



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INSTRUCTION N° DGEFP/METH/2025/31 du 21 mars 2025 relative aux entreprises adaptées (EA) et entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) : agrément, conventionnement, accompagnement, financement, transition professionnelle

La ministre auprès de la ministre du travail, de la santé,
des solidarités et des familles, chargée du travail et de l'emploi

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région

Copie à :

Mesdames et Messieurs les préfets de département

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)

Monsieur le directeur régional et interdépartemental de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS)

Mesdames et Messieurs les directeurs de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS)

Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales
de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)

Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales de l'emploi,
du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP)

Monsieur le directeur général de France travail

Monsieur le président de l'Union nationale des missions locales (UNML)

Monsieur le président de l'Association de gestion du Fonds
pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH)

Madame la présidente du Fonds pour l'insertion des personnes
handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

Monsieur le président du Conseil national handicap et emploi
des organismes de placement spécialisés (CHEOPS)

Monsieur le directeur général de l'Agence de services et de paiement (ASP)

Référence	NOR : TSSD2505618J (numéro interne : 2025/31)
Date de signature	21/03/2025
Emetteur	Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
Objet	Entreprises adaptées (EA) et entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) : agrément, conventionnement, accompagnement, financement, transition professionnelle.
Action à réaliser	L'objet de l'instruction est de préciser les attendus en matière de conventionnement et de pilotage des EA et EATT dans les territoires.
Résultat attendu	Assurer l'instruction, le conventionnement et le pilotage territorial des conventions et aides financières aux entreprises adaptées et entreprises adaptées de travail temporaire
Echéance	Les dispositions doivent être prises en compte dans les meilleurs délais.
Contact utile	Sous-direction des parcours d'accès à l'emploi Mission Emploi des travailleurs handicapés (METH) Mél. : dgefp.meth@emploi.gouv.fr
Nombre de pages et annexes	<p><u>Instruction</u> : 6 pages</p> <p><u>Annexes</u> : 145 pages</p> <p>- <u>VADEMECUM</u></p> <p>Annexe 1 (Fiche n° 1) - L'entreprise adaptée et l'entreprise adaptée de travail temporaire au service des territoires</p> <p>Annexe 2 (Fiche n° 2) - Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens valant agrément</p> <p>Annexe 3 (Fiche n° 3) - Modalités de financement des entreprises adaptées et des entreprises adaptées de travail temporaire</p> <p>Annexe 4 (Fiche n° 3A) - Modalités de calcul du montant modulé du CDD Tremplin</p> <p>Annexe 5 (Fiche n° 4) - Dialogue de gestion</p> <p>Annexe 6 (Fiche n° 5) - Les parcours de transition professionnelle</p> <p>Annexe 7 (Fiche n° 6) - Entrées et sorties des salariés en entreprise adaptée et en entreprise adaptée de travail temporaire</p> <p>- <u>BOÎTE À OUTILS</u></p> <p>Annexe 8 - Dossiers de demande d'agrément et de subvention entreprise adaptée et entreprise adaptée de travail temporaire</p> <p>Annexe 9 - Modèle type de contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (et annexes n° 1, 2 et 3)</p> <p>Annexe 10 - Tableau relatif aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et accès à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)</p> <p>Annexe 11 - Tableau de synthèse des critères de recrutement en entreprise adaptée et entreprise adaptée de travail temporaire</p> <p>Annexe 12 - Référentiel de qualification des sorties à l'issue d'un parcours en entreprise adaptée et entreprise adaptée de travail temporaire</p>

Résumé	La présente instruction précise les modalités opérationnelles de mise en œuvre du cadre juridique, financier des entreprises adaptées et entreprises adaptées de travail temporaire (L. 5213-13 et suivants, R. 5213-62 et suivants du Code du travail) et des dispositions relatives au contrat à durée déterminée Tremplin et issues de la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.
Mention Outre-mer	Ces dispositions s'appliquent aux Outre-mer, à l'exception de la Polynésie française, de la Nouvelle-Calédonie et de Wallis et Futuna.
Mots-clés	Entreprise adaptée (EA) ; entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) ; agrément ; financement ; dialogue de gestion ; accompagnement.
Classement thématique	Emploi / chômage
Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> - Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi (article 10) ; - Décret n° 2024-99 du 10 février 2024 relatif aux entreprises adaptées et aux entreprises adaptées de travail temporaire ; - Décret n° 2024-100 du 10 février 2024 relatif aux aides applicables aux entreprises adaptées et aux entreprises adaptées de travail temporaire et portant diverses dispositions relatives aux entreprises adaptées ; - Arrêté du 18 mars 2024 fixant le montant de l'aide financière susceptible d'être attribué aux entreprises adaptées de travail temporaire et aux entreprises adaptées ayant recours au contrat à durée déterminée mentionné à l'article L. 5213-13-2 du Code du travail ; - Arrêté du 16 janvier 2025 fixant les montants des aides financières susceptibles d'être attribuées aux entreprises adaptées et aux entreprises adaptées de travail temporaire ; - Arrêté du 12 mars 2025 relatif aux critères des recrutements opérés par les entreprises adaptées et les entreprises adaptées de travail temporaire, et susceptibles d'ouvrir droit aux aides financières de l'État.
Instruction abrogée	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.
Circulaire / instruction modifiée	Néant
Rediffusion locale	Entreprises adaptées et entreprises adaptées de travail temporaire
Visée au titre du COMEX par le SGMCAS	
Document opposable	Oui
Déposée sur le site Légifrance	Non
Publiée au BO	Oui
Date d'application	Immédiate

