



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## **Expérimentation Entreprises adaptées de travail temporaire Cahier des charges national**

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 presque deux fois plus élevé que la moyenne nationale (12% contre 7% pour la population générale) <sup>1</sup>. De plus, les demandeurs d'emploi ayant une reconnaissance de handicap ont un niveau de scolarité moins élevé que les autres demandeurs d'emploi : 37% sont titulaires au minimum d'un baccalauréat contre 55% pour les autres demandeurs d'emploi. Près des deux tiers (63%) ont un niveau inférieur ou égal au CAP/BEP.<sup>2</sup>

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.

L'expérimentation prévue à l'article 79 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel est ouverte sur l'ensemble du territoire national jusqu'au 31 décembre 2023. Elle offre à des entreprises adaptées volontaires, la possibilité d'expérimenter la création d'entreprises adaptées de travail temporaire et d'utiliser le prêt de main-d'œuvre temporaire de salarié en situation de handicap à titre onéreux comme support du triptyque emploi-formation-accompagnement, afin de faciliter la réalisation de leur projet professionnel.

Il s'agit de faire émerger un spécialiste du travail temporaire pour des intérimaires en situation de handicap et capable de promouvoir en situation de travail, leurs compétences et leurs acquis de l'expérience auprès des autres employeurs. Ce spécialiste vise à proposer également une solution aux autres employeurs publics et privés en matière de recrutement et de placement.

---

1 Source : Dares, données à paraître

2 Source Pôle emploi : [https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/S%261/si\\_23.014\\_de\\_beneficiaires\\_reconnaissance\\_handicap\\_en\\_2022.pdf](https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/S%261/si_23.014_de_beneficiaires_reconnaissance_handicap_en_2022.pdf)

Le présent cahier des charges précise le cadre d'intervention, les modalités de candidature et les critères de sélection des candidats, le financement, ainsi que l'évaluation de l'expérimentation. Il précise également 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 en annexe le dossier de candidature à l'expérimentation dans le cadre de l'appel à candidatures.

## **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, quel que soit leur statut juridique, d'expérimenter la création d'entreprises de travail temporaire à destination exclusive de personnes en situation de handicap.

L'entreprise adaptée qui porte un projet d'expérimentation de l'EATT, crée une personne morale distincte dont l'activité exclusive est la mise à disposition temporaire de salarié au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution de missions. Cette activité est mise en œuvre pour des travailleurs bénéficiant d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap et pour lesquels, l'entreprise adaptée de travail temporaire doit permettre de promouvoir en situation de travail leurs compétences et leurs acquis de l'expérience en vue de faciliter leur accès à l'emploi durable auprès des employeurs (hors entreprises adaptées).

Au sein de la personne morale distincte constituée pour mettre en œuvre l'expérimentation l'entreprise adaptée doit détenir le pouvoir de décision. Lorsque cette personne morale distincte n'est pas formellement constituée au stade de la candidature, cette circonstance ne fait pas obstacle à l'instruction de la demande.

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

L'expérimentation prévue à l'article 79 de la loi n°2018-711 est ouverte jusqu'au 31 décembre 2023. Les entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation pourront déployer leurs actions après notification de la décision rendue par le ministre chargé de l'emploi et signature du contrat pluriannuel d'objectif et de moyen (CPOM) avec le représentant de l'Etat dans la région d'implantation.

### **1.3. Missions**

#### **1.3.1. Objectifs de l'expérimentation EATT**

L'article 79 de la loi n°2018-771 susmentionnée ouvre à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2023, à une entité juridique distincte créée par des entreprises adaptées la possibilité à titre onéreux de mettre à disposition d'autres employeurs publics et privés, des travailleurs handicapés intérimaires.

Il s'agit de proposer à des travailleurs disposant d'une reconnaissance en qualité de 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 de missions d'intérim. Ce parcours repose sur une démarche

construite autour de l'acquisition d'une expérience professionnelle significative, d'un accompagnement social et professionnel associé, en fonction des besoins de la personne, à une démarche de formation pré-qualifiante ou qualifiante. Ce triptyque qui jalonne le parcours du salarié intérimaire constitue une voie essentielle pour une insertion réussie dans le marché du travail.

