

# Expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre du contrat à durée déterminée « Tremplin »

## CAHIER DES CHARGES

La hausse du taux d'activité des personnes handicapées est un enjeu social et économique majeur. Pourtant, les personnes en situation de handicap privées d'emploi ont un taux de chômage deux fois plus élevé que la moyenne nationale (19% contre 10% pour la population générale) et près des deux tiers des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau de formation inférieur ou égal au CAP/BEP et trois-quarts d'entre eux n'ont pas le Baccalauréat.

La persistance de ces écarts durables de taux d'emploi et de niveau de formation, appelle à développer de nouvelles approches innovantes. C'est le sens de l'engagement de l'Etat en faveur de l'expérimentation de leviers favorables à l'accompagnement à la réalisation des projets professionnels avec l'objectif de faciliter les jonctions-transitions professionnelles vers les autres employeurs publics et privés.

Dans la logique de mobilisation du triptyque emploi-formation-accompagnement, la présente expérimentation couvre la période allant du **5 septembre 2018 au 31 décembre 2022 et ouvre** à des entreprises adaptées volontaires la possibilité d'expérimenter un accompagnement des transitions professionnelles en ayant recours à un contrat à durée déterminée spécifique dit « CDD tremplin » afin de permettre à des personnes en situation de handicap volontaires, dans le cadre d'un parcours limité dans le temps : l'acquisition d'une expérience professionnelle, de formation qualifiante et d'un accompagnement renforcé et individualisé favorisant la réalisation de leur projet professionnel à la construction duquel les personnes en situation de handicap doivent, à leur mesure, pouvoir contribuer.

Le présent cahier des charges précise le cadre d'intervention, les modalités de mise en œuvre, le financement ainsi que l'évaluation de l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles inscrit dans le cadre du « CDD Tremplin » prévue par l'article 78 de la loi n°2018-771 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018. Il précise le rôle des acteurs appelés à en assurer la mise en œuvre, tant au niveau national que territorial, ainsi que les résultats escomptés. Il comprend le dossier à remplir par les candidats à l'expérimentation auprès de la Dieccte dans le cadre de l'appel à candidatures et les critères de sélection des candidats à l'expérimentation.

### **1. Cadre d'intervention**

#### **1.1. Périmètre : territoire national**

L'expérimentation 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 personnes en situation de handicap volontaires mentionnées à l'article 78 de la loi n°2018-771 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » en contrat à durée déterminée en application du 1° de l'article L 1242-3 du code du travail.

Un premier appel à candidature est lancé au titre de la période 2018-2019. Il restera ouvert sur la période et permettra de sélectionner les projets des entreprises adaptées, candidates à l'expérimentation, de manière continue. Puis un nouvel appel à candidatures pour la période 2020-2022 sera lancé à partir du présent cahier des charges, le cas échéant, ajusté pour tenir compte des retours d'expérience du premier appel à candidature.

## 1.2. Missions

### 1.2.1. Objectifs de l'expérimentation

L'article 78 de la loi n°2018-771 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », ouvre à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2022, à des entreprises adaptées volontaires la possibilité d'expérimenter un accompagnement des parcours et des transitions professionnelles afin de favoriser la mobilité professionnelle des travailleurs handicapés vers les autres employeurs publics et privés.

Il s'agit de proposer à des travailleurs disposant d'une reconnaissance qualité travailleur handicapé, 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, accompagné d'une formation éventuellement pré-qualifiante et qualifiante, selon les besoins de la personne.

Ce parcours s'appuie sur un contrat à durée déterminée conclu en vue de favoriser l'accès à l'emploi durable. La durée de ces contrats ne peut être inférieure à quatre mois. Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois. Cette durée peut être prolongée au-delà de vingt-quatre mois dans des cas limitativement prévus par la loi (cf. annexe).

