

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

## **Cahier des charges national<sup>1</sup>**

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 (niveau V) et trois-quarts d'entre eux n'ont pas le Baccalauréat (niveau IV).

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 ou privés.

Dans la logique de mobilisation du triptyque emploi-formation-accompagnement, l'expérimentation mentionnée à l'article 78 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 2022. Elle offre 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 ». Il s'agit de permettre, à des personnes en situation de handicap et volontaires, dans le cadre d'un parcours limité dans le temps l'acquisition d'une expérience professionnelle, l'accès à une formation qualifiante et à 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 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 ou nouvellement créées, quel que soit leur statut juridique, d'embaucher des personnes volontaires en situation de handicap en contrat à durée déterminée en application du 1° de l'article L 1242-3 du code du travail.

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

---

<sup>1</sup> Désignation dans l'attente de sa publication par arrêté ministériel

L'expérimentation prévue à l'article 78 de la loi n°2018-711 est ouverte jusqu'au 31 décembre 2022. Les entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation pourront déployer leurs actions à compter de la signature de l'avenant relatif à l'expérimentation.

### 1.3. Missions

#### 1.3.1. Objectifs de l'expérimentation

L'article 78 de la loi n°2018-771 susmentionnée ouvre à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2022, à des entreprises adaptées 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 ou privés.

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 ou 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, en fonction des besoins de la personne.

Un contrat à durée déterminée est conclu (CDD) entre l'intéressé et l'entreprise adaptée retenue pour l'expérimentation en vue de favoriser l'accès à l'emploi. La durée du CDD ne peut être inférieure à quatre mois et ne peut excéder vingt-quatre mois, renouvellements compris. Cette durée peut être prolongée au-delà de vingt-quatre mois dans des cas limitativement prévus par la loi (cf. annexe 5).

L'engagement réciproque signé du 12 juillet 2018 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.

Cet engagement se traduit par des objectifs ambitieux de mise en emploi de travailleurs handicapés sur la période de novembre 2018 à décembre 2019 :

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

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, de favoriser la réalisation de leur projet professionnel et de les préparer à un emploi en lien avec les employeurs publics ou privés.

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. 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 ou 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.

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

Les structures pour être retenues doivent déployer au bénéfice des personnes qu'elles recrutent un accompagnement qui répond à certains critères :

- un accompagnement individualisé qui doit permettre de favoriser la réalisation progressive d'un projet professionnel et d'une mobilité professionnelle, à la construction desquels la personne en situation de handicap doit, à sa mesure, pouvoir contribuer.
- pour accomplir cet accompagnement l'entreprise adaptée s'est 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 ».

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 » comportant notamment l'évaluation des capacités et des compétences du salarié, la période de mise en situation en milieu professionnel, 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 du parcours « Tremplin », et toute autre innovation sociale.

C'est en fonction de l'analyse par les services de l'Etat de l'adéquation entre les moyens affectés par l'entreprise adaptée et les caractéristiques des personnes qu'elle recrute que l'autorisation d'entrer dans l'expérimentation peut être proposée.

## **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 des travailleurs reconnus handicapés<sup>2</sup> 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 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 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

---

<sup>2</sup> au sens de l'article L.5213-2 du code du travail.

faciliter une meilleure identification des publics vers les entreprises adaptées notamment par le dépôt d'offres d'emploi.

Parmi, les travailleurs titulaires d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, figurent sans conditions cumulatives 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)],
- personnes licenciées pour inaptitude avec un projet professionnel hors entreprise adaptée,
- personnes courant le risque de perte d'emploi en raison du handicap<sup>3</sup>,
- autres situations résultants de l'expertise technique du service public de l'emploi notamment : sortants d'un établissement et services d'aide par le travail, sortants d'unité localisée pour l'inclusion scolaire en lycée professionnel (ULISPRO), Institut Médico-Educatif/Institut Médico-Professionnel, Service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS), changement d'entreprise adaptée.

2. **Par voie directe** les travailleurs bénéficiaires de la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, 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)]
- 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)

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

La liste des entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation est arrêtée par le ministre chargé de l'emploi, sur proposition du comité de suivi de l'expérimentation, à partir de l'instruction des dossiers de candidatures par les DIRECCTE pour le compte des préfets de région.

Les entreprises retenues signent un avenant spécifique au contrat conclu avec l'Etat valant agrément « entreprise adaptée ».

---

<sup>3</sup> 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

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

L'avenant est conclu selon le modèle joint en annexe du présent cahier des charges. Il peut être renouvelé selon la même procédure. Les stipulations financières de cet avenant sont réexaminées chaque année dans le cadre du dialogue de gestion réalisé pour le compte du préfet de région, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Cet avenant (cf. annexe 5) mentionne notamment l'enveloppe des aides compensatoires des conséquences du handicap, liée au nombre de travailleurs handicapés sans emploi accueillis par l'entreprise adaptée autorisée à mettre en œuvre l'expérimentation, 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 modulée de l'aide financière sont déterminées en tenant compte :

- des caractéristiques des personnes embauchées en contrat à durée déterminée conclu en application du 1<sup>o</sup> de l'article L. 1242-3 du code du travail ;
- des actions et des moyens mis en œuvre pour accompagner la réalisation du projet professionnel et la mobilité professionnelle de chaque salarié vers un autre employeur public ou privé ;
- des résultats constatés à la sortie de l'entreprise adaptée autorisée à mettre en œuvre l'expérimentation.