Un contrat de travail temporaire est conclu entre l'entreprise adaptée de travail temporaire retenue pour l'expérimentation et le travailleur titulaire de la RQTH en vue de lui favoriser l'accès à un emploi et de favoriser une transition professionnelle vers un autre employeur que l'entreprise adaptée. La durée de la mission ne peut excéder vingt-quatre mois, tous renouvellements compris.

Cette expérimentation doit faciliter l'émergence de structures de travail temporaire spécialisées pour les travailleurs handicapés recourant exclusivement au cadre des missions temporaires pour développer de nouvelles approches dans la construction des parcours professionnels des salariés qu'elles emploient et favoriser la réalisation de leur projet professionnel. Ces entreprises adaptées de travail temporaire en lien avec autres les employeurs publics et privés permettent de préparer à un emploi, les salariés qu'elles accompagnent.

Le projet présenté par l'entreprise candidate vise à répondre aux besoins des travailleurs en situation de handicap du territoire dans lequel l'autorisation d'expérimenter est déposée. Ce projet constitue une réponse accompagnée de proximité au service d'un renforcement de l'accès à l'emploi durable de travailleurs éloignés du marché du travail.

A ce titre, ces entreprises doivent se doter d'une organisation et de moyens suffisants, pour assurer l'accueil, le placement, le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation des salariés intérimaires, en fonction de leurs besoins. Il appartient au candidat à l'expérimentation d'exposer son projet, les moyens qu'il se propose de mettre en œuvre et les partenariats envisagés pour atteindre les taux d'accès à l'emploi vers les autres employeurs publics et privés, fixés chaque année à 30% de l'effectif salarié intérimaire et n'effectuant plus de mission dans l'année.

### **1.3.2. Spécificités de l'EATT**

Aux termes de l'article 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 2023 : 138 072 euros).

**Le partenariat entre la Fédération des Entreprises d'Insertion (FEI) et l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA) ouvrira l'accès au fonds de Garantie Garant'TTI géré par la FEI/France Active/ Crédit coopératif aux expérimentations EATT.**

L'activité de l'entreprise adaptée de travail temporaire est soumise à l'ensemble des dispositions relatives au travail temporaire prévues au chapitre I<sup>er</sup> 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, renouvellements compris.

L'EATT peut 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.

Enfin, la proportion de travailleurs reconnus handicapés dans l'effectif de salariés intérimaires au sein d'une entreprise adaptée de travail temporaire ne peut être inférieure à 100 % par dérogation au I de l'article D.5213-63 du code du travail.

**NB :** La valorisation des prestations de mises à disposition de travailleurs handicapés intérimaires suit les mêmes modalités que celles fixées pour les ETT. L'entreprise cliente valorise dans ses BOETH, les travailleurs intérimaires handicapés mis à disposition par l'EATT. L'EATT utilise et transmet le modèle de l'attestation ETT telle que définie par l'arrêté pris en application du décret n°2019-522 du 27 mai 2019.

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

L'EATT accueille des personnes disposant d'un projet professionnel avancé. 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'elle se dote des moyens humains et matériels et qu'elle développe les partenariats avec les acteurs économiques du territoire orienté vers l'objectif de faciliter l'accès du salarié au marché du travail dans des conditions de droit commun.

Le candidat à l'expérimentation EATT doit présenter des garanties en ce qui concerne les modalités d'encadrement social et professionnel et maintenir un lien étroit et permanent entre les salariés et l'EATT. Il convient que le projet proposé par le porteur couvre les périodes de missions et d'intermissions. Les intermissions sont des périodes favorables à la réalisation notamment des actions de formation et d'accompagnement socio-professionnel nécessaires à la concrétisation du projet professionnel du salarié intérimaire.