L'ambition du plein emploi des personnes en situation de handicap passe par la capacité à accompagner leur accès à un emploi durable et de qualité dans l'environnement professionnel de leur choix. Le soutien aux entreprises adaptées participe de la réponse de l'État aux difficultés particulières d'accès et de maintien dans l'emploi rencontrées par les travailleurs en situation de handicap éloignés du marché du travail.

Les entreprises adaptées et les entreprises adaptées de travail temporaire sont des structures dont la mission consiste à promouvoir, dans les territoires, un environnement économique inclusif favorable aux femmes et aux hommes en situation de handicap. À ce titre, elles font partie du réseau pour l'emploi tel que défini par la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023.

Ces structures, agréées par l'État, doivent désormais répondre à un double défi. Le premier consiste à poursuivre la transformation de leur modèle d'affaire et à consolider le déploiement des solutions de transition professionnelle vers les autres employeurs du territoire. Le second appelle à renforcer les liens entre les entreprises adaptées et les autres acteurs du réseau pour l'emploi concourant à sécuriser les parcours vers l'inclusion durable.

1. Poursuivre la transformation du modèle des entreprises adaptées et consolider le déploiement des solutions de transition professionnelle vers les autres employeurs du territoire

Les entreprises adaptées et les entreprises adaptées de travail temporaire sont des acteurs du développement économique des territoires dont le rôle social, dans la promotion d'un environnement économique inclusif en faveur des femmes et des hommes en situation de handicap, offre un levier innovant pour rendre le marché du travail plus inclusif.

i) Un modèle inclusif qui doit achever sa transformation

Les entreprises adaptées et entreprises adaptées de travail temporaire démontrent qu'il existe des modèles visant à entreprendre autrement et à innover pour recruter des personnes éloignées du marché du travail ou rencontrant des difficultés d'accès ou de maintien dans l'emploi. Elles sont appelées à déployer leurs activités au sein des différents bassins d'emploi de leur région d'implantation en s'assurant de créer les conditions de coopération avec les acteurs économiques et institutionnels du territoire, et en particulier les acteurs du réseau pour l'emploi et les employeurs privés et publics. À ce titre, elles ont vocation à inscrire leurs activités et innovations sociales **dans des logiques de filières** de leur bassin d'emploi tout en veillant à développer leur modèle d'affaire.

L'achèvement de cette transformation doit reposer sur une professionnalisation plus forte à la fois des organisations et des personnels chargés d'accompagner les travailleurs handicapés qu'ils emploient.

ii) Consolider le déploiement des solutions de transition professionnelle vers les autres employeurs du territoire

Le contrat à durée déterminée Tremplin (CDD Tremplin) et l'entreprise adaptée de travail temporaire sont désormais des outils permanents et reconnus comme constituant des leviers d'acquisition d'expériences en situation de travail, de nature à développer une accessibilité accrue au marché du travail de leur bénéficiaire.

La loi pour le plein emploi, en complétant les définitions de l'accompagnement spécifique et renforcé, réaffirme que l'entreprise adaptée a vocation à proposer des solutions « passerelle » vers les autres employeurs du territoire qu'elle identifie et qu'elle peut accompagner dans leurs processus de recrutement et d'adaptation des emplois et des conditions de travail associées.

Le défi de la pérennisation du CDD Tremplin consiste dans un premier temps à densifier les recrutements dans les entreprises adaptées engagées dans cette transformation pour offrir davantage de parcours passerelles vers l'emploi durable. L'entreprise adaptée doit anticiper ces transitions professionnelles en développant des interventions auprès des employeurs potentiels sous la forme d'une médiation visant le recrutement, la prise de poste et les conditions de travail. Il s'agit aussi de recourir durant le parcours qu'elle propose à ses salariés aux différents outils de découverte de l'environnement de travail et de développement de l'expérience professionnelle.

