

PRÉFET DE [...]

Dossier de candidature Entreprise Adaptée

Demande de conventionnement et de financement

Période : Année [N] – Année [N+4]

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

DIRECCTE [préciser]

Service instructeur [préciser]

Adresse postale : [préciser]

Courriel : @direccte.gouv.fr

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

[Un dossier par demande de conventionnement](#)

COMPOSANTES DU DOSSIER

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

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

I. Liste des pièces administratives à joindre :

1. Pour les sociétés commerciales

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

2. Pour les associations

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

3. Autres formes juridiques : selon la législation en vigueur, documents donnant la qualité de personne morale et de nomination du dirigeant (Etablissement public ; Etablissement administratif et social ; Collectivité territoriale ; Conseil général ; Statut mutualiste).

4. Pour toutes les formes juridiques

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

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

II. Annexe à fournir : Projet économique et social en faveur du développement de l'emploi des travailleurs handicapés

1.1 – Organisme signataire / représentant légal

Dénomination ou raison sociale :

Nom commercial :

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

Adresse :

Téléphone :

Courriel :

Numéro RNA ou à défaut celui du récépissé en préfecture :

Siren :

Siret :

Catégorie juridique :

Code NAF :

Activité principale :

Activités secondaires :

Convention collective applicable :

Si association :

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

L'association est-elle assujettie aux impôts commerciaux ? OUI NON

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

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

Partie 2 – Données économiques et financières, et perspectives

2.1. Orientations économiques et stratégiques sur 3 ans

Synthèse de l'étude de marché (joindre en annexe l'étude complète)		
Le marché (caractérisation ; tendances ; potentiel ; lettre d'engagement de prospect)		
L'environnement du marché et prévisions d'évolutions, diversification de la clientèle		
La demande (besoins et attentes des acheteurs et consommateurs)		
Position de l'offre de l'EA et analyse concurrentielle (<i>Facteurs de succès et de contraintes</i>)		
Le nombre de clients / donneurs d'ordre qui représentent	plus de 25% du chiffre d'affaires	
	Plus de 50% du chiffre d'affaires	

2.2. Moyens financiers

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

COMPTE DE RESULTAT PREVISIONNEL			
	Année 1	Année 2	Année 3
PRODUITS (HT)			
Produits Exploitation			
<i>Ventes de marchandises</i>			
<i>Production stockée</i>			
<i>Prestations de services</i>			
Produits hors exploitation			
<i>Subvention</i>			
<i>Autres produits</i>			
<i>Produits financiers</i>			
<i>Produits exceptionnels</i>			
TOTAL PRODUITS			
CHARGES (HT)			
CHARGES D'EXPLOITATION			
Achats (charges variables)	0	0	0
<i>Achat de marchandises</i>			
<i>Sous-traitance</i>			
<i>Variation de stock</i>			
Achats de fournitures	0	0	0
<i>Eau</i>			
<i>Electricité</i>			
<i>Fournitures d'entretien</i>			
<i>Fournitures administratives</i>			
<i>Fournitures diverses</i>			
Charges externes	0	0	0
<i>Loyers de crédit-bail</i>			
<i>Loyers et charges locatives</i>			
<i>Assurances</i>			
<i>Entretien (locaux, matériel)</i>			
<i>Documentation</i>			

Autres charges externes	0	0	0
<i>Honoraires</i>			
<i>Frais d'acte et de contentieux</i>			
<i>Affranchissements</i>			
<i>Téléphone</i>			
<i>Internet</i>			
<i>Publicité</i>			
<i>Frais de transport</i>			
<i>Emballages et conditionnement</i>			
<i>Voyages et déplacements</i>			
<i>Divers</i>			
Taxe professionnelle			
Frais de personnel	0	0	0
<i>Rémunération du dirigeant</i>			
<i>Cotisations sociales du dirigeant</i>			
<i>Salaires et charges sociales des salariés</i>			
<i>Commissions versées</i>			
Dotation aux amortissements (DAP)			
CHARGES FINANCIERES	0	0	0
<i>Agios et intérêts payés</i>			
CHARGES EXCEPTIONNELLES			
TOTAL CHARGES	0	0	0
RESULTAT avant impôts	0	0	0
<i>Impôts sur les bénéfices *</i>			
RESULTAT NET	0	0	0
<i>* Cas des sociétés</i>			