L'engagement réciproque de l'Etat et des acteurs majeurs de l'inclusion des personnes en situation de handicap est de développer l'accès à l'emploi des travailleurs reconnus handicapés (au sens de l'article L.5213-2) sur la période 2018-2022 :

	Novembre-Décembre 2018	Janvier-Décembre 2019
Nombre d'AAP "Tremplin"	450	2 900
Taux de sortie en emploi durable	-	30%

L'expérimentation permettra à des entreprises adaptées (EA) existantes ou nouvellement créées de développer de nouvelles approches de la construction des parcours professionnels des travailleurs handicapés qu'elles emploient, favoriser la réalisation de leur projet professionnel et les préparer à un emploi en lien avec les employeurs publics et privés. Ainsi, ces entreprises pourront faire valoir leur savoir-faire de construction d'un contexte « inclusif » au service d'un renforcement de l'accès à l'emploi durable des travailleurs en situation de handicap ». C'est aussi l'opportunité pour les entreprises adaptées expérimentatrices, de développer et de 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 souhaitant recruter une personne en situation de handicap.

Cette expérimentation ouvre également la perspective d'un changement d'échelle économique en soutenant leur développement sur des marchés porteurs et cohérent avec les besoins des autres employeurs, notamment de leur territoire d'implantation. Ainsi, elles pourront accroître l'éventail des emplois supports à la démarche d'accompagnement et de formation nécessaire à la réalisation des projets professionnels des salariés en situation de handicap à l'issue du CCD « Tremplin ». Enfin, cette expérimentation peut offrir l'opportunité d'un renforcement des collaborations avec les autres employeurs publics et privés, de passerelles de qualification et de recrutement permettant de renforcer la dimension inclusive des entreprises que d'innovations sociales et de co-construction d'entreprises<sup>1</sup> favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap.

### **1.2.2. Une mission d'accompagnement**

Ces structures candidates permettent aux personnes recrutées de bénéficier d'un emploi dans un environnement adapté pour une période nécessairement limitée conformément aux caractéristiques du contrat à durée déterminée définis à l'article 78 de la loi n° 2018-771. De surcroît, elles veillent à leur proposer un accompagnement individualisé qui doit leur permettre de favoriser la réalisation progressive de leur projet professionnel et de mobilité professionnelle, à la construction desquels la personne en situation de handicap doit, à sa mesure, pouvoir contribuer.

Aux termes de l'article L. 5213-13 du code du travail, les entreprises adaptées mettent en œuvre un accompagnement spécifique. A ce titre ces entreprises doivent se doter d'une organisation et de moyens suffisants, pour assurer l'accueil, le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et les formations des salariés, selon leurs besoins.

Cette mission d'accompagnement nécessite que l'EA soit dotée des compétences et des moyens nécessaires (personnel/partenaires/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 et la mise en œuvre d'outils de suivi pendant le parcours inclusif et en préparation de la sortie vers un autre emploi à l'issue du CDD « Tremplin » sera proposé. Cet accompagnement comporte notamment l'évaluation des capacités et des compétences du salarié, le cas échéant en recourant à des outils tels la période de mise en situation en milieu professionnel, la GPEC (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 tout autre innovation sociale.

Il appartient au candidat à l'expérimentation d'exposer son projet, les moyens qu'il va mettre en œuvre et les partenariats envisagés pour atteindre les taux d'accès à l'emploi vers les autres

---

<sup>1</sup> Avril 2018, Plateforme RSE : « Engagement des entreprises pour l'emploi des travailleurs Handicapés. » (<http://www.strategie.gouv.fr/publications/emploi-travailleurs-handicapes-plateforme-rse-presente-15-recommandations>)

employeurs publics et privés, fixés chaque année à 30% de l'effectif salarié embauché sous contrat à durée déterminée conclu en application du 1° de l'article L. 1242-3 du code du travail.

L'Etat sera attentif à la cohérence des actions d'accompagnement au regard du projet de parcours vers l'emploi sous tendu par : les caractéristiques des publics accueillis, les types d'activités réalisés, les emplois supports du « CDD tremplin » ainsi que les partenariats envisagés.