L'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) en tant que spécialiste de l'intérim pour et avec les travailleurs handicapés doit leur permettre de démontrer, en situation de travail chez un employeur hors entreprise adaptée, leurs capacités à faire et de promouvoir leurs compétences. Elle met en œuvre des méthodes et identifie les ressources, pour trouver les viviers potentiels d'intérimaires, en développant une coopération avec le réseau pour l'emploi et les entreprises du territoire concerné. Les périodes d'intermission offrent des temps utiles à l'accompagnement ou la formation qui doivent être mieux mobilisées.

Dans tous les cas, le dialogue de gestion organisé par les services de l'État constitue le cadre de suivi et de rendu compte de l'effectivité des démarches de transformation et de mise en œuvre des dispositifs de transition professionnelle par les entreprises adaptées. Une attention particulière sera portée par les services de l'État aux résultats en termes de sorties en emploi durable, qui constituent l'un des indicateurs de la professionnalisation et de la performance des organisations.

2. Consolider les liens entre les entreprises adaptées et les autres acteurs du territoire concourant à sécuriser les parcours vers l'inclusion

Les services déconcentrés veilleront à ce que les entreprises adaptées et leurs représentants soient pleinement associés aux réflexions sur la stratégie d'inclusion dans le cadre des comités territoriaux pour l'emploi (notamment le comité régional pour l'emploi, qui a vocation à intégrer le plan d'action régional pour l'insertion des travailleurs handicapés [PRITH] à terme, et le comité départemental pour l'emploi dans le cadre de la commission « inclusion et IAE »).

Des actions spécifiques dans ce cadre pourraient consister notamment à :

- Mieux faire connaître les entreprises adaptées et les entreprises adaptées de travail temporaire comme porteurs de solutions auprès des acteurs des filières économiques du territoire ainsi que les clubs d'entreprises du territoire (clubs Les entreprises s'engagent, facilitateurs de la clause sociale, etc.) ;
- Faciliter le développement des partenariats avec les filières du territoire pour soutenir l'accès à l'emploi du plus grand nombre à la sortie d'un parcours en entreprise adaptée ou entreprise adaptée de travail temporaire ;
- Promouvoir et déployer des schémas ou conventions de coopération avec des opérateurs du service public de l'emploi visant à couvrir et sécuriser les différentes phases du parcours, notamment du recrutement et de préparation à la sortie dans des logiques de complémentarité des accompagnements.

Les services de l'État sont appelés à dynamiser le pilotage et co-construire le suivi des entreprises adaptées et des entreprises adaptées de travail temporaire. Le comité régional relatif aux entreprises adaptées, qui a vocation à être intégré au comité régional pour l'emploi ou à l'une de ses instances de travail, doit garantir un partage transparent de l'information sur l'état des lieux des structures agréées dans le territoire. Il offre le cadre d'un pilotage resserré des moyens alloués aux entreprises adaptées pour préparer et former les travailleurs en situation de handicap qu'elles accompagnent.

Les préfets ou leurs représentants organisent ce pilotage une fois par trimestre en réunissant a minima les représentants des entreprises adaptées, les représentants des collectivités territoriales, les opérateurs du service public de l'emploi, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

3. L'accompagnement des services déconcentrés

Afin d'accompagner les services déconcentrés, plusieurs actions sont engagées :

- La mise à disposition de la présente instruction qui détaille en sept fiches le cadre d'intervention actualisé des entreprises adaptées et entreprises adaptées de travail temporaire ainsi qu'une boîte à outils simplifiée, partagés avec les représentants des entreprises adaptées ;
- L'animation du réseau des correspondants sous différentes modalités : séminaires, visioconférences régulières toutes les 6 semaines ; sessions de formation avec l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, webinaires thématiques.

La présente instruction est complétée chaque année par un cadrage budgétaire établi par l'instruction relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE).

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.

Pour la ministre et par délégation :
Le délégué général à l'emploi et à la formation
professionnelle, par intérim,

A stylized signature in black ink, appearing to read 'MASI', is placed within a white rectangular box.

Fabrice MASI

Visa au titre du COMEX
La secrétaire générale des ministères
chargés des affaires sociales,
Sophie LEBRET

FICHE N° 1

**L'ENTREPRISE ADAPTÉE ET L'ENTREPRISE ADAPTÉE DE TRAVAIL TEMPORAIRE
AU SERVICE DES TERRITOIRES**

L'entreprise adaptée (EA) et l'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) se caractérisent par leur vocation à la fois économique et sociale. Tout en poursuivant le développement de leur modèle entrepreneurial, elles offrent la possibilité à des travailleurs handicapés de s'insérer durablement dans le marché du travail.

