

Bulletin officiel

Travail
Emploi
Formation
professionnelle

N° 4 du 30 avril 2019

Plan de classement

Sommaire chronologique

Sommaire thématique

Directrice de la publication
Valérie Delahaye-Guillocheau,
directrice de la direction des finances, des achats et des services
Rédactrice en chef
Catherine Baude, cheffe du bureau de la politique documentaire
Réalisation
SGMAS – DFAS – Bureau de la politique documentaire
14, avenue Duquesne, 75350 Paris 07 SP
Tél. : 01 40 56 45 44

Plan de classement

Administration

Administration générale

Administration centrale

Services déconcentrés

Autorités administratives indépendantes, établissements et organismes

Travail, emploi, formation professionnelle

Emploi/Chômage

Travail et gestion des ressources humaines

Relations professionnelles/Dialogue social

Formation professionnelle

Sommaire chronologique

	Pages
21 février 2019	
Instruction n° DGEFP/METH/2019/42 du 21 février 2019 relative au nouveau cadre de référence des entreprises adaptées issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018: agrément, conventionnement, accompagnement, financement, expérimentations	17
11 mars 2019	
Arrêté du 11 mars 2019 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale des Hautes-Pyrénées à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Occitanie à Mme Marie-Noëlle BALLARIN	4
12 mars 2019	
Arrêté du 12 mars 2019 portant désignation des représentants du personnel au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail unique d'administration centrale institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés des affaires sociales et de la santé, du travail et de l'emploi, de la jeunesse et des sports.....	2
13 mars 2019	
Arrêté du 13 mars 2019 modifiant l'arrêté du 29 janvier 2019 portant désignation des représentants du personnel au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés du travail et de l'emploi	1
14 mars 2019	
Arrêté du 14 mars 2019 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale de Paris à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France à Mme Patricia BOILLAUD.....	6
22 mars 2019	
Arrêté du 22 mars 2019 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale de la Somme à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Hauts-de-France à M. Marc PILLOT.....	8
1^{er} avril 2019	
Arrêté du 1^{er} avril 2019 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale de la Vendée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire à M. Louis MAZARI	10

5 avril 2019

Arrêté du 5 avril 2019 confiant l'intérim de l'emploi de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Grand Est à M. Thomas KAPP	12
---	-----------

9 avril 2019

Arrêté du 9 avril 2019 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Grand Est à M. Jean-Pierre DELACOUR	13
---	-----------

11 avril 2019

Arrêté du 11 avril 2019 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale du Gard à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Occitanie à M. Guy-Richard LIGER.....	14
Arrêté du 11 avril 2019 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi	16

Sommaire thématique

Pages

Administration

Administration générale

Arrêté du 13 mars 2019 modifiant l'arrêté du 29 janvier 2019 portant désignation des représentants du personnel au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés du travail et de l'emploi	1
---	---

Administration centrale

Arrêté du 12 mars 2019 portant désignation des représentants du personnel au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail unique d'administration centrale institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés des affaires sociales et de la santé, du travail et de l'emploi, de la jeunesse et des sports.....	2
---	---

Services déconcentrés

Arrêté du 11 mars 2019 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale des Hautes-Pyrénées à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Occitanie à Mme Marie-Noëlle BALLARIN	4
--	---

Arrêté du 14 mars 2019 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale de Paris à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France à Mme Patricia BOILLAUD.....	6
--	---

Arrêté du 22 mars 2019 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale de la Somme à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Hauts-de-France à M. Marc PILLOT.....	8
--	---

Arrêté du 1^{er} avril 2019 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale de la Vendée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire à M. Louis MAZARI	10
---	----

Arrêté du 5 avril 2019 confiant l'intérim de l'emploi de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Grand Est à M. Thomas KAPP	12
---	----

Arrêté du 9 avril 2019 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Grand Est à M. Jean-Pierre DELACOUR	13
---	----

Arrêté du 11 avril 2019 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale du Gard à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Occitanie à M. Guy-Richard LIGER	14
--	----

Autorités administratives indépendantes, établissements et organismes

Arrêté du 11 avril 2019 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi	16
--	----

Travail, emploi, formation professionnelle

Emploi/Chômage

Instruction n° DGEFP/METH/2019/42 du 21 février 2019 relative au nouveau cadre de référence des entreprises adaptées issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 : agrément, conventionnement, accompagnement, financement, expérimentations	17
--	----

ADMINISTRATION

Administration générale

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Arrêté du 13 mars 2019 modifiant l'arrêté du 29 janvier 2019 portant désignation des représentants du personnel au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés du travail et de l'emploi

NOR : MTRR1930137A

La ministre du travail,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État;

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique;

Vu l'arrêté du 20 décembre 2018 fixant la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés du travail et de l'emploi;

Vu l'arrêté du 29 janvier 2019 portant désignation des représentants du personnel au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés du travail et de l'emploi,

Arrête:

Article 1^{er}

L'arrêté du 29 janvier susvisé est ainsi modifié:

« Sur proposition du syndicat FSU-SNUTEFE, M. Pierre MERIAUX, affecté au sein de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes (UD 38), est nommé membre suppléant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés du travail et de l'emploi, en remplacement de Mme Annie LIEFFROY. »

Article 2

Le directeur des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* travail, emploi, formation professionnelle.

Fait le 13 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :
Le sous-directeur de la qualité de vie au travail,
DAVID HERLICOVIEZ

ADMINISTRATION

Administration centrale

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS
ET DE LA SANTÉ

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE

MINISTÈRE DU TRAVAIL

MINISTÈRE DES SPORTS

Arrêté du 12 mars 2019 portant désignation des représentants du personnel au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail unique d'administration centrale institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés des affaires sociales et de la santé, du travail et de l'emploi, de la jeunesse et des sports

NOR : SSAR1930099A

La ministre des solidarités et de la santé, la ministre du travail, le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse et la ministre des sports,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État;

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique;

Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État;

Vu le décret n° 2018-406 du 29 mai 2018 relatif à différents comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail placés auprès des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports, des affaires sociales, de la santé, du travail et de l'emploi;

Vu l'arrêté du 21 février 2019 portant composition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail unique d'administration centrale institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés des affaires sociales et de la santé, du travail et de l'emploi, de la jeunesse et des sports;

Vu l'arrêté du 21 février 2019 fixant la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail unique d'administration centrale institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés des affaires sociales et de la santé, du travail et de l'emploi, de la jeunesse et des sports;

Sur proposition des organisations syndicales,

Arrêtent:

Article 1^{er}

Syndicat CFDT

Membres titulaires

M. Dominique TELLE, direction générale de la cohésion sociale.

M. Jean-Fabien DELHAYE, direction des finances, des achats et des services.

M. Christophe BIZET, comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Membres suppléants

Mme Anne-Hélène ETESSE, délégation à l'information et à la communication.

Mme Malika KACIMI, direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative.

Mme Carole-Laure CHICOUARD, direction générale du travail.

Article 2

Syndicat UFSE-CGT

Membres titulaires

M. Jean DELABRUSSE, direction des sports.
M. Christophe CHALVET, direction des systèmes d'information.

Membres suppléants

M. Simon CHAPIRO, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.
Mme Annie BATREL, en décharge totale d'activité de service.

Article 3

Syndicat UNSA

Membres titulaires

M. Stéphane JOUSSEAUME, délégation à l'information et à la communication.
M. Raphaël COMBEAU, direction des systèmes d'information.

Membres suppléants

M. Thierry CATELAN, direction des sports.
M. Pascal LEPRETRE, direction générale de la santé.

Article 4

Le directeur des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales et de la santé, du travail et de l'emploi, de la jeunesse et des sports est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié aux *Bulletins officiels* santé, protection sociale, solidarité, du travail et de l'emploi et de la jeunesse et des sports.

Fait le 12 mars 2019.

Pour les ministres et par délégation :
Le chef de service
adjoint au directeur des ressources humaines,
ERIC LEDOS

ADMINISTRATION

Services déconcentrés

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Arrêté du 11 mars 2019 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale des Hautes-Pyrénées à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Occitanie à Mme Marie-Noelle BALLARIN

NOR : MTRF1930135A

Le ministre de l'économie et des finances et la ministre du travail,

Vu le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État, notamment ses articles 2 et 3 ;

Vu le décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 modifié relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

Vu le décret n° 2014-916 du 19 août 2014 relatif au délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

Vu l'arrêté du 10 septembre 2018 portant attribution de fonctions de délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

Constatant la vacance temporaire de l'emploi de responsable de l'unité départementale des Hautes-Pyrénées à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Occitanie à compter du 16 mars 2019 ;

Sur proposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Occitanie ;

Le préfet des Hautes-Pyrénées ayant été consulté,

Arrêtent :

Article 1^{er}

Mme Marie-Noelle BALLARIN, directrice du travail, responsable de l'unité départementale de l'Ariège à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Occitanie, est chargée de l'intérim du responsable de l'unité départementale des Hautes-Pyrénées à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Occitanie à compter du 16 mars 2019.

Article 2

Pendant l'intérim, Mme Marie-Noelle BALLARIN peut bénéficier d'indemnités de mission, en application du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 susvisé ainsi que de la prise en charge de ses frais de déplacement entre Foix et Tarbes.

Article 3

La secrétaire générale du ministère de l'économie et des finances et la secrétaire générale des ministères chargés des affaires sociales sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail.

Fait le 11 mars 2019.

Pour les ministres et par délégation :

*La déléguée générale au pilotage des directions régionales
des entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi et des directions des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi par intérim,*

CORINNE CREVOT

ADMINISTRATION

Services déconcentrés

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Arrêté du 14 mars 2019 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale de Paris à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France à Mme Patricia BOILLAUD

NOR : MTRF1930136A

Le ministre de l'économie et des finances et la ministre du travail,

Vu le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État, notamment ses articles 2 et 3;

Vu le décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 modifié relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Vu le décret n° 2014-916 du 19 août 2014 relatif au délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Vu l'arrêté du 10 septembre 2018 portant attribution de fonctions de délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Constatant la vacance temporaire de l'emploi de responsable de l'unité départementale de Paris à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France à compter du 1^{er} avril 2019;

Sur proposition de la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France;

Le préfet de région Île-de-France, préfet de Paris ayant été consulté,

Arrêtent:

Article 1^{er}

Mme Patricia BOILLAUD, directrice du travail hors classe, directrice régionale adjointe, responsable de l'unité départementale des Hauts-de-Seine à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France, est chargée de l'intérim du responsable de l'unité départementale de Paris à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France à compter du 1^{er} avril 2019.

Article 2

Pendant l'intérim, Mme Patricia BOILLAUD peut bénéficier d'indemnités de mission, en application du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 susvisé ainsi que de la prise en charge de ses frais de déplacement entre Nanterre et Paris.

Article 3

La secrétaire générale du ministère de l'économie et des finances et la secrétaire générale des ministères chargés des affaires sociales sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail.

Fait le 14 mars 2019.

Pour les ministres et par délégation :

*La déléguée générale au pilotage des directions régionales
des entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi et des directions des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi par intérim,*

CORINNE CREVOT

ADMINISTRATION

Services déconcentrés

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Arrêté du 22 mars 2019 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale de la Somme à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Hauts-de-France à M. Marc PILLOT

NOR : MTRF1930134A

Le ministre de l'économie et des finances et la ministre du travail,

Vu le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État, notamment ses articles 2 et 3;

Vu le décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 modifié relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Vu le décret n° 2014-916 du 19 août 2014 relatif au délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Vu l'arrêté du 10 septembre 2018 portant attribution de fonctions de délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Constatant la vacance temporaire de l'emploi de responsable de l'unité départementale de la Somme à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Hauts-de-France à compter du 3 avril 2019;

Sur proposition de la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Hauts-de-France;

Le préfet de région des Hauts-de-France, préfet du Nord ayant été consulté,

Arrêtent:

Article 1^{er}

M. Marc PILLOT, directeur du travail, directeur régional adjoint, responsable de l'unité départementale de l'Oise à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Hauts-de-France, est chargé de l'intérim du responsable de l'unité départementale de la Somme à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Hauts-de-France à compter du 3 avril 2019.

Article 2

Pendant l'intérim, M. Marc PILLOT peut bénéficier d'indemnités de mission, en application du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 susvisé ainsi que de la prise en charge de ses frais de déplacement entre Beauvais et Amiens.

Article 3

La secrétaire générale du ministère de l'économie et des finances et la secrétaire générale des ministères chargés des affaires sociales sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail.

Fait le 22 mars 2019.

Pour les ministres et par délégation :

*La déléguée générale au pilotage des directions régionales
des entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi et des directions des entreprises,
de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi par intérim,*

CORINNE CREVOT

ADMINISTRATION

Services déconcentrés

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Arrêté du 1^{er} avril 2019 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale de la Vendée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire à M. Louis MAZARI

NOR : MTRF1930133A

Le ministre de l'économie et des finances et la ministre du travail,

Vu le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État, notamment ses articles 2 et 3;

Vu le décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 modifié relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Vu le décret n° 2014-916 du 19 août 2014 relatif au délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Vu l'arrêté du 10 septembre 2018 portant attribution de fonctions de délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Constatant la vacance temporaire de l'emploi de responsable de l'unité départementale de Vendée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire à compter du 2 avril 2019;

Sur proposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire;

Le préfet de la Vendée ayant été consulté,

Arrêtent:

Article 1^{er}

M. Louis MAZARI, directeur du travail, directeur régional adjoint, responsable de l'unité départementale de Loire-Atlantique à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire, est chargé de l'intérim du responsable de l'unité départementale de la Vendée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire à compter du 2 avril 2019.

Article 2

Pendant l'intérim, M. Louis MAZARI peut bénéficier d'indemnités de mission, en application du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 susvisé ainsi que de la prise en charge de ses frais de déplacement entre Nantes et La Roche-sur-Yon.

Article 3

La secrétaire générale du ministère de l'économie et des finances et la secrétaire générale des ministères chargés des affaires sociales sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail.

Fait le 1^{er} avril 2019.

Pour les ministres et par délégation :

*La déléguée générale au pilotage des directions régionales
des entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi et des directions des entreprises,
de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi par intérim,*

CORINNE CREVOT

ADMINISTRATION

Services déconcentrés

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Arrêté du 5 avril 2019 confiant l'intérim de l'emploi de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Grand Est à M. Thomas KAPP

NOR : MTRF1930158A

Le ministre de l'économie et des finances et la ministre du travail,

Vu le décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 modifié relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Vu le décret n° 2014-916 du 19 août 2014 relatif au délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Vu l'arrêté du 10 septembre 2018 portant attribution de fonctions de délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Constatant la vacance temporaire du poste de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Grand Est à compter du 6 mai 2019;

Sur proposition de la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France;

Le préfet de région Grand Est, préfet du Bas Rhin ayant été informé,

Arrêtent:

Article 1^{er}

M. Thomas KAPP, directeur du travail, directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Grand Est, responsable du pôle « politique du travail », est chargé de l'intérim de la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Grand Est à compter du 6 mai 2019.

Article 2

La secrétaire générale du ministère de l'économie et des finances et la secrétaire générale des ministères chargés des affaires sociales sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail.

Fait le 5 avril 2019.

Pour les ministres et par délégation :

La déléguée générale au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi par intérim,

CORINNE CREVOT

ADMINISTRATION

Services déconcentrés

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Arrêté du 9 avril 2019 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Grand Est à M. Jean-Pierre DELACOUR

NOR : MTRF1930159A

Le ministre de l'économie et des finances et la ministre du travail,

Vu le décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 modifié relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

Vu le décret n° 2014-916 du 19 août 2014 relatif au délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

Vu l'arrêté du 10 septembre 2018 portant attribution de fonctions de délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

Constatant la vacance temporaire de l'emploi de responsable de l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Grand Est à compter du 9 avril 2019 ;

Sur proposition de la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Grand Est par intérim ;

Le préfet de Meurthe-et-Moselle ayant été consulté,

Arrêtent :

Article 1^{er}

M. Jean-Pierre DELACOUR, attaché principal, responsable de Pôle emploi à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Grand Est, est chargé de l'intérim du responsable de l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Grand Est à compter du 9 avril 2019.

Article 2

La secrétaire générale du ministère de l'économie et des finances et la secrétaire générale des ministères chargés des affaires sociales sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail.

Fait le 9 avril 2019.

Pour les ministres et par délégation :

*La déléguée générale au pilotage des directions régionales
des entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi et des directions des entreprises,
de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi par intérim,*
CORINNE CREVOT

ADMINISTRATION

Services déconcentrés

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Arrêté du 11 avril 2019 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale du Gard à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Occitanie à M. Guy-Richard LIGER

NOR : MTRF1930160A

Le ministre de l'économie et des finances et la ministre du travail,

Vu le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État, notamment ses articles 2 et 3;

Vu le décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 modifié relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Vu le décret n° 2014-916 du 19 août 2014 relatif au délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Vu l'arrêté du 10 septembre 2018 portant attribution de fonctions de délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Constatant la vacance temporaire de l'emploi de responsable de l'unité départementale du Gard à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Occitanie à compter du 15 avril 2019;

Sur proposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Occitanie;

Le préfet du Gard ayant été consulté,

Arrêtent:

Article 1^{er}

M. Guy-Richard LIGER, directeur du travail, directeur régional adjoint, responsable de l'unité départementale de l'Hérault à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Occitanie, est chargé de l'intérim du responsable de l'unité départementale du Gard à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Occitanie à compter du 15 avril 2019.

Article 2

Pendant l'intérim, M. Guy-Richard LIGER peut bénéficier d'indemnités de mission, en application du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 susvisé ainsi que de la prise en charge de ses frais de déplacement entre Montpellier et Nîmes.

Article 3

La secrétaire générale du ministère de l'économie et des finances et la secrétaire générale des ministères chargés des affaires sociales sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail.

Fait le 11 avril 2019.

Pour les ministres et par délégation :

*La déléguée générale au pilotage des directions régionales
des entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi et des directions des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi par intérim,*

CORINNE CREVOT

ADMINISTRATION

Autorités administratives indépendantes, établissements et organismes

MINISTÈRE DU TRAVAIL

**Arrêté du 11 avril 2019 portant nomination
au conseil d'administration de Pôle emploi**

NOR : MTRD1930165A

La ministre du travail,

Vu les articles L. 5312-4, R. 5312-7 et suivants du code du travail;

Vu le décret du 1^{er} avril 2019 portant nomination de M. Bruno LUCAS en tant que délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère du travail à compter du 15 avril 2019;

Vu l'arrêté du 18 décembre 2017 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi,

Arrête :

Article 1^{er}

M. Bruno LUCAS est nommé membre titulaire du conseil d'administration de Pôle emploi en qualité de représentant du ministère chargé de l'emploi, en remplacement de Mme Carine CHEVRIER.

Article 2

La ministre du travail est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail.

Fait le 11 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :
*La déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle,*
C. CHEVRIER

TRAVAIL, EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE

Emploi/Chômage

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Sous-direction des parcours
d'accès à l'emploi

Mission de l'emploi
des travailleurs handicapés

Sous-direction du financement
et de la modernisation

Mission des affaires financières

Mission du pilotage et de la performance

Instruction n° DGEFP/METH/2019/42 du 21 février 2019 relative au nouveau cadre de référence des entreprises adaptées issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018: agrément, conventionnement, accompagnement, financement, expérimentations

NOR : MTRD1905731C

Date d'application: immédiate.

Document opposable: oui.

Date de déclaration d'opposabilité: 21 février 2019.

Catégorie: directives adressées par le ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles.

Résumé: la présente instruction précise les modalités opérationnelles de mise en œuvre du nouveau cadre juridique, financier et de pilotage des entreprises adaptées (L. 5213-13 et suivant; R. 5213-62 et suivants) et des expérimentations ouvertes pour la période 2019-2022, notamment par les articles 78 et 79 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Mots clés: entreprise adaptée – agrément – convention – accompagnement – financement – dialogue de gestion – pilotage – expérimentation – contrat à durée déterminée dit tremplin – travail temporaire – service public de l'emploi – territoires.

Références:

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (articles 76, 78 et 79);

Décret n° 2018-990 du 14 novembre 2018 relatif à l'expérimentation par les entreprises adaptées d'un accompagnement des transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers d'autres employeurs;

Décret n° 2018-1334 du 28 décembre 2018 relatif aux conditions d'agrément et de financement des entreprises adaptées ainsi qu'aux modalités d'accompagnement spécifique de leurs salariés en situation de handicap;

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, à la mise à disposition de ces travailleurs dans une autre entreprise;

Décret (à paraître) relatif à l'expérimentation des entreprises adaptées de travail temporaire portant modalités de mise en œuvre, de financement et d'évaluation;

Décret (à paraître) relatif à l'expérimentation par les entreprises adaptées à Mayotte d'un accompagnement des transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres employeurs;

Arrêté (à paraître) relatif aux critères des recrutements opérés, soit sur proposition du service public de l'emploi, soit directement par les entreprises adaptées, et susceptibles d'ouvrir droit aux aides financières de l'État.

Circulaire abrogée :

Circulaire DGEFP n° 2006/08 du 7 mars 2006 relative aux entreprises adaptées (EA) et centres de distribution de travail à domicile (CDTD).

Annexes :

VADEMECUM en 6 fiches :

Annexe 1. – Fiche n° 1 : l'entreprise adaptée acteur économique contribuant au développement des territoires.

Annexe 2. – Fiche n° 2 : contrat et agrément entreprise adaptée.

Annexe 3. – Fiche n° 3 : modalités de financement des entreprises adaptées.

Annexe 4. – Fiche n° 4 : le dialogue de gestion.

Annexe 5. – Fiche n° 5 : expérimentations.

Boîte à outils :

Annexe 6. – Dossier de candidature entreprise adaptée. – Demande de conventionnement et de financement.

Annexe 7. – Contrat [annuel]/[pluriannuel] d'objectifs et de moyens (comprenant 3 annexes).

Annexe 8. – Les aides financières de l'État dans le cadre de la réforme des EA.

Annexe 9. – Tableau de synthèse des critères de recrutement en entreprise adaptée.

La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle à Mesdames et Messieurs les préfets de région, Monsieur le préfet de Mayotte, Monsieur le préfet de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon, Monsieur le représentant de l'État à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, Mesdames et Messieurs les préfets de département ; copie à : Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Monsieur le directeur général de Pôle emploi ; Monsieur le président de l'UNML ; Madame la présidente de l'AGEFIPH ; Monsieur le président de FIPHFP ; Monsieur le président de CHEOPS ; Monsieur le directeur général de l'ASP.

La persistance d'écart durable de taux d'emploi et de niveau de formation des personnes en situation de handicap avec le reste de la population active appelle un profond renouvellement de nos approches des leviers de la politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap, pour faire vivre une société du travail pour tous plus inclusive.

C'est le sens des transformations inscrites dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui, outre la réforme de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, vient renforcer le cadre d'intervention des entreprises adaptées. Il s'agit de permettre à plus de personnes en situation de handicap et éloignées du marché du travail d'accéder à un emploi durable :

- en maintenant dans l'entreprise adaptée un accès majoritaire aux personnes les plus éloignées du marché du travail dont le handicap est un frein à l'emploi dans une entreprise autre que l'entreprise adaptée et appelle un cadre de travail adapté ;
- tout en permettant à davantage de travailleurs reconnus handicapés de bénéficier d'une expérience professionnelle. Il s'agit d'apporter en tant que de besoin une réponse accompagnée et adaptée tant aux travailleurs handicapés qu'aux entreprises qui souhaitent s'engager dans une approche inclusive.

1. Une ambition double : conforter le modèle des entreprises adaptées tout en innovant pour faciliter les transitions professionnelles et permettre un doublement des possibilités de parcours en entreprises adaptées d'ici 2022

Les 780 entreprises adaptées caractérisées par une diversité de tailles, de statuts juridiques et de secteurs d'activité, sont des acteurs économiques participant au développement des territoires tout en assurant environ 3 % de l'emploi des travailleurs handicapés. L'entreprise adaptée, confortée

en 2005 comme une voie médiane au service de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap éloignées du marché du travail, est consolidée dans sa dimension d'entreprise inclusive à travers deux axes :

i) *La réaffirmation de la vocation économique et sociale des entreprises adaptées*

La contribution des entreprises adaptées au développement économique des territoires et leur rôle social par la promotion d'un environnement économique inclusif en faveur des hommes et des femmes en situation de handicap sont désormais clairement inscrits dans la loi.

Ainsi le nouveau cadre de référence repose sur :

- un renforcement de leur responsabilité économique (pour une moindre dépendance aux subventions publiques) et un modèle inclusif et plus ouvert (plus de mixité avec une diversification des profils parmi les autres travailleurs) par un aménagement progressif des proportions minimale et maximale de publics en situation de handicap dans l'effectif total annuel des salariés de l'entreprise au lieu des seuls effectifs de production actuellement en vigueur ;
- une explicitation de l'accompagnement spécifique à mettre en œuvre déterminé comme « un appui à la définition du projet professionnel, des actions de formation professionnelle, et d'évaluation des compétences » dans le cadre d'un parcours d'accompagnement individualisé à la construction duquel chaque salarié contribue à sa mesure, selon ses capacités ;
- un nouveau cadre de conventionnement simplifié au moyen des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM), sous la responsabilité du représentant de l'État dans la région, d'une durée maximale de cinq ans (au lieu de trois ans). Ce nouveau cadre de contractualisation donne plus de visibilité aux entreprises adaptées pour déployer leur stratégie de développement en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (dans l'entreprise elle-même ou vers les autres employeurs) et conclure des partenariats, notamment avec les opérateurs du service public de l'emploi et les autres employeurs publics ou privés ;
- une simplification de l'architecture financière avec la mise en place d'une aide financière unique « contribuant à compenser les conséquences du handicap et des actions engagées pour l'emploi » des travailleurs reconnus handicapés. Cette aide n'est pas uniforme ; son montant est différent selon le cadre de mise en emploi au sein de l'entreprise adaptée et l'aide, hors expérimentation, peut varier pour tenir compte de l'impact du vieillissement des travailleurs reconnus handicapés dans la compensation du handicap ;
- un positionnement de la mise à disposition comme levier de réalisation du projet professionnel de la personne dans une perspective de mobilité vers un autre employeur hors entreprise adaptée. C'est également l'occasion (avec la création d'une prestation d'appui) de porter une nouvelle « réponse accompagnée » de proximité en essaimant le « savoir-faire inclusif » des entreprises adaptées auprès d'autres employeurs publics ou privés.

ii) *L'innovation par des expérimentations visant à encourager le déploiement de nouvelles approches de la mise en emploi des travailleurs handicapés avec l'objectif de faciliter les transitions professionnelles vers les autres employeurs publics et privés*

Afin de permettre au plus grand nombre de travailleurs handicapés sans emploi d'accéder au marché du travail, la réforme des entreprises adaptées s'accompagne de trois expérimentations sur le territoire national qui visent, en s'appuyant sur le savoir faire inclusif de ces entreprises, à permettre à chaque salarié, dans le cadre d'un parcours individualisé construit sur la logique du triptyque emploi-formation-accompagnement, d'acquérir une expérience professionnelle de nature à développer une accessibilité accrue à d'autres emplois.