### **1.3. Durée de l'expérimentation**

L'expérimentation est ouverte à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi n°2018-711, soit le 5 septembre 2018, et jusqu'au 31 décembre 2022. Une évaluation du dispositif sera engagée courant 2019 au plus tard afin de déterminer les conditions appropriées de l'éventuelle généralisation de cette expérimentation. Les conditions de l'évaluation seront précisées courant 2019 et sa conduite s'effectuera en lien avec le comité de suivi de l'expérimentation.

Un suivi régulier de l'expérimentation sera mis en œuvre dès son lancement, dans le cadre de bilans permettant, le cas échéant, l'ajustement progressif du dispositif expérimental.

Lorsque l'entreprise candidate est retenue pour mettre en œuvre l'expérimentation, elle conclut avec le préfet de région un avenant au contrat, valant agrément entreprise adaptée, pour une durée qui ne peut excéder, ni la durée de l'agrément existant, ni le terme de l'expérimentation fixé au 31 décembre 2022.

Un avenant à ce contrat sera conclu suivant le modèle fixé en annexe du présent cahier des charges. Il peut être renouvelé selon la même procédure. Les stipulations financières de l'avenant sont réexaminées chaque année dans le cadre du dialogue de gestion réalisé par la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE).

La durée cumulée de l'avenant et de ses renouvellements ne pourra pas dépasser la durée maximale fixée par la loi pour l'expérimentation du CDD « Tremplin ».

Les conditions relatives à la conclusion de l'avenant au contrat, valant agrément, entreprise adaptée, sont fixées au 1.5 du cahier des charges national de l'expérimentation.

### **1.4. Public accueillis et leurs caractéristiques**

#### **1.4.1. Caractéristiques cibles**

Les entreprises adaptées existantes ou nouvellement créées candidates à l'expérimentation s'engagent à recruter conformément à l'article 78 de la loi n° 2018- 771 des travailleurs reconnus handicapés sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap.

#### **1.4.2. Conditions d'éligibilité**

Ces publics peuvent être recrutés selon deux voies distinctes fixées par l'article L. 5213-13-1 du code du travail :

- **Sur proposition du service public de l'emploi** (Pole emploi, Cap emploi et Mission locale), les entreprises expérimentatrices et les différents opérateurs du SPE devront mettre en place

conjointement les modalités de coopération pour faciliter une meilleure identification des publics vers les structures notamment par le dépôt d'offre d'emploi.

Parmi ces publics, figurent sans conditions cumulatives, les travailleurs sans emploi titulaires d'une reconnaissance qualité de travailleur handicapé ceux qui sont :

- sans emploi depuis au moins 12 mois continu ou discontinu 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 outre-mer (RSO), RSA (Revenu de Solidarité active), allocation adulte handicapé (AAH)
- autres situations résultants 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, Service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS), changement d'EA, ...)
- licenciés pour inaptitude avec un projet professionnel hors Entreprise Adaptée, personnes courant le risque de perte d'emploi en raison du handicap (identification par CAP emploi en lien avec des employeurs confrontés à risque échec 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 CDD TREMPLIN)

**Par voie directe**, en application de critères déterminés par arrêté du ministre chargé de l'emploi, les travailleurs bénéficiaires de la reconnaissance qualité travailleurs handicapés sans emploi remplissant les critères non cumulatifs suivants :

- sans emploi depuis au moins 12 mois continu ou discontinu 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 outre-mer (RSO), RSA (Revenu de Solidarité active)
- sortant 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)

○

Le cas échéant, afin de sécuriser les fins de parcours de ses salariés, l'entreprise expérimentatrice peut solliciter l'accès aux prestations d'appui au parcours et de préparation à la sortie des opérateurs du service public de l'emploi.

