



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Délégation générale
à l'emploi et à la
formation professionnelle**

SOUS-DIRECTION DES PARCOURS D'ACCES A L'EMPLOI

Paris, le 14/08/2023

Mission Emploi des Travailleurs Handicapés

Affaire suivie par : Pascal JEAN-CHARLES

Madame Catherine DIEMER
Présidente de la Cinquième Chambre
Cour des comptes
13, rue Cambon

75001 PARIS

V/Réf : S2023-0640-7

Objet : Observations définitives concernant l'enquête relative aux entreprises adaptées-V/réf. S2023-0640-7

Madame la Présidente,

Par courrier en date du 12 juillet 2023, vous avez bien voulu m'adresser les observations définitives de la Cour sur l'évaluation des entreprises adaptées pour les exercices 2017-2022. A titre liminaire la DGEFP souhaite rappeler que le terme de « secteur des entreprises adaptées » ne doit pas faire oublier, d'une part que ces entreprises font partie du milieu ordinaire et d'autre part que ces entreprises souvent caractérisées par une pluralité d'activités n'ont pas une même activité principale (au regard de la nomenclature d'activité économique considérée) et ne peuvent s'analyser comme des unités homogènes.

Le déploiement du contrat à durée déterminée tremplin (CDDT) et de l'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) dans une moindre mesure, est à ce titre un défi qui interroge les pratiques et les organisations, en particulier le modèle d'affaire des entreprises adaptées (EA).

La Cour démontre que ces solutions de transition professionnelle ouvertes aux entreprises adaptées et s'appuyant sur le triptyque « emploi-accompagnement-formation » font l'objet d'une appropriation encore très hétérogène, laissant émerger trois modèles d'affaires. La Cour distingue les entreprises protectrices focalisées sur le maintien en emploi, les entreprises adaptées à statut commercial focalisées sur la croissance en veillant à l'adéquation entre travailleurs handicapés et activité économique et les entreprises « insérantes » focalisées sur l'accompagnement à la mobilité vers l'entreprise classique.

Dans le cas du CDD tremplin, la démarche d'accompagnement des transitions reste encore perçue comme une mission nouvelle qui se juxtaposerait à celle qui encadrerait la relation de maintien dans le temps long des salariés en contrat à durée indéterminée. Or cette transition accompagnée fait appel au même socle de savoir-faire (qualifié par la Cour notamment de compétence managériale) revendiqué comme consubstantiel à l'entreprise adaptée pour accompagner l'autonomie et professionnaliser les travailleurs handicapés en situation d'emploi, au service de leur projet professionnel, dans un environnement de travail adapté à leurs besoins et capacités.

Par contraste, la Cour évoque « la légitimité » de l'entreprise adaptée de travail temporaire (p.63 du PDF). Il convient de préciser que le changement de démarche qu'elle incarne s'inscrit dans une personne morale distincte de l'entreprise adaptée « socle », sans imbrication avec l'organisation et les pratiques préexistantes. L'entreprise adaptée de travail temporaire ne porte pas l'enjeu d'une redéfinition de la stratégie de l'entreprise et particulièrement de son modèle d'affaire, à la différence du contrat à durée déterminée tremplin qui interroge la capacité de l'entreprise adaptée à changer d'échelle et à réinventer des modalités d'intervention dans un collectif où doivent cohabiter temps long et temps court.

La DGEFP partage une grande partie des constats sur un déploiement contrarié des expérimentations par la crise sanitaire, des freins multiples au changement de culture professionnelle au sein des entreprises adaptées, la nécessité de réviser des objectifs quantitatifs ambitieux et une meilleure territorialisation des réponses. A l'instar de la Cour, la DGEFP considère que les résultats observés ne sont pas de nature à remettre en cause l'objectif poursuivi mais que des ajustements sont nécessaires. A ce titre, les neuf recommandations portées par la Cour

et les analyses sur lesquelles elles se fondent appellent de ma part les observations suivantes :

- **Recommandation n° 1 (DGEFP) : prioriser, dans la sélection des activités des entreprises homologuées, les secteurs d'activité les plus ouverts aux femmes.**

