliqué malgré nos réclamations auprès de la Cnam (Caisse nationale de l'assurance maladie). Or nous avons besoin de savoir comment les employeurs peuvent bénéficier de cette mesure, qui ne vise pas uniquement les entreprises adaptées ; il s'agit de lever le risque de surcoût sous-jacent à l'emploi d'un senior en situation de handicap, précédemment licencié pour inaptitude, et ce, pour tous les employeurs.

**Mme la présidente Nicole Dubré-Chirat.** Les limites à l'emploi des seniors sont un sujet important.

Avez-vous constaté une augmentation du nombre de licenciements pour inaptitude dans votre secteur ?

**M. Sébastien Citerne.** Les chiffres sont constants au cours des trois dernières années. Dans les entreprises adaptées, sur 42 000 personnes en situation de handicap, nous dénombrons chaque année 600 licenciements pour inaptitude. Ce n'est pas anodin, notamment en matière de coûts : une fois l'inaptitude prononcée, c'est l'entreprise adaptée, en tant que dernier employeur, qui paie la note.

**M. Sébastien Saint-Pasteur, rapporteur.** Vous avez parfaitement saisi l'essence de cette commission d'enquête. En examinant les défaillances dans la prise en charge, nous nous posons la question des promesses politiques. L'une des missions du Parlement consiste à contrôler l'action du gouvernement et l'absence de mise en œuvre d'un décret, ou le non-respect de promesses.

Les RSDAE (restrictions substantielles et durables pour l'accès à l'emploi), que vous avez évoquées, ont été mentionnées à plusieurs reprises lors de nos auditions. Malheureusement, la résolution de ce problème ne progresse pas, ce qui est totalement contre-productif pour le retour à l'emploi des personnes en situation de handicap. C'est pourquoi nous sommes très intéressés par les études que vous avez menées avec KPMG, qui nous permettront de constater certaines évolutions.

Je tiens à saluer le travail effectué par les entreprises adaptées, qui doivent elles-mêmes suivre l'évolution de leurs secteurs d'activité. J'ai la chance d'en compter plusieurs dans ma circonscription : FaCylities Multi Services (FMS), Synergy ou encore Handicall. Le volet d'accompagnement médico-social et professionnel qu'elles déploient n'est pas suffisamment pris en considération, particulièrement par France Travail dont l'attitude à cet égard me heurte.

Bien que tous les salariés n'aient pas vocation à rester dans les entreprises adaptées, la durabilité de ces emplois est souhaitable. Les deux dispositifs d'emplois accompagnés que vous avez présentés ne seraient-ils pas plus adaptés aux jeunes en situation de handicap, notamment pour les aider à élaborer leur parcours ? Cela contribuerait en outre au rajeunissement des publics des entreprises adaptées que vous appelez de vos vœux. Contribuer à structurer le parcours d'une personne en situation de handicap dès le début de sa carrière permettrait de

réduire l'éventail des personnes accueillies par les entreprises adaptées. Les entreprises adaptées, parce qu'elles exercent dans le secteur privé, doivent être concurrentielles.

**M. Sébastien Citerne.** Je souscris à votre point de vue. Nous avons la chance de disposer d'un large panel de dispositifs, mais nous devons faire en sorte qu'ils ne fonctionnent plus en silo. À l'inverse, il faut élaborer des dynamiques de parcours pour les personnes en situation de handicap, qui doivent être placées au centre des dispositifs. La loi de 2005 le prévoyait, faisant d'eux les principaux acteurs des prises de décisions. Malheureusement, ça ne fonctionne pas comme ça.

La loi de 2023 pour le plein emploi a précisé les attentes en matière d'accompagnement des personnes en situation de handicap dans une entreprise adaptée, en définissant un cadre. L'Unea demande aux entreprises adaptées de créer des parcours minimums d'activité, d'accompagnement et d'échanges ; elles doivent régulièrement examiner la situation de leurs salariés, afin de leur proposer la bonne solution au bon moment.