## **1.5. Avenant au contrat conclu avec l'Etat, valant agrément « entreprise adaptée »**

### **1.5.1. Contenu de l'avenant**

La liste des entreprises expérimentatrices est dressée par le ministre chargé de l'emploi sur proposition des services de l'Etat, et un avis consultatif du comité de suivi de l'expérimentation. Elles signent alors un avenant spécifique au contrat conclu avec l'Etat 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, 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. Les conditions d'attribution de la part variable modulable de l'aide financière feront l'objet de précisions ultérieures.

### **1.5.2. Durée de l'avenant**

La durée des avenants ne peut excéder, ni la durée du contrat conclu avec l'Etat, valant agrément « entreprise adaptée », ni dépasser le terme de l'expérimentation fixée par la loi n° 2018-771 au 31 décembre 2022.

Si l'entreprise expérimentatrice perd son agrément « entreprise adaptée », l'avenant relatif à l'expérimentation est également caduc.

### **1.5.3. Modalités de suivi, de contrôle et de résiliation de l'avenant**

#### **1.5.3.1. Déclaration et suivi de l'avenant d'expérimentation**

La structure s'engage à renseigner les documents supports de gestion de l'ASP, selon les modèles fournis par l'Etat ou l'Agence de services et de paiement, et de manière générale tous questionnaires ou outils de suivi permettant de recueillir les données nécessaires à l'évaluation des actions et de l'expérimentation.

#### **1.5.3.2. Contrôle**

Le préfet 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.

Chaque année, l'entreprise expérimentatrice remet un bilan d'activité retraçant : les caractéristiques des publics accueillis, les actions d'accompagnement professionnel mises en œuvre et les propositions de sorties, ainsi que les suites qui leur ont été réservées.

La DIECCTE réalise un dialogue de gestion annuel avec l'entreprise expérimentatrice. A l'issue de ce dialogue évaluant la mise en œuvre du dispositif par l'entreprise, elle peut prononcer le cas échéant des observations jusqu'à prendre des décisions de résiliation en cas de manquements constatés. Ces décisions sont transmises à la DGEFP qui assure le lien avec le comité de suivi de l'expérimentation.

#### **1.5.3.3. Résiliation du contrat, valant agrément « entreprise adaptée » et de ses avenants**

En cas de non-respect des dispositions de l'avenant au contrat par l'entreprise expérimentatrice, le Préfet l'informe par lettre recommandée de son intention de résilier l'avenant. L'entreprise dispose d'un délai qui ne peut être inférieur à un mois, pour faire connaître ses observations. Le Préfet peut alors demander le reversement des sommes indûment perçues.

Lorsqu'il est constaté de fausses déclarations ou lorsque le contrat et ses avenants sont détournés de leur objet, le préfet résilie le contrat après avoir observé la procédure visée au paragraphe précédent. Les sommes indûment perçues donnent lieu à reversement.

## **1.6. Répartition des rôles entre les acteurs au plan national, régional et local**

### **1.6.1. Acteurs concernés (national, régional, local)**

La direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) assure l'instruction des demandes, le suivi et le contrôle de l'exécution des avenants signés au titre de la mise en œuvre de l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles ayant recours à un contrat à durée déterminée spécifique dit « CDD tremplin ».

Chaque année, elles réalisent avec les entreprises expérimentatrices un dialogue de gestion portant notamment sur :

- le profil des personnes à l'entrée du dispositif ;
- les taux de sorties en emploi durable ;
- les modalités d'accompagnement des salariés embauchés en CDD « tremplin ».

Ce dialogue permet également de déterminer, chaque année, le pourcentage de la modulation de l'aide en fonction des résultats.

La Dieccte contrôle la mise en œuvre du dispositif par l'entreprise adaptée expérimentatrice. Elle peut, le cas échéant, préconiser des ajustements voire, en cas de manquements, décider le retrait de la liste des entreprises de l'expérimentation. Ces décisions sont transmises à la DGEFP qui assure le lien avec le comité de suivi de l'expérimentation.