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

PLAN DE TRESORERIE ANNUEL année n (en €) sur 12 mois					
	janvier	février	mars	avril	...
ENCAISSEMENTS					
D'EXPLOITATION					
CHIFFRE D'AFFAIRES ENCAISSE					
...					
HORS EXPLOITATION					
APPORT EN CAPITAL					
APPORT EN COMPTES COURANTS D'ASSOCIES					
APPORT A MOYEN ET LONG TERME					
SUBVENTION					
TOTAL (A)					
DECAISSEMENTS					
D'EXPLOITATION					
PAIEMENT DES ACHATS ET SOUS-TRAITANCE					
LOYER					
ASSURANCES					
FOURNITURES, EAU, ENERGIE...					
AUTRES CHARGES EXTERNES					
SALAIRES BRUTS					
CHARGES SOCIALES					
IMPOTS, TAXES ET VERSEMENTS ASSIMILES					
IMPOTS SUR LES BENEFICES					
TVA VERSEE...					
CHARGES FINANCIERES					
...					
HORS EXPLOITATION					
IMMOBILISATION (INVESTISSEMENTS)					
REMBOURSEMENT D'EMPRUNTS					
TOTAL (B)					
SOLDE DU MOIS (A-B)					
SOLDE CUMULE					

PLAN DE FINANCEMENT SUR 3 ANS

ANNEES			
BESOINS HT			
IMMOBILISATIONS INCORPORELLES			
TERRAINS			
CONSTRUCTION IMMEUBLE			
INSTALLATIONS AMENAGEMENTS			
MATERIEL OUTILLAGE			
IMMOBILISATIONS FINANCIERES			
AUTRES			
ACCROISSEMENT BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT			
ECHEANCES CREDITS ANCIENS			
ECHEANCES CREDITS NOUVEAUX			
DISTRIBUTION DE DIVIDENDES			
TOTAL DES BESOINS			
RESSOURCES			
APPORTS EN FONDS PROPRES :			
- CAPITAL			
- COMPTES COURANTS			
- REALISATIONS D'ACTIFS			
DIVERS			
AUTOFINANCEMENT :			
- RESULTAT			
- AMORTISSEMENTS			
- PROVISIONS			
CONCOURS BANCAIRES :			
- PRETS PARTICIPATIFS			
- PRETS LONG TERME			
- PRETS MOYEN TERME			
- AUTRES			
AIDES SUBVENTIONS			
TOTAL DES RESSOURCES			
SOLDE			

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

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

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

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

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

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

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

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

Nb : l'annexe 2 « objectif opérationnels » du CPOM détaille les objectifs prévisionnels par établissement

3.2. Accueil et intégration en milieu de travail

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

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

Nb : l'annexe 2 « objectifs opérationnels » du CPOM détaille les objectifs prévisionnels par établissement

3.3. Profils de poste, supports du projet

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

3.4. Modalités de coopération territoriale

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

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

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

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

Nb : l'annexe 2 « objectif opérationnels » du CPOM détaille les objectifs prévisionnels par établissement

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

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

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

Nom et Prénom	Fonction	Type de contrat (CDD, CDI)	En ETP annuel
Gestion – Administration :			
Nom 1			
Accompagnement social professionnel et formation :			
Nom 1			
Encadrement technique :			
Nom 1			
TOTAL ETP (Salariés permanents)			

3.6. Formation des salariés

Moyens consacrés à la formation professionnelle	2019	2020	2021	2022	2023
Montant annuel alloué à la formation professionnelle					
Soit ----- % de la masse salariale					