Dans son relevé d'observations (p.35 du PDF), la Cour souligne que « *la féminisation demeure très limitée dans les entreprises adaptées : la part des femmes est passée de 33 à 35 % des salariés entre 2016 et 2021. C'est partiellement dû aux nouveaux dispositifs, mais les salariés en CDDT et en EATT ne féminisent que dans une proportion très légère la population du secteur : les salariés CDDT demeurent à 59 % des hommes, et ceux des EATT à 62 %.* »

Les EA proposent majoritairement des filières industrielles et techniques réputées plus masculines telles que les espaces verts, où les femmes, peinent à être orientées (constat porté par la Défenseure des droits – rapport sur l'emploi des femmes en situation de handicap). Bien que les conclusions de deux études de la DARES que la DGEFP a mentionnées auprès de la Cour traitant de la ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes, et aux effets comparés du handicap et du sexe sur l'emploi, démontrent que cette situation n'est pas propre aux entreprises adaptées, la DGEFP ne peut se satisfaire de ce constat.

La DGEFP partage avec les opérateurs du service public de l'emploi un intérêt fort pour la démarche d'amélioration de la formalisation des offres d'emploi et donc du contenu des fiches de postes des entreprises adaptées afin que les éléments de l'environnement de travail soient plus explicites : aménagement horaire, contraintes physiques afin de permettre aux candidates en particulier de se projeter dans l'emploi et de renoncer à l'autocensure.

En outre, nous restons convaincus que la création des consortiums ainsi que le soutien de la diversification des activités des entreprises adaptées existantes ou candidates à l'agrément doivent prendre en compte l'enjeu de l'ouverture plus forte des métiers aux femmes. Une attention particulière aux modalités de recrutement devra être portée par les DREETS dans les projets de création d'entreprises adaptées à venir et dans la mesure du possible pourra être établi un indicateur relatif au recrutement des femmes en situation de handicap discuté durant le dialogue de gestion.

Enfin, l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA) mais aussi les grandes associations de l'inclusion doivent amorcer une évolution structurelle de leurs pratiques avec une attention plus appuyée au soutien des porteuses de projets de création d'entreprise.

- **Recommandation n° 2 (DGEFP) : réaliser une étude sur les coûts supportés par les entreprises adaptée du fait des spécificités de leur activité, intégrant l'origine des situations d'inaptitude.**

La Cour (p. 37 du PDF) soutient que si : « *L'aide au poste vient compenser une moindre productivité qui se traduit par un taux d'absentéisme plus important dans une entreprise adaptée que dans une entreprise classique. [...] Les charges supportées au titre de l'inaptitude par les entreprises adaptées en tant que dernier employeur ne sont pas clairement identifiées dans le champ couvert par l'aide au poste.* » En écho, l'UNEA affirme que *les entreprises adaptées font face à des surcoûts de cotisations AT/MP et de maintien de leurs contrats de prévoyance.* »

La DGEFP souhaite appeler l'attention de la Cour sur le fait que la spécificité des entreprises adaptées n'est pas à situer dans leur activité qui est commune à toute autre entreprise ordinaire de production, de commerce et ou de services. La particularité des entreprises adaptées réside dans le fait que ses activités sont réalisées par une population salariée comportant au moins 55% de travailleurs en situation de handicap. Cette singularité justifie l'octroi de l'aide au poste.

L'inaptitude s'apprécie par rapport au poste de travail (et relève ainsi de la décision du médecin du travail) tandis que l'invalidité (qui dépend de la décision du médecin conseil de la CPAM) découle de l'incapacité du salarié à poursuivre une activité de travail.

Il est nécessaire de s'assurer que les entreprises adaptées déploient plus que les autres une analyse précise de l'usure professionnelle susceptible de survenir dans les différents postes de travail qu'elles proposent et initient une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des carrières de leurs salariés. Une avancée consisterait à ouvrir le bénéfice d'une prestation conseil en ressources humaines capable de prendre en considération les sujétions des entreprises adaptées en la matière. La DGEFP met en œuvre pour les TPE et PME le dispositif de la PCRH qui pourrait répondre en partie à ces besoins.