Au niveau national, le comité de suivi de l'expérimentation, est informé des décisions des DIRECCTE tant sur l'instruction des dossiers de candidature au titre de l'expérimentation que sur le contrôle de la mise en œuvre du dispositif par les entreprises expérimentatrices. Le comité pourra soumettre, au ministre chargé de l'emploi, des préconisations pour l'évolution du cahier des charges de l'expérimentation, notamment à l'occasion du nouvel appel à candidature pour la période 2020-2022. Il émet également un avis consultatif auprès du ministre chargé de l'emploi pour la sélection des candidats à habilitier à recourir au contrat à durée déterminée « Tremplin » ou pour le retrait de cette habilitation.

### **1.6.2. Le comité de suivi de l'expérimentation est composé :**

- des acteurs inclusifs majeurs représentatifs des entreprises adaptées
- de représentants du ministère du travail, du secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées ;
- de représentants du service public de l'emploi ;
- du président du Conseil des entreprises Inclusives et de toutes personnes qualifiées désignées par lui-même

L'ensemble de ses membres y siègent à titre bénévole. Les règles de fonctionnement du comité seront définies lors de sa première réunion.

## **2. Modalités de mise en œuvre**

### **2.1. Constitution du dossier**

L'entreprise adresse un dossier de candidature à la DIECCTE, par lequel elle s'engage à respecter le présent cahier des charges.

**Cf. Annexe : dossier de candidature et CDD TREMPLIN ; annexe à la convention type : contexte et objectifs opérationnels**

**2.2. Processus de sélection**

Sur avis consultatif du comité de suivi de l'expérimentation, le ministre chargé de l'emploi actualise régulièrement la liste des structures retenues pour mener l'expérimentation.

**2.2.1. Critères de sélection**

▪ **Critère général n°1 : Pertinence de la réponse économique du candidat et analyse du projet (note / 50 points)**

-Sous-critère 1.1 Capacité de la structure porteuse de l'expérimentation à travailler en réseau avec son environnement socio-économique

Pertinence et qualité du projet au regard notamment du territoire concerné (note / 20 points)

-Sous-critère 1.2 Changement d'échelle économique de la structure :

Pertinence du projet de développement économique créateur d'emploi, capacité du porteur de projet à entreprendre et à répondre aux exigences d'évaluation (existence d'une comptabilité analytique et d'outils de reporting), capacité de la structure à investir (note/ 30 points).

▪ **Critère général n°2 : analyse des caractéristiques du projet « inclusif » de la structure et l'adéquation moyens-objectifs- résultats (note / 50 points)**

-Sous-critère 2.1 Dispositif d'identification pour favoriser la réalisation du projet professionnel et la mobilité externe vers les autres employeurs (note / 10 points)

-Sous-critère 2.2 Moyens engagés pour les missions d'accompagnement destinées à favoriser la réalisation du projet professionnel de la personne accompagnée et l'accès à l'emploi durable (note / 15 points)

-Sous-critère 2.3 Mobilisation des outils de l'accompagnement (ingénierie de formation, mobilisation des employeurs avec la PMSMP...) (note / 15 points)

-Sous-critère 2.4 : Adéquation des activités, des emplois des CDD avec les profils de travailleurs handicapés ciblés et taux de sorties en emploi durable (note / 10 points)



**FOCUS SUR 3 SOUS-CRITERES****1. Focus sous critère 1.2**

La pertinence du projet économique et des capacités de la structure (rapport entre les objectifs et les moyens mis en œuvre par l'EA)

**Présentations des axes d'orientation économique et stratégique sur les 3 années à venir** (productions, travaux, clientèle, contrats de sous-traitance, partenariats...).