L'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant :

- au contrat à durée déterminée « tremplin » : cette expérimentation démarrée au cours du quatrième trimestre 2018 a pour objet de favoriser les mobilités professionnelles vers les employeurs autres que les entreprises adaptées. Les entreprises adaptées autorisées expérimentent la mise en place d'un parcours d'accompagnement individualisé dans le cadre d'un contrat conclu pour une durée comprise entre 4 mois minimum et 24 mois maximum hors cas de dérogations prévus par l'article 78 de la loi du 5 septembre 2018. Ces contrats visent à dynamiser les parcours et transitions professionnelles et favoriser le développement de l'emploi des travailleurs handicapés par l'acquisition d'une expérience professionnelle, l'accès à des formations notamment pré-qualifiantes et qualifiantes selon leurs besoins ;
- au contrat de mission de travail temporaire dans le cadre de l'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) : au premier trimestre 2019 des entreprises adaptées volontaires pourront créer un établissement juridique distinct ayant pour activité exclusive de faciliter l'accès à l'emploi durable des travailleurs handicapés sans emploi ou qui courent le risque de perdre

leur emploi en raison de leur handicap.

Ces EATT mettront en œuvre, dans le respect du projet professionnel de leurs salariés, un accompagnement professionnel renforcé durant le contrat de mission ou le contrat à durée indéterminée intérimaire, et durant les intermissions. Elles proposeront des parcours individualisés tenant compte des capacités et des besoins des intérimaires reconnus handicapés qu'elles emploient. Ces expériences permettront aux travailleurs handicapés d'acquérir une expérience professionnelle et d'accéder à des formations, notamment pré-qualifiantes et qualifiantes, pour favoriser la réalisation de leurs projets professionnels. Cette expérimentation s'inscrit en complémentarité de l'expérimentation ouvrant un nouveau cas de recours à l'intérim propre aux bénéficiaires de l'OETH, ouverte par l'article 67 de la loi du 5 septembre 2018.

L'expérimentation de l'entreprise adaptée pro-inclusive : cette troisième expérimentation sera lancée au deuxième trimestre 2019. Elle est ouverte aux entreprises adaptées existantes ou nouvellement créées pour expérimenter un nouveau modèle d'entreprise adaptée fondée sur la parité et la mixité entre les différents profils de publics. Sa particularité réside dans une part de travailleurs bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé éligibles aux aides spécifiques qui sera limitée à 50 % des effectifs totaux.

Chacune de ces trois expérimentations donne lieu à des appels à candidature dans des conditions encadrées par un cahier des charges national spécifique. Ces expérimentations se terminent au 31 décembre 2022 et feront l'objet d'une évaluation.

2. Une exigence : une mobilisation et une coopération renforcées à tous les niveaux avec le service public de l'emploi, les autres acteurs de l'insertion et de la formation ainsi que tous les acteurs économiques des territoires

Cette nouvelle approche doit permettre d'offrir plus de perspectives et plus d'opportunités à davantage de personnes en situation de handicap éloignées du marché du travail à la condition d'un mouvement d'ampleur pour le développement des liens entre le service public de l'emploi, les entreprises adaptées et les autres employeurs.

i) Un renforcement des liens entre les entreprises adaptées, les autres entreprises et les branches professionnelles

Les entreprises adaptées sont des acteurs économiques produisant biens et services qui participent au développement économique des territoires et constituent par là même des maillons parfois essentiels de filières économiques. Les passerelles doivent être encouragées, sous l'impulsion conjointe de la Direccte et du conseil régional, avec les entreprises de la région notamment pour inscrire les entreprises adaptées en cohérence avec le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) et faciliter l'acquisition de compétences ou l'identification des candidats susceptibles d'être positionnés dans le cadre de pré-recrutements pour les branches et les filières. Sur la base d'une stratégie régionale « inclusion » pilotée par la Direccte et partagée en CREFOP, vous faciliterez le développement de partenariats entre les entreprises adaptées (mais également les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ...) et les autres acteurs économiques du territoire pour favoriser l'emploi en plus grand nombre des personnes en situation de handicap auprès de tous les employeurs publics ou privés à la sortie d'une mise à l'emploi en entreprise adaptée.

ii) Une coopération renforcée des acteurs concourant à sécuriser les parcours vers l'inclusion

Outre les accords nationaux, des conventions de coopération locales entre chaque entreprise adaptée et les opérateurs du SPE (Pôle emploi, Cap emploi et missions locales) pourront être mises en œuvre pour définir les conditions de réussite d'un partenariat qui couvrirait toutes les phases du parcours des personnes handicapées : au moment du recrutement, pendant son parcours dans l'entreprise adaptée et en préparation à la sortie vers un employeur autre qu'une entreprise adaptée.

Les Direccte veilleront également à ce que les représentants de ces entreprises soient associés aux réflexions du PRITH, et que des actions spécifiques aux entreprises adaptées soient mises en œuvre dans ce cadre : faire mieux connaître les entreprises adaptées, favoriser les partenariats notamment avec le service public de l'emploi, fluidifier et sécuriser les parcours entre le milieu de travail protégé et les entreprises adaptées, développer le repérage et le recrutement des publics les plus éloignés du marché du travail notamment les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé, développer les coopérations avec les autres acteurs économiques pour faciliter les passerelles entre les entreprises adaptées et les autres employeurs.

3. L'accompagnement du déploiement du nouveau cadre d'intervention des entreprises adaptées sur l'ensemble du territoire

Le nouveau cadre d'intervention des entreprises adaptées appelle à renouveler les relations entre l'État et les entreprises adaptées afin de partager les enjeux et les modalités de mise en œuvre dans chacune des régions. Les Direccte sont invitées à organiser un comité régional de suivi du déploiement des entreprises adaptées *ad hoc* associant notamment les représentants des entreprises adaptées, des représentants des collectivités territoriales (conseil régional, conseil départemental notamment au titre de leur compétence sur les maisons départementales des personnes handicapées – MDPH), les opérateurs du service public de l'emploi, l'association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), des personnes qualifiées en raison de leur expérience dans le domaine économique et social.

Afin d'accompagner les Direccte dans le déploiement de la réforme, plusieurs actions sont engagées :

- mise à disposition d'un vademecum qui détaille en 5 fiches les modalités opérationnelles du déploiement de la réforme et d'une boîte à outils partagés avec les représentants des entreprises adaptées;
- animation des correspondants sous différentes modalités: séminaires (17 novembre, 24 janvier), audioconférences régulières; sessions de formation (les deux premières sessions de novembre et décembre 2018 seront suivies de nouvelles sessions interrégionales courant 2019).

La présente instruction est complétée par les données budgétaires annuelles dans le cadre de l'instruction relative au fonds d'inclusion dans l'emploi.

Je compte sur votre mobilisation immédiate dans la mise en œuvre de cette instruction par laquelle vous œuvrez à la transformation des politiques d'emploi de nos territoires en faveur d'une société du travail pour tous et donc plus inclusive.

*La déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle,*
C. CHEVRIER

ANNEXE 1

FICHE N° 1 : L'ENTREPRISE ADAPTÉE ACTEUR ÉCONOMIQUE CONTRIBUANT AU DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

Les entreprises adaptées constituent depuis la loi de 2005 une voie médiane au service de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Ces entreprises, à vocation économique et sociale, ouvrent la perspective d'une nouvelle perception des travailleurs handicapés comme une opportunité de transformation des organisations de travail et de la production dans les entreprises pour devenir des environnements apprenants et d'acquisition de compétences en situation de travail. Elles illustrent une capacité d'innovation sociale et d'entreprendre autrement, pour recruter autrement, dont la diffusion doit permettre l'émergence d'une société du travail pour tous et plus inclusive.

I. – LA DÉFINITION

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 réaffirme l'entreprise adaptée comme une entreprise à part entière du milieu ordinaire et clarifie le cadre juridique applicable notamment par la suppression de la notion de centres de distribution de travail à domicile (CDTD).

1.1. L'entreprise adaptée (EA)

L'entreprise adaptée (EA) est une entreprise à part entière, qui permet à des personnes reconnues travailleurs handicapés¹ éloignées du marché du travail ou à des personnes courant le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs besoins et dans le respect de leurs projets professionnels. Ainsi, au terme de l'article L. 5213-13-1, « elles 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 ».

Sa vocation est de soutenir l'identification ou la consolidation d'un projet professionnel du salarié handicapé, et d'accompagner la réalisation de ce projet dans l'entreprise adaptée elle-même ou en dehors avec les autres employeurs. Il s'agit d'activer le triptyque « emploi-accompagnement-formation » selon les besoins et les capacités de chaque salarié que l'entreprise adaptée emploie, en vue d'un accès durable à l'emploi au sein de l'entreprise elle-même ou auprès d'un autre employeur public ou privé dans le cadre d'une mobilité qui valorise leurs compétences.

1.1.1. Le travail à domicile

La loi n° 2018-771 en supprimant les références à la notion de centre de distribution de travail à domicile (CDTD) dans le code du travail met fin à la confusion sur l'existence d'un dispositif distinct de celui des entreprises adaptées. Cette suppression a pour principal effet de réaffirmer que ces structures intitulées « centres de distribution de travail à domicile » sont des entreprises adaptées qui se distinguent seulement par leur modalité de mise au travail des travailleurs handicapés. La spécificité des centres de distribution de travail à domicile est de procurer aux travailleurs handicapés des travaux manuels ou intellectuels à effectuer à domicile. Il s'agit d'entreprises adaptées à part entière, soumises à la même obligation d'accompagnement spécifique afin de valoriser les compétences de leurs salariés et de permettre leur mobilité professionnelle.

Cette suppression ne remet en aucun cas en cause la possibilité de confier des travaux manuels ou intellectuels à réaliser à domicile. Le travailleur à domicile relève d'un cadre juridique précisé par le code du travail aux articles L. 7412-1 à L. 7412-3, L. 7413-1 à 4 – mise en œuvre; L. 7422-1 à 3 – temps de travail; L. 7422-4 à 8 – salaire; L. 7423-1 et 2 – règlement des litiges; L. 7424-1 à 3 – santé et sécurité au travail. Le travailleur à domicile exécute des travaux chez lui contre une rémunération forfaitaire fixée à l'avance, sur la base d'un tarif horaire et d'un temps d'exécution. Il peut s'agir d'un travail manuel (travail du vêtement comme la couture, montages industriels, etc.) ou intellectuel (dessin, écriture, relecture, traduction, etc.) confié par un ou plusieurs donneurs d'ouvrage.

Le travailleur handicapé est lié par un contrat de travail à l'employeur donneur d'ouvrage : il bénéficie des conventions et accords collectifs applicables au chef d'établissement, donneur d'ouvrage, sauf stipulations contraires prévues par ces textes.

¹ Au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Ce recours au travail à domicile implique certaines obligations de la part de l'entreprise donneuse d'ouvrage :

- le contrat de travail : hormis les contrats dont la rédaction est imposée (contrat à durée déterminée, contrat de formation en alternance), le contrat de travail à durée indéterminée a un contenu libre (sauf mentions conventionnelles obligatoires) et fait apparaître en pratique notamment l'identité et adresse des parties dont le SIRET et n° URSSAF, la fonction et qualification, le lieu de travail, *a minima* la nature des travaux, et les conditions de rémunération ;
- sur le volume de travail : le donneur d'ouvrage n'est pas obligé, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire, de fournir un volume de travail constant au travailleur à domicile. Toutefois, il ne peut pas :
 - modifier durablement, de façon unilatérale et sans se justifier, la quantité de travail fourni et la rémunération du travailleur à domicile ;
 - s'abstenir de fournir, pendant plusieurs mois et sans motif, du travail à un salarié sans lui proposer une solution de remplacement.

Enfin l'employeur donneur d'ouvrage doit, d'une part, tenir un carnet de travail qui mentionne certaines informations lors de la remise des travaux à effectuer et lors de la livraison, qui tient lieu de bulletin de salaire et, d'autre part, effectuer des déclarations d'emploi du travailleur à domicile à l'inspection du travail, au moment où il commence ou cesse de faire réaliser du travail à domicile.

1.1.2. La mise à disposition d'un autre employeur

Au titre de leur activité de production de biens et de services, les entreprises adaptées peuvent recourir à la mise à disposition, dans les conditions de la réglementation applicable, auprès d'autres employeurs. Celle-ci bénéficie d'un cadre renouvelé pour les entreprises adaptées porté par les articles L.5213-16 et D.5213-81 à D.5213-86 du code du travail qui vise un accompagnement renforcé et individualisé de chaque salarié concerné pour favoriser la réalisation de son projet professionnel. Chaque salarié doit, à sa mesure, pouvoir contribuer à la construction de ce projet.

L'entreprise adaptée peut, en accord avec chaque travailleur reconnu handicapé qu'elle emploie, mettre celui-ci à la disposition d'un autre employeur. Cette opération est réalisée à titre non lucratif dans une logique de parcours individualisé visant la réalisation du projet professionnel et la concrétisation de l'offre d'embauche par l'entreprise utilisatrice. Une aide à l'accompagnement du travailleur handicapé est financée par l'État (*cf.* fiche n° 3). L'entreprise utilisatrice participe activement à la co-construction de chaque parcours en particulier s'agissant de l'acquisition d'une expérience professionnelle, de formation concourant à la réalisation du projet professionnel du salarié qu'elle accueille.

À ce titre, l'entreprise adaptée dispose également de la possibilité de proposer une prestation d'appui aux entreprises utilisatrices, renforçant ainsi la réponse accompagnée en situation de travail des travailleurs handicapés dans l'entreprise d'accueil.

Cette prestation doit permettre à l'entreprise adaptée de valoriser son savoir-faire inclusif. Il s'agit notamment d'accompagner l'entreprise utilisatrice à faire évoluer son organisation en vue d'accueillir dans des conditions adaptées des travailleurs en situation de handicap.

Cette prestation est payée à l'entreprise adaptée, dans le cadre d'une facturation distincte de la mise à disposition.

1.2. Des expérimentations adossées à des cadres juridiques spécifiques

1.2.1. L'expérimentation de l'accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre du contrat à durée déterminée conclu en application de l'article 1242-3 du code du travail

Elle donne lieu à un avenant au contrat valant agrément, pour les entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation « CDD Tremplin » jusqu'au 31 décembre 2022. Le modèle de cet avenant est joint au cahier des charges de l'expérimentation publié par arrêté du ministre chargé de l'emploi (*cf.* fiche n° 5).

1.2.2. L'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)

L'EATT est un établissement juridiquement distinct créé par une entreprise adaptée existante afin d'exercer l'activité exclusive de travail temporaire en application de l'article 79 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018. Elle est créée à titre expérimental et fait l'objet d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens spécifiques dont le terme ne peut excéder celui fixé par la loi au 31 décembre 2022 (*cf.* fiche n° 5).

1.2.3. L'entreprise adaptée pro-inclusive

Ce nouveau modèle d'entreprise adaptée s'inspire du modèle allemand des entreprises inclusives. Son principe directeur repose sur la mixité des profils et la parité dans les effectifs salariés, entre travailleurs handicapés et autres profils (valides et autres travailleurs handicapés sans difficultés d'accès au marché du travail). La définition du dispositif et sa mise en œuvre seront portés par un décret et un cahier des charges au plus tard à la fin du 2^e trimestre 2019. Les contrats conclus avec les entreprises adaptées existantes ou nouvellement créées pour mettre en œuvre ce dispositif ne pourront excéder le 31 décembre 2022 (cf. fiche n° 5).

II. – LA CRÉATION DE L'ENTREPRISE ADAPTÉE

Aux termes de l'article L. 5213-13 du code du travail, « Les entreprises adaptées peuvent être créées par les collectivités territoriales ou des organismes publics ou privés et notamment par des sociétés commerciales. Pour ces dernières, elles sont obligatoirement constituées en personnes morales distinctes ».

Les collectivités territoriales, organismes publics ou privés, peuvent créer des entreprises adaptées, lesquelles sont soit des établissements gérés directement par ces personnes morales, soit des entités juridiquement indépendantes de ces collectivités. Dans ce dernier cas, ces collectivités territoriales, organismes publics ou privés, peuvent adopter la forme juridique la mieux adaptée aux circonstances locales. Lorsque l'entreprise adaptée est un établissement géré par une collectivité territoriale, une comptabilité analytique doit être mise en place pour en garantir l'autonomie financière.

Lorsque les entreprises adaptées sont créées par une société commerciale, leur constitution en personne morale distincte est exigée. Cette condition a pour but de renforcer leur responsabilité juridique, financière ainsi que leur autonomie.

En tout état de cause, l'entreprise adaptée doit, en application des dispositions de l'article R.5213-70 du code du travail, constituer une unité autonome et viable économiquement sur la base :

- d'une production commercialisée différenciée ;
- de lieux de production clairement identifiés ;
- de moyens en matériels et personnel distincts ;
- d'une comptabilité distincte et complète, de préférence sous la forme d'une comptabilité analytique sur la base du plan comptable général.

Seules les entreprises qui concluent un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens avec le préfet de région d'implantation bénéficient de la qualité d'entreprise adaptée. Cet agrément conditionne le soutien financier de l'État au titre des aides visant à compenser les conséquences du handicap et les actions liées à l'emploi de travailleurs handicapés.

Enfin, l'entreprise adaptée, comme toute entreprise, a droit aux aides de droit commun et notamment celles de l'État, dans la limite du respect du cadre réglementaire national européen applicable.

2.1. La section d'entreprise adaptée annexée à un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT)

Il s'agit d'une entreprise adaptée à part entière, adossée à un ESAT. Cette section doit constituer, en elle-même, une unité distincte sur le plan comptable et de la production et disposer de ses propres locaux². Elle peut être placée sous l'autorité d'un responsable partagé des deux structures.

Elle doit répondre aux mêmes conditions de fonctionnement que l'entreprise adaptée et notamment pouvoir équilibrer son exploitation. La section d'entreprise adaptée doit ainsi s'inscrire dans un projet de promotion et de mobilité professionnelle du travailleur handicapé du milieu protégé vers le marché du travail.

La reconnaissance de ces structures en tant qu'entreprise adaptée leur permet d'accomplir leur projet économique et social en bénéficiant des aides financières susceptibles d'être attribuées par le préfet de région (Direccte) dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens assorti d'un avenant financier annuel.

² Article R.344-12 du code de l'action sociale et des familles.

2.2. L'agrément «entreprise adaptée» par la conclusion du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens avec le préfet de région

Seul le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) conclu avec le préfet de région (Directe) donne droit pour la structure à l'appellation légale «entreprise adaptée» dans la région d'implantation. Il vaut agrément. Un certificat administratif peut être demandé par l'entreprise adaptée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Directe) (*cf.* fiche n° 2).

L'entreprise adaptée, soumise aux lois du marché, bénéficie du soutien financier de l'État, d'une part, parce qu'elle emploie majoritairement des travailleurs reconnus handicapés éloignés du marché du travail et, d'autre part, à raison de la proposition de projet économique et social de l'entreprise visant à déployer des parcours favorisant la réalisation des projets professionnels des travailleurs qu'elle emploie.

Comme toute entreprise à part entière, elle doit respecter les dispositions du code du travail, notamment assurer une rémunération au moins égale au salaire minimum de croissance (Smic) en vigueur aux travailleurs reconnus handicapés et appliquer les dispositions conventionnelles dont elle relève. L'employeur a donc pleine responsabilité des salaires et des charges y afférentes dans le cadre des textes en vigueur.

2.3. Les proportions minimale et maximale de travailleurs reconnus handicapés dans les effectifs salariés de l'EA

Chaque entreprise qui sollicite un agrément lui reconnaissant la qualité d'entreprise adaptée doit respecter des proportions minimale et maximale de travailleurs bénéficiaires de la qualité de travailleur handicapé dans son effectif total de salariés.

S'agissant de l'agrément, pour toutes les entreprises nouvelles ou existantes ce taux plancher est fixé à 55 % de travailleurs handicapés éligibles aux aides financières sur l'ensemble des effectifs salariés. Le taux plafond est fixé à 100 %.

S'agissant du financement, conformément à l'article D.5213-63-1 du code du travail, le montant total annuel d'aide versée à l'entreprise adaptée au titre de l'emploi des travailleurs handicapés dans les conditions mentionnées à l'article R.5213-76 ne peut permettre de financer une proportion de travailleurs handicapés supérieure à 75 % de l'effectif salarié annuel de l'entreprise pour les nouvelles entreprises (pour celles existantes *cf.* mesures transitoires, fiche 2).

2.4. L'entreprise adaptée, un acteur de plein droit de l'économie sociale et solidaire

L'entreprise adaptée contribue au développement de nos territoires et constitue une réponse accompagnée de proximité qui promeut un environnement économique inclusif favorable aux femmes et aux hommes en situation de handicap. À ce titre l'entreprise adaptée peut prétendre à l'agrément «entreprise solidaire d'utilité sociale (ESUS)³». Cet agrément instauré par la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie solidaire, est ouvert à chaque entreprise adaptée sous réserve de remplir deux conditions :

- ne pas avoir de titres de capital, lorsqu'ils existent, admis aux négociations sur un marché réglementé ;
- respecter les conditions fixées par les articles 1^{er} et 2 de la loi de 2014 :
 - a) Un but social autre que le seul partage des bénéfices ;
 - b) Une lucrativité encadrée ;
 - c) Et une gouvernance démocratique et participative.

Cet agrément ESUS ouvre à l'entreprise adaptée un accès à des financements facilités par l'intermédiaire de l'épargne d'entreprise.

III. – LES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE ADAPTÉE

Les entreprises adaptées s'engagent à recruter des travailleurs reconnus handicapés⁴ sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap (*cf.* annexe public éligible ci-après). L'orientation vers le marché du travail délivrée par les MDPH n'est plus une condition d'éligibilité et de recrutement en entreprise adaptée.

³ Selon les modalités prévues par les articles L.332-17-1 et R.332-21- 1 à 5 du code du travail.

⁴ Au sens de l'article L.5213-2 du code du travail.

Les deux mécanismes de recrutement prévus par la loi du 11 février 2005 sont maintenus par la loi du 5 septembre 2018. Les personnes remplissant les critères non cumulatifs fixés par arrêté⁵ du ministre chargé de l'emploi peuvent être recrutées selon deux voies distinctes mentionnées à l'article L.5213-13-1 du code du travail.

3.1. Sur proposition du service public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi et mission locale)

Le service public de l'emploi peut proposer des candidats en tenant compte de leur projet professionnel, de leurs besoins et des difficultés qu'ils rencontrent. À cet effet le service public de l'emploi pourra s'appuyer, le cas échéant, sur les préconisations de la commission des droits et de l'autonomie (CDAPH).

Pour faciliter l'identification des travailleurs handicapés, une coopération renforcée au niveau territorial doit s'établir entre l'entreprise adaptée et les acteurs du service public de l'emploi.

3.2. Par voie directe pour des travailleurs bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, remplissant les critères non cumulatifs fixés par arrêté du ministre chargé de l'emploi

Une entreprise adaptée peut recruter des travailleurs bénéficiaires de la qualité de travailleur handicapé, sans toutefois passer par le service public de l'emploi, et bénéficier des aides de l'État⁶ pour ces travailleurs, si ces derniers répondent aux critères caractérisant une situation d'éloignement du marché du travail qui justifie le besoin d'un environnement et d'un encadrement adaptés. La liste de ces critères est établie par arrêté pour les entreprises adaptées hors expérimentation. Dans le cadre des expérimentations, les publics éligibles sont visés dans le cahier des charges national de chaque expérimentation. Ce cahier des charges est approuvé par arrêté du ministre chargé de l'emploi et publié au *Journal officiel* (cf. fiche n° 5).

3.3. Une sécurisation des parcours des travailleurs employés par les entreprises adaptées

Les passerelles avec les autres employeurs (publics ou privés) constituent un des objectifs assignés à l'entreprise adaptée. Elles s'organisent dans un environnement qui offre certaines garanties et une sécurisation des parcours des travailleurs handicapés.

Outre les conditions renouvelées de la mise à disposition telle que mentionnée à l'article L.5213-16, le code du travail organise les conditions de mise en œuvre d'une véritable priorité de réembauche.

Un salarié handicapé qui démissionne d'une entreprise adaptée pour occuper un emploi chez un employeur autre qu'une entreprise adaptée, bénéficie pendant une durée d'un an à compter de la rupture du contrat de travail d'une priorité de réembauche. Pour exercer ce droit, le travailleur concerné qui souhaite réintégrer l'entreprise adaptée manifeste son souhait par tout moyen conférant date certaine à sa demande. L'entreprise adaptée est alors tenue de l'informer de tout emploi disponible compatible avec sa qualification, dans ce délai.

En cas de réintégration d'un salarié, l'entreprise adaptée peut faire une demande de révision à la hausse de l'enveloppe financière qui lui est affectée pour accueillir de nouveau ce travailleur. Il en est de même pour le salarié handicapé remplaçant un travailleur handicapé de l'EA mis à disposition d'une autre entreprise.

⁵ Cet arrêté concerne les entreprises adaptées hors expérimentation. Pour chaque expérimentation, les critères sont fixés dans le cahier des charges approuvés par arrêté de la ministre chargée de l'emploi qui fixent les critères.

⁶ Dans la limite de l'enveloppe allouée dans le cadre de l'avenant financier mentionné à l'article R. 5213-65 du code du travail.

ANNEXE 2

FICHE N° 2: CONTRAT ET AGRÉMENT ENTREPRISE ADAPTÉE

L'État entend regarder les entreprises adaptées à la fois comme un outil de la politique de l'emploi en faveur des personnes handicapées et comme un ensemble d'acteurs économiques qui contribue au développement des territoires, en déployant une réponse de proximité au défi de l'exclusion du marché du travail des personnes en situation de handicap pour faire vivre une société du travail pour tous.