Les EA et EATT sont appelées à déployer leurs activités au sein des différents bassins d'emploi de leur région d'implantation en s'assurant de créer les conditions de coopération avec les acteurs économiques et institutionnels du territoire. À ce titre, le projet économique et social qu'elles proposent et soumettent à l'instruction de l'État veille notamment à prendre en compte la situation économique du territoire, ainsi que les caractéristiques et les besoins d'emploi des travailleurs en situation de handicap de celui-ci.

Les partenariats entre les EA, les EATT et les autres employeurs du territoire constituent une opportunité de transformation du modèle d'affaires des entreprises adaptées, en particulier en partageant leur savoir-faire des mises en situation de travail.

Les EA et EATT démontrent une capacité à entreprendre autrement et à innover pour recruter les personnes les plus éloignées du marché du travail. Ainsi, elles facilitent l'accès inclusif de tous à l'emploi durable en promouvant des environnements apprenants et d'acquisition de compétences en situation de travail.

Dans ce cadre, les EA et EATT sont appelées à pleinement mobiliser les solutions de recrutement et de formation en situation de travail favorisant les passerelles vers les autres employeurs en cohérence avec les besoins des filières économiques de leur territoire d'implantation. Il s'agit ainsi d'accentuer leur capacité d'accompagnement spécifique ou renforcé des parcours professionnels dans des environnements de travail adaptés aux capacités de chacun.

I. La définition de l'entreprise adaptée et de l'entreprise adaptée de travail temporaire

1.1 L'entreprise adaptée est appelée à mettre en œuvre un accompagnement spécifique au bénéfice des travailleurs handicapés qu'elle emploie

Une entreprise adaptée est une entreprise du milieu ordinaire qui a la spécificité d'employer au moins 55 % de travailleurs handicapés éligibles à une aide au poste dans son effectif salarié annuel. Elle permet à ses salariés, en particulier pour les personnes les plus éloignées du marché du travail, d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs capacités afin qu'ils obtiennent ou conservent un emploi.

Il s'agit d'instaurer une relation d'aide déterminée par les besoins de la personne et au cours de laquelle le soutien apporté au travailleur handicapé participe au développement de ses capacités à agir pour lui-même et dans des environnements variés en vue d'une insertion professionnelle durable.

De ce fait, l'entreprise adaptée peut servir de passerelle vers les autres employeurs du territoire, qu'elle peut accompagner dans leurs processus de recrutement et d'adaptation au poste. Le cas échéant, l'entreprise adaptée doit anticiper ces transitions professionnelles à travers l'accompagnement spécifique qu'elle met en œuvre aux conditions suivantes :

- 1) Elle intervient auprès des autres employeurs du territoire pour faciliter l'accès des salariés en situation de handicap à l'emploi durable et développer leurs capacités à répondre aux exigences liées à un nouveau poste de travail. Cette intervention peut prendre la forme d'une médiation visant le recrutement, la prise de poste et les conditions de travail ;
- 2) Elle facilite la découverte, par le travailleur handicapé, d'environnements de travail diversifiés, visant le développement de son expérience personnelle et professionnelle et de ses compétences en situation de travail. Par la même occasion, elle favorise l'expression de son projet professionnel ;
- 3) Elle met en œuvre des formations et des actions d'évaluation des compétences. À cet effet, elle peut mobiliser divers outils tels que les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ; les périodes de mise à disposition (MAD), la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou encore les actions de formation en situation de travail (AFEST) ;
- 4) Elle informe et sollicite en continu l'avis du travailleur handicapé tout au long du parcours, afin de développer ses capacités de choix.

1.1.1. Les outils permettant la découverte de l'environnement et le développement de l'expérience

Les mises en situation de travail et l'acquisition d'expérience et de compétences qui en découle constituent un enjeu central de la démarche d'accompagnement à déployer par l'employeur au service des travailleurs handicapés qu'il emploie. À ce titre, l'employeur peut mobiliser différents outils co-construits avec le salarié tout au long de son parcours.

Parmi ces outils, figurent la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), la mise à disposition (MAD) et l'action de formation en situation de travail (AFEST) qui appellent une maîtrise dans leur mise en œuvre afin qu'elles produisent pleinement leurs effets au bénéfice des parcours professionnels des travailleurs handicapés.