▪ **Chiffre d'affaires hors taxes K€ prévisionnels**

CA	Nature de l'activité	Année 1 2019		Année 2	Année 2	Année 3	Année 3
		KE	%	2020	2020	2021	2021
				KE	%	KE	%
<b>Total</b>							
<b>Dont activité 1</b>							
<b>Dont activité 2</b>							
<b>Dont activité 3</b>							
<b>Dont activité 4</b>							

▪ **Plan de financement des éventuels investissements**

**2. Focus sous critère 2.2 Pertinence des moyens déployés par la structure pour la réalisation de la mission social de l'entreprise adaptée dans le cadre de l'expérimentation :**

Les moyens engagés pour les missions d'accompagnement à favoriser la réalisation du projet professionnel de la personne accompagnée et l'accès à l'emploi durable ou de transition

Indicateurs :

- Prévisionnel du taux d'identification et de construction des projets professionnels des personnes accompagnées
- Taux de salariés en situation handicap ayant eu son projet professionnel dont la réalisation a été

favorisée par l'entreprise adaptée, sans contrainte, et auquel il a contribué dans la mesure de ses capacités à l'élaborer

- Taux de formation professionnelle des salariés en situation de handicap, incluant les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, VAE, ....
- Rapport entre les moyens déployés pour l'accompagnement, le nombre de salariés en CDD Tremplin et les résultats attendus par l'entreprise adaptée, tant sur le plan social qu'économique

3. **Focus sous critère 2.4 : Engagements de taux de sortie** : (cf. référentiel de qualification des sorties)

### 2.2.2. Calendrier de l'appel à candidatures 2018-2019

Un appel à candidature est lancé au titre de la période 2018-2019. Il restera ouvert sur la période et permettra de sélectionner de manière continue les projets des entreprises adaptées, candidates à l'expérimentation. Puis un nouvel appel à candidature pour la période 2020-2022 sera lancé à partir du présent cahier des charges, le cas échéant ajusté pour tenir compte des retours d'expérience du premier appel à candidature.

Les candidatures sont adressées à la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) au titre du ou des établissements couvert(s) par le contrat, valant agrément entreprise adaptée.

Tous les dossiers de candidatures arrivés complets jusqu'à la clôture de l'appel à candidature sont instruits par la DIECCTE. Lorsque des éléments manquent au dossier, la DIECCTE informe le candidat dans les 15 jours suivant la réception du dossier pour lui permettre d'en assurer la bonne complétude.

#### a) Au lancement de l'expérimentation

A compter du démarrage de l'expérimentation, la DIECCTE examine l'ensemble des dossiers de candidature des entreprises adaptées.

Puis la DIECCTE transmet à la DGEFP les coordonnées des entreprises adaptées qui entrent en expérimentation, pour inscription sur la liste des entreprises expérimentatrices. La DGEFP assure le lien avec le comité de suivi de l'expérimentation. La liste transmise par la DIECCTE peut faire l'objet d'un examen par le comité de suivi, à l'issue duquel est rendu un avis consultatif au ministre chargé de l'emploi qui dresse la liste des candidats habilités à mettre en œuvre l'expérimentation.

La DIECCTE informe la DGEFP des situations particulières d'entreprises adaptées candidates 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, 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.

**b) A compter du 1<sup>er</sup> juillet (ou date correspondant à l'atteinte d'un niveau d'engagement de 50% de l'enveloppe nationale)**

A compter de cette date la DIECCTE dispose d'un délai de deux mois maximum pour instruire et le cas échéant auditionner les porteurs de projets. Les modalités d'auditions sont librement définies par la DIECCTE.

Au terme de ce délai, la DIECCTE émet une proposition de décision, transmise à la DGEFP qui assure le lien avec le comité de suivi de l'expérimentation. Les propositions d'acceptation et de refus peuvent faire l'objet d'un examen par le comité de suivi, à l'issue duquel est rendu un avis consultatif au ministre chargé de l'emploi qui dresse la liste des candidats habilités à mettre en œuvre l'expérimentation. Les décisions défavorables sont notifiées par la DIECCTE par tout moyen assurant date certaine.

Pour les candidats retenus, l'avenant au contrat, valant agrément entreprise adaptée, et ses stipulations financières sont établis par la DIECCTE, au plus tard 15 jours maximum à compter de la publication de la liste des entreprises habilitées à expérimenter le dispositif. Les candidats retenus peuvent démarrer le déploiement des moyens et les recrutements à compter de la date à laquelle ils apparaissent dans la liste des candidats habilités.