Pour être agréée, la structure candidate doit déployer, au bénéfice des personnes qu'elle recrute, un accompagnement qui répond à certains critères :

- un accompagnement individualisé qui doit favoriser l'expression, la construction et la réalisation progressive d'un projet professionnel en vue d'un accès à l'emploi durable dans une autre entreprise publique ou privée.
- proposer en lien avec les entreprises clientes des missions de travail temporaire adaptées à l'objectif professionnel des personnes concernées.
- pour accomplir cet accompagnement l'entreprise adaptée se dote des compétences et des moyens nécessaires (personnel/partenaires/outils) pour permettre l'organisation d'une progression des compétences et des capacités des salariés intérimaires.

Le parcours d'un salarié ne se limite pas aux heures de mise à disposition auprès de l'entreprise cliente. A ce titre, l'EATT doit, dans le cadre du dossier de candidature, puis le cas échéant, du dialogue de gestion avec les services de l'Etat, décrire l'organisation et l'accompagnement avant, pendant et après les missions d'intérim confiées à leurs salariés. Les intermissions en particulier sont des étapes clés à valoriser dans cet accompagnement et pour la réussite du projet professionnel.

La mise en œuvre d'outils de suivi pendant le parcours et en préparation de la sortie vers un autre emploi à l'issue de la (ou les) mission(s) d'intérim comprend notamment l'évaluation des capacités et des compétences du salarié, la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) étendue\*, l'ingénierie de formation pour répondre aux besoins du salarié et l'aide à la recherche d'un emploi à l'issue des missions d'intérim, et toute autre innovation sociale.

C'est l'adéquation entre les moyens affectés par l'entreprise adaptée de travail temporaire, les caractéristiques des personnes qu'elle recrute, et le projet économique et social exposés dans le dossier de demande, qui constitue le point central de l'instruction en vue de la sélection.

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

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

Les structures candidates à l'expérimentation s'engagent à recruter en qualité de travailleur intérimaire exclusivement des travailleurs relevant des critères mentionnés au point 1.4.2.

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

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

1. **Sur proposition du service public de l'emploi** (Pôle emploi, Cap Emploi et Mission locale),  
Les travailleurs titulaires d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé sans emploi ;
2. **Par voie directe** les travailleurs bénéficiaires de la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé sans emploi (inscrits ou non auprès du service public de l'emploi)

Les entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation et les différents opérateurs du SPE devront mettre en place conjointement les modalités de coopération pour faciliter une meilleure identification des publics vers les entreprises adaptées notamment par le dépôt d'offres d'emploi.

Le cas échéant, afin de sécuriser les fins de parcours de ses salariés, l'entreprise adaptée autorisée à mettre en œuvre l'expérimentation 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. Contractualisation avec l'Etat, valant agrément « entreprise adaptée de travail temporaire »**

La liste des entreprises adaptées de travail temporaire autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation est arrêtée par le ministre chargé de l'emploi, sur proposition du comité de suivi des expérimentations, à partir des travaux d'instruction des demandes réalisés par les DREETS pour le compte des préfets de région.

Les personnes morales distinctes créées pour mettre en œuvre l'expérimentation signent un contrat d'objectifs et de moyens (CPOM) avec l'Etat. Ce contrat valant agrément « entreprise adaptée de travail temporaire ».

***Cf Annexe 2 : « Modèle de contrat d'objectifs et de moyens (CPOM) généré sur le Système d'information EA2 »***

##### **1.5.1. Contenu du contrat**

Le CPOM est conclu suivant le modèle prévu dans l'extranet EA 2 Ce CPOM est conclu pour une **activité exclusive d'entreprise de travail temporaire**.

Les stipulations financières relatives aux aides à l'accompagnement et à la réalisation du projet professionnel de ce CPOM sont réexaminées chaque année dans le cadre du dialogue de gestion réalisé pour le compte du préfet de région, par le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). Le dialogue de gestion prend en compte le nombre de travailleurs handicapés, sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison du handicap, accueillis par l'entreprise adaptée de travail temporaire, les moyens mobilisés pour la mission d'accompagnement des salariés intérimaires, le taux de sorties « dynamiques » dont le taux de sorties en emploi durable, les conditions de rendu compte par un bilan annuel d'activité.