Le handicap évolue tout au long de la vie : favorablement, ce qui permet d'envisager une évolution vers un emploi classique, ou défavorablement, ce qui demande une sécurisation renforcée. Il est crucial que les personnes en situation de handicap puissent effectuer des allers-retours ; si elles ne se sentent pas suffisamment en sécurité, elles auront tendance à rester dans leur poste et à ne pas vouloir évoluer. Elles doivent donc connaître l'ensemble des solutions existantes : les structures médico-sociales, les Esat (établissements et services d'aide par le travail), les entreprises adaptées, les dispositifs d'emplois accompagnés, les SIAE (structures d'insertion par l'activité économique) et les entreprises classiques. La majorité des salariés des entreprises adaptées ont déjà connu des accidents de parcours – problèmes de santé, licenciements pour inaptitude. Ils recherchent avant tout de la stabilité et du soutien.

Les deux nouveaux dispositifs donnent des résultats : le taux de sortie positive est de 15 % pour les CDD tremplins et de plus de 20 % pour les EATT. Cependant, les entreprises adaptées peuvent déployer tous les efforts possibles pour développer les compétences et l'autonomie des personnes en situation de handicap, cela n'aura pas d'effet si les employeurs du secteur ordinaire ne font aucun effort et n'adaptent pas leurs prérequis en matière de recrutement. Parfois, le nombre de compétences exigées est tellement élevé que les acquis engrangés pendant vingt-quatre mois ne suffisent pas. Les entreprises classiques doivent faire évoluer leurs pratiques pour accueillir les personnes en situation de handicap et celles issues d'un parcours d'insertion par l'activité économique.

**Mme la présidente Nicole Dubré-Chirat.** La création du Réseau pour l'emploi avait pour objectif de disposer d'un seul organisme capable de s'adresser à toute personne en situation de handicap, indépendamment de sa situation physique ou psychologique, pour lui proposer une adaptation, temporaire ou définitive. Encore faut-il que cet objectif soit atteint ; en tant que parlementaires, nous devons faire en sorte que tous les dispositifs soient connus et que ce Réseau œuvre au bénéfice de tous.

**M. Sébastien Citerne.** Vous avez raison : pour que cet objectif soit atteint, non seulement les conseillers doivent connaître tous les dispositifs existants, afin de choisir la bonne orientation, mais ils doivent aussi s'appuyer sur les structures existantes pour évaluer chaque personne en situation de handicap, connaître ses limites et valider ou non son parcours.

**M. Sébastien Saint-Pasteur, rapporteur.** Que pensez-vous de la façon dont on qualifie une personne en situation de handicap et que pensez-vous de la RQTH ? Celle-ci

recouvre des réalités tellement disparates qu'en disposer ne reflète pas véritablement les besoins d'accompagnement de celui qui en bénéficie. Ne faudrait-il pas mener une réflexion pour avoir une lecture plus fine de ces besoins et des adaptations qui en découlent ?

Vous avez évoqué la modification de la part minimale de salariés en situation de handicap dans les entreprises adaptées pour l'obtention de l'agrément, passée de 80 % à 55 % ; j'ai du mal à comprendre la légitimité de ce taux.

Il est utile et pertinent d'accompagner les entreprises adaptées ; ce soutien prend actuellement la forme d'une aide aux postes de travail, dont l'enveloppe stagne. Si un éclair de lucidité frappait nos plus hauts responsables, augmenter les montants de l'aide aux postes serait-il une bonne idée ? Ne faudrait-il pas également réinventer les modalités de financement ?

Le secteur médico-social fonctionne dans le cadre de contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM), avec une aide forfaitaire aux postes. Ne pourrait-on pas imaginer des modalités plus souples et plus dynamiques, orientées vers les résultats et reposant sur la confiance dans les entreprises ? Cela permettrait de stimuler l'emploi des personnes en situation de handicap, qui ont des difficultés à trouver des postes.

**M. Sébastien Citerne.** La définition du handicap et le système reposant sur la reconnaissance administrative de la qualité de travailleur handicapé nous ont toujours semblé discutables, en raison des limitations qu'ils entraînent pour les premiers concernés. Nous avons réussi à faire bouger les lignes avec la loi pour le plein emploi, qui a étendu à tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi la possibilité de travailler dans une entreprise adaptée.