En cas de contestation d'une décision de non sélection, 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.

### **3. Financement**

Cette expérimentation est mise en place avec le concours financier de l'État, dans la limite des crédits inscrits chaque année en loi de finances, et des organismes publics et privés pour soutenir de nouvelles modalités de mises en emploi des travailleurs handicapés très éloignés du marché du travail.

L'enveloppe financière du budget global de l'expérimentation est pilotée à l'échelon national par la DGEFP, qui notifiera à la DIECCTE les moyens correspondant aux expérimentations du territoire. L'année de lancement de l'expérimentation, un point d'étape sera établi dès engagement de 50 % de l'enveloppe nationale pour établir un état des lieux des expérimentations sur le territoire.

Un suivi régulier à travers un état a minima trimestriel des demandes des porteurs de projet (précisant leur stade d'instruction) et des niveaux de consommation effectifs sera établi par la DGEFP et partagé avec le comité de suivi de l'expérimentation.

#### **3.1. Nature et montant 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 des actions engagées liées à l'emploi de travailleurs reconnus handicapés. Ces aides sont des aides d'Etat 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 précisément du Régime cadre exempté de notification N° SA.40208 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés.

Elle est composée d'un montant socle et d'un montant modulé. Ce montant modulé est déterminé chaque année par le préfet dans les conditions fixées par décret et tient compte : des caractéristiques des personnes embauchées, des actions et moyens mis en œuvre et des résultats constatés à la sortie du parcours « Tremplin ».

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

### 3.2. Modalités de calcul de l'aide financière

*Base : calculé sur le temps de travail effectif du salarié*

*Montant de l'aide*

- *socle en 2018 = 10 363 € pour un salarié en EQTPT à temps plein. (Proratisé pour un salarié à due proportion du temps de travail effectif)*

	<i>Montant socle</i>	<i>Montant socle + 5%</i>	<i>Montant socle + 10 %</i>
<i>2018</i>	<i>10 363 €</i>	<i>10 881 €</i>	<i>11 399 €</i>
<i>2019</i>	<i>Se référer à l'arrêté des montants des aides qui sera publié en 2019</i>		

Une aide minorée en cas d'absence pour maladie ou accident peut être versée aux entreprises expérimentatrices. Cette aide d'un montant forfaitaire (30 % du Smic horaire brut) peut être perçue lorsque l'employeur maintient le salaire. Elle est calculée selon modalités fixées par le décret relatif aux modalités de mise en œuvre de l'expérimentation.

### 3.3. Modalités de versement et règles de non cumul

L'aide financière est versée pour le compte de l'Etat par l'Agence de services et de paiement. La structure s'engage à renseigner les documents supports de gestion de l'ASP : la fiche salarié pour chaque salarié, chaque mois, un état mensuel de présence des salariés ayant effectivement travaillé au cours du mois et les éventuels jours de maladie.

Les déclarations mensuelles, se réalisent dans l'outil ASP selon les modalités précisées par l'Agence de services et de paiement.

Pour ce qui concerne le paiement de la part modulée de l'aide, elle 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.

### **3.4. Stipulations financières de l'avenant**

*Un modèle d'avenant est joint en annexe.*

## **4. Evaluation**

L'évaluation mesure les effets de l'expérimentation sur l'accès à l'emploi des travailleurs reconnus handicapés et les conséquences sur les finances publiques. La définition des conditions, modalités, et indicateurs (quantitatifs et qualitatifs) sera déclinée dans une annexe ultérieure élaborée avec le comité de suivi de l'expérimentation.

Les entreprises expérimentatrices s'engagent à utiliser et remplir le système de suivi et de remontées des données nécessaires à l'évaluation de l'expérimentation.

## **5. Annexes**

Article 78 de la loi 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 ;

Dossier de candidature et son annexe ;

Modèle(s) Avenant contrat d'objectifs et de moyens ;

Fiche synthèse relative au CDD tremplin ;