Enfin, l'inaptitude n'est pas toujours un héritage du parcours antérieur du salarié. Elle peut aussi résulter des conditions de travail proposées dans l'entreprise adaptée. Ainsi la Cour indique dans son rapport (p. 32 du PDF) que « *La répartition des activités proposées par les entreprises demeure centrée sur des secteurs professionnels où l'activité physique joue un rôle significatif : la répartition de l'offre « de bureau », compatible avec des handicaps*

physiques plus lourds, reste limitée. En Auvergne-Rhône-Alpes et en Bretagne, sur les 172 sites différents, 21 seulement proposent des activités à impact physique moindre, orientées sur le secteur tertiaire (gestion informatique ou administrative). »

Ce point n'est pas sans rapport avec la recommandation n° 1 et notre proposition d'une formalisation des environnements de travail et d'une cartographie des métiers et de leurs risques.

Toutefois, des travaux complémentaires d'instruction seront nécessaires et la DGEFP recommande la réalisation d'une mission d'étude associant les administrations concernées, sur la situation qui conduit les entreprises adaptées à supporter, plus que leurs homologues classiques du milieu ordinaire, le coût de l'inaptitude et de ses effets dans un contexte d'allongement des carrières avec un recul de l'âge de la retraite.

- **Recommandation n° 3 (DGEFP, DB, Agefiph) : mettre fin au financement par l'Agefiph des expérimentations en entreprise adaptée.**

La DGEFP ne partage pas cette approche et souhaite faire part des remarques suivantes sur les différents arguments de la Cour (p. 42-44 du PDF) :

La Cour considère qu'il serait souhaitable de prioriser les fonds de l'Agefiph pour soutenir l'emploi direct en entreprise classique et suggère que la contribution financière de l'Agefiph de 50 millions d'euros au maximum organisée dans une convention pluriannuelle entre l'association, le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, le ministère des comptes publics et l'agence de services et de paiement est de fait un financement durable des postes en entreprises adaptées. Cette situation priverait l'accompagnement de l'emploi direct des fonds de l'Agefiph dans l'hypothèse d'un taux d'emploi de 6% des entreprises assujettis à l'obligation d'emploi.

Pour rappel, l'article L5214-3 du code du travail dispose que « *les ressources du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés sont destinées à favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des handicapés en milieu ordinaire de travail* ». Les entreprises adaptées font partie intégrante du milieu ordinaire de travail. L'ambition de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés, réaffirmée lors de la Conférence nationale du handicap du 26 avril, repose sur le principe de proposer l'orientation la plus adaptée à ces travailleurs en fonction de leurs souhaits et de leurs besoins : emploi ordinaire « classique », emploi ordinaire « classique » avec emploi accompagné, emploi ordinaire en entreprise adaptée, ou emploi en milieu protégé « ESAT ». L'ensemble de ces solutions participent de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et à cet égard s'inscrivent pleinement dans les missions de l'AGEFIPH.

Le coût de ce soutien aux entreprises adaptées comme l'indique la Cour (p.44) représente en moyenne 1 104 € par individu, comparé aux sommes en entreprise classique (1 668 € par individu aidé pour une formation et 1 411 € par individu aidé par une mesure de compensation).

Enfin, je souhaite réaffirmer que la convention qui encadre le montant de la contribution de 50 millions d'euros de l'Agefiph comprend des mécanismes qui garantissent un recours raisonné à ces fonds, qui constituent un plafond en complément de l'ensemble des aides financières susceptibles d'être versées aux entreprises adaptées par l'Etat, soit les aides sociales, les aides au titre des expérimentations et les aides du fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA). La convention organise deux versements, le premier automatique au cours du mois d'avril et le second au plus tard en novembre à l'issue d'une concertation sur le niveau de la contribution au regard du niveau de consommation des enveloppes financières.

De fait, lorsque les projections de consommation des crédits entreprises adaptées jusqu'à la fin de l'exercice indiquent une absence de besoin, la DGEFP n'a pas vocation à solliciter le versement complémentaire. Par ailleurs, la DGEFP sur les trois dernières années n'a pas sollicité l'inscription stricte des 50 M€ au budget initial de l'association, l'Agefiph faisant le choix d'inscrire 30M€ au budget initial et renvoyant le cas échéant le complément à l'adoption d'un budget rectificatif après concertation.