⇒ La période de mise en situation en milieu professionnel : PMSMP

La PMSMP a pour objet de permettre à un travailleur, privé ou non d'emploi, ou à un demandeur d'emploi, par immersion dans un milieu professionnel déterminé 1°) soit de découvrir un métier ou un secteur d'activité ; 2°) soit de confirmer un projet professionnel ; 3°) soit d'initier une démarche de recrutement (*Code du travail, article L. 5135-1*).

Elle est un outil d'accompagnement dont l'usage est particulièrement recommandé pour les personnes ayant moins d'opportunités sur le marché du travail intermédié. Les PMSMP permettent de provoquer des rencontres et d'aménager un contact direct avec les employeurs d'un territoire, favorisant l'accès à l'emploi et la réponse au besoin en recrutement de ces derniers.

La PMSMP est ainsi un générateur d'opportunités permettant de renouveler les capacités de médiation des professionnels de l'insertion sur le marché du travail.

Il appartient à l'entreprise adaptée, en tant que structure d'accompagnement, d'assurer la mise en œuvre de la période de mise en situation en milieu professionnel et d'en réaliser le bilan et l'évaluation en lien avec le service public de l'emploi. Elle a également la responsabilité de formaliser son propre protocole de prescription et d'accompagnement de la PMSMP en amont de sa coopération avec le service public de l'emploi.

⇒ **La mise à disposition : MAD**

L'entreprise adaptée peut, avec l'accord du salarié, lui proposer une ou plusieurs périodes de mise à disposition provisoire auprès d'un autre employeur pour une durée déterminée dans des conditions prévues à l'article L. 8241-2 et aux articles D. 5213-81 à D. 5213-86 du Code du travail (*Code du travail, article L. 5213-16*). La mise à disposition facilite ainsi l'intégration étroite et permanente à la communauté de travail dans l'entreprise d'accueil.

La MAD a pour finalité de favoriser la réalisation du projet professionnel des travailleurs handicapés en vue d'une éventuelle embauche.

Exemple :

- À l'intérieur de la période de 12 mois maximum, le rythme de présence du salarié chez l'employeur utilisateur peut varier avec des périodes courtes en début de parcours afin d'approfondir le diagnostic et de co-construire le projet professionnel, puis s'intensifier en fin de parcours pour permettre la finalisation de ce dernier et l'intégration du salarié dans l'entreprise d'accueil ; ces périodes sont inscrites dans l'avenant au contrat de travail et dans la convention de mise à disposition.

La mise à disposition n'a de sens que si elle est précédée d'une phase d'accompagnement (diagnostic, définition du projet professionnel, proposition de formations, adaptées, etc.).

L'entreprise adaptée perçoit durant cette période une aide à l'accompagnement (cf. Fiche n° 3).

La mise à disposition est un prêt de main-d'œuvre à but non lucratif qui requiert une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice ainsi qu'un avenant au contrat de travail, signé par le salarié.

⇒ **L'action de formation en situation de travail : AFEST**

Lorsque les travailleurs en situation de handicap présentent un niveau de formation insuffisant pour permettre la réalisation de leur projet professionnel et leur montée en compétences, l'AFEST peut être une modalité de formation adaptée pour accéder dans les meilleures conditions à un emploi (*Code du travail, article L. 6313-2*).

L'action de formation en situation de travail se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel nécessitant de mobiliser des moyens humains et techniques, des ressources pédagogiques et la détermination d'une modalité de formation pour construire la situation d'apprentissage.

Pour que l'action puisse recevoir la qualification d'AFEST, la mise en œuvre de la modalité correspondante doit satisfaire aux conditions suivantes. L'AFEST comprend a minima quatre constituants fondamentaux (*Code du travail, article D. 6313-3-2*) :

- L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- La mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

⇒ **La méthode de recrutement par simulation : MRS¹**

La méthode de recrutement par simulation sort des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme et permet d'élargir la recherche de candidats en privilégiant le repérage des habiletés nécessaires au poste de travail proposé. Les habiletés sont transférables d'une situation à une autre, et peuvent donc avoir été développées dans le cadre professionnel ou en dehors.

Le recrutement se déroule en plusieurs étapes :

- Analyse sur site du poste proposé pour définir les habiletés requises ;
- Conception d'exercices permettant de mesurer les habiletés des candidats au regard du poste proposé ;
- Évaluation des candidats avec des exercices conçus sur mesure ;
- Présentation des candidats qui ont réussi leur évaluation.

Cette méthode offre une réponse personnalisée aux besoins de recrutement, grâce à des exercices adaptés au poste de travail. Les exercices pratiques recréent par analogie les conditions du poste de travail à pourvoir. Ils permettent d'observer et d'apprécier la façon dont les candidats abordent les particularités du poste. Cette méthode facilite des recrutements par tous types d'employeurs.