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

Nb : l'annexe 2 « objectif opérationnels » du CPOM détaille les objectifs prévisionnels par établissement

3.7 – Perspectives et objectifs de sortie

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

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

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

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

Perspectives de sortie dans l’année		2019	2020	2021	2022	2023
Répartition des sorties (en personnes physiques)	en emploi durable (A)					
	en emploi de transition (B)					
	en formation (C)					
	autres sorties (D)					
	Nombre total des sorties = A+B+C+D					

Nb : l’annexe 2 « objectif opérationnels » du CPOM détaille les perspectives par établissement

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

Objectifs de sortie dans l’année		2019	2020	2021	2022	2023
Répartition des sorties au terme d'une mise à disposition (MAD) (en personnes physiques)	en emploi durable (A)					
	en emploi de transition (B)					
	en formation (C)					
	autres sorties (D)					
	retour dans l'entreprise adaptée au terme de la mise à disposition (E)					
	Nombre total de sorties du dispositif MAD = A+B+C+D+E					

Nb : l’annexe 2 « objectif opérationnels » du CPOM détaille les objectifs prévisionnels par établissement

Partie 4. Demande prévisionnelle de subvention

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

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

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

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

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

Demande aide N+2
0€
0€
0€

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

Demande aide N+3
0€
0€
0€

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

Demande aide N+4
0€
0€
0€

CORDONNEES BANCAIRES

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

Je soussigné :

Certifie l'exactitude des renseignements portés ci-dessus

A..... Le / /

Nom et qualité du signataire, cachet de la structure :

Signature

ENGAGEMENT DES CANDIDATS

A LA DEMANDE DE RECONNAISSANCE EN TANT QU'ENTREPRISE ADAPTEE VALANT « AGREMENT »

Je soussignée (e) (*nom*)

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

à (*adresse*)

- certifie que :

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

- et s'engage à :

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

Fait à

le

Signature

Cachet de l'établissement

Référentiel d'appui à la formalisation du projet économique et social en faveur du développement de l'emploi de travailleurs handicapés

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

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

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

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

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

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

Axe 1 : Accueil et intégration dans l'entreprise

Objectif général :

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

Fonctions	Actions	Compétences et outils requis
Recrutement et Accueil	<p>Définir le nombre de recrutements prévisionnels en fonction du nombre de poste à pouvoir</p> <p>Appliquer les critères de recrutement publiés</p> <p>Elaboration d'un référentiel des métiers et des compétences (description de fonction, de poste dans l'entreprise)</p> <p>Participation et co-animation de sessions d'information collective avec le SPE</p> <p>Mettre en place une procédure de recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dépôt des offres auprès de Pôle emploi, de Cap Emploi et de la Mission locale - Définir les pré-requis pour le poste - Prévoir la possibilité de sortie vers le marché du travail 	<p>Qualification des personnes en charge du recrutement</p> <p>Coopération renforcée avec Pôle emploi, Cap Emploi et la Mission locale</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Présenter aux nouveaux salariés les mesures d'accompagnement social et professionnel 	<p>Projet d'accompagnement formalisé</p>
Intégration dans l'entreprise	<p>Etablir un diagnostic de la situation professionnelle et sociale du salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Parcours professionnel (formation, expérience professionnelle,) - Identifier les problématiques sociales 	<p>Qualification des personnes en charge d'élaborer ce diagnostic</p>
	<p>Intégrer le salarié dans l'équipe de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - remettre les documents relatifs au fonctionnement de l'entreprise (règlement intérieur, livret d'accueil,) - présenter les différents services de l'entreprise, leur organisation et leur fonction - Développer une politique de tutorat de salarié 	<p>Documents internes de l'entreprise</p> <p>Procédure d'intégration des nouveaux salariés</p>