### **1.5.2. Durée du contrat**

Le CPOM mentionné à l'article L. 5213-13 du code du travail, est conclu entre le préfet de région et une personne morale distincte constituée pour mettre en œuvre l'expérimentation de travail temporaire. La durée de ce contrat ne peut excéder le terme de l'expérimentation fixé au 31 décembre 2022.

### **1.5.3. Modalités de suivi, de contrôle et de résiliation du contrat**

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

L'EATT s'engage à renseigner les documents supports de gestion de l'Agence de services et de paiement (ASP), selon les modèles fournis par les services de l'Etat ou l'agence elle-même 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 de l'exécution du contrat**

Le préfet de région contrôle l'exécution du CPOM conclu au titre de la mise en œuvre de l'expérimentation selon les modalités prévues au contrat. Dans ce cadre, l'entreprise agréée EATT fournit à la demande du préfet de région ou son représentant tout élément permettant de vérifier la bonne exécution dudit contrat, la réalité des actions d'accompagnement, des formations mises en œuvre, ainsi que leurs résultats.

L'EATT remet un bilan annuel 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 DREETS réalise, pour le compte du préfet de région, un dialogue de gestion annuel avec l'entreprise adaptée de travail temporaire. A l'issue de ce dialogue, elle peut prononcer le cas échéant des observations, des avis proposant la résiliation en cas de manquements constatés. Les avis sont transmis par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) au comité de suivi de l'expérimentation.

#### **1.5.3.3. Résiliation du contrat**

En cas de non-respect des dispositions du CPOM conclu pour la mise en œuvre de l'expérimentation le préfet de région informe par tout moyen conférant date certaine l'EATT de son intention de résilier le contrat. L'entreprise adaptée de travail temporaire dispose pour faire connaître ses observations d'un délai d'un mois à l'issue duquel le préfet peut demander le reversement des sommes indûment perçues au titre des aides mentionnées à l'article 5 du décret n° 2019-360.

Lorsque l'aide financière est obtenue à la suite de fausses déclarations, le préfet de région résilie le contrat après avoir observé la procédure prévue au paragraphe précédent. Les sommes indûment perçues font l'objet d'un reversement au titre des aides mentionnées à l'article 5 du décret n° 2019-360. En cas de résiliation du contrat, et en l'absence de conclusion d'un nouveau contrat, les contrats de travail temporaire en cours se poursuivent jusqu'à leur terme sans le bénéfice de l'aide mentionnée à l'article 5 du décret.

A l'issue de la résiliation du contrat, l'autorisation de l'entreprise adaptée est annulée par arrêté du ministre chargé de l'emploi. En cas de contestation, le recours gracieux ou contentieux intervient dans un délai de deux mois à compter de la publication de l'acte est adressé à la ministre chargée de l'emploi.

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

Au niveau régional, pour le compte du préfet de région, le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) promeut le dispositif et informe les candidats potentiels et les partenaires sur l'expérimentation, il reçoit les dossiers de candidatures, assure l'instruction des demandes, le suivi et le contrôle de l'exécution des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) conclus au titre de la mise en œuvre de l'expérimentation EATT. Ce travail d'animation associe pleinement le comité régional de suivi de la réforme.

Chaque année, la DREETS réalise avec les entreprises autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation EATT, un dialogue de gestion portant sur :

- Le profil des personnes à l'entrée du dispositif ;
- Les modalités d'accompagnement des salariés embauchés en contrat de mission
- La formation mise en œuvre auprès des salariés au titre de leur parcours
- Les taux de sorties en emploi durable ;

La DREETS contrôle la mise en œuvre du contrat par chaque entreprise adaptée autorisée au titre de l'expérimentation. Elle peut, le cas échéant, préconiser des ajustements voire, en cas de manquements, proposer de résilier le CPOM de l'entreprise l'autorisant à mettre en œuvre l'expérimentation. Ces avis sont transmis à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), et au comité de suivi de l'expérimentation qui élabore les propositions de modification de l'arrêté désignant les entreprises habilitées au titre de l'expérimentation.