Les organismes porteurs de cette ambition peuvent proposer au préfet de région (Direccte) d'agrèer le projet¹ économique et social qu'ils ont conçu en faveur de l'accès durable à l'emploi des travailleurs handicapés qui en sont très éloignés. Pour pouvoir bénéficier de cet agrément, il convient que les organismes répondent aux critères mentionnés à l'article L.5213-13-1 du code du travail. Les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens valent agrément.

I. – LE CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS (CPOM): LE NOUVEAU CADRE DE CONVENTIONNEMENT À COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2019

Les nouvelles modalités de contractualisation doivent permettre la négociation d'objectifs opérationnels en lien avec les orientations stratégiques de l'État dans le territoire d'implantation dans le cadre d'un dialogue de gestion contextualisé², pour favoriser le développement de l'emploi des travailleurs handicapés en entreprise adaptée et en dehors par un renforcement des liens avec les autres acteurs du territoire, dont les employeurs (publics et privés) mais également avec le service public de l'emploi.

Les CPOM formalisent l'articulation entre les objectifs opérationnels négociés, notamment d'emploi, et l'attribution de moyens pour atteindre les résultats d'accès à l'emploi attendus dans le prolongement de l'engagement national.

1.1. Les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens un périmètre régional d'intervention

La structure qui sollicite un agrément « entreprise adaptée » présente au préfet de région (Direccte), à l'appui de sa demande, un projet économique et social viable en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés, qui sera exécuté sous sa seule responsabilité.

Le préfet de région (Direccte) tient compte des besoins économiques et sociaux, de l'offre existante sur le territoire et des caractéristiques du projet économique et social de la structure pour décider de conclure un contrat. Ce contrat vaut agrément dans la région d'implantation, ce qui signifie qu'il reconnaît la qualité d'entreprise adaptée à l'organisme signataire à l'échelle de la région pour tous les établissements listés dans l'annexe « identification de l'entreprise adaptée » du contrat relevant de son ressort géographique.

Afin de simplifier les démarches des entreprises, lorsqu'une structure souhaite s'implanter ou est implantée dans plusieurs régions et qu'elle sollicite l'agrément, sa demande est adressée au préfet de la région dans laquelle elle a son siège social. Le préfet de la région d'implantation du siège social coordonne l'instruction de la demande avec les autres préfets concernés qui lui transmettent leurs avis.

Le préfet de la région d'implantation du siège social notifie la décision reprenant les avis des préfets de région dont relève chaque établissement. Le préfet de région d'implantation du siège social ne peut substituer sa position à celle du ou des préfets des régions concernées. L'instruction des demandes par les régions concernées s'inscrit dans un délai raisonnable qui ne peut excéder deux mois à compter d'une transmission complète du dossier à instruire.

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens est conclu entre l'organisme représentant les établissements et le préfet de région duquel relève chaque établissement.

Afin de donner plus de visibilité aux entreprises, le contrat peut être conclu pour une durée maximale de 5 ans.

¹ Ils le mettront en œuvre sous leur propre responsabilité.

² Cf. fiche dialogue de gestion.

Ce contrat s'inscrit dans le régime de la subvention et doit permettre d'organiser une véritable cohérence entre l'attribution de la subvention de l'État, le projet économique et social mis en place par l'entreprise adaptée et les objectifs opérationnels négociés avec l'État.

La durée du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu peut être inférieure à la durée maximale de 5 ans dans plusieurs cas :

- lorsque la structure est nouvellement créée, une durée de 3 ans peut être fixée afin de permettre de suivre le déploiement du projet et tirer, du bilan consolidé des dialogues de gestion, les conditions d'une prolongation de 2 ans jusqu'à la durée maximale (3 + 2 = 5 ans) ou au contraire de ne pas poursuivre la relation contractuelle ;
- lorsque la structure ne présente pas ou plus les garanties suffisantes de viabilité économique ou de stabilité de gouvernance ;
- lorsqu'au terme de son contrat la structure agréée, présente une nouvelle demande d'agrément « entreprise adaptée », et que l'analyse du bilan d'exécution du précédent contrat démontre des insuffisances, manquements ou inexécution des dispositions de ce contrat notamment en matière d'organisation de l'accompagnement spécifique, en cas d'observations répétées des agents de contrôle de l'inspection du travail sur l'application de la législation, sur la mise à disposition des documents nécessaires aux contrôles (par exemple) peuvent justifier la proposition d'une durée inférieure à la durée maximale de 5 ans. Cette période doit permettre à l'entreprise adaptée d'ajuster son organisation avec l'appui, le cas échéant de la Direccte.

À titre exceptionnel le préfet de région (Direccte) peut proposer la prolongation pour un an d'un CPOM arrivant à échéance, lorsque l'entreprise adaptée est confrontée à des difficultés particulièrement importantes afin de permettre, soit l'achèvement des parcours en cours, soit pour faciliter les opérations de reclassement par le service public de l'emploi des travailleurs handicapés.

1.2. Instruction des critères d'agrément et de financement des entreprises adaptées par la Direccte

1.2.1. Adéquation du projet économique et social avec les orientations stratégiques régionales en faveur de l'inclusion

Les dossiers de candidature sont déposés auprès de la Direccte du lieu d'implantation de la structure selon un modèle type établi sur la base de l'article R. 5213-64 (*cf.* Boîte à outils de la circulaire). Les Direccte peuvent organiser la sélection de projet dans le cadre d'une procédure d'appel à projets, dans des conditions et délais déterminés dans le cadre d'un cahier des charges.

La demande reçue doit faire l'objet d'un accusé de réception par la Direccte qui indique un délai d'instruction raisonnable qui ne peut excéder deux mois à compter d'une transmission complète du dossier à instruire, au terme duquel une décision sera notifiée. Dans le cadre d'une demande concernant plusieurs régions, la Direccte dont relève le siège social se met en relation avec les autres Direccte afin de définir un calendrier d'instruction coordonné. Lorsque la demande est incomplète, la communication des pièces manquantes doit s'inscrire dans un délai au terme duquel il sera à défaut déclaré incomplet et donc rejeté.

Aux termes de l'article R. 5213-62 du code du travail, le préfet de région, en tenant compte des besoins économiques et sociaux et de l'offre existante sur son territoire, peut conclure un CPOM avec une structure présentant un projet économique et social viable. L'État sera donc attentif à la cohérence des projets avec les caractéristiques du territoire et à la qualité de la réponse accompagnée déployée dans le cadre des parcours vers l'emploi.

S'agissant de l'attendu en termes de résultats d'accès à l'emploi, il convient de distinguer les entreprises adaptées « hors expérimentation » et celles autorisées à mettre en œuvre une expérimentation :

Pour les entreprises adaptées « hors expérimentation »

Il n'y a pas d'objectifs chiffrés de sorties en emploi durable (EA par EA) mais un objectif global national pour les EA hors expérimentation est de passer de 1 % en 2019 à 2,5 % en 2022 (restitué par extranet-en agrégé à l'échelle du CPOM). Toutefois, l'exploitation des données relatives à la qualification des sorties, notamment sur les profils concernés et les modalités d'accompagnement qui ont rendu possibles ces sorties, doit permettre d'enrichir le dialogue de gestion avec chaque entreprise. L'ensemble des restitutions des CPOM est agrégée afin de permettre une vue nationale de la réalisation de l'objectif national.

Pour les mises à disposition (MAD), un objectif de sortie en emploi durable de 30 % des MAD arrivées à terme dans l'année est fixé.

Pour les EA autorisées à mettre en œuvre une expérimentation

Dans le cadre des expérimentations (CDD tremplin, EATT) l'objectif de sorties en emploi durable parmi les contrats arrivés à échéance dans l'année est fixé à 30 % chaque année pour chaque entreprise adaptée.

1.2.2. Les proportions minimale et maximale de travailleurs handicapés dans l'effectif salarié de l'EA

1.2.2.1. Les règles en vigueur

En matière d'agrément (D. 5213-63) :

- la proportion minimale (taux plancher) par entreprise adaptée (ensemble des établissements listés dans l'annexe « identification de l'entreprise adaptée ») de travailleurs handicapés éligibles aux aides dans les effectifs salariés annuels constitue une norme d'agrément; elle est fixée à 55 % pour toutes les entreprises existantes ou créées à compter de 2019;
- la proportion maximale (taux plafond) par entreprise adaptée (ensemble des établissements listés dans l'annexe « identification de l'entreprise adaptée ») de travailleurs handicapés éligibles aux aides dans les effectifs salariés annuels constitue une norme d'agrément; elle est fixée à 100 % pour toutes les entreprises existantes ou créées à compter de 2019.

En matière de financement (D. 5213-63-1) :

- un taux maximum de financement susceptible d'être versé à une entreprise adaptée est fixé par l'article D. 5213-63-1. Ainsi le montant total annuel d'aide versée à l'entreprise adaptée au titre de l'enveloppe financière allouée est calculé sur la base d'une proportion de travailleurs handicapés qui ne peut être supérieure à 75 % de l'effectif salarié annuel de l'entreprise agréée à compter du 1^{er} janvier 2019.

Pour les entreprises adaptées agréées avant le 1^{er} janvier 2019, il est prévu une période transitoire³ entre 2019 et 2022. La proportion de travailleurs handicapés s'établit à 90 % pour l'année 2019, 85 % pour l'année 2020, 80 % pour l'année 2021, et 75 % pour l'année 2022.

	2019	2020	2021	2022
Entreprises agréées avant le 1 ^{er} janvier 2019	90 %	85 %	80 %	75 %
Entreprises agréées à compter du 1 ^{er} janvier 2019	75 %			

N.B. – Les travailleurs reconnus handicapés ayant conclu un contrat à durée déterminée dit « tremplin » sont exclus du calcul.

N.B. – Dans l'extranet ASP, lors de la création d'une nouvelle EA, possibilité d'identifier une « EA agréée avant la réforme du 1^{er} janvier 2019 » (dans certains cas particuliers. Exemple: agrégation de 2 COT en 1 CPOM).

L'effectif salarié annuel de l'entreprise adaptée est déterminé en équivalent temps plein travaillé, selon les dispositions de l'article R. 130-1 du code de la sécurité sociale.

1.2.2.2. La détermination du taux plancher (proportion minimale)

Calcul du plancher

Calcul en ETP (contrat de travail) au numérateur et dénominateur

$$\text{Taux plancher} = \frac{\text{Total des ETP des TH éligibles aux aides (AAP classique + MAD + CDD Tremplin)}}{\text{Effectif total en ETP}}$$

1.2.3. Un accompagnement spécifique

Aux termes de l'article L. 5213-13 du code du travail, l'entreprise adaptée met en œuvre pour les salariés qu'elle emploie « 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 ». Dans ce cadre elle construit des parcours d'accompagne-

³ Article 5 du 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, à la mise à disposition de ces travailleurs dans une autre entreprise.

ment individualisés qui tiennent compte des besoins et capacités des travailleurs handicapés qu'elle emploie. Cet accompagnement peut comprendre, notamment, une aide à la définition du projet professionnel, des actions de formation professionnelle et des actions d'évaluation des compétences (R. 5213-66). Lorsque la situation des travailleurs handicapés qu'elle emploie le nécessite, cet accompagnement comporte également une dimension sociale.

À ce titre, ces entreprises doivent se doter d'une organisation et de moyens suffisants pour assurer l'accueil, le suivi, l'accompagnement socio-professionnel, l'encadrement technique et la formation afin de favoriser la réalisation du projet professionnel de chaque salarié.

Cette mission d'accompagnement comprend donc une double dimension : dans l'emploi et vers l'emploi. La première vise à faciliter l'exercice des missions professionnelles exécutées dans le cadre de l'entreprise adaptée, pour lequel l'encadrement professionnel joue un rôle majeur.

La seconde consiste, à partir des expériences professionnelles antérieures et actuelles, à favoriser la définition et la réalisation d'un projet professionnel au sein de l'EA ou en dehors. Cet accompagnement comporte notamment l'évaluation des capacités et des compétences du salarié, le cas échéant en recourant à des outils tels que la période de mise en situation en milieu professionnel, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) étendue, la recherche d'une formation adaptée aux besoins du salarié et la recherche d'un emploi à l'issue du parcours au sein de l'entreprise adaptée.

Le contenu des contrats et leurs avenants

Cf. Boîte à outils – modèle type de contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) et ses avenants.

1.2.4. Les avenants financiers

Pour une EA « hors expérimentation », l'avenant financier comprend 2 sous-enveloppes pour permettre d'identifier :

- les aides au poste, subvention salariale contribuant à compenser « les conséquences du handicap et les actions engagées liées à l'emploi de travailleurs reconnus handicapés » (R. 5213-76) ; y figure un montant annuel qui tient compte de l'impact du vieillissement des travailleurs handicapés ;
- les aides à l'accompagnement au titre de la mise à disposition (MAD) ayant pour objet l'accompagnement professionnel individualisé visant à favoriser la réalisation du projet professionnel et faciliter [l'] embauche » des travailleurs handicapés mis à disposition (D. 5213-81) avec mention d'un montant annuel.

Les précisions de gestion relèvent de l'instruction annuelle relative à la notification des moyens dans le cadre du fonds d'inclusion dans l'emploi.

Pour une EATT, l'avenant financier est constitué d'une seule enveloppe : un montant annuel pour les aides spécifiques à l'EATT. Le modèle type du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens et son avenant sont fixés par le cahier des charges national de l'expérimentation.

Pour une EA pro-inclusive, l'avenant financier comprend 2 sous-enveloppes (non fongibles entre elles) :

- un montant annuel pour les aides au poste spécifiques à l'EA pro-inclusive ;
- un montant annuel pour les mises à disposition.

Le modèle type du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens et son avenant sont fixés par le cahier des charges national de l'expérimentation.

Pour les EA expérimentant le CDD-Tremplin : lorsque l'entreprise adaptée est autorisée à expérimenter le CDD Tremplin (EA classique et EA pro-inclusive), un second avenant financier spécifique à l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre du CDD « Tremplin » sera établi. Cet avenant précisera un montant annuel pour les CDD Tremplin. Le modèle type est fixé par le cahier des charges national de l'expérimentation.

Le cadre juridique et financier des aides relatif aux expérimentations est détaillé dans la fiche n° 5.

Le dialogue de gestion, la négociation du projet et des moyens

La Direccte réalise chaque année un dialogue de gestion avec les entreprises adaptées. Il permet de construire avec l'EA une vision partagée sur la mise en œuvre de son projet inclusif, de s'assurer de sa pertinence au regard des objectifs poursuivis et des caractéristiques des personnes embauchées et accompagnées.

Le dialogue de gestion s'appuie sur l'analyse des engagements négociés et des données du bilan annuel d'activité. Cette démarche tient compte du cycle de vie du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.

Dans tous les cas il permet de déterminer de manière contextualisée les moyens affectés à l'EA au regard de son projet et des résultats obtenus. La conduite de ce dialogue de gestion rend nécessaire des échanges réguliers sur l'état d'avancement des actions prévues dans le cadre du CPOM.

Le cadre du dialogue de gestion est précisé dans la fiche n° 4.

Le contrôle de l'exécution des CPOM

Le préfet (Directe) contrôle l'exécution du contrat et de ses avenants. L'employeur lui fournit, à sa demande, tout élément permettant de vérifier la bonne exécution du contrat, la réalité des actions mises en œuvre ainsi que leurs résultats. Outre les restitutions issues de l'extranet géré par l'ASP, le bilan annuel d'activité constitue un outil central du pilotage et reprend la même structure qu'il s'agisse d'une EA hors expérimentation ou d'une EA autorisée à mettre en œuvre une expérimentation.

L'entreprise adaptée transmet chaque année au préfet (Directe) ses comptes annuels et un bilan d'activité précisant pour les salariés handicapés qu'elle accompagne, les actions mises en œuvre et leurs résultats à l'issue du parcours.

Ce document précise les réalisations en termes de suivi, d'accompagnement social et professionnel, de formation, d'encadrement des travailleurs handicapés.

II. – PHASE TRANSITOIRE COT-CPOM

Au 1^{er} janvier 2019, seuls les contrats d'objectifs triennaux en cours continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme (article 76 de la loi n° 2018-771). Les relations entre les EA et l'État vont profondément évoluer (contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens - CPOM, dialogues de gestion contextualisés, évolution de la notion de plancher, introduction de la notion de plafond, cadre expérimental à intégrer aux réflexions, etc.).

La phase transitoire 2019 doit permettre de laisser le temps aux Directe de contractualiser selon le nouveau cadre et d'attendre l'adaptation de l'extranet ASP (nouvelles modalités de calcul disponibles entre avril et mai 2019). Par conséquent, vous trouverez ci-après la méthode retenue. Cf. calendrier de gestion de la période transitoire et le calendrier des paiements prévisionnels ci-dessous :

Réforme des entreprises adaptées/Gestion de la période transitoire

PERIODE TRANSITOIRE					SORTIE DE LA PERIODE TRANSITOIRE	
De janvier à avril 2019					A partir d'avril-mai 2019	
<p>Signature d'un : • CPOM selon le nouveau cadre • Avenant financier (AF) 2019 « nouvelle version » >>> envoi courrier à l'ASP : un original de l'AF</p>	<p>Pour les COT qui se terminent au 31/12/2017 et pour lesquels un avenant de prolongation a été signé jusqu'au 31/12/2018 (fin de COT dans l'extranet = 31/12/2020)</p>	<p>Pour les EA existantes dont l'échéance du COT est au 31/12/2018 (fin de COT dans l'extranet = 31/12/2018)</p>	<p>Pour les EA existantes dont l'échéance du COT va au-delà du 31/12/2018</p>	<p>Spécificité pour les EA habilitées à expérimenter le « CDD Tremplin »</p>	<p>Pour les nouvelles EA et pour les EA existantes dont l'échéance administrative du COT est au 31/12/2018</p>	<p>Pour les autres EA</p>
<p>Modalités administratives</p>	<p>• Signature d'un nouvel avenant au COT d'une durée de 4 mois (date de signature au plus tard le 31/12/2018) >>> pas d'envoi à l'ASP • avant le 01/05/2019, négociation et dialogue de gestion pour signature d'un CPOM, allant du 01/01/2019 au 31/12/2020X + signature de l'AF 2019 "nouvelle version" >>> envoi courrier à l'ASP : un original de l'AF</p>	<p>• Signature d'un avenant au COT d'une durée de 4 mois (date de signature au plus tard le 31/12/2018) >>> pas d'envoi à l'ASP • avant le 01/05/2019, négociation et dialogue de gestion pour signature d'un CPOM, allant du 01/01/2019 au 31/12/2020X + signature de l'AF 2019 "nouvelle version" >>> envoi courrier à l'ASP : un original de l'AF</p>	<p>• Dialogue de gestion pour signature d'un AF 2019 « nouvelle version » avant le 01/05/2019 >>> envoi courrier à l'ASP : un original de l'AF</p>	<p>• Avenant au Contrat (COT ou CPOM) pour l'expérimentation « CDD Tremplin » >>> envoi courrier à l'ASP : un original de l'avenant au COT ou CPOM</p>	<p>• Saisie d'un nouveau « CPOM » par la DIRECCTE pour la période 01/01/2019 - 31/12/2020X • Saisie de l'AF "nouvelle version" du 01/01/2019 au 31/12/2019. >>> envoi courrier à l'ASP : un original de l'AF • Réalisation du COT au 30/04/2019 par l'ASP (automatique lors de la validation de l'AF).</p>	<p>• Saisie d'un nouveau « CPOM » par la DIRECCTE pour la période 01/01/2019 - 31/12/2020X • Saisie de l'AF "nouvelle version" du 01/01/2019 au 31/12/2019. >>> envoi courrier à l'ASP : un original de l'AF • Réalisation du COT au 30/04/2019 par l'ASP (automatique lors de la validation de l'AF).</p>
<p>En pratique dans l'extranet</p> <p>Relation ASP</p>	<p>• Saisie par la DIRECCTE d'un « COT » pour la période 01/01/2019 - 31/12/2021 • Saisie d'un AF "ancienne version" dans l'écran disponible sur la base de l'AF signé avec l'EA (utilisation de la calculatrice 1) >>> envoi courrier à l'ASP : impression de la calculatrice avec signature et cachet (envoi en même temps que l'AF papier 2019).</p>	<p>• Reconstitution automatique de l'avenant financier 2018 (Directe : actualisation des enveloppes des AF reconduits automatiquement pour prendre en compte l'évolution du SMIC horaire = 10,03 €) • Le cas échéant, possibilité de modifier l'AF reconduit au vu de l'AF signé avec l'EA (utilisation de la calculatrice 1) >>> envoi courrier à l'ASP : impression de la calculatrice avec signature et cachet (envoi en même temps que l'AF papier 2019).</p>	<p>• Reconstitution automatique de l'avenant financier 2018 (Directe : actualisation des enveloppes des AF reconduits automatiquement pour prendre en compte l'évolution du SMIC horaire = 10,03 €) • Le cas échéant, possibilité de modifier l'AF reconduit au vu de l'AF signé avec l'EA (utilisation de la calculatrice 1) >>> envoi courrier à l'ASP : impression de la calculatrice avec signature et cachet (envoi en même temps que l'AF papier 2019).</p>	<p>• Réception de l'avenant au contrat par l'ASP • Coche "EA habilitée à expérimenter le CDD tremplin" renseignée par l'ASP • Possibilité de modifier l'AF dupliqué ou reconduit au vu de l'avenant au contrat spécifique au CDD Tremplin, et le cas échéant au vu de l'AF hors expérimentation signé avec l'EA (utilisation de la calculatrice 2 ou 1) >>> envoi courrier à l'ASP : impression de la calculatrice avec signature et cachet (envoi en même temps que l'avenant au COT ou au CPOM et le cas échéant en même temps que l'AF papier 2019).</p>	<p>• Régularisation des paiements en tenant compte des montants d'aides applicables à compter du 1er janvier 2019.</p>	<p>• Régularisation des paiements en tenant compte des montants d'aides applicables à compter du 1er janvier 2019.</p>
<p>Paiement des aides</p>	<p>14 604 € (80% du SMIC) pour les AAP « classiques » et pour les CDD Tremplin 0 euro pour les mois concernés par la MAD</p>					

Calendrier de paiement ASP

Mois	Dates de paiement	Modalités de paiement prévisionnelles
févr-19	20 et 28/02	Paiement des aides à hauteur de 14 604 euros (80% du SMIC) pour les AAP et les CDD Tremplin, et à 0 euro pour les mois concernés par la MAD
mars-19	20 et 29/03	
avr-19	19 et 30/04 (dates prévisionnelles)	
mai-19	17 et 28/05 (dates prévisionnelles)	Régularisation des paiements antérieurs, en tenant des montants applicables à compter du 1er janvier 2019
juin-19	18 et 27/06 (dates prévisionnelles)	Premier exercice de régularisation-écrêtage (Plafond)
juil-19	19 et 31/07 (dates prévisionnelles)	
août-19	19 et 30/08 (dates prévisionnelles)	
sept-19	20 et 30/09 (dates prévisionnelles)	Deuxième exercice de régularisation-écrêtage (Plafond + Europe)
oct-19	18 et 31/10 (dates prévisionnelles)	
nov-19	20 et 29/11 (dates prévisionnelles)	
déc-19	16 et 26/12 (dates prévisionnelles)	Troisième exercice de régularisation-écrêtage (Plafond + Europe)*

* Quatrième exercice de régularisation-écrêtage (Plafond + Europe) prévu en janvier 2020

ANNEXE 3

FICHE N° 3 : MODALITÉS DE FINANCEMENT DES ENTREPRISES ADAPTÉES

Le nouveau cadre d'intervention des entreprises adaptées (EA) repose sur une clarification des modalités de financement avec une triple finalité :

- contribuer à compenser les conséquences du handicap et des actions engagées pour l'emploi majoritaire de travailleurs handicapés sans emploi parmi les plus éloignés du marché du travail;
- soutenir de nouvelles approches de la mise en emploi des travailleurs handicapés, par l'expérimentation, afin de favoriser la construction de parcours individualisés fondés sur le triptyque « emploi-formation-accompagnement » avec l'objectif de faciliter les passerelles - transitions professionnelles vers les autres employeurs publics et privés;
- permettre le doublement du nombre de personnes accompagnées par les entreprises adaptées sur la période 2018-2022 (+ 40 000 pour atteindre 75 000 personnes en 2022).

I. – NATURE ET MONTANT DE L'AIDE FINANCIÈRE DES ENTREPRISES ADAPTÉES HORS EXPÉRIMENTATION

Le nouveau schéma financier repose sur un engagement partagé avec les représentants des EA de recentrer le recrutement sur les personnes en situation de handicap, sans emploi ou en risque de perte d'emploi en raison de leur handicap, parmi les plus éloignées du marché du travail. Cette orientation s'inscrit en cohérence avec la transformation de la politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap (réforme de l'obligation d'emploi, réaffirmation de leur caractère prioritaire au titre de l'effort du plan d'investissement dans les compétences, restructuration pour une meilleure lisibilité de l'offre de service pour les bénéficiaires et les employeurs). Ce recentrage appelle à tenir compte de l'impact du vieillissement sur la compensation de la moindre productivité, de l'adaptation de l'environnement de travail en conséquence.

1.1. Le régime juridique de l'aide au poste

L'aide financière susceptible d'être versée à une entreprise adaptée « hors expérimentations » relève du régime de la subvention. Il s'agit d'une subvention salariale forfaitaire contribuant à compenser « les conséquences du handicap et les actions engagées liées à l'emploi de travailleurs reconnus handicapés » (R. 5213-76).

Ces aides sont des aides d'État relevant du règlement (UE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014, en particulier son article 33 : aides à l'emploi de travailleurs handicapés sous forme de subventions salariales, et plus particulièrement du régime cadre exempté de notification n° SA.40208 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés.

Les EA devront être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts dits « admissibles », c'est-à-dire les coûts salariaux supportés au cours de toute la période pendant laquelle le travailleur handicapé est employé par l'EA.

Selon la réglementation applicable, l'intensité de l'aide (en d'autres termes son montant) ne peut excéder 75 % des coûts admissibles. Dans le cas contraire, la partie d'aide qui dépasse ce seuil fait l'objet d'une récupération selon les modalités dites « écrêtage Europe » (*cf. infra* § 5).

1.2. Le montant de l'aide financière en EA « hors expérimentation »

Base : calculé sur le temps de travail effectif ou assimilé du salarié.

La référence ETP = durée collective du travail applicable dans l'entreprise.