Axe 2.1 : Accompagnement social		
Objectif général : - Contribuer au traitement des problématiques sociales, obstacles à l'accès à l'emploi		
Fonctions	Actions	Compétences et outils requis
Accompagnement social interne	Désigner un référent au sein de l'entreprise chargé d'assurer le suivi social	Qualification du référent
	Accompagner le salarié dans les démarches administratives liées à sa reprise d'activité	Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats
	Mettre en place l'accompagnement correspondant à la nature du handicap de la personne	Construction d'un référentiel de parcours
Accompagnement social externe	Proposer une réorientation vers les organismes compétents en fonction de la problématique sociale	Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats
	Définir les modalités de suivi des démarches réalisées avec les partenaires externes	Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats
Axe 2.2 : Accompagnement professionnel		
Objectif général : - Mettre en place une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences - Adapter l'environnement de travail - Développer les compétences professionnelles		
Fonctions	Actions	Compétences et outils requis
Assurer l'adaptation au poste de travail	- Désigner un encadrant technique ayant en charge de favoriser l'apprentissage des gestes professionnels et l'acquisition des savoirs être, - Accompagner le salarié dans l'adaptation à son poste de travail, fonctionnement de l'entreprise, règles collectives, règles d'hygiène et sécurité Formation des encadrants au management par les compétences Mise en place d'entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle (emploi et qualification)	Qualification des personnes en charge de l'encadrement et connaissance du droit du travail et des règles d'hygiène et sécurité
Définir le projet professionnel du salarié	- Identifier les demandes d'évolutions professionnelles - Vérifier la faisabilité du projet - Définir le plan d'action de sa mise en œuvre - mobiliser les périodes de mise en situation en milieu professionnel	Qualification des personnes en charge d'élaborer ce diagnostic et à l'accompagnement à la formalisation d'un projet professionnel individualisé
Développer les compétences professionnelles	- Identifier les besoins de formation - Evaluer les compétences professionnelles acquises et formaliser les acquis - Elaborer le plan individuel de formation (réalisé les formations internes ou externes)	Connaissance des obligations en formation continue des salariés et développement d'outils Connaissance de l'offre de formation du territoire et mobilisation de l'OPCA

Axe 3 : Formation des salariés

Objectif général :

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

Fonctions	Actions	Compétences et outils requis
Développer les compétences professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les moyens alloués à la formation des salariés (montant total annuel consacré à la formation professionnelle, et pourcentage de la masse salariale correspondant) - Identifier les besoins de formation professionnelle pour la réalisation du projet - Mobiliser les formations utiles pour préparer une mobilité professionnelle dans l'entreprise ou vers un autre employeur. <p><i>Recours aux dispositifs d'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation)</i></p> <p><i>Recours aux périodes de professionnalisation</i></p> <p><i>Recours aux dispositifs de validation des acquis et de l'expérience (VAE) complète ou partielle, de reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) ou de reconnaissance des savoir-faire professionnels (RSFP)</i></p>	<p><i>Outil et processus de recueil des besoins de formation individuelle et collective des salariés</i></p> <p><i>Formalisation du plan de formation de l'entreprise</i></p> <p>Connaissance des obligations en formation continue des salariés (utilisation du CPF, bilan de compétences)</p> <p>Connaissance de l'offre de formation du territoire et mobilisation de l'OPCO</p>
Préparer à la mobilité professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Développer des partenariats avec les entreprises (PMSMP, période d'essai) - Développer des passerelles avec les entreprises par la mise à disposition des salariés de l'EA, Proposer des prestations d'appui dans le cadre de la mise à disposition de travailleurs handicapés 	Capacité de négociation

Axe 4 : Perspectives de sorties

Objectif général :

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

Type de sortie	Contenu	référence
Emploi durable	Prévisions sur le nombre et le pourcentage de personnes qui quitteront la structure pour un emploi durable	Référentiel de qualification des sorties
Emploi de transition	Prévisions sur le nombre et le pourcentage de personnes qui quitteront la structure pour un emploi de transition	
Formation	Prévisions sur le nombre et le pourcentage de personnes qui quitteront la structure pour une formation (qualifiante, pré-qualifiante, certifiante...)	