### **1.5.2. Durée de l'avenant**

L'avenant au contrat mentionné à l'article L. 5213-13 du code du travail, est conclu avec le préfet de région 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.

Lorsque l'entreprise adaptée autorisée à mettre en œuvre l'expérimentation 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'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**

Le préfet de région contrôle l'exécution de l'avenant conclu au titre de la mise en œuvre de l'expérimentation. L'entreprise adaptée autorisée à mettre en œuvre l'expérimentation lui fournit, à sa demande, tout élément permettant de vérifier la bonne exécution de l'avenant, la réalité des actions d'accompagnement, de formation mises en œuvre, ainsi que leurs résultats.

L'entreprise retenue au titre de l'expérimentation 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 DIRECCTE réalise, pour le compte du préfet de région, un dialogue de gestion annuel avec l'entreprise adaptée autorisée à mettre en œuvre l'expérimentation. 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 du Ministère du travail (DGEFP) au comité de suivi de l'expérimentation.

#### 1.5.3.3. Résiliation de l'avenant

En cas de non-respect des stipulations de l'avenant conclu pour la mise en œuvre de l'expérimentation, le préfet de région l'informe par lettre recommandée de son intention de résilier cet avenant. L'entreprise adaptée habilitée à mettre en œuvre l'expérimentation dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître ses observations. Le préfet de région demande le reversement des sommes indûment perçues.

Lorsque l'aide financière est obtenue à la suite de fausses déclarations, le préfet de région résilie l'avenant après avoir observé la procédure prévue au présent article. Les sommes indûment perçues font l'objet d'un reversement.

A l'issue de la résiliation de l'avenant, 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**

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

Au niveau régional, pour le compte des préfets de région, les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) informent, reçoivent les candidatures, assurent, 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, ils réalisent avec les entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation, 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.

Les DIRECCTE contrôlent la mise en œuvre du dispositif par l'entreprise adaptée autorisée au titre de l'expérimentation. Elles peuvent, le cas échéant, préconiser des ajustements voire en cas de manquements proposer le retrait de l'entreprise de l'acte l'autorisant à mettre en œuvre l'expérimentation. Ces avis sont transmis à la déléguée générale à l'emploi et à la formation

professionnelle et au comité de suivi de l'expérimentation, qui d'élabore les propositions de modification de l'arrêté désignant les entreprises retenues au titre de l'expérimentation.

Le comité propose, au ministre chargé de l'emploi, des entreprises adaptées susceptibles d'être habilitées à recourir au contrat à durée déterminée « Tremplin » ou des entreprises auxquelles retirer cette habilitation. Le comité de suivi de l'expérimentation, est informé du résultat du contrôle et du suivi établi par les DIRECCTE. Le comité, en lien avec les services de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, peut présenter au ministre chargé de l'emploi, des préconisations pour l'évolution du cahier des charges de l'expérimentation, notamment à l'occasion d'un nouvel appel à candidature pour la période 2020-2022.

**1.6.2.** Le comité de suivi de l'expérimentation est composé de dix-neuf membres :

- huit représentants des acteurs de l'inclusion représentatifs des entreprises adaptées ;
- deux représentants du ministère du travail, un représentant du secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées, un représentant du ministre des solidarités;
- de représentants des principaux opérateurs du service public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi et mission locale) ;
- un représentant de l'AGEFIPH ;
- un représentant désigné par le conseil national consultatif des personnes handicapées ;
- du président du conseil de l'inclusion dans l'emploi;
- d'une personne qualifiée désignée par le président du conseil de l'inclusion dans l'emploi.

Les dix-neuf membres titulaires sont désignés par chacun des organismes mentionnés ci-dessus et siègent à titre bénévole au sein du comité de suivi. Les suppléants sont désignés en même temps que les titulaires. Ils ne siègent qu'en l'absence ou empêchement des titulaires. Les règles de fonctionnement du comité de suivi sont définies par un règlement intérieur.

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

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

L'entreprise adaptée candidate à l'expérimentation adresse un dossier de candidature à la DIRECCTE et s'engage à respecter les dispositions du présent cahier des charges.

**Cf. Annexe 5 : dossier de candidature et CDD TREMPLIN ; annexe à la convention type : contexte et objectifs opérationnels**

### **2.2. Processus de sélection**

Seule une entreprise agréée en qualité d'entreprise adaptée peut être candidate à l'expérimentation. Les candidatures sont instruites par le 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.

Sur chaque candidature, le préfet de région rend un avis qu'il transmet la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle et au comité de suivi de l'expérimentation. Ce dernier procède à l'examen des dossiers de candidature 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

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 1 2019	Année 2 2020	Année 2 2020	Année 3 2021	Année 3 2021
		KE	%	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 sociale 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**

Deux périodes d'appels à candidature sont retenues pour sélectionner les projets des entreprises adaptées candidates à l'expérimentation sur le fondement du présent cahier des charges, le cas échéant, ajusté pour tenir compte des retours d'expérience du premier appel à candidature : la première couvre les mois de novembre 2018 à décembre 2019 inclus et la seconde les mois de janvier 2020 à décembre 2022.