Le montant de l'aide est modulé pour tenir compte de l'impact du vieillissement du travailleur handicapé sur la compensation de la moindre productivité, de l'adaptation de l'environnement de travail. Trois montants d'aide sont ainsi attachés à trois tranches d'âge. Ces montants, fixés par arrêté, sont réévalués chaque année, à compter du 1^{er} janvier 2020, en fonction de l'évolution du salaire minimum de croissance. Le cas échéant, chacun des montants de l'aide est réduit à due proportion du temps de travail effectif ou assimilé.

Pour 2019, le montant est fixé comme suit :

TRAVAILLEURS ÂGÉS DE MOINS de 50 ans	TRAVAILLEURS ÂGÉS de 50 ans à 55 ans	TRAVAILLEURS ÂGÉS de 56 ans et plus
15 400 €	15 600 €	16 000 €

Des montants spécifiques peuvent être mis en place à Mayotte pour tenir compte du niveau du Smic en vigueur dans ce territoire.

1.3. L'aide minorée en cas d'absence pour maladie ou accident

Une aide minorée en cas d'absence pour maladie ou accident peut être versée aux entreprises adaptées. Cette aide d'un montant forfaitaire de 30 % du Smic horaire brut peut être perçue lorsque l'employeur maintient le salaire. Elle tient compte de la durée du travail applicable ou de la durée inscrite au contrat en cas de travail à temps partiel, dans la limite de la durée légale du travail. Elle est calculée selon les modalités fixées par l'article R. 5213-77 du code du travail.

1.4. Les aides financières dans le cadre de la mise à disposition auprès d'un autre employeur

1.4.1. Le régime juridique de l'aide

L'aide financière susceptible d'être versée à une entreprise adaptée relève du régime de la subvention.

Il s'agit d'une subvention forfaitaire contribuant « à l'accompagnement professionnel individualisé visant à favoriser la réalisation du projet professionnel et faciliter l'embauche » des travailleurs handicapés mis à disposition (D. 5213-81 du code du travail). L'accompagnement comme l'encadrement professionnel sont assurés par un ou plusieurs salariés, en principe permanents de l'établissement, en nombre suffisant pour créer les conditions d'un véritable parcours individualisé.

L'aide à l'accompagnement est une aide d'État relevant du règlement (UE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 (article 34 : aides destinées à compenser les surcoûts liés à l'emploi de travailleurs handicapés) et plus particulièrement du régime cadre exempté de notification N° SA.40208 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés.

Les EA devront être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts dits « admissibles » :

- a) Les coûts liés à l'adaptation des locaux ;
- b) Les coûts liés à l'emploi de personnes uniquement pour le temps passé à assister les travailleurs handicapés et les coûts liés à la formation de ces personnes à cette tâche ;
- c) Les coûts liés à l'adaptation des équipements existants, à l'acquisition de nouveaux équipements ou à l'acquisition et à la validation de logiciels destinés à être utilisés par les travailleurs handicapés, notamment des outils technologiques adaptés ou d'assistance, qui s'ajoutent à ceux que le bénéficiaire aurait supportés s'il avait employé des travailleurs ne souffrant pas d'un handicap ;
- d) Les coûts directement liés au transport de travailleurs handicapés vers le lieu de travail et dans le cadre de leurs activités professionnelles ;
- e) Les coûts salariaux pour les heures passées en rééducation par un travailleur handicapé ;
- f) Lorsque le bénéficiaire de l'aide fournit un emploi protégé, les coûts de la construction, de l'installation ou de la modernisation des unités de production de l'entreprise concernée, ainsi que les coûts d'administration et de transport, pour autant que ceux-ci résultent directement de l'emploi de travailleurs handicapés.

Selon la réglementation applicable, l'intensité maximale de l'aide (en d'autres termes son montant maximum) peut correspondre à 100 % des coûts admissibles.

Les entreprises adaptées devront justifier et démontrer que les coûts que représente l'accompagnement de ces personnes, et principalement les heures passées à accompagner leurs salariés en MAD, et les coûts attachés à la formation de ces accompagnants, s'élèvent bien au montant de l'aide fixé par ETP accompagné pour l'année par arrêté. Les modalités de recueil des justificatifs seront précisées lors d'une actualisation de la fiche courant 2019.

1.4.2. Le montant de l'aide

Base : calculé sur le temps de travail effectif ou assimilé du salarié.

La référence ETP = durée collective du travail applicable dans l'entreprise.

Le montant d'aide, fixé par arrêté, est réévalué chaque année, à compter du 1^{er} janvier 2020, en fonction de l'évolution du salaire minimum de croissance.

Pour 2019, le montant de l'aide: 4 100 € annuel pour 1 ETP (TH éligible accompagné) proratisé pour un salarié à due proportion du temps de travail effectif ou assimilé.

Un montant spécifique peut être fixé à Mayotte pour tenir compte de l'évolution du salaire minimum en vigueur dans ce territoire.

II. – NATURE ET MONTANT DE L'AIDE FINANCIÈRE DES ENTREPRISES ADAPTÉES DANS LE CADRE DES EXPÉRIMENTATIONS

L'enjeu porté par les expérimentations mises en œuvre par les entreprises adaptées volontaires, est de développer de nouvelles formes de mise en emploi des travailleurs handicapés, favorisant les passerelles vers des emplois pérennes auprès d'autres employeurs privés ou publics. La mobilisation de nouvelles formes de contrats de travail doit permettre l'acquisition d'une expérience professionnelle et d'une formation, notamment qualifiante. La personne bénéficie d'un accompagnement renforcé et individualisé, favorisant la réalisation de son projet professionnel.

Les trois expérimentations qui seront mises en œuvre sur la période 2018-2022 se distinguent notamment par la nature et le montant des aides financières auxquelles elles peuvent ouvrir droit.

2.1. L'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre du contrat à durée déterminée dit « Tremplin »

2.1.1. Le régime juridique de l'aide au poste

L'aide financière susceptible d'être versée à une entreprise adaptée expérimentatrice relève du régime de la subvention. Il s'agit d'une subvention salariale forfaitaire contribuant à compenser « les conséquences du handicap » et les actions engagées pour l'emploi de travailleurs reconnus handicapés.

Ces aides sont des aides d'État relevant du règlement (UE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 (article 33: aides à l'emploi de travailleurs handicapés sous forme de subventions salariales), et plus particulièrement du régime cadre exempté de notification n° SA.40208 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés.

Les EA devront être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts dits « admissibles », c'est-à-dire les coûts salariaux supportés au cours de toute la période pendant laquelle le travailleur handicapé est employé par l'EA.

Selon la réglementation applicable, l'intensité de l'aide (en d'autres termes son montant) ne peut excéder 75 % des coûts admissibles. Dans le cas contraire, la partie d'aide qui dépasse ce seuil fait l'objet d'une récupération selon les modalités dites « écrêtage Europe » (*cf. infra* § 5).

2.1.2. Le montant de l'aide

L'aide est composée d'un montant socle et d'un montant modulé.

2.1.2.1. Le montant socle

Base: calculé sur le temps de travail effectif ou assimilé du salarié.

La référence ETP = durée collective du travail applicable dans l'entreprise.

Le montant d'aide au poste, fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget, est réévalué chaque année en fonction de l'évolution du salaire minimum de croissance (première revalorisation: 1^{er} janvier 2019).

Pour 2019, le montant de l'aide socle est de 10 520 € pour un ETP (proratisé pour un salarié à due proportion du temps de travail effectif ou assimilé).

Un montant spécifique peut être fixé à Mayotte pour tenir compte de l'évolution du salaire minimum en vigueur dans ce territoire.

2.1.2.2. La partie modulée

Le montant modulé est déterminé chaque année par la Direccte et tient compte (article 5 du décret n° 2018-990 du 14 novembre 2018):

- des caractéristiques des personnes embauchées;
- des actions et moyens mis en œuvre pour accompagner la réalisation du projet professionnel;

- des résultats constatés à la sortie du parcours « Tremplin » : résultats de sorties en emploi dont l'emploi durable pour lequel un objectif de 30 % de l'effectif est fixé chaque année.

Le montant maximum de la part modulée est fixé à 10 % du montant socle. Le montant minimal est fixé à 0 % du montant socle.

Montant de l'aide avec modulation

MONTANT SOCLE	MONTANT SOCLE MAXIMUM (+ 10 % DE MODULATION)
10 520 € 7 940 € à Mayotte	11 572 € 8 734 € à Mayotte

Le paiement de la part modulée s'effectuera au plus tard le mois suivant le dialogue de gestion qui déterminera le pourcentage de cette modulation. Dans tous les cas, le paiement devra intervenir avant le 31 mars de l'année $N + 1$. Le premier exercice de modulation aura lieu en 2020 au titre des résultats de l'année 2019.

2.1.3. L'aide minorée en cas d'absence pour maladie ou accident.

Une aide minorée en cas d'absence pour maladie ou accident peut être versée aux entreprises expérimentatrices. Cette aide d'un montant forfaitaire de 30 % du Smic horaire brut peut être perçue lorsque l'employeur maintient le salaire. Elle tient compte de la durée du travail applicable ou de la durée inscrite au contrat en cas de travail à temps partiel, dans la limite de la durée légale du travail. Elle est calculée selon les modalités fixées par l'article 5 du décret n° 2018-990 du 14 novembre 2018.

2.2. Expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre de l'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)

2.2.1. Le régime juridique de l'aide

L'aide financière susceptible d'être versée à une entreprise adaptée expérimentatrice relève du régime de la subvention.

Il s'agit d'une subvention forfaitaire contribuant à l'accompagnement des travailleurs handicapés intérimaires. L'accompagnement comme l'encadrement professionnel sont assurés par un ou plusieurs salariés, en principe permanents de l'établissement, en nombre suffisant pour créer les conditions d'un véritable parcours individualisé.

L'aide à l'accompagnement est une aide d'État relevant du règlement (UE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 (article 34 : aides destinées à compenser les surcoûts liés à l'emploi de travailleurs handicapés) et plus particulièrement du régime cadre exempté de notification n° SA.40208 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés.

Les EA devront être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts dits « admissibles » :

- Les coûts liés à l'adaptation des locaux ;
- Les coûts liés à l'emploi de personnes uniquement pour le temps passé à assister les travailleurs handicapés et les coûts liés à la formation de ces personnes à cette tâche ;
- Les coûts liés à l'adaptation des équipements existants, à l'acquisition de nouveaux équipements ou à l'acquisition et à la validation de logiciels destinés à être utilisés par les travailleurs handicapés, notamment des outils technologiques adaptés ou d'assistance, qui s'ajoutent à ceux que le bénéficiaire aurait supportés s'il avait employé des travailleurs ne souffrant pas d'un handicap ;
- Les coûts directement liés au transport de travailleurs handicapés vers le lieu de travail et dans le cadre de leurs activités professionnelles ;
- Les coûts salariaux pour les heures passées en rééducation par un travailleur handicapé ;
- Lorsque le bénéficiaire de l'aide fournit un emploi protégé, les coûts de la construction, de l'installation ou de la modernisation des unités de production de l'entreprise concernée, ainsi que les coûts d'administration et de transport, pour autant que ceux-ci résultent directement de l'emploi de travailleurs handicapés.

Selon la réglementation applicable, l'intensité maximale de l'aide (en d'autres termes son montant maximum) peut correspondre à 100 % des coûts admissibles.

Les EA TT devront justifier et démontrer que les coûts que représentent l'accompagnement de ces personnes, et principalement les heures passées à accompagner leurs salariés en MAD, et les coûts attachés à la formation de ces accompagnants, s'élèvent bien au montant de l'aide fixé par arrêté au titre de l'année.

2.2.2. Montant de l'aide financière

Base: calculé sur le temps de travail effectif ou assimilé du salarié.

La référence ETP = durée collective du travail applicable dans l'entreprise.

Le montant d'aide, fixé par arrêté à compter de 2020, est réévalué chaque année, à compter du 1^{er} janvier 2020, en fonction de l'évolution du salaire minimum de croissance.

Pour 2019, le montant de l'aide: 4 472 € annuel pour 1 ETP accompagné (proratisé pour un salarié à due proportion du temps de travail effectif ou assimilé).

Un montant spécifique peut être fixé à Mayotte pour tenir compte de l'évolution du salaire minimum en vigueur dans ce territoire.

2.3. Expérimentation d'un modèle d'entreprise adaptée pro-inclusive fondée sur la mixité et la parité dans les effectifs salariés entre travailleurs handicapés et autres profils

2.3.1. Le régime juridique de l'aide financière

L'aide financière susceptible d'être versée à une entreprise adaptée expérimentatrice relève du régime de la subvention. Il s'agit d'une subvention salariale forfaitaire contribuant à compenser « les conséquences du handicap » et les actions engagées pour l'emploi de travailleurs reconnus handicapés.

Ces aides sont des aides d'État relevant du règlement (UE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 (article 33: aides à l'emploi de travailleurs handicapés sous forme de subventions salariales), et plus particulièrement du régime cadre exempté de notification n° SA.40208 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés.

Les EA devront être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts dits « admissibles », c'est-à-dire les coûts salariaux supportés au cours de toute la période pendant laquelle le travailleur handicapé est employé.

Selon la réglementation applicable, l'intensité de l'aide (en d'autres termes son montant) ne peut excéder 75 % des coûts admissibles. Dans le cas contraire, la partie d'aide qui dépasse ce seuil fait l'objet d'une récupération selon les modalités dites « écrêtage Europe » (cf. *infra* § 5).

2.3.2. Le montant de l'aide

Base: calculé sur le temps de travail effectif ou assimilé du salarié. La référence ETP = durée collective du travail applicable dans l'entreprise.

Le montant d'aide au poste, fixé par arrêté, est réévalué chaque année, à compter du 1^{er} janvier 2020, en fonction de l'évolution du salaire minimum de croissance.

Pour 2019, le montant de l'aide est de 11 980 € pour un salarié en ETP (proratisé pour un salarié à due proportion du temps de travail effectif ou assimilé).

Un montant spécifique peut être fixé à Mayotte pour tenir compte de l'évolution du salaire minimum en vigueur dans ce territoire.

2.3.3. L'aide minorée en cas d'absence pour maladie ou accident.

Une aide minorée en cas d'absence pour maladie ou accident peut être versée aux entreprises expérimentatrices.

Cette aide d'un montant forfaitaire de 30 % du Smic horaire brut peut être perçue lorsque l'employeur maintient le salaire. Elle tient compte de la durée du travail applicable ou de la durée inscrite au contrat en cas de travail à temps partiel, dans la limite de la durée légale du travail. Elle est calculée selon les modalités fixées par le décret relatif à l'expérimentation.

III. – LA PÉRIODE TRANSITOIRE 2019

Les évolutions du système d'information géré par l'Agence de services et de paiement seront livrées progressivement sur le 1^{er} et le 2^d trimestre 2019 (cf. *infra* § 6). Par conséquent, les versements des aides au titre des bordereaux de janvier à mars, y compris pour les expérimentations, seront effectués selon les modalités antérieures à la réforme, soit un montant annuel de 14 604 € (soit 80 % du Smic) par ETP.

Dès la livraison du moteur de calcul (fin avril), une régularisation interviendra sur l'ensemble de la période écoulée, pour faire application des nouvelles conditions financières définies par l'arrêté fixant le montant des aides pour 2019. C'est à cette date que les aides liées à la mise à disposition commenceront à être versées.

IV. – LES MODALITÉS DE VERSEMENT DES AIDES PAR L'AGENCE DE SERVICES ET DE PAIEMENT

L'État, par convention, confie à l'Agence de services et de paiement, le versement de l'aide selon les modalités qui suivent :

4.1. Les aides sont versées mensuellement aux entreprises adaptées

Elles sont calculées en équivalents temps plein travaillés au vu du nombre de travailleurs handicapés ouvrant droit à l'aide et ayant travaillé au cours du mois. Ce versement mensuel est limité à un douzième de l'enveloppe financière fixée par l'avenant au contrat conclu. En cas de sous-consommation sur un mois donné, les crédits correspondants sont reportés sur le ou les mois suivants. Ce principe de capitalisation reprend un système déjà existant.

Exemple : Avenant financier annuel de 12 000 €

Janvier : la limite mensuelle est de 1 000 € (soit 1/12 de l'AF)

Si sur janvier, l'ASP paye 800 € (sous consommation de 200 €), alors :

– sur le mois suivant (février), la nouvelle limite de financement sera de 1 200 € (1 000 + 200).

Si le report (ici 200 €) n'est pas consommé en février, le solde sera reporté sur le mois suivant.

4.2. Au fil de l'eau : paiements complémentaires au vu des éventuelles modifications de bordereaux de demande de paiement

À l'instar du fonctionnement existant avant la réforme, l'ASP procédera « au fil de l'eau » à la régularisation des paiements des bordereaux modifiés par l'EA (dans la limite de l'avenant financier), que l'action soit justifiée par :

- une modification à l'initiative de l'EA (exemple : ajout d'un salarié, ajout d'une RQTH...);
- une demande de régularisation par l'EA faisant suite à une modification d'avenant financier par la Direccte.

4.3. Des exercices de régulations-écrêtages sont réalisés quatre fois par an

En mai, lors du paiement du bordereau du mois d'avril.

En septembre, lors du paiement du bordereau du mois d'août.

En décembre, lors du paiement du bordereau du mois de novembre.

En janvier, lors du paiement du bordereau du mois de décembre.

À ces occasions, plusieurs exercices seront réalisés :

- ajustement pour optimiser la consommation. Ce système permet de réaliser la parfaite adéquation entre ce à quoi l'EA a droit (au titre de son avenant financier) et ce qu'elle a effectivement réalisé en termes d'embauches.

En effet, si le report des crédits non-consommés sur les mois suivants (*cf. supra* § 4.1) permet de limiter la sous-consommation d'enveloppe, il n'assure pas une consommation totale de l'enveloppe pour les EA qui présentent une forte activité en début d'année. Dans ce cas, la régularisation permet d'ajuster les aides versées au plus près des embauches réalisées depuis le 1^{er} janvier ;

- contrôle des normes en vigueur (proportion maximale de TH financés, règles européennes relatives aux aides d'État) (*cf. § infra* 5).

Pour 2019, le calendrier est adapté ; le premier exercice d'écrtage plafond interviendra au mois de juin, lors du paiement du bordereau du mois de mai et au mois de septembre lors du paiement du bordereau du mois d'août.

4.4. Le montant de la part modulée est versé à la structure par l'Agence de services et de paiement en une seule fois, sur notification de la décision de l'administration

V. – LES CONTRÔLES OPÉRÉS PAR L'AGENCE DE SERVICES ET DE PAIEMENT AU TITRE DES MÉCANISMES DE RÉGULATIONS-ÉCRÊTAGES

La réforme du cadre d'intervention des EA fait intervenir deux mécanismes de régulation complémentaires qui sont induits respectivement par :

- l'introduction d'une norme fixant une proportion maximale de travailleurs handicapés pour laquelle l'aide peut être financée par rapport à l'effectif salarié annuel, dans les conditions fixées par l'article D.5213-63-1 ;
- l'obligation de se conformer aux règles européennes des aides d'État. Pour les aides sous la forme de subvention salariale, la réglementation impose que le montant de l'aide n'excède pas 75 % des coûts admissibles, c'est-à-dire les coûts salariaux supportés au cours de toute la période pendant laquelle le travailleur handicapé est employé.

L'Agence de services et de paiements est chargée du versement des aides et du contrôle, notamment à partir des déclarations des entreprises adaptées réalisées sous forme dématérialisée auprès d'elle, du respect des proportions minimale et maximale de travailleurs handicapés dans les effectifs salariés et du respect des règles européennes relatives aux aides d'État.

5.1. Modalités de calcul de l'écrêtage dit «plafond» au titre de l'article D.5213-63-1

L'ASP calcule le pourcentage de travailleurs handicapés qui perçoivent effectivement les aides par rapport à l'effectif total de l'entreprise en ETP (CDD Tremplin exclus du numérateur et du dénominateur) :

$$\text{Pourcentage de TH} = \frac{\text{TH en ETPT pour lesquels l'AAP classique + l'aide minorée + la MAD sont payées}}{\text{ETP (contrat de travail) de l'ensemble des effectifs (hors CDD Tremplin)}}$$

En 2019, le plafond de financement est fixé à 90 % de l'effectif salarié annuel de l'entreprise pour les EA existantes, et à 75 % de l'effectif salarié annuel pour les nouvelles EA créées à partir du 1^{er} janvier 2019 (cf. fiche 2).

Le pourcentage sera apprécié à plusieurs moments dans l'année (lors des exercices mentionnés au 4.3 *supra*) et pourra alors donner lieu à des écrêtages, puis à des régularisations d'écrêtage si besoin.

In fine, le pourcentage de TH définitivement retenu correspondra à la moyenne annuelle en ETPT calculée lors du paiement du bordereau du mois de décembre de l'année.

L'ASP effectuera des contrôles pour vérifier l'impact des éventuelles modifications de bordereaux qui pourraient être réalisées *a posteriori*, par exemple l'année suivante.

Exemple: Une EA qui compte :

13 ETP ouvrant droit à l'aide au poste classique, dont 11 financés ;

8 ETP en MAD, dont 7 financés

2 travailleurs valides (ou handicapés autres profils n'ouvrant pas droit aux aides spécifiques aux EA)

1 ETP en CDD Tremplin

1. Plafond de financement

Calcul du pourcentage de TH ouvrant droit aux aides, qui perçoivent effectivement les aides

$$11 + 7 / 13 + 8 + 2 = 78,26 \%$$

Dans ce cas, 78,26 % des effectifs ont été financés.

S'il s'agit d'une EA existant avant la réforme, aucun écrêtage ne sera réalisé car le pourcentage est inférieur à 90 %.

En revanche, si l'EA a été créée en 2019, alors un écrêtage sera réalisé pour limiter le financement à hauteur de 75 % de l'effectif salarié annuel.

5.2. Modalités de l'écrêtage dit « Europe » au titre du respect de la réglementation des aides d'État

Ce contrôle concerne les aides au poste hors expérimentation, les aides en CDD Tremplin et les aides aux EA pro-inclusives (à l'exclusion des EATT).

Ces aides sont des aides d'État relevant du règlement (UE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014, en particulier son article 33: aides à l'emploi de travailleurs handicapés sous forme de subventions salariales; régime cadre exempté de notification n° SA.40208 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés.

Les EA devront être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts « admissibles », c'est-à-dire les coûts salariaux supportés au cours de toute la période pendant laquelle le travailleur handicapé est employé.

Selon la réglementation applicable, l'intensité maximale de l'aide (en d'autres termes son montant) ne peut excéder 75 % des coûts admissibles. Dans le cas contraire, la partie d'aide qui dépasse ce seuil fait l'objet d'une récupération selon les modalités dites « écrêtage Europe » :

a = salaires + charges d'un salarié bénéficiant de l'aide au poste
 b = montant de l'aide au poste versée
 Si (b) > 75 % de (a): alors écrêtage à hauteur de 75 % de (a)

Une actualisation des règles relative à l'écrêtage Europe est susceptible d'intervenir en cours d'année 2019.

5.3. Les règles de non-cumul

Les aides susceptibles d'être attribuées aux entreprises adaptées dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens ne peuvent se cumuler pour un même poste, avec une autre aide de même nature et ayant le même objet, versée par l'État. Ces aides sont des subventions.

TYPE D'AIDE	NATURE	OBJET
Aide au poste (CDD tremplin-EA hors expérimentation-EA Pro-inclusive)	Cette subvention est une aide forfaitaire à l'emploi de travailleurs reconnus handicapés versée à l'entreprise adaptée qui peut varier pour tenir compte de l'impact du vieillissement de ces travailleurs.	Subvention salariale forfaitaire contribuant à compenser les conséquences du handicap et des actions engagées liées à l'emploi des travailleurs reconnus handicapés
Aide à l'accompagnement (MAD-EATT)	Cette subvention est une aide financière forfaitaire versée à l'entreprise adaptée au titre de l'accompagnement professionnel individualisé visant à favoriser la réalisation du projet professionnel du travailleur handicapé et faciliter son embauche.	Cette subvention forfaitaire contribue à financer un accompagnement socioprofessionnel individualisé visant à favoriser la réalisation du projet professionnel et faciliter l'embauche du travailleur reconnu handicapé mis à disposition auprès d'un autre employeur.

VI. – LES OUTILS À METTRE À LA DISPOSITION DES EA ET DES DIRECCTE ET ÉVOLUTION DU SYSTÈME D'INFORMATION GÉRÉ PAR L'AGENCE DE SERVICES ET DE PAIEMENT

6.1. Outils

Chaque mois, l'EA disposera d'un état explicatif de ses paiements. En particulier, après chaque exercice de régularisation-écrêtage, l'EA devra comprendre le détail de tous les calculs.

De plus, un module Excel sera mis à la disposition des EA pour leur permettre de comprendre et d'anticiper les aides qu'elles seront susceptibles de recevoir au regard de leur activité prévisionnelle. Cet outil permettra de simuler la réponse paiement/effectifs réalisés.

6.2. Calendrier prévisionnel de l'évolution du système d'information

PÉRIODE	ÉLÉMENTS LIVRÉS PAR L'ASP
Janvier 2019	Lot 1 : bordereaux mensuels adaptés à la réforme (saisie de tous les salariés, avec leurs heures de travail mensuelles et leur salaire brut mensuel chargé), identification des salariés mis à disposition et des CDD Tremplin, nouveaux référentiels)
Février 2019 (bordereaux de janvier)	Paiement des aides à hauteur de 80 % du SMIC pour les aides au poste et les CDD Tremplin, et 0 € pour les mois concernés par la mise à disposition.
Mars 2019 (bordereaux de février)	
Avril 2019 (bordereaux de mars)	Mi-avril – Lot 2.1 : livraison des écrans « CPOM » et « Avenants financiers » adaptés à la réforme. Fin avril – Lot 2.2 : livraison du moteur de calcul des aides. Régularisation des paiements antérieurs, en application des montants fixés par arrêté à compter du 1 ^{er} janvier 2019.
Mai 2019 (bordereaux d'avril)	
Juin 2019 (bordereaux de mai)	Lot 2.3 : premier exercice de régularisation-écrêtage (plafond)
Juillet 2019 (bordereaux de juin)	Lot 3 : restitutions générées dans l'extranet et tableaux de bord de pilotage produits par la DGEFP/MPP/SID EA grâce à un flux de données hebdomadaires
Août 2019 (bordereaux de juillet)	
Septembre 2019 (bordereaux d'août)	Deuxième exercice de régularisation-écrêtage (plafond + Europe)
Octobre 2019 (bordereaux de septembre)	
Novembre 2019 (bordereaux d'octobre)	
Décembre 2019 (bordereaux de novembre)	Troisième exercice de régularisation-écrêtage (plafond + Europe)
Janvier 2020 (bordereaux de décembre)	Quatrième exercice de régularisation-écrêtage (plafond + Europe)
Début 2020	Lot 4 : module de calcul automatique de la part modulée du CDD Tremplin

ANNEXE 4

FICHE N° 4 : LE DIALOGUE DE GESTION

Le nouveau cadre d'intervention des entreprises adaptées appelle à renouveler et approfondir les relations entre les services de l'État tant au niveau régional que départemental. Il s'agit d'établir des liens plus étroits entre l'analyse des pratiques, les résultats de l'entreprise adaptée et la détermination des moyens à allouer.