Le comité de suivi des expérimentations propose au ministre chargé de l'emploi, une liste des entreprises adaptées susceptibles d'être habilitées ou celles dont l'autorisation d'expérimenter doit être résiliée. Le comité de suivi des expérimentations, est informé du résultat du contrôle et du suivi établi par la DREETS. Le comité, en lien avec les services de la délégation générale à l'emploi et à la formation

professionnelle (DGEFP), peut présenter, le cas échéant au ministre chargé de l'emploi, des préconisations pour l'évolution du cahier des charges de l'expérimentation.

## **2. Modalités de candidature et critères de sélection des candidats**

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

La structure candidate à l'expérimentation EATT adresse un dossier de candidature à la DREETS et s'engage à respecter les dispositions du présent cahier des charges. **Lorsque la personne morale distincte porteuse de l'activité exclusive de travail temporaire (dont la création est obligatoire) n'est pas formellement constituée au stade de la candidature, cette circonstance ne fait pas obstacle à l'instruction de la demande.**

***Cf. Annexe 1 : Dossier de candidature EATT***

### **2.2. Processus de sélection**

Seules les EA ayant un agrément en cours de validité pourront présenter un projet de création d'EATT en vue d'être sélectionnés pour la mise en œuvre de l'expérimentation. Ces entreprises devront démontrer leur expertise et leur capacité à développer une activité de travail temporaire spécialisé. Ces EA doivent constituer une personne morale distincte dédiée à l'activité d'EATT, qui sera seule habilitée à conclure le contrat avec le préfet de région. Ce dispositif garanti le respect du critère de l'activité exclusive. La personne morale distincte peut être créée sous la forme d'une co-entreprise quel que soit son statut juridique au sein de laquelle l'entreprise adaptée détient le pouvoir de décision.

Les candidatures sont instruites par la DREETS pour le compte du préfet de région selon les critères et les modalités prévus par le cahier des charges national de l'expérimentation approuvé par arrêté du ministre chargé de l'emploi (cf. infra § 2.2.1).

Sur chaque demande, le préfet de région rend un avis qu'il transmet à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et au comité de suivi national des expérimentations.

Ce dernier procède à l'examen des dossiers de demande et des avis formulés par le préfet de région et adresse au ministre chargé de l'emploi des propositions en vue de l'établissement de la liste des entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation.

Cette liste est arrêtée par le ministre chargé de l'emploi au titre de chaque période couverte par l'appel à candidature (cf. infra § 2.2.2).

#### **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 et développer une offre RH « inclusive »

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

-Sous-critère 1.2 solvabilité et capacité de la structure porteuse de l'expérimentation à investir : Pertinence du projet de développement économique créateur d'emploi, capacité du porteur de projet à entreprendre et à répondre aux exigences de suivi et d'évaluation (existence d'une comptabilité analytique et d'outils de reporting), (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 Capacité à identifier, à construire en lien avec les entreprises clientes des missions adaptées aux personnes en situation de handicap (note / 10 points) :

Adéquation des missions avec les profils de travailleurs handicapés ciblés et taux de sorties en emploi durable

-Sous-critère 2.2 : Méthodes/ressources pour identifier les viviers potentiels d'intérimaires (note / 10 points) : Coopération avec le service public de l'emploi et autres partenaires

-Sous-critère 2.3 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 2.4 : Mobilisation des outils de l'accompagnement (ingénierie de formation, mobilisation des employeurs ...) durant les missions et intermissions (note / 15 points)

## **2.2.2. Calendrier de l'appel à candidatures**

Un appel à candidature pour sélectionner les projets des entreprises adaptées candidates à l'expérimentation sur le fondement du présent cahier des charges.

Les candidatures sont instruites, au fur et à mesure, pour le compte du préfet de région par le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) selon les modalités suivantes :

- Les dossiers de demande constitués selon les modèles mentionnés au 2.1, sont adressés à la DREETS. Lorsque des éléments manquent au dossier, la DREETS informe le candidat dans le délai d'un mois suivant la réception du dossier pour lui permettre de le compléter.
- Pour instruire les demandes de candidatures les services de la DREETS peuvent organiser des échanges complémentaires notamment par voie écrite ou lors d'audition de la personne morale de l'Entreprise adaptée candidate.
- Sur chaque candidature, la DREETS rend un avis qu'il transmet à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et au comité de suivi des expérimentations.