⇒ **La validation des acquis de l'expérience : VAE**

La validation des acquis de l'expérience permet d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Elle est ouverte à toute personne justifiant d'une expérience en rapport direct avec le contenu de la certification visée, sans condition liée à une durée d'activité antérieure.

Les parcours de VAE, qui bénéficient d'un accompagnement, peuvent comprendre des actions de formation, en particulier des AFEST. Le ministère ou l'organisme certificateur qui se prononce sur la recevabilité d'une demande de VAE peut par ailleurs prendre en compte l'ensemble des activités « *en rapport direct avec le contenu de la certification visée* » (*Code du travail, article L. 6411-1*), y compris les périodes de stage et les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel sous statut scolaire (*Code de l'éducation, article L. 124-1*), mais aussi les PMSMP.

1.1.2. Le contrat à durée déterminée Tremplin (Article L. 5213-13-2 du Code du travail)

L'entreprise adaptée, au titre des transitions professionnelles, est appelée à mettre en œuvre un accompagnement renforcé.

Cet accompagnement renforcé est l'attribut du contrat à durée déterminée Tremplin (CDD Tremplin).

L'entreprise adaptée qui recourt au contrat à durée déterminée tremplin assure aux salariés concernés un accompagnement renforcé, qui met en œuvre de manière plus intensive l'accompagnement spécifique au bénéfice de l'ensemble des travailleurs handicapés qu'elle emploie, notamment par un recours accru à des mises en situation de travail auprès d'employeurs et à des actions de formation dédiées à la réalisation du projet professionnel.

Le CDD Tremplin a pour objectif de permettre au travailleur handicapé d'accéder à terme à un emploi d'un autre employeur en organisant au moyen d'un accompagnement renforcé les conditions favorables à l'acquisition de compétences en situation de travail.

¹ [La méthode de recrutement par simulation \(MRS\) |France Travail.](#)

Le rôle de l'entreprise adaptée est donc déterminant. Elle dédie du temps et des moyens à l'élaboration du projet professionnel. Un effort conséquent est à faire en matière de déploiement de la démarche d'accompagnement qui se caractérise par une intensité accrue dans le temps du parcours à travers une mobilisation très articulée des outils présentés au point 1.1.1.

La mise en œuvre du CDD Tremplin ouvre droit à une aide au poste (cf. Fiche n° 3).

Une attention particulière de l'EA doit être portée à la description de son organisation et aux moyens qui seront affectés au suivi et à l'accompagnement des personnes employées en CDD Tremplin. Les pratiques de gestion de l'entreprise adaptée devront permettre le respect des conditions d'usage du CDD Tremplin comme outil de la transition professionnelle.

1.2 L'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)

L'EATT est un spécialiste de l'intérim pour et avec les travailleurs handicapés permettant de démontrer, en situation de travail chez un employeur hors entreprise adaptée, les capacités à faire et promouvoir les compétences de ces intérimaires (*Code du travail, article L. 5213-13-3*).

L'EATT travaille en réseau avec son environnement socio-économique pour développer une offre en ressources humaines (RH) « inclusive ». Elle met en œuvre des méthodes et identifie les ressources, pour trouver les viviers potentiels d'intérimaires, en développant une coopération avec le réseau pour l'emploi et les entreprises du territoire concerné.

Ainsi, elle accroît sa capacité à identifier, et construire en lien avec les entreprises clientes, des missions en adéquation avec les profils de travailleurs handicapés ciblés et les sorties en emploi durable.

L'EATT met en œuvre pour les travailleurs handicapés qu'elle emploie un accompagnement, qui concerne également les périodes qui s'étendent entre les contrats de mission (cf. Fiche n° 5).

Cet accompagnement consiste en un parcours individualisé qui tient compte des besoins et capacités de chaque travailleur handicapé, en lui permettant de développer, en vue de son insertion, ses capacités à agir par lui-même dans son environnement professionnel.

Le travailleur handicapé doit notamment bénéficier d'un diagnostic de ses besoins d'accompagnement, tenant compte de ses capacités et de son projet professionnel, d'actions de formation professionnelle (contrats mission-formation, actions d'évaluation des compétences et VAE) et d'expériences auprès d'autres employeurs, notamment dans le cadre de la PMSMP, mobilisables dans les intermissions. Il doit aussi se voir proposer, en lien avec les entreprises utilisatrices, des missions de travail temporaire adaptées à son objectif professionnel.

Tout au long de ce parcours, l'EATT informe et sollicite en continu l'avis du travailleur handicapé, afin de développer ses capacités de choix.