La mise en place du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) rend nécessaire un dialogue régulier selon des modalités définies au niveau régional et adaptées aux situations locales pour accompagner sur toute la durée du contrat, le déploiement par l'entreprise adaptée de son projet économique et social en faveur de la réalisation du projet professionnel poursuivi par chaque travailleur handicapé.

L'emploi proposé par l'entreprise adaptée à chaque travailleur en situation de handicap doit s'inscrire dans le cadre d'un parcours individualisé d'accompagnement cohérent avec son projet professionnel visant à lui permettre, selon ses besoins : d'acquérir une expérience professionnelle, d'accéder à une formation qualifiante, de trouver ou de retrouver un emploi. L'accès à emploi durable dans l'entreprise adaptée comme la transition professionnelle vers les autres employeurs publics ou privés constituent une des réponses à l'enjeu central d'une société du travail pour tous.

Un échange régulier sur l'état d'avancement des actions prévues doit permettre d'accompagner chaque entreprise adaptée. En effet des objectifs opérationnels sont systématiquement négociés sur le fondement du projet économique et social territorialisé en lien avec les moyens mobilisés et les indicateurs qui permettent d'apprécier la réalité des résultats obtenus.

Le dialogue de gestion permettra d'anticiper les éventuelles difficultés de l'entreprise à atteindre les objectifs opérationnels mais aussi d'identifier et de mettre en œuvre le plus en amont possible les solutions envisageables, sans attendre la fin du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.

I. – LE DIALOGUE DE GESTION, UNE PRATIQUE QUI DOIT S'ADAPTER AUX DIFFÉRENTES ÉTAPES DE LA VIE DU CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS ET À LA DURÉE DE CE CONTRAT

Le conventionnement pluriannuel est préconisé pour toutes les entreprises adaptées, sa durée maximale est de 5 ans et s'inscrit dans l'année civile du 1^{er} janvier au 31 décembre (cf. fiche n° 2).

Le dialogue de gestion est organisé et réalisé par la Direccte entre le 4^e trimestre de l'année *N* et le 1^{er} trimestre de l'année *N* + 1 sous une forme qui tient compte des contraintes d'organisation des services, de la situation de l'entreprise et des temps d'échanges qui ont pu intervenir en cours d'année.

Il associe *a minima* la Direccte (niveau régional et/ou départemental), le représentant légal des établissements concernés et le cas échéant le ou les représentants des opérateurs du service public de l'emploi. Dans le cas d'une section d'entreprise adaptée annexée à un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT), l'agence régionale de santé pourra être associée.

Entre les bornes de début et de fin du contrat le dialogue de gestion est qualifié d'« allégé ». Lorsque le contrat doit être conclu pour une nouvelle période, qu'il s'agisse d'une entreprise nouvellement créée ou d'une entreprise arrivant au terme de contrat, le dialogue de gestion est qualifié d'« approfondi ». Dans tous les cas de figure, le dialogue de gestion constitue un temps d'échange avec l'entreprise adaptée sur ses projets (d'investissements, de développement ou d'organisation RH), enjeux et difficultés. Il prend la forme d'un entretien d'une durée adaptée pour dégager les perspectives de la structure.

Il est toujours contextualisé afin de permettre une analyse tenant compte de l'environnement externe (situation économique du territoire, situation de l'emploi¹) et interne (caractéristique des personnes employées et accompagnées, secteur d'activité, outils mobilisés, gouvernance de l'entreprise adaptée par exemple).

Cette analyse porte en priorité sur les quatre grands axes opérationnels de l'engagement de l'entreprise adaptée :

- l'accueil et l'intégration en milieu de travail des publics ;

¹ Créations ou destructions d'emplois, variation du nombre de demandeurs d'emploi handicapés.

- les actions et les moyens de l'accompagnement socio-professionnel ;
- les actions de formation ;
- les situations à la sortie des parcours.

Il s'agit d'une analyse du projet économique et social de l'entreprise adaptée au regard des personnes sans emploi ou en risque de perte d'emploi accueillies, des modalités d'accompagnement socio-professionnel à la réalisation du projet professionnel et des résultats en termes d'accès et de maintien dans l'emploi.

1.1. Le dialogue de gestion allégé

Le dialogue de gestion allégé, à partir de l'exploitation du bilan annuel d'activité transmis par l'entreprise adaptée au préfet de région (Direccte), doit permettre d'évaluer les résultats de l'entreprise adaptée sur les axes publics, accompagnement socio-professionnel, formation et sorties pour adapter les objectifs opérationnels de l'entreprise.

Cette adaptation des objectifs opérationnels implique aussi celle des moyens alloués en tenant compte des indicateurs notamment issus du bilan annuel d'activité ainsi que de la viabilité du projet économique et social présenté par l'entreprise adaptée. Par conséquent, le préfet (Direccte) peut, au regard de l'évaluation des résultats, proposer d'augmenter ou de réduire l'enveloppe financière accordée à l'entreprise adaptée. Le dialogue de gestion permet également d'anticiper des difficultés ou de proposer des mesures d'accompagnement d'un projet par exemple de diversification ou de partenariat avec des branches professionnelles (*cf.* fiche n° 6 relative au fonds d'accompagnement ainsi que les autres dispositifs régionaux de l'État ou des collectivités territoriales).

1.2. Le dialogue de gestion approfondi

Il consiste à mener une analyse complète des bilans annuels d'activité rendus par l'entreprise sur la durée du contrat afin d'établir un bilan d'exécution du contrat arrivant à échéance et du projet économique et social de l'entreprise.

Le dialogue de gestion approfondi comprend trois axes :

- un état des lieux de l'entreprise : gouvernance, organisation et conditions de travail, analyse financière, perspectives économiques notamment des activités supports des emplois proposés, stratégie de développement et partenariats avec les entreprises du territoire et au-delà ;
- un bilan du projet économique et social : une analyse de la performance en mettant en regard les objectifs négociés et les résultats effectivement obtenus au terme du contrat à partir notamment des bilans annuels d'activité, sur les axes profils des personnes, actions d'accompagnement socio-professionnel, actions de formation et résultats de sorties en termes d'accès à l'emploi ;
- une analyse de la cohérence du projet économique et social avec les orientations stratégiques régionales pour l'inclusion et la capacité de l'entreprise à s'inscrire dans cette dynamique. Il s'agit également d'apprécier la soutenabilité des propositions et demandes de l'entreprise sur les 3 à 5 prochaines années en matière d'investissement, de partenariat économique et au regard des besoins d'emploi et de formation des travailleurs handicapés sur le territoire.

La finalité reste de disposer d'une part, d'une consolidation de la situation de l'entreprise adaptée et de sa contribution au développement dans le territoire de l'emploi des travailleurs handicapés et d'autre part d'évaluer la pertinence d'un nouveau conventionnement, déterminer la durée du nouveau contrat et l'enveloppe financière susceptible d'être allouée.

II. – LE BILAN D'ACTIVITÉ ANNUEL ET L'ANNEXE OPÉRATIONNELLE DES OBJECTIFS NÉGOCIÉS, SUPPORTS DU DIALOGUE DE GESTION CONTEXTUALISÉ

Le bilan annuel d'activité est un document élaboré par l'entreprise adaptée sous sa responsabilité. Il est remis chaque année à la Direccte pour le compte du préfet de région. Il est remis au 10^e mois quelle que soit la durée de la convention. Son contenu est fixé par l'article R. 5213-67 du code du travail.

Ce bilan précise pour les salariés employés les actions mises en œuvre et leurs résultats obtenu au regard du projet professionnel de ces salariés. Ce document présente les réalisations en termes de suivi, d'accompagnement et d'encadrement ainsi que les moyens affectés à la réalisation de ces actions.

Il précise les réalisations menées en termes d'accompagnement individualisé, notamment en matière de formation et d'encadrement destinées à favoriser le projet professionnel, ainsi que les résultats constatés en matière d'accès et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Ainsi le dialogue de gestion n'est pas uniquement focalisé sur les résultats de sorties mais également sur les entrées dans un parcours au sein de l'entreprise. Le bilan reprend l'architecture de l'annexe opérationnelle en 4 axes : accueil et intégration en milieu de travail, accompagnement professionnel, formation – développement de compétences, sorties en emploi réparties entre les sorties en emploi, sorties en emploi de transition, sorties en formation et autres sorties (*cf.* référentiel de qualification des situations à la sortie).

La rubrique « résultats de sorties » pour les entreprises adaptées qui ne conduisent aucune expérimentation, ne fait l'objet d'aucun objectif chiffré individualisé (EA par EA)². Toutefois, toutes les sorties de travailleurs handicapés font l'objet d'une qualification et doivent permettre d'apprécier dans quelle mesure le projet économique et social de l'entreprise produit des effets en termes de retour, d'accès à l'emploi ou de maintien dans l'emploi des personnes accueillies.

Cette analyse, notamment des sorties, peut être complétée par une comparaison avec les résultats obtenus par l'ensemble des dispositifs des politiques de l'emploi financés sur le territoire qui accueillent des travailleurs handicapés, tels que l'insertion par l'activité économique, les parcours emploi compétences, les groupement d'employeur pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

Enfin les salariés sans solution à l'issue du parcours dans l'entreprise adaptée et que l'on retrouve dans la catégorie « autres sorties » font partie intégrante de l'analyse du bilan. L'analyse de ces situations constitue une opportunité d'associer les opérateurs du service public de l'emploi à l'identification de solutions susceptibles de mieux anticiper les fins de parcours.

² Mais un objectif national vise à passer de 1% en 2019 à 2,5% en 2022 (*cf.* fiche 2).

ANNEXE 5

FICHE N° 5 : EXPÉRIMENTATIONS

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 prévoit notamment dans ses articles 78 et 79 la possibilité d'expérimenter respectivement : un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre du contrat à durée déterminée « Tremplin » et un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre de l'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT).

Au terme de la concertation menée par le ministère du travail avec les représentants des entreprises adaptées, l'expérimentation d'un nouveau modèle d'entreprise adaptée inspiré du modèle allemand des entreprises inclusives sera possible. C'est l'entreprise pro-inclusive dont la définition et la mise en œuvre seront introduites par voie réglementaire au plus tard à la fin du 1^{er} semestre 2019. Son principe directeur repose sur la mixité des profils et la parité dans les effectifs salariés, entre travailleurs handicapés et autres profils (valides et autres travailleurs handicapés sans difficultés d'accès au marché du travail).

À travers son soutien financier aux expérimentations, l'État souhaite encourager le déploiement de nouvelles approches de la mise en emploi des travailleurs handicapés afin de favoriser la construction de parcours individualisés fondés sur le triptyque « emploi-formation-accompagnement » permettant la réalisation de leur projet professionnel, avec l'objectif de faciliter les passerelles - transitions professionnelles vers les autres employeurs publics et privés. C'est le cadre des trois expérimentations qui seront portées sur tout le territoire jusqu'au 31 décembre 2022.

Chacune de ces expérimentations s'inscrit dans le cadre du volontariat. Les structures candidates sont sélectionnées selon des conditions fixées par un cahier des charges national. Au plus tard 12 mois avant leur terme, ces expérimentations feront l'objet d'une évaluation, afin de déterminer les conditions appropriées pour leur éventuelle généralisation. Chaque année un bilan de chaque expérimentation sera établi en lien avec le comité de suivi des expérimentations. Au terme de l'expérimentation, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur la mise en œuvre de ces expérimentations au regard de leur impact sur l'accès à l'emploi des travailleurs reconnus handicapés, sur les formations suivies ainsi que les conséquences sur les finances publiques.

Chaque expérimentation comporte un objectif de sortie en emploi qui constitue un engagement pour les entreprises expérimentatrices qui sera au cœur des dialogues de gestion et du suivi des Direccte.

I. – L'EXPÉRIMENTATION D'UN ACCOMPAGNEMENT DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DANS LE CADRE DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE « TREMPLIN »

Cette expérimentation initiée au 4^e trimestre 2018 se termine le 31 décembre 2022. Elle est ouverte à l'ensemble du territoire national et doit permettre sur le fondement du volontariat à des entreprises adaptées, existantes ou nouvellement créées, quel que soit leur statut juridique, d'embaucher des travailleurs volontaires, titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, en contrat à durée déterminée en application du 1^o de l'article L. 1242-3 du code du travail.

Ces entreprises pourront faire valoir leur savoir-faire de construction d'un contexte « inclusif » et devront proposer des solutions de proximité d'accompagnement aux besoins d'emploi, d'une part des travailleurs en situation de handicap et d'autre part, des autres employeurs notamment du territoire souhaitant recruter des personnes en situation de handicap.

1.1. Une mission d'accompagnement spécifique

Les entreprises adaptées mettent en œuvre un accompagnement spécifique. À ce titre elles doivent se doter d'une organisation et de moyens suffisants pour assurer l'accueil, le suivi, l'accompagnement, l'encadrement et la formation des salariés selon leurs besoins.

Cette mission d'accompagnement nécessite que les entreprises expérimentatrices se dotent des compétences et de moyens adaptés (partenariat/outils) pour permettre l'organisation d'une progression des compétences et des capacités des salariés mis en situation de travail dans le cadre des CDD « Tremplin ».

Un accompagnement professionnel individualisé est réalisé pendant le parcours et en préparation de la sortie vers un autre emploi à l'issue du CDD « Tremplin » qui comporte notamment l'évaluation des capacités et des compétences du salarié, le cas échéant en recourant à des outils tels

que la période de mise en situation en milieu professionnel, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences étendue, la recherche d'une formation adaptée aux besoins du salarié et la recherche d'un emploi à l'issue du parcours « Tremplin » et à toute autre innovation sociale.

Il appartient au candidat à l'expérimentation d'exposer son projet, les moyens qu'il sollicite et les partenariats envisagés pour atteindre le taux d'accès à l'emploi vers les autres employeurs publics et privés, fixé chaque année à 30 % des contrats à durée déterminée conclus en application du 1° de l'article L. 1242-3 du code du travail, arrivés à échéance dans l'année.

L'État sera particulièrement attentif à la cohérence des actions d'accompagnement et de formation au regard du projet de parcours vers l'emploi sous-tendu par : les caractéristiques des personnes accueillies, les types d'activités réalisés, les emplois proposés dans le cadre du « CDD Tremplin » ainsi que les partenariats envisagés.

1.2. Public éligible

Recrutement SPE	Travailleurs titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé remplissant les critères non cumulatifs suivants : – sans emploi depuis au moins 12 mois continus ou discontinus dans les 18 derniers mois ; – bénéficiaires de minima sociaux (allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation demandeurs d'asile (ADA), allocation temporaire d'attente (ATA), allocation veuvage (AV), revenu de solidarité active (RSA), allocation adulte handicapé (AAH) ; – autres situations résultant de l'expertise technique du service public de l'emploi (notamment sortants d'un établissement ou service d'aide par le travail, sortants d'ULIS PRO, IME/IMPRO, SAVS, changement d'EA) ; – licenciés pour inaptitude avec un projet professionnel hors EA ; – personnes courant le risque de perte d'emploi en raison du handicap (identification par Cap emploi en lien avec des employeurs confrontés à un risque d'échec de maintien en emploi – salarié déclaré inapte ou en cours de reconnaissance d'inaptitude mais pas encore licencié susceptible de mobiliser le congé mobilité ou d'obtenir une suspension de contrat de travail par son employeur, pour intégrer un CDD Tremplin).
Recrutement direct	Travailleurs sans emploi titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé remplissant les critères non cumulatifs suivants : – sans emploi depuis au moins 12 mois continus ou discontinus dans les 18 derniers mois ; – bénéficiaires de minima sociaux (allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation demandeurs d'asile (ADA), allocation temporaire d'attente (ATA), allocation veuvage (AV), revenu de solidarité active (RSA) ; – sortants d'une entreprise adaptée avec un projet de transition professionnelle vers d'autres employeurs que l'entreprise adaptée ; – sortants de Centre de rééducation professionnelle (CRP).
MAD	La MAD est mobilisable pour tous les profils ci-dessus dans le cadre des CDD « Tremplin »

1.3. Une sélection selon les critères prévus par le cahier des charges national de l'expérimentation

Il s'agit de proposer à des travailleurs reconnus handicapés, sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap, de favoriser la réalisation de leur projet professionnel en accédant à un emploi proposé par d'autres employeurs publics et privés dans le cadre d'un parcours accompagné individualisé. Ce parcours repose sur une démarche construite autour de l'acquisition d'une expérience professionnelle significative, d'une formation notamment pré-qualifiante et qualifiante selon les besoins des personnes.

Un appel à candidatures a été lancé au titre de la période 2018-2019, il restera ouvert sur la période permettant de sélectionner au fil de l'eau les projets des entreprises adaptées candidates à l'expérimentation. Puis un nouvel appel à candidatures pour la période 2020-2022 sera lancé à partir du précédent cahier des charges, le cas échéant ajusté pour tenir compte des retours d'expérience du premier appel à candidatures.

Les Direccte informent la DGEFP des situations particulières d'entreprises adaptées qui ne permettent pas leur inscription sur la liste des entreprises expérimentatrices. La DGEFP informe le comité de suivi de ces situations particulières. En cas de contestation, après publication de la liste des entreprises retenues pour mener l'expérimentation, la DGEFP est saisie par le porteur de projet auquel une réponse est apportée dans un délai raisonnable de deux mois maximum à compter de la date de saisine. La DGEFP informe le comité de suivi de l'expérimentation de la réponse apportée sur le dossier.

1.4. Contractualisation avec les entreprises expérimentatrices

Les entreprises expérimentatrices signent un avenant spécifique au contrat valant agrément « entreprise adaptée ».

Cet avenant mentionne notamment l'enveloppe des aides compensatoires des conséquences du handicap lié au nombre de travailleurs handicapés sans emploi accueillis par l'entreprise expérimentatrice.

tratrice, les moyens mobilisés pour la mission d'accompagnement des salariés en CDD « Tremplin », le taux de sorties « dynamique » dont le taux de sorties en emploi durable, les conditions de rendu compte par un bilan annuel d'activité. Chaque EA expérimentatrice souscrit à l'engagement d'un taux de sortie annuel de 30 % de l'effectif en emploi durable.

II. – L'EXPÉRIMENTATION D'UN ACCOMPAGNEMENT DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DANS LE CADRE DE L'ENTREPRISE ADAPTÉE DE TRAVAIL TEMPORAIRE (EATT) - ARTICLE 79 DE LA LOI N° 2018-771

Les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) constituent une innovation pour les entreprises adaptées. Il s'agit de faire émerger un spécialiste de l'intérim de travailleurs handicapés dans les conditions fixées par le cadre réglementaire du travail temporaire, en utilisant les opportunités d'emploi pour mettre les travailleurs handicapés en situation d'acquies une expérience professionnelle, une qualification dans le cadre d'un parcours d'accompagnement individualisé en vue de leur accès à un emploi durable chez les autres employeurs privés et publics notamment du territoire.

L'activité de ces entreprises adaptées de travail temporaire est soumise à l'ensemble des dispositions relatives au travail temporaire prévues au chapitre I^{er} du titre V du livre II de la première partie du code du travail. Toutefois, par dérogation aux dispositions des articles L. 1251-12 et L. 1251-12-1 du même code relatif à la durée des contrats, la durée des contrats de mission peut être portée à vingt-quatre mois, renouvellement compris.

Les entreprises adaptées de travail temporaire peuvent également recourir au contrat à durée indéterminée intérimaire dans les conditions de l'article 56 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015.

Aux termes des articles L. 1251-45 et suivants du code du travail, l'activité d'entrepreneur de travail temporaire ne peut être exercée qu'après déclaration faite à l'autorité administrative et obtention d'une garantie financière conformément à l'article L. 1251-50. Le montant minimum de cette garantie ne doit pas être inférieur à un minimum fixé annuellement par décret (en 2019: 127 079 €³).

2.1. Public éligible

Recrutement SPE	Travailleurs titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé remplissant les critères non cumulatifs suivants : <ul style="list-style-type: none"> – sans emploi depuis au moins 12 mois continus ou discontinus dans les 18 derniers mois; – bénéficiaires de minima sociaux (allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation demandeurs d'asile (ADA), allocation temporaire d'attente (ATA), allocation veuvage (AV), allocation adulte handicapé (AAH)); – niveau <i>infra</i> V ou V = peu ou pas qualifié + sans diplôme; – autres situations résultant de l'expertise technique du service public de l'emploi (notamment sortants d'un établissement ou service d'aide par le travail, sortants d'ULIS PRO ou d'apprentissage adapté); – personnes courant le risque de perte d'emploi en raison du handicap (identification par Cap emploi en lien avec des employeurs confrontés à un risque d'échec de maintien en emploi - salarié déclaré inapte ou en cours de reconnaissance d'inaptitude mais pas encore licencié susceptible de mobiliser le congé mobilité ou d'obtenir une suspension de contrat de travail par son employeur).
Recrutement direct	Travailleurs sans emploi titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé remplissant les critères non cumulatifs suivants : <ul style="list-style-type: none"> – sans emploi depuis au moins 12 mois continus ou discontinus dans les 18 derniers mois; – bénéficiaires de minima sociaux (allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation demandeurs d'asile (ADA), allocation temporaire d'attente (ATA), allocation veuvage (AV), allocation adulte handicapé (AAH)); – sortants d'une entreprise adaptée avec un projet de transition professionnelle vers d'autres employeurs que l'entreprise adaptée; – sortants de Centre de rééducation professionnelle (CRP); – sortants d'un établissement ou service d'aide par le travail; – sortants d'ULIS PRO ou d'apprentissage adapté; – sortants d'institutions ou services spécialisés (IME, IEM, IMPro), d'un service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés et service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) avec un projet de transition professionnelle vers d'autres employeurs que l'entreprise adaptée; – bénéficiaire d'une pension d'invalidité catégorie 1 ou 2.
MAD	Sans objet

2.2. L'accompagnement des intérimaires par l'entreprise adaptée de travail temporaire

Les missions en entreprise adaptée de travail temporaire constituent un des maillons du parcours vers l'emploi des travailleurs intérimaires handicapés, ce qui implique qu'elles s'organisent de façon à permettre l'accès du salarié au marché du travail dans des conditions de droit commun.

Une grande attention devra être apportée à la qualité du projet de l'EATT. Il doit présenter des garanties en ce qui concerne les modalités d'encadrement social et professionnel et maintenir un

³ Décret n° 2018-1264 du 26 décembre 2018 pris en application de l'article L. 1251-50 du code du travail et relatif au montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire.

lien étroit et permanent entre les salariés et l'EATT. Il convient que le projet proposé par le porteur couvre les missions et les intermissions. Les périodes d'intermission sont des périodes à mobiliser afin d'introduire les actions de formation et d'accompagnement socio-professionnel nécessaires à la réalisation du projet professionnel du salarié intérimaire.

Cet accompagnement consiste à accueillir des personnes en situation de handicap généralement dans une phase avancée de leur parcours, afin :

- d'assurer le suivi de la mise en œuvre des actions concourant à la construction de leur projet professionnel, tant au cours de leurs missions en entreprises utilisatrices qu'entre les missions ;
- d'élaborer en lien avec les entreprises utilisatrices, des missions de travail temporaire adaptées à l'objectif professionnel et au parcours des personnes concernées ;
- de déterminer les formations selon les besoins, pré-qualifiantes ou qualifiantes, en vue de l'acquisition ou développement des compétences.

Les personnes chargées de l'accompagnement doivent être identifiées et avoir les compétences requises pour cet emploi. L'accompagnement suppose des interventions en fonction des besoins et des capacités de chaque travailleur intérimaire handicapé, avant et entre les missions d'intérim : de l'action de remise à niveau à la détection chez l'employeur utilisateur des possibilités d'embauche à l'issue de la mission et les actions nécessaires en vue de la faciliter.

À ce titre l'accompagnement comprend également une dimension d'accompagnement sur le lieu de travail jusqu'à des actions pour développer la mobilité et l'autonomie en veillant à s'inscrire pleinement dans le projet professionnel de l'intérimaire.

2.3. Contractualisation avec les entreprises expérimentatrices

Dans une première phase, seules les EA existantes ayant un agrément en cours pourront être sélectionnées pour la mise en œuvre de l'expérimentation. Elles devront également créer une entité juridique distincte pour porter ce dispositif car l'EATT a une activité exclusive.

III. – EXPÉRIMENTATION D'UN MODÈLE D'ENTREPRISE ADAPTÉE PRO-INCLUSIVE FONDÉE SUR LA MIXITÉ ET LA PARITÉ DANS LES EFFECTIFS SALARIÉS ENTRE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ET AUTRES PROFILS

À ce stade des échanges avec les représentants du secteur, le modèle de référence serait celui des entreprises allemandes (TH/effectif = minimum 40 % et maximum 50 %).

Une enveloppe de crédits couvre 100 % des travailleurs reconnus handicapés ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison du handicap dans la limite d'un plafond d'engagement défini par l'État. La proportion maximale de ces travailleurs ne peut être supérieure à 50 % de l'effectif salarié annuel. Lorsque ce taux de 50 % est dépassé, il y a reversement des trop perçus par l'entreprise. En cas de dépassement du plafond maximum d'engagement, le surplus n'est pas pris en charge et ne donne lieu à aucun versement d'aide.

Ces entreprises portent un modèle de développement économique sur des segments de marché à forte valeur ajoutée.

IV. – L'ÉVALUATION DES EXPÉRIMENTATIONS

Les articles 78 et 79 de la loi n° 2018-771 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » prévoient le principe d'une évaluation des expérimentations CDD « Tremplin » et de la mise en œuvre des entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) ainsi qu'un calendrier commun.

