



Ministère du travail

Délégation générale à
l'emploi et à la formation
professionnelle

Sous-direction des parcours
d'accès à l'emploi
Mission de l'emploi des travailleurs handicapés

Personne chargée du dossier : METH
tél. : 01 44 38 29 81
mél. : meth.dgefp@emploi.gouv.fr

Sous-direction du financement
et de la modernisation
Mission des affaires financières
Mission du pilotage et de la performance

Personne chargée du dossier : MPP
tél. : 01 44 38 33 48
mél. : mpp.dgefp@emploi.gouv.fr

La Déléguée générale à l'emploi et à la formation
professionnelle

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région
Monsieur le préfet de Mayotte
Monsieur le préfet de la collectivité territoriale de Saint-
Pierre-et-Miquelon
Monsieur le représentant de l'Etat à Saint-Barthélemy et
à Saint-Martin
Mesdames et Messieurs les préfets de département

Copie :

- Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des
entreprises, de la concurrence, de la consommation, du
travail et de l'emploi
- Monsieur le directeur général de Pôle emploi
- Monsieur le président de l'UNML
- Madame la présidente de l'AGEFIPH
- Monsieur le président du FIPHFP
- Monsieur le président de CHEOPS
- Monsieur le directeur général de l'ASP

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

Date d'application : dès publication
NOR : MTRD1905731C
Classement thématique :
Publiée au BO : oui
Déposée sur le site circulaire.legifrance.gouv.fr : oui
Document opposable : oui
Date de déclaration d'opposabilité : 21 février 2019

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

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

En conséquence , la circulaire DGEFP n°2006/08 du 7 mars 2006 relative aux Entreprises Adaptées (EA) et Centres de Distribution de Travail à Domicile (CTD) est abrogée.

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

Textes de référence :

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

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

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

Décret n° 2019-39 du 23 janvier 2019 relatif à la détermination des proportions minimale et maximale de travailleurs reconnus handicapés dans l'effectif salarié des entreprises adaptées, à la mise à disposition de ces travailleurs dans une autre entreprise

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

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

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

Annexes :

VADEMECUM en 6 fiches

FICHE N° 1 : Cadre juridique d'intervention des entreprises adaptées

FICHE N° 2 : Agrément et conventionnement

FICHE N° 3 : Modalités de financement

FICHE N° 4 : Dialogue de gestion

FICHE N° 5 : Expérimentations

FICHE N° 6 : Fonds d'accompagnement de la transformation (envoi ultérieur)

BOITE A OUTILS (dossier de demande d'agrément, modèle type CPOM et annexes, référentiel de qualification des sorties, tableau de synthèse des critères de recrutement en EA, tableau des aides financières de l'Etat dans le cadre de la réforme des EA)

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

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

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

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

Les 780 entreprises adaptées caractérisées par une diversité de tailles, de statuts juridiques et de secteurs d'activité, sont des acteurs économiques participant au développement des territoires tout en assurant environ 3% de l'emploi des travailleurs handicapés. L'entreprise adaptée, confortée en 2005 comme une voie médiane au service de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap éloignées du marché du travail, est consolidée dans sa dimension d'entreprise inclusive à travers deux axes :

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

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

Ainsi le nouveau cadre de référence repose sur :

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

l'aide, hors expérimentation, peut varier pour tenir compte de l'impact du vieillissement des travailleurs reconnus handicapés dans la compensation du handicap ;

- un positionnement de la mise à disposition comme levier de réalisation du projet professionnel de la personne dans une perspective de mobilité vers un autre employeur hors entreprise adaptée. C'est également l'occasion (avec la création d'une prestation d'appui) de porter une nouvelle « réponse accompagnée » de proximité en essayant le « savoir-faire inclusif » des entreprises adaptées auprès d'autres employeurs publics ou privés.

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

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

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

-*au contrat à durée déterminée « tremplin »* : Cette expérimentation démarrée au cours du quatrième trimestre 2018 a pour objet de favoriser les mobilités professionnelles vers les employeurs autres que les entreprises adaptées. Les entreprises adaptées autorisées expérimentent la mise en place d'un parcours d'accompagnement individualisé dans le cadre d'un contrat conclu pour une durée comprise entre 4 mois minimum et 24 mois maximum hors cas de dérogations prévus par l'article 78 de la loi du 5 septembre 2018. Ces contrats visent à dynamiser les parcours et transitions professionnelles et favoriser le développement de l'emploi des travailleurs handicapés par l'acquisition d'une expérience professionnelle, l'accès à des formations notamment pré-qualifiantes et qualifiantes selon leurs besoins ;

-*au contrat de mission de travail temporaire dans le cadre de l'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)* : Au premier trimestre 2019 des entreprises adaptées volontaires pourront créer un établissement juridique distinct ayant pour activité exclusive de faciliter l'accès à l'emploi durable des travailleurs handicapés sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le nouveau cadre d'intervention des entreprises adaptées appelle à renouveler les relations entre l'Etat et les entreprises adaptées afin de partager les enjeux et les modalités de mise en œuvre dans chacune des régions. Les Direccte sont invitées à organiser un comité régional de suivi du déploiement des entreprises adaptées ad hoc associant notamment les représentants des entreprises adaptées, des représentants des collectivités territoriales (conseil régional, conseil

départemental notamment au titre de leur compétence sur les maisons départementales des personnes handicapées –MDPH-), les opérateurs du service public de l'emploi, l'association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), des personnes qualifiées en raison de leur expérience dans le domaine économique et social.

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

- mise à disposition d'un vademecum qui détaille en 6 fiches les modalités opérationnelles du déploiement de la réforme et d'une boîte à outils partagés avec les représentants des entreprises adaptées ;
- animation des correspondants sous différentes modalités : séminaires (17 novembre, 24 janvier), audioconférences régulières ; sessions de formation (les deux premières sessions de novembre et décembre 2018 seront suivies de nouvelles sessions interrégionales courant 2019).

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

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

La Déléguée générale



Carine CHEVRIER