L'entreprise adaptée de travail temporaire perçoit une aide à l'accompagnement (cf. Fiche n° 3).

II. La constitution de l'entreprise adaptée ou de l'entreprise adaptée de travail temporaire

Les entreprises adaptées (EA) et les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) jouent un rôle significatif dans les territoires sur lesquels elles sont implantées. Elles sont présentes sur un spectre large de métiers (plus de 250 métiers pour l'EA) et disposent de savoir-faire qu'elles doivent veiller à valoriser dans leurs partenariats au titre de la sous-traitance ou la fourniture de prestation de services.

De plus, ces partenariats ne se résument pas seulement à ces activités. L'EA et l'EATT disposent d'un savoir-faire qui peut constituer une offre de service « RH » en direction des employeurs « classiques » de leurs territoires. Cette offre comprend notamment une expertise pour réussir le recrutement, l'intégration et l'accompagnement de salariés en situation de handicap.

2.1 Les conditions de constitution de l'entreprise adaptée ou de l'entreprise adaptée de travail temporaire

La qualité d'entreprise adaptée ou d'entreprise adaptée de travail temporaire repose sur la délivrance d'un agrément par l'État dans des conditions définies par le Code du travail.

Aux termes de l'article L. 5213-13 du Code du travail, les collectivités territoriales et les organismes publics ou privés peuvent créer des entreprises adaptées ou des entreprises adaptées de travail temporaire, lesquelles sont soit des établissements gérés directement par ces personnes morales, soit des entités juridiquement indépendantes de ces structures. Dans ce dernier cas, ces collectivités territoriales ou organismes publics ou privés peuvent adopter la forme juridique la mieux adaptée aux circonstances locales. Lorsque l'entreprise adaptée est un établissement géré par une collectivité territoriale, une comptabilité analytique doit être mise en place pour en garantir l'autonomie financière.

Lorsqu'une entreprise adaptée est créée par une société commerciale, sa constitution en personne morale distincte est exigée. Cette condition a pour but de renforcer sa responsabilité juridique, financière ainsi que son autonomie.

Pour une entreprise adaptée de travail temporaire, dans tous les cas, la constitution d'une personne morale distincte est exigée. L'activité d'entrepreneur de travail temporaire est une activité exclusive.

En tout état de cause, l'entreprise adaptée et l'entreprise adaptée de travail temporaire doivent, en application des dispositions des articles R. 5213-70 et R. 5213-86-4 du Code du travail, constituer une unité autonome et viable économiquement sur la base :

- d'une production commercialisée différenciée ;
- de lieux de production clairement identifiés ;
- de moyens en matériel et personnel distincts ;
- d'une comptabilité distincte et complète, de préférence sous la forme d'une comptabilité analytique sur la base du plan comptable général.

Les structures associatives sont incitées à mettre en place, une séparation juridique entre l'activité d'entreprise adaptée et le reste des activités associatives afin de simplifier les procédures d'instruction et de fluidifier les contrôles.

Seuls les organismes qui concluent un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) avec le préfet de la région d'implantation ont la qualité d'entreprise adaptée ou d'entreprise adaptée de travail temporaire. Cet agrément conditionne le soutien financier de l'État au titre des aides visant à compenser les conséquences du handicap et les actions liées à l'emploi de travailleurs handicapés.

Enfin, l'entreprise adaptée et l'entreprise adaptée de travail temporaire, comme toute entreprise, sont éligibles aux aides de droit commun des pouvoirs publics, dans la limite du respect du cadre réglementaire européen applicable aux aides d'État et du cadre réglementaire applicable à ces aides de droit commun.

2.2 L'agrément « entreprise adaptée » ou « entreprise adaptée de travail temporaire »

L'agrément « entreprise adaptée » (EA) ou « entreprise adaptée de travail temporaire » (EATT) résulte de la signature d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) avec le préfet de la région d'implantation. Au besoin, un certificat administratif peut être demandé par l'entreprise adaptée à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) (cf. Fiche n° 2).

Ce CPOM valant agrément conditionne le soutien financier de l'État. L'EA et l'EATT peuvent bénéficier des aides financières de l'État, d'une part, parce qu'elles emploient majoritairement des travailleurs handicapés éloignés du marché du travail, et, d'autre part, à raison du projet économique et social proposé en vue de l'accès à l'emploi des travailleurs qu'elles emploient.

Comme toute entreprise, une EA ou EATT doit respecter les dispositions du Code du travail, notamment verser une rémunération au moins égale au salaire minimum de croissance (SMIC) en vigueur à tous ses salariés et appliquer les dispositions conventionnelles dont elle relève.