- **Recommandation n° 4 (DAE, DGEFP) : amender l'article L. 2113-14 du code de la commande publique afin d'éviter la concurrence entre entreprises adaptées et structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE).**

La Cour souligne (p. 45-47 du PDF) que « *le développement de la commande publique dans le chiffre d'affaires des entreprises adaptées n'a de sens que s'il ne se fait pas aux dépens d'autres publics prioritaires des politiques d'insertion professionnelle. C'est le risque issu de la nouvelle rédaction de l'article L. 2113-14 du code de la commande publique, introduite en 2020, et que pointe plusieurs réseaux de l'insertion par l'activité économique. En permettant à un acheteur d'ouvrir un marché réservé à la fois à des structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) et à des entreprises adaptées ou des ESAT, le législateur pouvait avoir pour intention de faciliter les synergies entre les deux secteurs (par exemple dans le cadre des consortiums évoqué plus haut). Mais en l'absence d'une rédaction plus explicite, il ouvre la porte à une concurrence entre les deux secteurs qui*

bénéficiaient jusqu'ici de dispositifs de marchés distincts. »

L'article mis en cause n'est pas nouveau. Il résulte de la codification de l'ancien article 36 de l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics réparti entre les articles L. 2113-12, L.2113-13 et L.2113-14 du code de la commande publique.

La DGEFP reste très attachée au principe des marchés réservés qui a longtemps été le seul mode d'accès à la commande publique des structures Entreprises adaptées/ESAT. En soutenant le déploiement d'un réseau de facilitateurs de la clause sociale, la DGEFP considère que la clé de cette situation réside dans la formation des acheteurs publics ou leur nécessaire appui par des experts que sont les facilitateurs pour l'articulation entre la question de la stratégie d'achat socialement responsable portée par l'organisme public, les expertises des dispositions spécifiques des marchés réservés/clauses sociales et les connaissances des acheteurs à l'écosystème de entreprises sociales inclusives - structure de l'insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, établissement de services et d'aide par le travail.

- **Recommandation n° 5 (DGEFP, Agefiph) : affecter les investissements en formation de manière prioritaire vers l'accompagnement socio-professionnel et les expérimentations de transition vers les entreprises classiques.**

La Cour suggère (p.56 du PDF) d'affecter une part des crédits du plan d'investissement dans les compétences (PIC) dédié aux entreprises adaptées (EA) à la montée en compétence des équipes d'accompagnement socio-professionnel et aux entreprises engagées dans la mobilité vers les entreprises « classiques ».

Comme le rappelle Pôle emploi (*ECLAIRAGES ET SYNTHÈSES- NOVEMBRE 2017 #37- pôle emploi, p.3*), **le besoin de formation des personnes en situation de handicap est plus important.** « 27% des demandeurs d'emploi avec une reconnaissance de handicap ont un niveau de formation au moins égal au baccalauréat. Près de la moitié ont un niveau BEP/CAP, et un peu plus d'un quart ont un niveau inférieur au BEP/CAP. Au total, ils ont en moyenne un niveau de diplôme moins élevé que les autres demandeurs d'emploi. »

La DGEFP souligne que l'enveloppe dédiée à la formation des salariés en entreprises adaptées, en particulier dans le cadre des expérimentations du CDD tremplin et de l'entreprise adaptée de travail temporaire, correspond à 34M€ sur la période 2019-2023. En exécution 2022, selon l'Agefiph, près de 4 915 entrées en formation (dont 79% certifiantes) ont été enregistrées pour un total de 15,4M€ engagés. La formation reste un enjeu et l'un des trois leviers indispensables à la réussite d'un parcours d'insertion professionnelle et de mobilité en interne ou vers un autre employeur.

La constitution d'une équipe interne ou de ressources externes dédiés à la mise en œuvre d'une démarche d'accompagnement socio-professionnel constitue par ailleurs une condition préalable à l'agrément entreprise adaptée et sans lien avec les expérimentations. La décomposition de l'aide au poste en entreprise adaptée comprend d'ailleurs une part dédiée à cet accompagnement (cf. tableau recommandation n°9).

En complément, le FATEA 2021 intégrait déjà la possibilité de financer des projets d'accompagnement des salariés. A nouveau en 2023, le FATEA reprend un axe d'intervention sur cette thématique.