Durant chaque période, les candidatures sont instruites, au fur et à mesure, pour le compte du préfet de région par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) selon les modalités qui suivent :

-Les dossiers de candidature constitués selon les modèles mentionnés au 2.1, sont adressés à la DIRECCTE au titre du ou des établissements couvert(s) par le contrat en cours valant agrément « entreprise adaptée ». Lorsque des éléments manquent au dossier, la DIRECCTE informe le candidat dans les 15 jours suivant la réception du dossier pour lui permettre de le compléter.

- Pour instruire les demandes de candidatures les services de la Direccte 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 DIRECCTE rend un avis qu'il transmet la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle et au comité de suivi de l'expérimentation. Ce dernier procède à l'examen des dossiers de candidature et des avis formulés par la DIRECCTE 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.

-Pour les candidats retenus, l'avenant relatif à l'expérimentation, et ses stipulations financières sont établis par la DIRECCTE, au plus tard 15 jours à compter de la publication l'arrêté. Les candidats retenus peuvent démarrer le déploiement des moyens et les recrutements à compter de la signature de l'avenant relatif à l'expérimentation.

#### 2.2.2.1. Pour la période de novembre 2018 à décembre 2019

- La DIRECCTE instruit au fur et à mesure les dossiers réceptionnés complets durant la période ouverte par l'appel à candidature.

Au terme de cette instruction, elle fait connaître ses avis aux services de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) en identifiant les entreprises adaptées (dénomination sociale, n° Siret, n° Contrat d'objectifs triennal (COT)/Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) susceptibles d'être sélectionnées au titre l'expérimentation. Les services de la DGEFP transmettent ces propositions au comité de suivi de l'expérimentation.

Les DIRECCTE informent les services de la DGEFP des situations particulières d'entreprises adaptées candidates qui ne permettent pas leur inscription sur la liste des entreprises retenues 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, par tout moyen assurant date certaine, à compter de la date de saisine. Le comité de suivi de l'expérimentation est informé des suites apportées à ce recours.

#### **2.2.2.2. A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au plus tard sous réserve de l'atteinte d'un niveau d'engagement de 50% de l'enveloppe nationale**

Au terme de son instruction, la DIRECCTE fait connaître ses avis aux services de la DGEFP en identifiant les entreprises adaptées (dénomination sociale, n° Siret, n° COT/CPOM) susceptibles d'être sélectionnées au titre l'expérimentation. Les services de la DGEFP transmettent ces propositions au comité de suivi de l'expérimentation. Ce comité de suivi procède à l'examen des dossiers de candidature et des avis formulés par la DIRECCTE 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.

### **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 DIRECCTE les moyens correspondant aux conventions conclues au titre des expérimentations dans le 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 du déploiement des expérimentation sur le territoire national.

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 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.

L'aide 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 de la part modulée peut varier entre 0% et 10 % du montant annuel socle.

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

Le montant annuel socle de l'aide est fixé à 10 363 € pour un salarié en équivalent temps plein. (Proratisé pour un salarié à due proportion du temps de travail effectif)

Le montant annuel socle de l'aide à Mayotte est fixé à 7 825 euros pour une durée légale hebdomadaire de travail de 35 heures. Pour les contrats de travail conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans une entreprise adaptée appliquant une durée légale hebdomadaire de travail de 39 heures, le montant annuel socle est fixé à 8 719 euros. Les montants annuels socle sont revalorisés chaque année en fonction de l'évolution du salaire minimum de croissance en vigueur.

Une aide minorée en cas d'absence pour maladie ou accident peut être versée aux entreprises adaptées habilitées à mettre en œuvre l'expérimentation. 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'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 d'un téléservice.

Le paiement de la part modulée de l'aide s'effectue au plus tard le mois suivant le dialogue de gestion qui détermine le pourcentage de cette modulation. Dans tous les cas, le paiement intervient 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 de l'expérimentation est réalisée en deux étapes :

-Au plus tard douze mois avant le terme de l'expérimentation, un rapport intermédiaire d'évaluation est remis au ministre chargé de l'emploi ;

-Au terme de l'expérimentation, un rapport final d'évaluation est présenté au ministre chargé de l'emploi en vue de sa transmission au Parlement.

Un comité scientifique est chargé de l'évaluation indépendante de l'expérimentation à laquelle collabore le comité de suivi de l'expérimentation. Le comité scientifique est composé de personnalités reconnues pour leurs compétences académiques et de 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 autorisée 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 travaux nécessaires à la mise en place de l'évaluation sont engagés au cours de l'année 2019 par le comité scientifique en lien avec le comité de suivi de l'expérimentation. Un suivi régulier de l'expérimentation est mis en œuvre dans le cadre de bilans permettant, le cas échéant, l'ajustement du dispositif expérimental.

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**

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 ;