4.1. Les objectifs de l'évaluation

Les objectifs de l'évaluation sont complémentaires et interdépendants :

a) Déterminer les organisations, les actions, mais aussi les écarts par rapport au cadre prescriptif du cahier des charges national de chaque expérimentation qui auront permis aux dispositifs de produire les effets attendus en termes de développement de l'emploi des travailleurs handicapés, d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés volontaires accompagnés sur la période par une entreprise expérimentatrice.

b) Déterminer l'impact (direct et indirect) de l'emploi de ces travailleurs handicapés par rapport à des personnes présentant des caractéristiques similaires mais non prises en charge dans ces dispositifs expérimentaux, du point de vue des finances publiques, de l'accès à l'emploi, de l'accès à la formation et à la qualification des bénéficiaires.

c) À partir des données de a et b déterminer les conditions appropriées pour une éventuelle généralisation.

4.2. Un cadre méthodologique commun

L'évaluation mesure les effets de l'expérimentation sur l'accès à l'emploi des travailleurs reconnus handicapés, sur les formations suivies ainsi que les conséquences sur les finances publiques.

Elle s'attache à déterminer l'impact de l'expérimentation sur ces différents aspects :

- soit par une évaluation contrefactuelle comparant les résultats obtenus au regard de la situation des non bénéficiaires de l'expérimentation ;
- soit par une analyse du changement, comprenant une évaluation de mise en œuvre, mesurant la contribution de chaque action aux résultats.

Dans tous les cas, une analyse de la performance s'appuyant sur les données de suivi sera mise en œuvre. Cette évaluation mobilisera les instruments adaptés de nature quantitative ou qualitative. Elle portera également une attention particulière à la soutenabilité du financement de l'expérimentation.

Ces évaluations seront conduites en lien avec le comité de suivi des expérimentations et le conseil de l'inclusion dans l'emploi.

4.3. Un calendrier commun

Deux échéances communes pour les expérimentations des articles 78 et 79 de la loi n° 2018-771 :

- au plus tard douze mois avant le terme de l'expérimentation soit le 31 décembre 2021, est réalisée une évaluation afin de déterminer les conditions appropriées pour son éventuelle généralisation ;
- au terme de l'expérimentation soit le 31 décembre 2022, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur l'application de la présente disposition au regard de son impact sur l'accès à l'emploi des travailleurs reconnus handicapés, sur les formations suivies ainsi que les conséquences sur les finances publiques.

Dans un souci de cohérence, ces échéances seront reprises également pour l'expérimentation de l'entreprise adaptée pro-inclusive, instaurée par décret et cahier des charges, approuvé par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

ANNEXE 6



PRÉFET DE [...]

Dossier de candidature Entreprise Adaptée
Demande de conventionnement et de financement
Période: Année [N] – Année [N+ 4]

Dossier à retourner par courriel et/ou voie postale à :

DIRECCTE [préciser]
Service instructeur [préciser]
Adresse postale: [préciser]
Courriel: @direccte.gouv.fr

Identification du représentant légal de l'organisme signataire: Prénom: Nom: Fonction: Courriel: Adresse:	Identification de la personne chargée du dossier de candidature: Prénom: Nom: Fonction: Courriel: Adresse:
--	---

COMPOSANTES DU DOSSIER

Pour être recevable, le dossier de candidature à l'agrément entreprise adaptée doit comprendre les éléments juridiques, économiques et financiers relatifs à l'identification de la structure :

- la fiche d'identité de l'entreprise adaptée (partie 1) doit indiquer le statut juridique de l'organisme signataire, la liste du ou des établissements qui sont couverts par la demande, leur localisation géographique, le descriptif de leurs activités principales et secondaires l'effectif de chaque établissement;
- le projet économique et social de l'organisme en faveur du développement de l'emploi des travailleurs handicapés dans le territoire comprenant:
 - les données économiques et financières, ainsi que les perspectives (partie 2), qui doivent refléter la stratégie économique de la structure à travers notamment le chiffre d'affaires prévisible, les prévisions d'investissement et le plan de financement associé. Ces données indiquent également la stratégie commerciale sur 3 ans avec les perspectives d'évolution des activités et du chiffre d'affaires;
 - les données relatives aux moyens et actions affectés aux parcours des travailleurs handicapés (partie 3), au titre de l'accompagnement socio-professionnel et de la formation en vue de la réalisation de leur projet professionnel au sein de l'entreprise elle-même ou vers un autre employeur.

I. – LISTE DES PIÈCES ADMINISTRATIVES À JOINDRE

1. Pour les sociétés commerciales

- statuts et organigramme nominatif;
- liste des associés;
- répartition du capital;
- extrait K *bis*;
- date de la dernière assemblée générale;
- délégation de pouvoir (cas échéant);
- n° de SIRET du ou des établissement(s) et du siège – si distincts.

2. Pour les associations

- statuts et organigramme nominatif;
- copie de la déclaration de création (JO);
- liste des dirigeants (membres du conseil d'administration et du bureau);
- délégation de pouvoir (cas échéant);
- date de la dernière assemblée générale;
- n° de SIRET de l'entreprise adaptée;
- procès-verbal du CA autorisant la candidature.

3. Autres formes juridiques: selon la législation en vigueur, documents donnant la qualité de personne morale et de nomination du dirigeant (établissement public; établissement administratif et social; collectivité territoriale; conseil général; statut mutualiste).

4. Pour toutes les formes juridiques

- situation intermédiaire la plus récente (sociétés commerciales: liasse fiscale complète; associations et entreprise commerciale: bilan et compte de résultat; rapport du commissaire aux comptes et annexes de l'entreprise ou de la structure porteuse, si assujettie). Ce point ne s'applique pas aux structures juridiques en cours de création;
- analyse économique et financière de l'activité précisant les équilibres financiers et les résultats économiques sur les 3 années passées ($N - 1$, $N - 2$, $N - 3$);
- CV détaillés et salaires des dirigeants de la structure.

5. Fiches de poste des emplois à pourvoir pour les salariés handicapés

II. – ANNEXE À FOURNIR

Projet économique et social en faveur du développement de l'emploi des travailleurs handicapés.

Partie 1 – Fiche d'identité de l'entreprise adaptée

1.1. Organisme signataire/représentant légal

Dénomination ou raison sociale :

Nom commercial :

Nom et qualité du représentant légal (personne désignée par les statuts) :

Adresse :

Téléphone :

Courriel :

Numéro RNA ou à défaut celui du récépissé en préfecture :

Siren :

Siret :

Catégorie juridique :

Code NAF :

Activité principale :

Activités secondaires :

Convention collective applicable :

Si association :

L'association est-elle reconnue d'utilité publique ?

OUI

NON

L'association est-elle assujettie aux impôts commerciaux ?

OUI

NON

**Projet économique et social en faveur du développement
de l'emploi des travailleurs dans le territoire**

Les entreprises adaptées contribuent au développement des territoires et promeuvent un environnement économique inclusif favorable aux femmes et aux hommes en situation de handicap. À cet effet le candidat doit élaborer un projet économique et social pour le développement de l'accès ou en faveur du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés du territoire d'implantation. Ce projet en 4 axes est annexé à la candidature, le candidat s'appuiera sur le référentiel de formalisation joint au dossier.

Partie 2 – Données économiques et financières, et perspectives

2.1. Orientations économiques et stratégiques sur 3 ans

SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE DE MARCHÉ (JOINDRE EN ANNEXE L'ÉTUDE COMPLÈTE)	
Le marché (caractérisation; tendances; potentiel; lettre d'engagement de prospect)	
L'environnement du marché et prévisions d'évolutions, diversification de la clientèle	
La demande (besoins et attentes des acheteurs et consommateurs)	
Position de l'offre de l'EA et analyse concurrentielle (facteurs de succès et de contraintes)	
Le nombre de clients/donneurs d'ordre qui représentent	plus de 25 % du chiffre d'affaires
	plus de 50 % du chiffre d'affaires

2.2. Moyens financiers

Veillez remplir les tableaux suivants: compte de résultat prévisionnel, seuil de rentabilité, plan prévisionnel de trésorerie, plan de financement.

COMPTE DE RÉSULTAT PRÉVISIONNEL			
	Année 1	Année 2	Année 3
PRODUITS (HT)			
Produits exploitation			
Ventes de marchandises			
Production stockée			
Prestations de services			
Produits hors exploitation			
Subvention			
Autres produits			
Produits financiers			
Produits exceptionnels			
TOTAL PRODUITS			
CHARGES (HT)			
CHARGES D'EXPLOITATION			
Achats (charges variables)	0	0	0
Achat de marchandises			
Sous-traitance			
Variation de stock			

COMPTE DE RÉSULTAT PRÉVISIONNEL			
	Année 1	Année 2	Année 3
Achats de fournitures	0	0	0
Eau			
Électricité			
Fournitures d'entretien			
Fournitures administratives			
Fournitures diverses			
Charges externes	0	0	0
Loyers de crédit-bail			
Loyers et charges locatives			
Assurances			
Entretien (locaux, matériel)			
Documentation			
Autres charges externes			
Honoraires			
Frais d'acte et de contentieux			
Affranchissements			
Téléphone			
Internet			
Publicité			
Frais de transport			
Emballages et conditionnement			
Voyages et déplacements			
Divers			
Taxe professionnelle			
Frais de personnel	0	0	0
Rémunération du dirigeant			
Cotisations sociales du dirigeant			
Salaires et charges sociales des salariés			
Commissions versées			
Dotation aux amortissements (DAP)			
CHARGES FINANCIÈRES	0	0	0
Agios et intérêts payés			
CHARGES EXCEPTIONNELLES			
TOTAL CHARGES	0	0	0

COMPTE DE RÉSULTAT PRÉVISIONNEL			
	Année 1	Année 2	Année 3
RÉSULTAT avant impôts	0	0	0
Impôts sur les bénéfices *			
RÉSULTAT NET	0	0	0
* Cas des sociétés			

SEUIL DE RENTABILITÉ			
	Année 1	Année 2	Année 3
CA (HT)	0	0	0
Total charges variables (HT)	0	0	0
Marge sur coûts variables	0	0	0
Taux de marge sur coûts variables	0 %	0 %	0 %
Total charges fixes (HT)	0	0	0
Seuil de rentabilité	0	0	0

PLAN DE TRÉSORERIE ANNUEL année N (en euros) sur 12 mois					
	Janvier	Février	Mars	Avril
ENCAISSEMENTS					
D'EXPLOITATION					
CHIFFRE D'AFFAIRES ENCAISSÉ					
...					
HORS EXPLOITATION					
APPORT EN CAPITAL					
APPORT EN COMPTES COURANTS D'ASSOCIÉS					
APPORT À MOYEN ET LONG TERME					
SUBVENTION					
TOTAL (A)					
DÉCAISSEMENTS					
D'EXPLOITATION					
PAIEMENT DES ACHATS ET SOUS-TRAITANCE					
LOYER					
ASSURANCES					
FOURNITURES, EAU, ÉNERGIE...					
AUTRES CHARGES EXTERNES					
SALAIRES BRUTS					
CHARGES SOCIALES					
IMPÔTS, TAXES ET VERSEMENTS ASSIMILÉS					
IMPÔTS SUR LES BÉNÉFICES					
TVA VERSÉE...					
CHARGES FINANCIÈRES					
...					
HORS EXPLOITATION					
IMMOBILISATION (INVESTISSEMENTS)					
REMBOURSEMENT D'EMPRUNTS					
TOTAL (B)					
SOLDE DU MOIS (A-B)					
SOLDE CUMULÉ					

PLAN DE FINANCEMENT SUR 3 ANS			
ANNÉES			
BESOINS HT			
IMMOBILISATIONS INCORPORELLES			
TERRAINS			
CONSTRUCTION IMMEUBLE			
INSTALLATIONS AMÉNAGEMENTS			
MATÉRIEL OUTILLAGE			
IMMOBILISATIONS FINANCIÈRES			
AUTRES			
ACCROISSEMENT BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT			
ÉCHÉANCES CRÉDITS ANCIENS			
ÉCHÉANCES CRÉDITS NOUVEAUX			
DISTRIBUTION DE DIVIDENDES			
TOTAL DES BESOINS			
RESSOURCES			
APPORTS EN FONDS PROPRES:			
- CAPITAL			
- COMPTES COURANTS			
- RÉALISATIONS D'ACTIFS			
DIVERS			
AUTOFINANCEMENT:			
- RÉSULTAT			
- AMORTISSEMENTS			
- PROVISIONS			
CONCOURS BANCAIRES:			
- PRÊTS PARTICIPATIFS			
- PRÊTS LONG TERME			
- PRÊTS MOYEN TERME			
- AUTRES			
AIDES SUBVENTIONS			
TOTAL DES RESSOURCES			
SOLDE			

Partie 3 – Moyens et actions affectés aux parcours des travailleurs handicapés

3.1. Situation de l'entreprise adaptée/plan prévisionnel de recrutement

Le candidat s'engage à embaucher des travailleurs bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés qui se trouvent sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap. Il recrute ces travailleurs soit sur proposition du service public de l'emploi, soit directement, en application de critères déterminés par arrêté du ministre chargé de l'emploi. La conclusion d'un CPOM est subordonnée au respect de la proportion minimale de travailleurs handicapés (55 %) dans l'effectif salarié appréciées à l'échelle du CPOM. Cette proportion doit être maintenue durant toute la période d'exécution du contrat.

SITUATION DE L'ENTREPRISE ADAPTÉE		2019	2020	2021	2022	2023	
Structure de l'EA (en personnes physiques)	Nombre total de salariés	Par tranche d'âge et par sexe	âgés de moins de 50 ans	Hommes			
			Femmes				
		Par tranche d'âge et par sexe	âgés de 50 à 55 ans	Hommes			
			Femmes				
		Par tranche d'âge et par sexe	âgés de 56 ans et plus	Hommes			
			Femmes				
	Nombre de travailleurs handicapés éligibles aux aides	Par nature de contrat	CDI				
			CDD				
		Par nature de contrat	Contrat d'apprentissage				
			Contrat de professionnalisation				
		Par nature de contrat	CDD Tremplin*				
			Hommes				
		Par nature de contrat	Femmes				
			Hommes				
		Par nature de contrat	Femmes				
			Hommes				
		Par nature de contrat	CDI				
			CDD				
		Par nature de contrat	Contrat d'apprentissage				
			Contrat de professionnalisation				
		Par nature de contrat	CDD Tremplin*				

* Pour les entreprises adaptées autorisées ou envisageant de déposer une candidature pour l'expérimentation « CDD Tremplin ».

SITUATION DE L'ENTREPRISE ADAPTÉE				2019	2020	2021	2022	2023	
Plan prévisionnel de recrutement (en personnes physiques)	Nouveau(x) recrutement(s) de travailleur(s) handicapé(s) éligible(s) à l'aide au poste dans l'année	Par tranche d'âge et par sexe	âgés de moins de 50 ans	Hommes					
			Femmes						
			âgés de 50 à 55 ans	Hommes					
		Femmes							
		âgés de 56 ans et plus	Hommes						
		Femmes							
	Par nature de contrat	CDI							
		CDD							
		Contrat d'apprentissage							
		Contrat de professionnalisation							
		Nouvelles mise(s) à disposition dans l'année	âgés de moins de 50 ans	Hommes					
			Femmes						
âgés de 50 à 55 ans	Hommes								
Femmes									
Nouveau(x) recrutement(s) de CDD Tremplin dans l'année*	âgés de 56 ans et plus	Hommes							
		Femmes							
		âgés de moins de 50 ans	Hommes						
	Femmes								
	âgés de 50 à 55 ans	Hommes							
		Femmes							
âgés de 56 ans et plus		Hommes							
Femmes									

* Pour les entreprises adaptées autorisées ou envisageant de déposer une candidature pour l'expérimentation « CDD Tremplin ».

SITUATION DE L'ENTREPRISE ADAPTÉE		2019	2020	2021	2022	2023	
Part des travailleurs handicapés éligibles aux aides dans l'effectif salarié de la structure (en ETP)	Nombre total de salariés (A)	âgés de moins de 50 ans					
		âgés de 50 à 55 ans					
		âgés de 56 ans et plus					
	Nombre de travailleurs handicapés éligibles à l'aide au poste (B)	âgés de moins de 50 ans					
		âgés de 50 à 55 ans					
		âgés de 56 ans et plus					
	Nombre de travailleurs handicapés mis à disposition (C)	âgés de moins de 50 ans					
		âgés de 50 à 55 ans					
		âgés de 56 ans et plus					
	Nombre de travailleurs handicapés en CDD Tremplin* (D)	âgés de moins de 50 ans					
		âgés de 50 à 55 ans					
		âgés de 56 ans et plus					
	Part des salariés handicapés éligibles aux aides dans l'effectif total salarié = (B + C + D)/A						

* Pour les entreprises adaptées autorisées ou envisageant de déposer une candidature pour l'expérimentation « CDD Tremplin ».

NB. – L'annexe 2 « Objectif opérationnels » du CPOM détaille les objectifs prévisionnels par établissement.

3.2. Accueil et intégration en milieu de travail

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS			2019	2020	2021	2022	2023	
Nombre de postes à pourvoir (en ETP)								
Nature et situation des travailleurs handicapés éligibles recrutés dans l'année (en personnes physiques)	Recrutement sur proposition du service public de l'emploi	Sans emploi depuis au moins 24 mois continus ou discontinus						
		Bénéficiaire de l'AAH*						
		Bénéficiaire d'un autre minima social (ASI, ASS, ADA, ATA, AV, RSA)						
		Niveau de formation <i>infra</i> V et V						
		Sortant d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT)						
		Sortant d'ULIS						
		Sortant d'apprentissage adapté						
		Autre situation relevant de l'expertise technique du service public de l'emploi						
	Sous-total							
	Recrutement direct par l'entreprise adaptée	Bénéficiaire de l'AAH*						
		Sans emploi depuis au moins 24 mois continus ou discontinus						
		Sortant d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT)						
		Sortant d'un centre de rééducation professionnelle (CRP)						
		Sortant d'une institution spécialisée (IME, IEM, IMPro) avec un projet professionnel à consolider						
		Sortant d'un service spécialisé (SAMSAH, SAVS) avec un projet professionnel à consolider						
		Sortant d'ULIS						
		Sortant d'apprentissage adapté						
		Sortant d'un contrat d'apprentissage réalisé en entreprise adaptée						
		Âgé de plus de 55 ans						
		Bénéficiaire d'une pension d'invalidité catégorie 1 ou 2						
Sous-total								

*Un objectif global national pour les EA vise à recruter 30 % de bénéficiaires de l'AAH chaque année.

NB. – L'annexe 2 « Objectifs opérationnels » du CPOM détaille les objectifs prévisionnels par établissement.

3.3. Profils de poste, supports du projet

Préciser le ou les activités, ainsi que les emplois types qui seront proposés aux travailleurs handicapés dans les établissements listés dans l'annexe « Identification de l'EA » du CPOM.

3.4. Modalités de coopération territoriale

Préciser les modalités de coopération avec le service public de l'emploi et le cas échéant, d'autres partenaires notamment d'autres employeurs.

3.5. Modalités et moyens de l'accompagnement social et professionnel

Afin de favoriser la réalisation des projets professionnels des salariés, la valorisation de leurs compétences et leur mobilité professionnelle au sein de l'entreprise adaptée elle-même ou vers d'autres employeurs, l'entreprise adaptée met en œuvre, au titre de l'accompagnement spécifique, un parcours d'accompagnement individualisé qui tient compte des besoins et capacités des travailleurs handicapés qu'elle emploie. Cet accompagnement peut comprendre, notamment, une aide à la définition du projet professionnel et des mises en relations avec d'autres employeurs.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS		2019	2020	2021	2022	2023
Durée de l'accompagnement social	Nombre de travailleurs handicapés éligibles ayant bénéficié d'un accompagnement social (A)					
	Nombre d'heures d'accompagnement social réalisées (B)					
	Dont prestations internes (en heures)					
	Dont prestations externes (en heures)					
	Durée moyenne de l'accompagnement social par bénéficiaire = B/A					
Durée de l'accompagnement professionnel	Nombre de travailleurs handicapés éligibles ayant bénéficié d'au moins un accompagnement professionnel (C)					
	Nombre d'heures d'accompagnement professionnel réalisées (D)					
	Dont prestations internes (en heures)					
	Dont prestations externes (en heures)					
	Durée moyenne de l'accompagnement professionnel par bénéficiaire = D/C					

N.B. – L'annexe 2 « Objectifs opérationnels » du CPOM détaille les objectifs prévisionnels par établissement.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS			2019	2020	2021	2022	2023
Nature de l'accompagnement professionnel en vue de favoriser la réalisation du projet professionnel	Aide à la définition du projet professionnel	Entretien professionnel pour l'identification des besoins du salarié					
		Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)					
		Autre(s) action(s) d'aide à la définition du projet professionnel*					
	Mise en œuvre d'un parcours de mobilité externe (hors EA)	Mise à disposition (MAD)					
		Période d'essai auprès d'un autre employeur (avec suspension du contrat dans l'EA)					
		Autre(s) type(s) de mise en relation avec un employeur*					
	Autre(s) action(s) d'accompagnement professionnel*						

* Ces actions devront être décrites dans le projet économique et social.

Il est demandé de détailler ici tous les moyens qui participeront à l'activité d'accompagnement des salariés.

NOM ET PRÉNOM	FONCTION	TYPE DE CONTRAT (CDD, CDI)	EN ETP ANNUEL
Gestion – Administration :			
Nom 1			
Accompagnement social professionnel et formation :			
Nom 1			
Encadrement technique :			
Nom 1			
			TOTAL ETP (Salariés permanents)

3.6. Formation des salariés

MOYENS CONSACRÉS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE	2019	2020	2021	2022	2023
Montant annuel alloué à la formation professionnelle					
Soit ----- % de la masse salariale					

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS		2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de travailleurs handicapés éligibles bénéficiant d'une formation individuelle ou collective (A)						
Coût total estimé des formations à destination des travailleurs handicapés éligibles (B)						
Coût moyen de la formation par bénéficiaire (= B/A)						
Volume d'heures annuel de formation	Nombre d'heures de formation collective (C)					
	Nombre d'heures de formation individuelle (D)					
	Volume total d'heures de formation (E = C + D)					
Volume moyen d'heures de formation par bénéficiaire (= E/A)						
Nature des formations (en nombre de travailleurs handicapés éligibles)	Formation d'accès aux savoirs de base					
	Formation qualifiante ouvrant sur un diplôme					
	Formation qualifiante ouvrant sur un titre professionnel					
	Formation qualifiante ouvrant sur un certificat de qualification professionnelle (CQP)					
	Formation qualifiante ouvrant sur un autre type de qualification					
	Validation des acquis de l'expérience (VAE)					
	Reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE)					
	Action de formation en situation de travail (AFEST)					
	Contrats d'apprentissage					
Contrats de professionnalisation						

NB. – L'annexe 2 « Objectifs opérationnels » du CPOM détaille les objectifs prévisionnels par établissement.

3.7. Perspectives et objectifs de sortie

Rappel: hors expérimentation, il n'y a pas d'objectifs chiffrés de sorties en emploi durable (EA par EA). L'objectif national (hors expérimentation) est de passer de 1 % en 2019 à 2,5 % en 2022.

En revanche, pour la mise à disposition (et pour les expérimentations), un taux de sortie en emploi durable, EA par EA, est fixé à 30 % chaque année.

Ces taux de sortie seront calculés dans le cadre des bilans annuels.

3.7.1. Perspectives de sorties pour les salariés pour lesquels l'employeur perçoit l'aide au poste

PERSPECTIVES DE SORTIE DANS L'ANNÉE		2019	2020	2021	2022	2023
Répartition des sorties (en personnes physiques)	En emploi durable (A)					
	En emploi de transition (B)					
	En formation (C)					
	Autres sorties (D)					
	Nombre total des sorties = A + B + C + D					

NB. – L'annexe 2 « Objectifs opérationnels » du CPOM détaille les perspectives par établissement.

3.7.2. Objectifs de sortie pour les travailleurs handicapés mis à disposition

OBJECTIFS DE SORTIE DANS L'ANNÉE		2019	2020	2021	2022	2023
Répartition des sorties au terme d'une mise à disposition (MAD) (en personnes physiques)	En emploi durable (A)					
	En emploi de transition (B)					
	En formation (C)					
	Autres sorties (D)					
	Retour dans l'entreprise adaptée au terme de la mise à disposition (E)					
	Nombre total de sorties du dispositif MAD = A + B + C + D + E					

NB. – L'annexe 2 « Objectifs opérationnels » du CPOM détaille les objectifs prévisionnels par établissement.

Partie 4 – Demande prévisionnelle de subvention

Cette partie du dossier de demande est actualisée chaque année par l'entreprise adaptée dans la perspective du dialogue de gestion.

Demande d'aides au poste et d'aides à l'accompagnement des travailleurs mis à disposition

<i>N</i>						DEMANDE AIDE <i>N</i>
	Etab 1	Etab 2	Etab 3	Etab 4	Etab 5	
Nombre de travailleurs handicapés (ETP)						0 €
dont – 50 ans						
dont 50-55 ans						
dont 56 ans et +						0 €
Nombre de travailleurs en MAD (en ETP)						
Total (en ETP)	0	0	0	0	0	0 €

<i>N + 1</i>						DEMANDE AIDE <i>N + 1</i>
	Etab 1	Etab 2	Etab 3	Etab 4	Etab 5	
Nombre de travailleurs handicapés (ETP)						0 €
dont – 50 ans						
dont 50-55 ans						
dont 56 ans et +						0 €
Nombre de travailleurs en MAD						
Total	0	0	0	0	0	0 €

	N + 2				
	Etab 1	Etab 2	Etab 3	Etab 4	Etab 5
Nombre de travailleurs handicapés (ETP)					
dont – 50 ans					
dont 50-55 ans					
dont 56 ans et +					
Nombre de travailleurs en MAD (en ETP)					
Total (en ETP)	0	0	0	0	0

DEMANDE AIDE N + 2
0 €
0 €
0 €

	N + 3				
	Etab 1	Etab 2	Etab 3	Etab 4	Etab 5
Nombre de travailleurs handicapés (ETP)					
dont – 50 ans					
dont 50-55 ans					
dont 56 ans et +					
Nombre de travailleurs en MAD					
Total	0	0	0	0	0

DEMANDE AIDE N + 3
0 €
0 €
0 €

	N + 4				
	Etab 1	Etab 2	Etab 3	Etab 4	Etab 5
Nombre de travailleurs handicapés (ETP)					
dont – 50 ans					
dont 50-55 ans					
dont 56 ans et +					
Nombre de travailleurs en MAD (en ETP)					
Total (en ETP)	0	0	0	0	0

DEMANDE AIDE N + 4
0 €
0 €
0 €

CORDONNÉES BANCAIRES

Établissement	Guichet	N° de compte	Clé RIB
Domiciliation :		Titulaire du compte :	
Identification internationale IBAN : CODE BIC :			

Je soussigné :

Certifie l'exactitude des renseignements portés ci-dessus

À Le / /

Nom et qualité du signataire, cachet de la structure :

Signature

**ENGAGEMENT DES CANDIDATS À LA DEMANDE DE RECONNAISSANCE
EN TANT QU'ENTREPRISE ADAPTÉE VALANT « AGRÉMENT »**

Je soussignée(e) (*nom*)

responsable en tant que (*qualité*) de (organisme, statut juridique)

à (*adresse*)

certifie que :

- l'organisme que je représente est à jour de ses obligations sociales et fiscales ; n'est pas soumis à une procédure judiciaire (sauvegarde, redressement, liquidation) ;
- que les aides financières accordées seront utilisées au titre de l'emploi par les ou l'établissement(s) listé(s) dans l'annexe 1 « Identification de l'entreprise adaptée » couvert par l'agrément « entreprise adaptée » ;
- sont exactes et sincères les informations du présent dossier de candidature à l'agrément « entreprise adaptée » ;

et s'engage à :

- respecter le cahier des charges de l'entreprise adaptée tel que défini par les textes réglementaires, notamment en assurant à ses salariés handicapés une rémunération au moins égale au Smic, et à respecter les dispositions du code du travail et conventionnelles dont elle relève ;
- adresser chaque année à l'administration (Direccte) les données économiques et sociales relatives à son exploitation, ainsi que les informations statistiques demandées ;
- à tenir la Direccte informée de tout changement susceptible d'affecter la continuité du projet économique et sociale qui fonde la reconnaissance de l'« entreprise adaptée » (notamment : modifications de statuts ; changement dans la gouvernance ; extension ou déplacement d'établissements, changement d'actionnaire...).