Ce dernier procède à l'examen des dossiers de candidature et des avis formulés par la DREETS et adresse au ministre chargé de l'emploi des propositions et un avis en vue de l'établissement de la liste des entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation EATT.

Cette liste est arrêtée par le ministre chargé de l'emploi.

- Pour les candidats retenus, le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens « EATT », et ses stipulations financières sont établis par la DREETS. Les candidats retenus peuvent démarrer le déploiement des moyens et les recrutements à compter de la signature du contrat.

La DREETS informe les services de la DGEFP des situations particulières d'entreprises adaptées candidates qui ne permettent pas l'inscription sur la liste de leur projet entreprises au titre de l'expérimentation. En cas de recours auprès de la ministre chargée de l'emploi par l'une de ces entreprises, les services de la DGEFP assurent le traitement de la demande et y répondent dans un délai de deux mois à compter de la date de saisine. Le comité de suivi de l'expérimentation est informé des suites apportées à ce recours.

La DREETS notifie à chaque entreprise concernée la décision rendue par le ministre chargé de l'emploi de l'inscrire sur la liste des entreprises habilitées mais également toutes les décisions défavorables sont par tout moyen conférant date certaine.

### **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 les services de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), qui notifieront aux DREETS les moyens correspondant aux expérimentations du territoire.

Un suivi régulier à travers un état a minima trimestriel des candidatures (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 autorisée à mettre en œuvre l'expérimentation relève du régime de la subvention.

Il s'agit d'une aide forfaitaire destinée à l'accompagnement de travailleurs handicapés intérimaires. 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.58 982 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés.

Les EATT 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 EATT devront justifier et démontrer que les coûts que représentent l'accompagnement de ces personnes, et principalement les heures passées à accompagner leurs salariés en mise à disposition, 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.

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

Le montant annuel de l'aide est fixé chaque année par un acte réglementaire et comprend un montant spécifique pour Mayotte. Le montant de l'aide est revalorisé chaque année pour tenir compte de l'évolution du salaire minimum de croissance.

### **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 tels que : 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'extranet de l'Agence de Services et de Paiement dont les accès sont ouverts selon les modalités précisées par l'Agence elle-même par l'intermédiaire du téléservice qu'elle propose.

### **3.4. Stipulations financières du contrat**

Les stipulations financières font l'objet d'avenants au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens joint en annexe au présent cahier des charges.

### **Cf Annexe 3 : Modèle d'avenant financier généré sur le Système d'information EA2**

#### **4. Evaluation**

Un comité scientifique est chargé de l'évaluation indépendante des expérimentations à laquelle collabore le comité de suivi de l'expérimentation. La composition du comité scientifique est fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi, il comprend des personnalités reconnues pour leurs compétences académiques et des représentants des services des études et des statistiques des personnes publiques intéressées.

L'évaluation mesure l'impact 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.

Les entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation s'engagent à utiliser et remplir le système de suivi et de remontées des données nécessaires à l'évaluation de l'expérimentation.

Les rapports d'évaluations comportent notamment les indications suivantes :

- 1° Les caractéristiques des personnes embauchées et de leur contrat de travail ;
- 2° La nature, l'objet, la durée des actions de suivi individualisé et d'accompagnement professionnel des personnes ;
- 3° Les résultats en termes d'accès et de retour à l'emploi des personnes sorties des entreprises adaptées habilitées à mettre en œuvre l'expérimentation.

#### **5. Annexes**

1. Dossier de demande et ses annexes ;
2. Modèle de contrat d'objectifs et de moyens (CPOM) généré sur le Système d'information EA2 ;
3. Modèle d'avenant financier généré sur le Système d'information EA2 ;
4. Critères de recrutement en EA 2020.