- **Recommandation n° 6 (DGEFP) : définir précisément, en termes de moyens et d'efficacité attendus, les objectifs d'accompagnement socio-professionnel des salariés vers l'entreprise classique.**

La DGEFP partage l'approche de la Cour qui signale (p. 57 du PDF) que « *le principe de l'accompagnement des salariés est un élément essentiel du fonctionnement des entreprises adaptées [..]* », A ce titre l'article L.5213-13-1 du code du travail dispose que « *[les entreprises adaptées] mettent en œuvre pour ces salariés un accompagnement spécifique destiné à favoriser la réalisation de leur projet professionnel, la valorisation de leurs compétences et leur mobilité au sein de l'entreprise elle-même ou vers d'autres entreprises* ».

En l'espèce la rédaction plaçant sur le même plan *la réalisation du projet professionnel, la valorisation des compétences et la mobilité au sein de l'entreprise et vers les autres entreprises* est cohérente. Elle permet de démontrer la complémentarité des champs d'action confiés à l'accompagnement dont l'articulation doit produire les effets escomptés et permettre à tous les salariés accompagnés de disposer *d'une expérience professionnelle significative, d'acquérir des compétences et de trouver un emploi dans l'entreprise adaptée ou à l'extérieur de l'entreprise adaptée mais en étant outillé pour être acteur de ce parcours.*

L'absence dans les entreprises adaptées de ressources humaines, internes ou externes, qualifiées sur ces champs prive les entreprises adaptées et les salariés de solutions à la fois collectives et individualisées, en matière

d'ingénierie de parcours et de formation (ou de financement de formation).

La DGEFP signale à la Cour son intérêt pour le projet porté à sa connaissance par l'UNEA de l'engagement de travaux dans le cadre de l'Académie UNEA pour construire une certification (titre au RNCP) d'encadrant technique en entreprise adaptée.

Toutefois la DGEFP estime nécessaire de mieux préciser la définition de la notion d'accompagnement socio-professionnel et de la relier aux outils déjà disponibles à la fois dans le dossier de demande d'agrément et dans les annexes du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM). Le dossier de candidature à l'agrément prévoit un axe 2 dédié à la description du projet et des moyens d'accompagnement socio-professionnel qui servent la réalisation des engagements de l'entreprise adaptée, traduit dans l'annexe 2 intégrée au CPOM valant agrément entreprise adaptée. Cette annexe 2 sert de support au dialogue de gestion contextualisé en exposant, les engagements pris par l'entreprise adaptée sur les actions d'accompagnement, de formation, de profil de recrutement (dont la répartition femmes/hommes) et le réalisé.

Enfin la DGEFP partage la volonté de la Cour que soient identifiées les conditions qui permettraient aux entreprises adaptées de mettre en œuvre l'emploi accompagné pour les seuls salariés qu'elles placent auprès d'un employeur « classique ». Si cette mobilisation peut sécuriser une sortie d'entreprise adaptée en milieu ordinaire « classique », il convient de rappeler que l'entreprise adaptée peut toujours conclure avec l'entreprise d'accueil, à la sortie, une prestation de service individualisée comprenant notamment l'accompagnement du salarié et de l'entreprise dans la nouvelle relation de travail. Cette prestation est déductible de la contribution à l'obligation d'emploi.

- **Recommandation n° 7 (CNCPPH, SGCIH) : garantir la représentation des salariés porteurs de handicap.**

La DGEFP prend note des points d'attention relevé par la Cour et laisse le CNCPPH et le SGCIH apporter leurs observations.

- **Recommandation n° 8 (DGEFP) : modifier l'organisation du pilotage territorial des entreprises adaptées pour permettre un suivi économique et social plus efficace.**

La Cour souligne (p. 65-67 du PDF) que la DGEFP « a développé un pilotage ambitieux des services déconcentrés suivant les entreprises adaptées (formation, réunions bimensuelles). La mission assure le pilotage financier en lien avec les DREETS et l'ASP. Sur la forme, le pilotage est donc construit avec rigueur. »

Elle indique également que « *L'impulsion et le pilotage national, indispensables, devront laisser des marges de manœuvre au pilotage fin au niveau territorial, afin de mieux prendre en compte les réalités locales des entreprises adaptées, tant en termes de publics cibles (potentiel réel de personnes pouvant être orientées vers les entreprises adaptées du territoire) qu'en ce qui concerne le tissu économique, qui détermine en partie les possibilités de transition vers l'entreprise ordinaire.* »

La DGEFP souligne que les services déconcentrés assurent déjà un pilotage prenant en compte les circonstances de chaque région. La Cour a précisé que la faiblesse générale des moyens (point 4.1.2.1.1) atténue l'efficacité du pilotage financier comme la capacité à évaluer les CPOM à leur terme et à conduire une politique sécurisée en matière de retrait des agréments. La DGEFP partage cette préoccupation.