Fait à _____ le _____

Signature

Cachet de l'établissement

RÉFÉRENTIEL D'APPUI À LA FORMALISATION DU PROJET ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Le référentiel de formalisation est un support sur lequel le porteur de projet peut s'appuyer dans sa démarche d'élaboration et de présentation du projet économique et social qu'il souhaite mettre en œuvre dans le territoire et pour lequel il sollicite un conventionnement avec l'État valant agrément « entreprise adaptée ».

Ce référentiel organisé autour de 4 axes n'est pas exhaustif. Le projet proposé et élaboré sous la responsabilité du candidat doit notamment préciser :

- le nombre de salariés que la structure entend accueillir et les caractéristiques de ces publics (se référer aux critères fixés par arrêté pour les EA hors expérimentation et le cas échéant au cahier des charges de chaque expérimentation) ;
- les modalités spécifiques d'accompagnement social et professionnel mises en place pour faciliter l'accès à l'emploi dans l'entreprise elle-même ou la sortie vers d'autres employeurs (publics ou privés) ;
- les secteurs d'activité de la structure, les compétences dont dispose la structure et notamment la qualification de son personnel et des moyens financiers et matériel mobilisés pour mettre en œuvre ce projet économique et social.

Attention : le projet de la structure ne peut se contenter de reproduire tous les items mais il doit être suffisamment détaillé pour présenter clairement les spécificités du projet porté par le candidat. Pour remplir ses missions, la structure doit évidemment s'inscrire dans un réseau de partenariats avec l'ensemble des acteurs susceptibles de contribuer à la mise en place de véritables parcours à l'intérieur de l'entreprise elle-même ou en faveur d'une transition professionnelle hors de l'entreprise adaptée vers d'autres employeurs. Parmi ces acteurs, les opérateurs du SPE, les intervenants sociaux, les autres employeurs publics ou privés jouent un rôle central dans la réussite du projet.

Le projet doit s'analyser également comme une réponse de proximité aux besoins des travailleurs handicapés sans emploi éloignés du marché du travail du territoire d'implantation et articulée avec les caractéristiques de l'environnement économique local. Chaque établissement à l'intérieur de la région est responsable de la déclinaison de ce projet.

L'entreprise adaptée est une entreprise du milieu ordinaire, qui se distingue par son engagement au service du développement de l'emploi des travailleurs handicapés dans le territoire d'accueil. Cet engagement repose sur la capacité à combiner dans un environnement adapté : mise en emploi, fonction d'accompagnement social et professionnel, formation avec l'objectif de faciliter l'obtention des capacités nécessaires favorables à l'accès à un emploi durable dans l'entreprise adaptée ou auprès d'un autre employeur (hors entreprises adaptées).

Axe 1: accueil et intégration dans l'entreprise

Objectif général:

- s'assurer de l'adéquation entre le candidat et le profil requis pour le poste en tenant compte de la capacité de l'entreprise à accompagner le salarié dans son parcours professionnel (cf. les critères de recrutement applicables);
- informer les nouveaux salariés sur leurs implications et engagements dans le parcours professionnel.

FONCTIONS	ACTIONS	COMPÉTENCES ET OUTILS REQUIS
Recrutement et accueil	Définir le nombre de recrutements prévisionnels en fonction du nombre de postes à pouvoir Appliquer les critères de recrutement publiés Élaboration d'un référentiel des métiers et des compétences (description de fonction, de poste dans l'entreprise) Participation et co-animation de sessions d'information collective avec le SPE Mettre en place une procédure de recrutement: - dépôt des offres auprès de Pôle emploi, de Cap emploi et de la mission locale - définir les pré-requis pour le poste - prévoir la possibilité de sortie vers le marché du travail	Qualification des personnes en charge du recrutement Coopération renforcée avec Pôle emploi, Cap emploi et la mission locale
	- présenter aux nouveaux salariés les mesures d'accompagnement social et professionnel	Projet d'accompagnement formalisé
Intégration dans l'entreprise	Établir un diagnostic de la situation professionnelle et sociale du salarié: - parcours professionnel (formation, expérience professionnelle) - identifier les problématiques sociales	Qualification des personnes en charge d'élaborer ce diagnostic
	Intégrer le salarié dans l'équipe de travail: - remettre les documents relatifs au fonctionnement de l'entreprise (règlement intérieur, livret d'accueil) - présenter les différents services de l'entreprise, leur organisation et leur fonction - développer une politique de tutorat de salarié	Documents internes de l'entreprise Procédure d'intégration des nouveaux salariés

Axe 2.1 : accompagnement social

Objectif général :

- contribuer au traitement des problématiques sociales, obstacles à l'accès à l'emploi.

FONCTIONS	ACTIONS	COMPÉTENCES ET OUTILS REQUIS
Accompagnement social interne	Désigner un référent au sein de l'entreprise chargé d'assurer le suivi social	Qualification du référent
	Accompagner le salarié dans les démarches administratives liées à sa reprise d'activité	Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats
	Mettre en place l'accompagnement correspondant à la nature du handicap de la personne	Construction d'un référentiel de parcours
Accompagnement social externe	Proposer une réorientation vers les organismes compétents en fonction de la problématique sociale	Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats
	Définir les modalités de suivi des démarches réalisées avec les partenaires externes	Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats

Axe 2.2 : accompagnement professionnel

Objectif général :

- mettre en place une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
- adapter l'environnement de travail ;
- développer les compétences professionnelles.

FONCTIONS	ACTIONS	COMPÉTENCES ET OUTILS REQUIS
Assurer l'adaptation au poste de travail	Désigner un encadrant technique ayant en charge de favoriser l'apprentissage des gestes professionnels et l'acquisition des savoirs être, Accompagner le salarié dans l'adaptation à son poste de travail, fonctionnement de l'entreprise, règles collectives, règles d'hygiène et sécurité Formation des encadrants au management par les compétences Mise en place d'entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle (emploi et qualification)	Qualification des personnes en charge de l'encadrement et connaissance du droit du travail et des règles d'hygiène et sécurité
Définir le projet professionnel du salarié	Identifier les demandes d'évolutions professionnelles Vérifier la faisabilité du projet Définir le plan d'action de sa mise en œuvre Mobiliser les périodes de mise en situation en milieu professionnel	Qualification des personnes en charge d'élaborer ce diagnostic et à l'accompagnement à la formalisation d'un projet professionnel individualisé
Développer les compétences professionnelles	Identifier les besoins de formation Évaluer les compétences professionnelles acquises et formaliser les acquis Élaborer le plan individuel de formation (réalisés les formations internes ou externes)	Connaissance des obligations en formation continue des salariés et développement d'outils Connaissance de l'offre de formation du territoire et mobilisation de l'OPCA

Axe 3 : formation des salariés

Objectif général :

- développer des modalités d’acquisition de compétences en situation de travail ou par des actions de formation dans l’emploi occupé au sein de l’entreprise adaptée ;
- développer des modalités d’acquisition de compétences en situation de travail ou par des actions de formation pour favoriser la réalisation du projet professionnel du salarié (mobilité professionnelle dans l’entreprise elle-même ou vers un autre employeur).

FONCTIONS	ACTIONS	COMPÉTENCES ET OUTILS REQUIS
Développer les compétences professionnelles	<p>Identifier les moyens alloués à la formation des salariés (montant total annuel consacré à la formation professionnelle, et pourcentage de la masse salariale correspondant)</p> <p>Identifier les besoins de formation professionnelle pour la réalisation du projet</p> <p>Mobiliser les formations utiles pour préparer une mobilité professionnelle dans l’entreprise ou vers un autre employeur.</p> <p>Recours aux dispositifs d’alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation)</p> <p>Recours aux périodes de professionnalisation</p> <p>Recours aux dispositifs de validation des acquis et de l’expérience (VAE) complète ou partielle, de reconnaissance des acquis de l’expérience (RAE) ou de reconnaissance des savoir-faire professionnels (RSFP)</p>	<p>Outil et processus de recueil des besoins de formation individuelle et collective des salariés</p> <p>Formalisation du plan de formation de l’entreprise</p> <p>Connaissance des obligations en formation continue des salariés (utilisation du CPF, bilan de compétences)</p> <p>Connaissance de l’offre de formation du territoire et mobilisation de l’OPCO</p>
Préparer à la mobilité professionnelle	<p>Développer des partenariats avec les entreprises (PMSMP, période d’essai)</p> <p>Développer des passerelles avec les entreprises par la mise à disposition des salariés de l’EA,</p> <p>Proposer des prestations d’appui dans le cadre de la mise à disposition de travailleurs handicapés</p>	Capacité de négociation

Axe 4 : perspectives de sorties

Objectif général :

- identifier les parcours et durée moyenne de présence des salariés dans l’entreprise ;
- qualifier les événements de sorties dans l’année (cf. référentiel de qualification des sorties).

TYPE DE SORTIE	CONTENU	RÉFÉRENCE
Emploi durable	Prévisions sur le nombre et le pourcentage de personnes qui quitteront la structure pour un emploi durable	Référentiel de qualification des sorties
Emploi de transition	Prévisions sur le nombre et le pourcentage de personnes qui quitteront la structure pour un emploi de transition	
Formation	Prévisions sur le nombre et le pourcentage de personnes qui quitteront la structure pour une formation (qualifiante, pré-qualifiante, certifiante...)	

ANNEXE 7

CONTRAT [ANNUEL]/[PLURIANNUEL] D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

NUMÉRO: [...]

Contrat valant agrément «entreprise adaptée»

Entre l'État, représenté par le préfet de la région [...]

et

L'organisme [raison sociale]

n° Siret [...] dont le siège social est situé : [...]..... représenté par¹.....

Vu le règlement (UE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité, notamment ses articles 33 et 34;

Vu le règlement UE 2017/1084 de la Commission du 14 juin 2017 modifiant le règlement (UE) n° 651/2014 en ce qui concerne les aides aux infrastructures portuaires et aéroportuaires, les seuils de notification applicables aux aides en faveur de la culture et de la conservation du patrimoine et aux aides en faveur des infrastructures sportives et récréatives multifonctionnelles, ainsi que les régimes d'aide au fonctionnement à finalité régionale en faveur des régions ultrapériphériques, et modifiant le règlement (UE) n° 702/2014 en ce qui concerne le calcul des coûts admissibles;

Vu le code rural et de la pêche maritime, notamment ses articles L. 313-1 et D. 313-15;

Vu le code du travail, et notamment ses articles L. 5213-13 et L. 5213-13-1;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, en particulier son article 76;

Vu le décret n° 2018-1334 du 28 décembre 2018 relatif aux conditions d'agrément et de financement des entreprises adaptées ainsi qu'aux modalités d'accompagnement spécifique de leurs salariés en situation de handicap;

Vu 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, à la mise à disposition de ces travailleurs dans une autre entreprise;

Vu l'arrêté du 6 février 2019 fixant les montants des aides financières susceptibles d'être attribuées aux entreprises adaptées hors expérimentation;

Vu la demande de l'entreprise adaptée du [...]

Il est convenu ce qui suit:

Article 1^{er}

Objet du contrat

Ce contrat [annuel]/[pluriannuel] d'objectifs et de moyens reconnaît la qualité d'entreprise adaptée, dans la région, à l'organisme signataire, au titre des établissements et activités identifiés en annexe n° 1 « Identification de l'entreprise adaptée ». Ces établissements sont désignés sous le terme « l'entreprise adaptée ».

L'entreprise adaptée propose de mettre en œuvre le projet économique et social décrit dans la demande susvisée et élaboré sous sa responsabilité. À cette fin, elle s'engage auprès de l'État à mobiliser tous les moyens nécessaires à sa bonne exécution.

L'État s'engage à soutenir financièrement l'entreprise adaptée dans la mise en œuvre de son projet et à mobiliser les moyens précisés dans le présent contrat et ses annexes.

Le contrat organise une véritable cohérence entre l'attribution de la subvention de l'État, le projet économique et social mis en place par l'entreprise adaptée et les objectifs opérationnels négociés avec l'État.

¹ Mentionner le nom et la qualité du représentant légal de l'organisme signataire, ou son représentant.

Le présent contrat fixe la durée, le contenu des annexes, le montant et les modalités de paiement de la contribution de l'État, les obligations comptables ainsi que les conditions d'exécution, de suivi et de résiliation.

Article 2

Durée du contrat

Le présent contrat est conclu pour la période² du [...] au [...].

Article 3

Modalités d'exécution

L'annexe n° 2 « Objectifs opérationnels, hors expérimentation » du présent contrat précise :

- les caractéristiques des travailleurs handicapés sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison du handicap, que l'entreprise adaptée s'engage à recruter ;
- les moyens et les modalités d'accompagnement, d'encadrement et de formation professionnelle de ces travailleurs handicapés pour favoriser, dans des conditions adaptées, la réalisation de leur projet professionnel et leur mobilité au sein de l'entreprise elle-même ou vers d'autres employeurs publics ou privés ;
- les engagements en termes d'accès et de retour à l'emploi pris par l'entreprise et les indicateurs destinés à rendre compte des actions et des résultats.

Article 4

Aide financière et conditions de paiement

Sous réserve de l'inscription des crédits en loi de finances, chaque subvention annuelle est imputée sur les crédits du programme 102 « accès et retour à l'emploi » de la mission travail et emploi, action 2, sous-action 2 « accompagnement des publics les plus en difficulté ».

Les stipulations financières du présent contrat font l'objet d'une annexe n° 3 « Avenant financier annuel relatif à la subvention » qui précise annuellement :

- le montant de l'enveloppe financière allouée au financement des aides au poste ;
- le montant de l'enveloppe financière allouée au financement des aides à l'accompagnement des travailleurs mis à disposition.

4.1. Le montant de la subvention. – Aides au poste

L'aide au poste est une subvention salariale forfaitaire contribuant à compenser « les conséquences du handicap et des actions engagées liées à l'emploi de travailleurs reconnus handicapés ».

Cette aide est allouée sur la base du régime cadre exempté de notification n° SA.40208 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés pour la période 2014-2020, adopté sur la base du règlement général d'exemption par catégorie n° 651/2014 de la Commission européenne, publié au JOUE du 26 juin 2014 tel que modifié par le règlement 2017/1084 du 14 juin 2017 publié au JOUE du 20 juin 2017.

L'entreprise adaptée doit être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts dits « admissibles ».

4.2. Le montant de la subvention. – Aides à l'accompagnement des travailleurs mis à disposition

L'aide à l'accompagnement est une subvention forfaitaire contribuant à l'accompagnement des travailleurs handicapés mis à disposition.

Cette aide est allouée sur la base du régime cadre exempté de notification n° SA.40208 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés pour la période 2014-2020, adopté sur la base du règlement général d'exemption par catégorie n° 651/2014 de la Commission européenne, publié au JOUE du 26 juin 2014 tel que modifié par le règlement 2017/1084 du 14 juin 2017 publié au JOUE du 20 juin 2017.

² Cette période est d'une durée maximale de 5 ans. Dans certains cas à titre exceptionnel, le préfet de région a signé des avenants de prolongation jusqu'au 30/04/2019. Le présent contrat est conclu en remplacement de l'avenant de prolongation et aura donc une date de début fixée au 1^{er} janvier 2019.

L'entreprise adaptée doit être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts dits « admissibles ».

4.3. Les modalités de révision du montant de la subvention

Chaque année, l'entreprise adaptée adresse une demande d'aide financière au préfet de région, selon le modèle contenu dans le dossier de candidature. Cette demande est accompagnée, du bilan annuel d'activité, et en cas de modification substantielle, d'une actualisation des annexes du dossier de demande relatives aux perspectives économiques et financières de l'entreprise.

Sous réserve de l'inscription des crédits en loi de finances, les stipulations financières de l'annexe n° 3 sont réexaminées annuellement et font l'objet d'un avenant.

En cours d'année, l'enveloppe financière allouée peut être révisée à la hausse ou la baisse par voie d'avenant.

4.4. Les règles de non-cumul

L'aide financière ne peut se cumuler pour un même poste, avec une autre aide de même nature et ayant le même objet, versée par l'État. En cas de trop-perçu, les sommes indûment versées font l'objet de l'émission d'un titre de perception.

Article 5

Bilan annuel d'activité et appréciation finale des résultats

L'entreprise adaptée transmet au préfet de région un bilan annuel d'activité présentant, pour les travailleurs reconnus handicapés qu'elle accompagne, les actions mises en œuvre et leurs résultats ainsi que les moyens affectés à la réalisation de ces actions.

Il précise les réalisations menées en termes d'accompagnement individualisé, notamment en matière de formation et d'encadrement destiné à favoriser le projet professionnel, ainsi que les résultats constatés en matière d'accès et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Le bilan annuel d'activité est analysé par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) pour le compte du préfet de région. Il constitue le support du dialogue de gestion et permet de procéder à une définition des objectifs de l'année suivante.

Article 6

Obligations comptables

L'entreprise adaptée transmet ses comptes annuels et s'engage :

- à tenir, sur toute la durée du contrat, une comptabilité spécifique à chaque établissement listé en annexe n° 1, retraçant l'ensemble des ressources et charges afférentes à son activité selon les normes du plan comptable applicables, et à fournir les comptes annuels dans les six mois suivant la clôture de l'exercice ;
- à transmettre à l'État tout rapport produit par un ou plusieurs commissaires aux comptes, lorsqu'elle est soumise à l'obligation de faire procéder au contrôle de ses comptes.

Article 7

Engagements liés à l'Agence de services et de paiement

L'entreprise adaptée s'engage à renseigner les documents de gestion de l'ASP, selon les modèles et modalités fournis par l'État ou l'ASP.

L'entreprise adaptée, en renseignant des documents de gestion de l'ASP, s'engage à :

- réserver le traitement des informations nominatives aux seules finalités de paiement des aides financières ;
- mettre en œuvre des mesures de sécurité propres à assurer la confidentialité de ces informations ;
- garantir aux intéressés l'exercice de leurs droits d'accès et de rectification prévus aux articles 39 et 40 de la loi n° 78-17 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et libertés.

Article 8

Contrôle de l'exécution du contrat

L'entreprise adaptée doit tenir à disposition des services de l'État tous les documents permettant de justifier que le salarié est éligible aux aides financières (au sens de l'article L. 5213-19). Elle s'engage à faciliter à tout moment le contrôle par l'État et à lui fournir tout élément permettant de vérifier la réalité des actions d'insertion, leurs résultats, notamment par l'accès à toute pièce justificative des dépenses et tout autre document dont la production serait jugée utile.

En cas de retard significatif ou de modification substantielle des conditions d'exécution du présent contrat, l'État peut suspendre ou diminuer par avenant le montant des versements ou exiger le reversement de tout ou partie des sommes déjà versées au titre du présent contrat.

Article 9

Modifications du contrat

Toute modification des conditions ou modalités d'exécution du présent contrat, défini d'un commun accord entre les parties, fera l'objet d'un avenant. Celui-ci précisera les éléments modifiés du contrat, sans que ceux-ci ne puissent conduire à remettre en cause les objectifs généraux définis à l'article 1^{er}.

Lorsque l'entreprise adaptée est autorisée à mettre en œuvre l'expérimentation prévue à l'article 78 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, un avenant spécifique au présent contrat est conclu dans les conditions prévues par le décret n° 2018-990 du 14 novembre 2018 relatif à l'expérimentation par les entreprises adaptées d'un accompagnement des transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres employeurs, et le cahier des charges national.

Article 10

Résiliation du contrat

En cas de non-respect des stipulations du contrat par l'entreprise adaptée, le préfet de région l'informe par tout moyen conférant date certaine de son intention de résilier le contrat. L'entreprise adaptée dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître ses observations. Le préfet de région demande le reversement des sommes indûment perçues.

En cas de manquement aux règles du droit du travail constaté par l'inspection du travail, le préfet de région peut suspendre le contrat conclu avec l'entreprise adaptée si celle-ci n'a pas régularisé la situation dans le délai accordé par l'inspection du travail. Dans ce cas, le préfet de région prononce cette suspension à l'issue de ce délai et pour une durée identique.

Lorsque l'aide financière est obtenue à la suite de fausses déclarations, le préfet de région résilie le contrat après avoir observé la procédure mentionnée au 1^{er} paragraphe de l'article. Les sommes indûment perçues donnent lieu à reversement.

En cas de cessation d'activité de l'entreprise, qui empêcherait celle-ci d'exécuter ses engagements pris au titre du présent contrat, l'employeur doit, dans le respect des règles de droit commun, notamment en liaison avec le service public de l'emploi, s'assurer des mesures de reclassement en faveur des travailleurs handicapés qu'il emploie. Ce contrat sera donc résilié de plein droit trois mois après l'information de la cessation d'activité, auprès du préfet de région, par tout moyen conférant date certaine.

Article 11

Litiges

Les litiges survenus du fait de l'exécution du présent contrat seront portés devant le tribunal administratif de

Fait en 3 exemplaires, à

Le

<p>Le Préfet de région de</p> <p>représenté par le directeur régional, des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.</p>	<p>L'organisme (représentant légal de l'entreprise adaptée)</p> <p>représenté par</p> <p>(certifie l'exactitude des renseignements portés ci-dessus et dans les documents joints en annexe)</p>
---	---

Annexes :

Annexe n° 1. – Identification de l'entreprise adaptée.

Annexe n° 2. – Objectifs opérationnels, hors expérimentation.

Annexe n° 3. – Avenant financier annuel relatif à la subvention.

ANNEXE 7.1

Annexe n° 1 au CPOM n° XXXX

IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE ADAPTÉE

I. – Organisme signataire/représentant légal

Dénomination ou raison sociale :

Nom commercial :

Nom et qualité du représentant légal :

Adresse :

Téléphone :

Courriel :

Siren :

Siret :

Catégorie juridique :

Code NAF :

Activité principale :

Activités secondaires :

Convention collective applicable :

ANNEXE 7.2

Annexe n° 2 au CPOM n° XXXXX

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS (HORS EXPÉRIMENTATIONS)

Méthodologie relative au remplissage des colonnes

Les objectifs opérationnels des entreprises adaptées dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens s'articulent autour d'un plan prévisionnel de recrutement et de 4 axes d'analyse :

- axe n° 1 : accueil et intégration en milieu de travail ;
- axe n° 2 : accompagnement social et professionnel des salariés ;
- axe n° 3 : formation des salariés ;
- axe n° 4 : perspectives et objectifs de sortie.

Les quatre axes d'analyse portent uniquement sur les objectifs opérationnels hors expérimentation. Si l'entreprise adaptée est retenue pour expérimenter le CDD Tremplin, ceci donne lieu à la rédaction d'une annexe dédiée.

Les colonnes « objectif » correspondent à ce que l'entreprise adaptée a rempli dans son dossier demande (il s'agit de l'objectif global pour l'entreprise adaptée).

Les colonnes « objectif négocié » sont remplies par la Direccte et correspondent au résultat du dialogue de gestion avec l'entreprise adaptée.

Ces éléments sont annexés au contrat [annuel]/[pluriannuel] d'objectifs et de moyens.

Les colonnes « réalisé » 2019 et « objectif » 2020 seront complétées par l'entreprise adaptée en vue du dialogue de gestion avec la Direccte et de la fixation des nouveaux objectifs pour l'année suivante.

À noter :

La notion de « travailleurs handicapés éligibles » ne recouvre que les travailleurs handicapés qui remplissent les conditions ouvrant droit à l'aide financière de l'État.

Certains items sont à compléter en « personnes physiques », à savoir en nombre d'individus indépendamment du temps de travail prévu au contrat, et d'autres sont à compléter en équivalent temps plein (ETP).

Les présents objectifs opérationnels s'inscrivent dans le cadre du projet économique et social présenté par l'entreprise adaptée.