La reconnaissance administrative de la qualité de travailleur handicapé permet à son bénéficiaire d'accéder à des dispositifs d'accompagnement et de compensation, mais elle est davantage considérée par celui-ci comme une étiquette qui va freiner la suite de sa carrière. Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi est plus large.

Nous devons partir du besoin de compensation de chaque personne en situation de handicap en fonction de sa pathologie, principe sur lequel reposait la loi de 2005. L'aide aux postes de travail reçue par les entreprises adaptées est précisément une aide à la compensation des difficultés soulevées par l'environnement du travailleur handicapé. Il nous faut revenir à ce principe de base. Une personne se trouve en difficulté lorsque l'environnement dans lequel elle se trouve n'est pas adapté à son handicap : si un poste de travail est adapté à une personne à mobilité réduite, celle-ci n'est plus en situation de handicap, car il a été compensé. On peut réduire les difficultés pour que les personnes en situation de handicap accèdent à l'emploi et à une pleine citoyenneté.

La loi LCAP de 2018 a modifié le financement des entreprises adaptées. Deux modalités de financement existaient précédemment : une aide au poste, qui ne visait qu'à compenser le handicap du collaborateur et une subvention spécifique visant à financer l'accompagnement du collaborateur ainsi qu'un peu d'investissements dans les entreprises adaptées. Désormais, le financement prend la forme d'une aide forfaitaire unique, qui a intégré ces deux composantes, tout en conservant le nom d'aide au poste. Dans les entreprises adaptées, le montant dédié à l'accompagnement des personnes en situation de handicap représente 6 % de cette aide. Les 94 % restants visent à compenser le handicap, c'est-à-dire à adapter l'environnement productif et managérial pour maintenir dans l'emploi le collaborateur handicapé.



L'agrément d'entreprise adaptée est désormais assujéti à la signature d'un CPOM, d'une durée comprise entre un et cinq ans. Or il nous est difficile de nous engager pour cinq ans dans des projets d'entreprise et de définir des perspectives d'embauche à si long terme. Tous les ans, on nous dit qu'il est impossible de continuer de nous accompagner dans nos projets de développement parce que la loi de finances ne le permet plus.

Dans la loi de finances pour 2025, le budget alloué aux entreprises adaptées est constant, ne permettant pas de créer de nouveaux postes. Les annonces pour l'année prochaine sont encore plus dramatiques puisqu'elles font état d'une réduction du nombre de postes financés. Nous serons particulièrement vigilants à ce sujet.

La dichotomie est totale entre ce qu'on nous demande de faire dans le cadre des CPOM et le financement réel qui nous est accordé. Malgré le travail que nous menons avec les services de la DGEFP (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) pour fluidifier la répartition des aides entre les entreprises adaptées, le dispositif demeure très rigide. Les aides sont distribuées en début d'année ; si elles n'ont pas toutes été consommées en fin d'année, nous n'avons pas le droit de les redistribuer à des entreprises adaptées qui en auraient besoin pour consolider leur développement.

Par conséquent, des pistes d'amélioration existent. Ce dispositif de contingentement existe depuis 2006, mais ce système nous conduit mécaniquement à une sous-consommation des enveloppes. Ainsi, nous avons terminé l'année 2024 avec une sous-consommation de 8 %, alors même que des besoins n'étaient pas couverts dans certaines entreprises adaptées. Cela stoppe des dynamiques entrepreneuriales impliquant des créations d'emploi. Voici le premier problème que nous soumettons aux parlementaires : rendre le financement régulier et dynamique. Pour ce faire, il faut former les agents des Dreest (directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) et des Deets (direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) au modèle de l'entreprise adaptée et à son système de financement.

Enfin, pour obtenir leur agrément, les entreprises adaptées ont l'obligation d'employer au moins 55 % de personnes en situation de handicap, mais il n'existe pas de plafond d'agrément : rien n'interdit d'employer 100 % de salariés en situation de handicap. En revanche, il existe un plafond de financement, fixé à 75 % de l'effectif. En d'autres termes, au-delà de ce taux, tous les emplois de personnes en situation de handicap doivent être autofinancés par les entreprises adaptées.