La DGEFP souscrit au principe d'une optimisation du pilotage tant au niveau national que territorial, en particulier sur le calendrier budgétaire. Nous restons par ailleurs mobilisés en lien avec l'ASP afin de réduire la charge administrative des services déconcentrés (dématérialisation de l'ensemble du circuit des CPOM et avenants financiers, mise en place de l'outil « démarche simplifiée » pour traiter les demandes de FATEA) et leur permettre de réinvestir ce temps dans les actions de contrôle et d'accompagnement des entreprises adaptées sur le terrain.

La DGEFP soutient le principe d'une gestion budgétaire à l'échelle régionale pour les bourses au poste, dans le cadre d'un dialogue technique avec les directions départementales et une pratique systématique de la réaffectation des moyens au niveau régional, afin de répondre au mieux à la réalité de l'activité.

Enfin la reprise des travaux sur le rééquilibrage territorial de l'offre et des cibles en entreprise adaptée entre les régions s'impose notamment afin de proposer des solutions d'emploi diversifiées et en proximité des demandeurs d'emploi éligibles.

- **Recommandation n° 9 (DGEFP, CIH) : moduler le montant des aides au poste nouvellement attribuées, de manière à rendre les soutiens à la mobilité vers l'entreprise classique comparativement plus attractifs**

La Cour (p.88 du PDF) estime que « S'il paraît risqué, [...] de modifier les équilibres sur les postes existants, il est nécessaire de revoir l'équilibre global sur les aides au poste nouvellement demandées. Une modulation de ces aides nouvelles pourrait permettre de financer de manière plus dynamique les efforts de transition vers les entreprises classiques. »

La DGEFP comprend que la Cour suggère sur la période à venir un remodelage des aides qui s'appuierait sur le croisement entre :

- Les trois modèles d'affaire repérés durant l'enquête : *Les entreprises adaptées « protectrices » focalisées sur le maintien en emploi, les entreprises adaptées à statut commercial focalisées sur la croissance en veillant à l'adéquation travailleurs handicapés et activité économique, les entreprises « insérantes » focalisées sur l'accompagnement à la mobilité vers l'entreprise classique ;*
- Les caractéristiques des publics cibles, l'objectif des parcours, leurs durées et les résultats associés ;
- Les leviers de modulation : la dégressivité des aides en fonction des durées de parcours, les écrêtements plafond et les primes de performance sous la forme d'un pourcentage de modulation.

Si la DGEFP trouve un intérêt à cette classification, elle considère qu'elle laisserait subsister au sein de chacune de ces nouvelles catégories une forte hétérogénéité et qu'une différenciation des modalités d'aides selon celles-ci pourraient induire davantage de complexité et de rigidité dans le pilotage de cette politique publique. La DGEFP ayant déclaré les aides versées conformément à la réglementation européenne des aides d'Etat, la conformité au droit de la concurrence d'une telle segmentation des aides au poste devrait être instruite dans la mesure où le droit de l'Union comprend la notion d'entreprise sans s'attacher à la forme juridique de la structure bénéficiaire.

La Cour souligne l'existence d'un différentiel faible entre les montants des aides socles. Il convient de rappeler que ces montants d'aide socle comprend la revalorisation du montant moyen de l'aide au poste en 2018 (soit 14 385) auquel est intégrée une partie des crédits de la subvention spécifique (la part forfaitaire accompagnement et une fraction de la part investissement) afin de prendre en compte les effets du vieillissement sur la productivité et les actions à mener pour le maintien en emploi (recommandation n° 14 du rapport IGAS-IGF 2016) :

Moins de 50 ans	50 – 55 ans	56 ans et plus
14385 + 925 + 90 = 15 400 €	14385 + 925 + 290 = 15 600 €	14385 + 925 + 690 = 16 000 €
NB : 90€ = part investissement	NB : 290 € = part investissement + vieillissement	NB : 690 € = part investissement + vieillissement

Ces montants sont réévalués avec l'évolution du SMIC.

Je vous prie de croire, Madame la Présidente, en l'expression de toute ma considération.

Le Délégué général

 Bruno LUCAS