Situation de l'entreprise adaptée

Situation de l'entreprise adaptée	Entreprise adaptée (total des établissements)				Etablissement aaa				Etablissement bbb				Etablissement ccc				Etablissement dddd				Etablissement eeee						
	2015	2020	2019	2020	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé		
Nombre total de salariés	Hommes																										
	Femmes																										
Par tranche d'âge et par sexe	Hommes																										
	Femmes																										
Hommes																											
	Femmes																										
CDI																											
	Femmes																										
Contant d'apprentissage																											
	Femmes																										
Contant de professionnalisation																											
	Femmes																										
CDI Tremplin *																											
	Femmes																										
Hommes																											
	Femmes																										
Par tranche d'âge et par sexe	Hommes																										
	Femmes																										
Hommes																											
	Femmes																										
Hommes																											
	Femmes																										
CDI																											
	Femmes																										
Contant d'apprentissage																											
	Femmes																										
Contant de professionnalisation																											
	Femmes																										
CDI Tremplin *																											
	Femmes																										
Hommes																											
	Femmes																										
Par tranche d'âge et par sexe	Hommes																										
	Femmes																										
Hommes																											
	Femmes																										
Hommes																											
	Femmes																										
CDI																											
	Femmes																										
Contant d'apprentissage																											
	Femmes																										
Contant de professionnalisation																											
	Femmes																										
CDI Tremplin *																											
	Femmes																										
Hommes																											
	Femmes																										
Par tranche d'âge et par sexe	Hommes																										
	Femmes																										
Hommes																											
	Femmes																										
Hommes																											
	Femmes																										
CDI																											
	Femmes																										
Contant d'apprentissage																											
	Femmes																										
Contant de professionnalisation																											
	Femmes																										
CDI Tremplin *																											
	Femmes																										
Hommes																											
	Femmes																										
Par tranche d'âge et par sexe	Hommes																										
	Femmes																										
Hommes																											
	Femmes																										
Hommes																											
	Femmes																										
CDI																											
	Femmes																										
Contant d'apprentissage																											
	Femmes																										
Contant de professionnalisation																											
	Femmes																										
CDI Tremplin *																											
	Femmes																										
Hommes																											
	Femmes																										

AXE 1 - ACCUEIL ET INTÉGRATION EN MILIEU DE TRAVAIL (HORS EXPERIMENTATION)

Objectif général:

- S'assurer de l'adéquation entre le candidat et le profil requis pour le poste en tenant compte de la capacité de l'entreprise à accompagner le salarié dans son parcours professionnel (cf. les critères de recrutement applicables)
- Informer les nouveaux salariés sur leurs implications et engagements dans le parcours professionnel

Objectifs opérationnels	Entreprise adaptée (total des établissements)				Etablissement aaaa				Etablissement bbbb				Etablissement cccc				Etablissement dddd				Etablissement eeee						
	2019		2020		2019		2020		2019		2020		2019		2020		2019		2020		2019		2020				
	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif		
Nombre de postes à pourvoir (en ETP) Sans arrêtés sociaux au moins 24 mois continus ou discontinus																											
	Bénéficiaire de l'AAH*																										
	Beneficiaire d'un autre minima social (RSI, AES, ADA, ATA, AV, RSA)																										
	Niveau de formation inf ou 4° V																										
Recrutement sur proposition du service public de l'Emploi	Sortant d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT)																										
	Sortant d'ULIS																										
Autre situation relevant de l'expertise technique du service public de l'Emploi	Sortant d'apprentissage adapté																										
	Autre situation relevant de l'expertise technique du service public de l'Emploi																										
Sous total (calcul automatique)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Niveau et situation des travailleurs handicapés recrutés dans l'année (en personnes physiques)	Bénéficiaire de l'AAH*																										
	Sans emploi depuis au moins 24 mois continus ou discontinus																										
	Sortant d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT)																										
	Sortant d'un centre de rééducation professionnelle (CRP)																										
	Sortant d'une institution spécialisée (IME, IEM, IMPro) avec un projet professionnel à consolider																										
	Sortant d'un service spécialisé (SAVSAN, SAVS) avec un projet professionnel à consolider																										
	Sortant d'ULIS																										
Recrutement direct par l'entreprise adaptée	Sortant d'apprentissage adapté																										
	Sortant d'un contrat d'apprentissage réalisé en entreprise adaptée																										
Agé de plus de 55 ans																											
Sous total (calcul automatique)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		

*Un objectif global national pour les EA vise à recruter 30% de bénéficiaires de l'AAH chaque année.

AXE 2 – ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL DES SALARIÉS (HORS EXPERIMENTATION)

2 – a : Accompagnement social

Objectif général:

- Contribuer au traitement des problématiques sociales, obstacles à l'accès à l'emploi

Objectifs opérationnels	Entreprise adaptée (total des établissements)				Etablissement aaaa				Etablissement bbbb				Etablissement cccc				Etablissement dddd				Etablissement eeee			
	2019		2020		2019		2020		2019		2020		2019		2020		2019		2020		2019		2020	
	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	
Nombre de travailleurs handicapés éligibles ayant bénéficié d'un accompagnement social	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	
Nombre d'heures d'accompagnement social réalisées	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	
Dont prestations internes (en heures)	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	
Dont prestations externes (en heures)	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	
Durée moyenne de l'accompagnement social par bénéficiaire (calcul automatique)	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	

2 – b : Accompagnement professionnel

Objectif général:

- Mettre en place une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
 - Adapter l'environnement de travail
 - Développer les compétences professionnelles

Objectifs opérationnels	Entreprise adaptée (total des établissements)				Etablissement aaaa				Etablissement bbbb				Etablissement cccc				Etablissement dddd				Etablissement eeee			
	2019		2020		2019		2020		2019		2020		2019		2020		2019		2020		2019		2020	
	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	
Nombre de travailleurs handicapés éligibles ayant bénéficié d'au moins un accompagnement professionnel	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	
Nombre d'heures d'accompagnement professionnel réalisées	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	
Dont prestations internes (en heures)	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	
Dont prestations externes (en heures)	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	
Durée moyenne de l'accompagnement professionnel par bénéficiaire (calcul automatique)	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	
Nature de l'accompagnement professionnel en vue de favoriser la réalisation de projet professionnel	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	#DV/01	

* Ces actions doivent être décrites dans un document transmis dans le cadre du dialogue de gestion

AXE 3 : FORMATION DES SALARIÉS (HORS EXPERIMENTATION)

Objectif général:

- Développer des modalités d'acquisition de compétences en situation de travail ou par des actions de formation dans l'emploi occupé au sein de l'entreprise
- Développer des modalités d'acquisition de compétences en situation de travail ou par des actions de formation pour favoriser la réalisation du projet professionnel du salarié (mobilité professionnelle dans l'entreprise elle-même ou vers un autre employeur)

Objectifs opérationnels	Entreprise adaptée (total des établissements)				Etablissement aaaa				Etablissement bbbb				Etablissement cccc				Etablissement dddd				Etablissement eeee				
	2019		2020		2019		2020		2019		2020		2019		2020		2019		2020		2019		2020		
	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif
Nombre de travailleurs handicapés éligibles bénéficiant d'une formation individuelle ou collective																									
Coût total estimé des formations à destination des travailleurs handicapés éligibles sur l'année																									
Coût moyen de la formation par bénéficiaire (Calcul automatique)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Volume d'heures annuel de formation																									
Nombre d'heures de formation collective																									
Nombre d'heures de formation individuelle																									
Volume total d'heures de formation (Calcul automatique)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Volume moyen d'heures de formation par bénéficiaire (Calcul automatique)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Formation d'accès aux savoirs de base																									
Formation qualifiante ouvrant sur un diplôme																									
Formation qualifiante ouvrant sur un titre professionnel																									
Formation qualifiante ouvrant sur un Certificat de qualification professionnelle (CQP)																									
Formation qualifiante ouvrant sur un autre type de qualification																									
Validation des acquis de l'expérience (VAE)																									
Reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE)																									
Action de formation en situation de travail (AFEST)																									
Contrats d'apprentissage																									
Contrats de professionnalisation																									

AXE 4 – PERSPECTIVES ET OBJECTIFS DE SORTIE (HORS EXPERIMENTATION)

Objectif général:

- Identifier les parcours et durée moyenne de présence des salariés dans l'entreprise
 - Qualifier les événements de sorties dans l'année (cf. référentiel de qualification des sorties)
- Rappel:** Hors expérimentation, il n'y a pas d'objectifs chiffrés de sorties en emploi durable (EA par EA). L'objectif national (hors expérimentation) est de passer de 1% en 2019 à 2,5% en 2022.
 En revanche, pour la mise à disposition (et pour les expérimentations), un taux de sortie en emploi durable EA par EA, est fixé à 30% chaque année.
 Ces taux de sortie seront calculés dans le cadre des bilans annuels.

4- a : Perspectives de sorties pour les salariés pour lesquels l'employeur perçoit l'aide au poste

Perspectives de sortie dans l'année	Entreprise adaptée (total des établissements)				Etablissement aaa				Etablissement bbbb				Etablissement cccc				Etablissement dddd				Etablissement eeee						
	2019		2020		2019		2020		2019		2020		2019		2020		2019		2020		2019		2020				
	Prévisions de TFA	Estimation post-diagnostic de gestion	Réalisé	Prévisions de TFA	Estimation post-diagnostic de gestion	Réalisé	Prévisions de TFA	Estimation post-diagnostic de gestion	Réalisé	Prévisions de TFA	Estimation post-diagnostic de gestion	Réalisé	Prévisions de TFA	Estimation post-diagnostic de gestion	Réalisé	Prévisions de TFA	Estimation post-diagnostic de gestion	Réalisé	Prévisions de TFA	Estimation post-diagnostic de gestion	Réalisé	Prévisions de TFA	Estimation post-diagnostic de gestion	Réalisé	Prévisions de TFA		
Répartition des sorties (en personnes physiques)																											
	en emploi durable																										
	en emploi de transition																										
	en formation																										
autres sorties																											
Nombre total de sorties (calcul automatique)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

4- b : Objectifs de sortie pour les travailleurs handicapés mis à disposition

Objectifs de sortie dans l'année	Entreprise adaptée (total des établissements)				Etablissement aaa				Etablissement bbbb				Etablissement cccc				Etablissement dddd				Etablissement eeee						
	2019		2020		2019		2020		2019		2020		2019		2020		2019		2020		2019		2020				
	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif	Objectif négocié	Réalisé	Objectif		
Répartition des sorties au terme d'une mise à disposition (MAD) (en personnes physiques)																											
	en emploi durable																										
	en emploi de transition																										
	en formation																										
autres sorties																											
Nombre total de sorties au terme de la mise à disposition (calcul automatique)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

ANNEXE 7.3

Annexe n° 3 AU CPOM n° XXX

AVENANT FINANCIER ANNUEL RELATIF À LA SUBVENTION

Avenant financier n° [AAAA - version x]

Entre l'État, représenté par le préfet de la région []
et
L'organisme [raison sociale]
n° Siret [...] dont le siège social est situé : [...]..... représenté
par¹.....

Vu le règlement (UE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité, notamment ses articles 33 et 34;

Vu le règlement UE 2017/1084 de la Commission du 14 juin 2017 modifiant le règlement (UE) n° 651/2014 en ce qui concerne les aides aux infrastructures portuaires et aéroportuaires, les seuils de notification applicables aux aides en faveur de la culture et de la conservation du patrimoine et aux aides en faveur des infrastructures sportives et récréatives multifonctionnelles, ainsi que les régimes d'aide au fonctionnement à finalité régionale en faveur des régions ultrapériphériques, et modifiant le règlement (UE) n° 702/2014 en ce qui concerne le calcul des coûts admissibles;

Vu le code rural et de la pêche maritime, notamment ses articles L.313-1 et D.313-15;

Vu le code du travail, et notamment ses L.5213-13 et L.5213-13-1;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, en particulier son article 76;

Vu le décret n° 2018-1334 du 28 décembre 2018 relatif aux conditions d'agrément et de financement des entreprises adaptées ainsi qu'aux modalités d'accompagnement spécifique de leurs salariés en situation de handicap;

Vu 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, à la mise à disposition de ces travailleurs dans une autre entreprise;

Vu l'arrêté du 6 février 2019 fixant les montants des aides financières susceptibles d'être attribuées aux entreprises adaptées hors expérimentation;

Vu le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens n° [...] signé le [...], pour la période du au

Vu la demande de l'entreprise adaptée du [...] et le budget prévisionnel présenté pour l'exercice

Il est convenu ce qui suit:

Article 1^{er}

La présente annexe a pour objet de fixer le montant de la contribution de l'État pour la période indiquée à l'article 2.

Article 2

La présente annexe est conclue pour une durée de mois (au plus 12 mois) à compter du [.....]

Article 3

L'enveloppe financière prévisionnelle allouée à l'entreprise adaptée s'élève à [.....] euros et est répartie entre:

- un montant de [.....] euros, alloué au financement des aides au poste (hors expérimentation).

¹ Mentionner le nom et la qualité du représentant légal de l'organisme, ou son représentant.

Cette enveloppe financière prévisionnelle représente une capacité à financer entre [...] et [...] équivalents temps plein.

- un montant de [...] euros, alloué au financement des aides à l'accompagnement des travailleurs mis à disposition.

Cette enveloppe financière prévisionnelle représente une capacité à financer [...] équivalents temps plein.

Ces deux enveloppes sont définies en application de l'arrêté en vigueur fixant les montants des aides financières susceptibles d'être attribuées aux entreprises adaptées hors expérimentation.

Ces enveloppes ne sont pas fongibles.

En cours d'année, l'enveloppe financière allouée peut être révisée à la hausse ou la baisse par voie d'avenant.

Article 4

Sous réserve de l'inscription des crédits en loi de finances, la contribution de l'État au titre des aides aux entreprises adaptées est imputée sur le Programme 102 « Accès et retour à l'emploi » de la Mission « Travail et emploi » Action 02 et sous-action 02 « Accompagnement des publics les plus en difficultés » du ministère du travail.

L'aide mentionnée à l'article R.5213-76 du code du travail est une subvention salariale forfaitaire contribuant à compenser « les conséquences du handicap et des actions engagées liées à l'emploi de travailleurs reconnus handicapés ». L'aide mentionnée à l'article D.5213-71 du code du travail est une subvention forfaitaire contribuant à l'accompagnement des travailleurs handicapés mis à disposition. Ces aides sont allouées sur la base du régime cadre exempté de notification n° SA.40208 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés pour la période 2014-2020, adopté sur la base du règlement général d'exemption par catégorie n° 651/2014 de la Commission européenne, publié au JOUE du 26 juin 2014 tel que modifié par le règlement 2017/1084 du 14 juin 2017 publié au JOUE du 20 juin 2017.

L'entreprise adaptée doit être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts dits « admissibles ».

Article 5

L'aide est versée au compte de l'entreprise adaptée par l'Agence de services et de paiement (ASP) selon les modalités suivantes :

- mensuellement au vu du nombre de travailleurs handicapés ouvrant droit à l'aide ayant travaillé au cours du mois, en équivalent temps plein. Le montant de l'aide est réduit à due proportion du temps de travail effectif ou assimilé. Ce versement mensuel est limité à un douzième de l'enveloppe financière allouée. En cas de sous-consommation sur un mois donné, les crédits correspondants sont reportés sur le ou les mois suivants.

Des régularisations sont réalisées en cours d'année, selon une périodicité précisée par arrêté, afin de :

- ajuster les aides versées au plus près des embauches réalisées depuis le 1^{er} janvier de la période considérée ;
- contrôler le respect du plafond de financement fixé par l'article D.5213-63-1 ;
- vérifier le respect des règles européennes relatives aux aides d'État.

Pour bénéficier mensuellement de l'aide, l'entreprise adaptée saisit chaque mois un bordereau de demande de paiement sous forme dématérialisée par l'intermédiaire d'un téléservice géré par l'ASP. Puis, elle adresse ce bordereau daté, signé et cacheté, à l'ASP.

Article 6

L'entreprise adaptée s'engage à faciliter à tout moment le contrôle par l'État et à lui fournir tout élément permettant de vérifier la réalité des actions d'insertion, leurs résultats, notamment par l'accès à toute pièce justificative des dépenses et tout autre document dont la production serait jugée utile. Le préfet de région peut le cas échéant, faire effectuer des autorités habilitées des contrôles administratifs, financiers et techniques dans les locaux des établissements de l'entreprise adaptée couvert par le contrat.

En cas de trop-perçu, les sommes indûment versées font l'objet de l'émission d'un titre de perception.

Article 7

Les versements sont effectués par virement sur le compte ouvert au nom de :

Établissement	Guichet	N° de compte	Clé RIB
Domiciliation :		Titulaire du compte :	
Identification internationale IBAN : CODE BIC :			

Article 8

La présente annexe est réalisée en trois exemplaires destinés à :

- la Direccte ;
- l'entreprise adaptée ;
- l'agence de services et de paiement.

Fait en 3 exemplaires, à

Le

Le Préfet de région de représenté par le directeur régional, des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.	L'organisme (représentant légal de l'entreprise adaptée) représenté par (certifie l'exactitude des renseignements portés ci-dessus et dans les documents joints en annexe)
--	--

ANNEXE 8

LES AIDES FINANCIÈRES DE L'ÉTAT DANS LE CADRE DE LA RÉFORME DES EA

	ENTREPRISES ADAPTEES	ENTREPRISES ADAPTEES DE TRAVAIL TEMPORAIRE	ENTREPRISES ADAPTEES PRO-INCLUSIVES
STATUT	SA, SARL, ASSOCIATION, EURL, SCIC, SCOOP ...	Un établissement juridiquement distinct SA, SARL, ASSOCIATION, EURL, SCIC, SCOOP ...	SA, SARL, ASSOCIATION, EURL, SCIC, SCOOP ...
ACTIVITE	PRODUCTION DE BIENS ET DE SERVICES DESTINES A ETRE COMMERCIALISES SUR LE MARCHÉ	MISE A DISPOSITION DE SALARIES DANS LE CADRE DE L'INTERIM	PRODUCTION DE BIENS ET DE SERVICES DESTINES A ETRE COMMERCIALISES SUR LE MARCHÉ
CONTRAT DE TRAVAIL	CDI, CDD, CDD « TREMPIN » CONTRAT D'ALTERNANCE	CONTRAT DE MISSION CDI INTERIMAIRE	CDI, CDD, CDD « TREMPIN » CONTRAT D'ALTERNANCE
MAD	OUI	SANS OBJET	OUI

AIDES FINANCIERES DE L'ETAT (MONTANT 2019 qui seront réévalués à compter de 2020 chaque année par arrêté)	AIDE AU POSTE¹ MODULEE EN FONCTION DE L'AGE -15 400 € -15 600 € -16 000 € ANNUEL PAR SALARIE EN ETP INDEXATION SUR LE SMIC A COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2020 VERSEMENT MENSUEL ASP	AIDE AU POSTE D'ACCOMPAGNEMENT 4 472² € ANNUEL PAR SALARIE EN ETP INDEXATION SUR LE SMIC VERSEMENT MENSUEL ASP	AIDE AU POSTE 11 980³ € ANNUEL PAR SALARIE EN ETP INDEXATION SUR LE SMIC A COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2020 VERSEMENT MENSUEL ASP
	AIDE ACCOMPAGNEMENT EN MAD 4 100³ € ANNUEL PAR SALARIE EN ETP INDEXATION SUR LE SMIC A COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2020 VERSEMENT MENSUEL ASP	SANS OBJET	AIDE ACCOMPAGNEMENT EN MAD 4 100 € ANNUEL PAR SALARIE EN ETP INDEXATION SUR LE SMIC A COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2020 VERSEMENT MENSUEL ASP
	AIDE AU POSTE CDD « TREMPIN » 10 520 € (socle) + MODULATION (≤ 10% du montant socle) INDEXATION SMIC	SANS OBJET	AIDE AU POSTE CDD « TREMPIN » 10 520⁴ € (socle) + MODULATION (≤ 10% du montant socle) INDEXATION SMIC

1 Mayotte-montant fixé respectivement à 11 622 euros pour les travailleurs âgés de moins de 50 ans ; 11 774 euros pour les travailleurs âgés de 50 ans à 55 ans ; 12 076 euros pour les travailleurs âgés de 56 ans et plus.

2 Mayotte –montant fixé à 9 993 euros

3 Mayotte –montant fixé à 3 094 euros

4 Mayotte =

REGIME JURIDIQUE DES AIDES FINANCIERES	REGIME DE LA SUBVENTION
	L'ARTICLE 9-1 DE LA LOI N° 2000-321 DU 12 AVRIL 2000 RELATIVE AUX DROITS DES CITOYENS DANS LEURS RELATIONS AVEC LES ADMINISTRATIONS DITE « DCRA »
	REGIME DES AIDES D'ETAT
	<p>AAP SOCLE/AAP CDD TREMLIN/AAP EA PRO-INCLUSIVE : SUBVENTION SALARIALE FORFAITAIRE CONTRIBUANT A COMPENSER « LES CONSEQUENCES DU HANDICAP » ET LES ACTIONS ENGAGEES POUR L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS RECONNUS HANDICAPES. CES AIDES SONT DES AIDES D'ETAT RELEVANT DU REGLEMENT (UE) N° 651/2014 DE LA COMMISSION DU 17 JUIN 2014, EN PARTICULIER SON ARTICLE 33 : AIDES A L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES SOUS FORME DE SUBVENTIONS SALARIALES. REGIME CADRE EXEMPTÉ DE NOTIFICATION N° SA.40208 RELATIF AUX AIDES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS DEFAVORISES ET DES TRAVAILLEURS HANDICAPES</p> <p>AIDE MAD, AIDE EATT L'AIDE A L'ACCOMPAGNEMENT EST UNE AIDE D'ETAT RELEVANT DU REGLEMENT (UE) N° 651/2014 DE LA COMMISSION DU 17 JUIN 2014 ARTICLE 34 : AIDES DESTINEES A COMPENSER LES SURCOUTS LIES A L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES. LE REGIME CADRE EXEMPTÉ DE NOTIFICATION N° SA.40208 RELATIF AUX AIDES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS DEFAVORISES ET DES TRAVAILLEURS HANDICAPES</p>

ANNEXE 9

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES CRITÈRES DE RECRUTEMENT EN ENTREPRISE ADAPTÉE

	EA «SOCLE» : tout contrat sauf CDD Tremplin	CDD TREMPLIN	EATT	EA PRO-INCLUSIVE
RECRUTEMENT SUR PROPOSITION DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI	Sans emploi depuis au moins 24 mois continus ou discontinus	Sans emploi depuis au moins 12 mois continus ou discontinus dans les 18 derniers mois	Sans emploi depuis au moins 12 mois continus ou discontinus dans les 18 derniers mois	À DÉFINIR
	Bénéficiaire de minima social (AAH, ASI, ASS, ADA, ATA, AV, RSA)	Bénéficiaire de minima social (AAH, ASI, ASS, ADA, ATA, AV, RSA)	Bénéficiaire de minima social (AAH, ASI, ASS, ADA, ATA, AV, RSA)	
	Niveau <i>infra</i> V ou V	Licencié pour inaptitude avec un projet professionnel hors EA	Niveau <i>infra</i> V ou V	
	Sortant d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT)	Personne courant le risque de perte d'emploi en raison du handicap	Personne courant le risque de perte d'emploi en raison du handicap	
	Sortant d'ULIS	Autre situation résultant de l'expertise technique du service public de l'emploi	Sortant d'ULIS	
	Sortant d'apprentissage adapté		Sortant d'apprentissage adapté	
	Autre situation résultant de l'expertise technique du service public de l'emploi		Autre situation résultant de l'expertise technique du service public de l'emploi	
RECRUTEMENT DIRECT (PERSONNE SANS EMPLOI)	Bénéficiaire de l'AAH	Sans emploi depuis au moins 12 mois continus ou discontinus dans les 18 derniers mois	Sans emploi depuis au moins 12 mois continus ou discontinus dans les 18 derniers mois	À DÉFINIR
	Sans emploi depuis au moins 24 mois continus ou discontinus	Bénéficiaire de minima social (ASI, ASS, ADA, ATA, AV, RSA)	Bénéficiaire de l'AAH	
	Sortant d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT)	Sortant d'une EA avec un projet de transition professionnelle hors EA	Bénéficiaire d'un minima social autre que l'AAH (ASI, ASS, ADA, ATA, AV, RSA)	
	Sortant d'un centre de rééducation professionnelle (CRP)	Sortant d'un centre de rééducation professionnelle (CRP)	Sortant d'une EA avec un projet de transition professionnelle hors EA	
	Sortant d'ULIS		Sortant d'un centre de rééducation professionnelle (CRP)	
	Sortant d'apprentissage adapté		Sortant d'un établissement et service d'aide par le travail	
	Sortant d'une institution spécialisée (IME, IEM, IMPro) avec un projet professionnel à consolider		Sortant d'ULIS	
	Sortant d'un service spécialisé (SAMSAH, SAVS) avec un projet professionnel à consolider		Sortant d'apprentissage adapté	
	Ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage réalisé en entreprise adaptée		Sortant d'une institution spécialisée (IME, IEM, IMPro) avec un projet de transition professionnelle hors EA	
	Âgé de plus de 55 ans		Sortant d'un service spécialisé (SAMSAH, SAVS) avec un projet de transition professionnelle hors EA	
Bénéficiaire d'une pension d'invalidité catégorie 1 ou 2		Bénéficiaire d'une pension d'invalidité catégorie 1 ou 2		
MAD	La MAD est mobilisable pour tous les profils de la catégorie EA socle	La MAD est mobilisable pour tous les profils dans le cadre des CDD Tremplin	Sans objet	La MAD est mobilisable pour tous les profils de la catégorie EA pro-inclusive

NB. – Cette liste consolidée vise la prise en compte des situations caractéristiques de l'éloignement du marché du travail pour lesquelles la capacité de réponse de la mise en emploi proposée pourrait constituer le meilleur cadre de prise en charge. L'âge ne constitue pas un critère qui puisse, à lui seul, justifier une entrée en EA cependant la sensibilisation du SPE aux situations des salariés vieillissant demeure un axe fort dans les situations soumises à expertise technique de ces opérateurs en particulier Pôle emploi et Cap emploi. Le tableau démontre la possibilité de créer des passerelles entre différents dispositifs en amont de l'EA (ESAT, ULIS, apprentissage notamment) mais aussi pour accompagner la poursuite de parcours de professionnalisation dans des cas encadrés par l'objectif professionnel défini par le salarié dans certains cas appuyés par l'expertise du SPE, entre l'EA socle et le CDD Tremplin ou encore l'EA socle et l'EATT. Au CDD tremplin est fixé un objectif d'aller chercher les travailleurs reconnus handicapés bénéficiaires de minima sociaux tels que l'ASS ou le RSA.

	MINIMA SOCIAUX	PERSONNES COURANT RISQUE DE PERTE d'emploi en raison du handicap	ULIS
PRÉCISION	Allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation demandeurs d'asile (ADA), allocation temporaire d'attente (ATA), allocation veuvage (AV), RSA (revenu de solidarité active)	Identification par CAP Emploi en lien avec des employeurs confrontés à un risque d'échec de maintien en emploi salarié déclaré inapte ou en cours de reconnaissance d'inaptitude mais pas encore licencié susceptible de mobiliser le congé mobilité ou d'obtenir une suspension de contrat de travail par son employeur	Unité localisée pour l'inclusion scolaire d'un lycée professionnel
	Institutions ou services spécialisés		
	Institut médico-éducatif (IME), un institut d'éducation motrice (IEM), un institut médico-professionnel (IMPro), un service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés (SAMSAH), un service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS)		