**M. Sébastien Saint-Pasteur, rapporteur.** Aucune pénalité ne s'applique au-delà de 75 % ?

**M. Sébastien Citerne.** Il s'agit d'un système d'écêtement : si le taux de salariés en situation de handicap dépasse 75 %, les financements ne sont plus versés et on ne peut plus demander d'enveloppe supplémentaire à l'État. Il faut rétablir un taux de 75 % pour continuer de bénéficier du soutien de l'État.

**M. Sébastien Saint-Pasteur, rapporteur.** Je ne comprends pas ce système !

**M. Sébastien Citerne.** Les débats tenus lors de l'examen de la loi LCAP le montrent : ce système avait pour but d'inciter les entreprises adaptées à être moins dépendantes du financement de l'État et à accueillir un public plus diversifié. Les premiers discours prononcés

à l'Assemblée nationale estimaient que les entreprises adaptées étaient des ghettos pour personnes en situation de handicap, en contradiction avec les politiques d'inclusion.

**Mme la présidente Nicole Dubré-Chirat.** Comment attirer davantage de femmes en situation de handicap pour les réintégrer dans l'emploi ? Outre les limites liées à l'AAH, quels autres freins pourraient être levés ?

**M. Sébastien Citerne.** Les dirigeants des entreprises adaptées ne se désintéressent pas des femmes, mais historiquement, les métiers proposés étaient ceux des travaux paysagers, dans lesquels les femmes sont peu nombreuses. L'enjeu est donc celui de l'attractivité des métiers.

Globalement, il s'agit de faciliter les conditions d'accès au travail des femmes en situation de handicap, au premier rang desquelles la mobilité et l'accès à un mode de garde des enfants. En tout état de cause, la question des ressources reste centrale : peu important les efforts qui seront faits, si ce problème de RSDAE n'est pas réglé, il sera difficile de remettre en emploi les femmes en situation de handicap.

**Mme la présidente Nicole Dubré-Chirat.** Vous avez évoqué les troubles psychologiques des salariés, qui concernent également les SIAE. Des vacations de psychologues dans certains secteurs professionnels avaient été proposées, afin de dédramatiser les situations conflictuelles. Entre autre, la manipulation de certains outils par des personnes souffrant de troubles psychiques peut poser problème – lors de travaux paysagers, par exemple.

**M. Sébastien Citerne.** Il faut créer des partenariats locaux pour contribuer à cette dédramatisation. Le regard des employeurs sur ces pathologies reste empreint de crainte, aussi bien dans les entreprises classiques que dans les entreprises adaptées.

De nombreuses formations doivent être menées, non seulement pour le management interne des entreprises adaptées, mais pour l'ensemble des collègues. Elles doivent notamment traiter des spécificités de ces pathologies : un taux d'absentéisme qui peut être important, l'impact de la prise de médicaments sur le comportement, etc. Les managers directs doivent connaître les signaux faibles susceptibles de les alerter, afin d'anticiper et de prévenir tout problème.

De nombreuses entreprises adaptées travaillent avec des hôpitaux de jour ou des associations spécialisées, afin de mieux comprendre ce public et à l'intégrer aux collectifs de travail.

**Mme la présidente Nicole Dubré-Chirat.** Avez-vous des points à ajouter ?

**M. Sébastien Citerne.** J'aimerais évoquer la retraite des travailleurs en situation de handicap. Ces derniers bénéficient de dispositifs adaptés tels que des départs anticipés ou progressifs à la retraite. Cependant, les justificatifs à fournir sont trop nombreux et des travailleurs en âge d'en bénéficier ne parviennent pas à faire valoir leurs droits et sont contraints d'attendre d'avoir 67 ans pour prendre leur retraite.

**Mme la présidente Nicole Dubré-Chirat.** Je vous remercie de votre contribution aux travaux de notre commission d'enquête.

*La séance s'achève à dix heures quinze.*

**Membres présents ou excusés**

*Présents.* – Mme Nicole Dubré-Chirat, M. Sébastien Saint-Pasteur

*Excusée.* – Mme Anne-Cécile Violland