2.3 Le cas particulier de la section d'entreprise adaptée annexée à un établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT)

Entreprises adaptées (EA) et établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT) ont pour mission l'accompagnement des personnes en situation de handicap vers l'emploi, mais se distinguent dans leur organisation et dans leur finalité. Les EA relèvent du milieu ordinaire et dépendent du Code du travail, alors que les ESAT sont des établissements médico-sociaux.

La section entreprise adaptée annexée à un ESAT doit constituer, en son sein, une unité distincte sur le plan comptable et de la production et disposer de ses propres locaux². Elle peut être placée sous l'autorité d'un responsable partagé des deux structures.

Elle doit répondre aux mêmes conditions de fonctionnement que l'entreprise adaptée et notamment pouvoir équilibrer son exploitation. La section entreprise adaptée doit ainsi s'inscrire dans un projet de promotion et de mobilité professionnelle du travailleur handicapé du milieu protégé vers le marché du travail.

La reconnaissance de ces structures en tant qu'entreprise adaptée leur permet d'accomplir leur projet économique et social en bénéficiant des aides financières susceptibles d'être attribuées par le préfet de région (DREETS) dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens assorti d'un avenant financier annuel.

2.4 Les proportions minimale et maximale de travailleurs handicapés dans les effectifs salariés

Chaque organisme qui sollicite un agrément lui reconnaissant la qualité d'entreprise adaptée doit respecter des proportions minimale et maximale de travailleurs bénéficiaires de la qualité de travailleur reconnu handicapé éligibles à l'aide au poste dans son effectif annuel salarié.

L'article L. 5212-13-1 du Code du travail étend aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi la possibilité d'être recrutés en entreprise adaptée ou entreprise adaptée de travail temporaire, à l'exception des ayants droit visés au 5° de l'article L. 5212-13 du Code du travail.

S'agissant de l'agrément, pour toutes les entreprises adaptées nouvelles ou existantes, ce seuil d'effectifs est fixé au minimum à 55 % de travailleurs handicapés éligibles aux aides financières sur l'ensemble des effectifs salariés.

² Article R. 344-12 du Code de l'action sociale et des familles.

Concernant les entreprises adaptées de travail temporaire, ce seuil minimal d'effectifs ne s'applique pas, car 100 % de leurs salariés en contrat de mission ou en contrat à durée indéterminée (CDI) intérimaire sont des travailleurs handicapés.

La participation financière annuelle des aides versées par l'État ne peut dépasser un niveau correspondant à une proportion de travailleurs fixée à 75 % de l'effectif salarié annuel de l'entreprise adaptée³ en application de l'article D. 5213-63-1 du Code du travail. Les travailleurs reconnus handicapés ayant conclu un contrat à durée déterminée Tremplin et les personnes détenues reconnues travailleurs handicapés ayant signé un contrat d'emploi pénitentiaire sont exclus du calcul (cf. Fiche n° 3 concernant les modalités de calcul de l'écrêtement).

2.5 L'entreprise adaptée, acteur de plein droit de l'économie sociale et solidaire

L'entreprise adaptée contribue à proposer une réponse accompagnée de proximité qui promeut un environnement économique inclusif favorable aux femmes et aux hommes en situation de handicap. À ce titre l'entreprise adaptée peut prétendre à l'agrément « entreprise solidaire d'utilité sociale (ESUS)⁴ ». Cet agrément, instauré par la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie solidaire, est ouvert à chaque entreprise adaptée sous réserve de remplir deux conditions :

- Ne pas avoir de titres de capital, lorsqu'ils existent, admis aux négociations sur un marché réglementé ;
- Respecter les conditions fixées par les articles 1^{er} et 2 de la loi de 2014 :
 - a) un but social autre que le seul partage des bénéfices,
 - b) une lucrativité encadrée,
 - c) et une gouvernance démocratique et participative.

Cet agrément ESUS ouvre à l'entreprise adaptée un accès à des financements facilités de l'épargne solidaire, à l'instar notamment des encours collectés par l'épargne salariale.

³ Selon les conditions fixées à l'article L. 5213-13-1 du Code du travail, ce seuil ne s'applique pas à l'EATT.

⁴ Selon les modalités prévues par les articles L. 3332-17-1 et R. 3332-21-1 à 5 du Code du travail.

FICHE N° 2

CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS VALANT AGRÉMENT

L'État entend regarder l'entreprise adaptée (EA) et l'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) à la fois comme un outil de la politique de l'emploi en faveur des personnes reconnues handicapées et comme un ensemble d'acteurs économiques qui contribuent au développement des territoires en y déployant leurs activités dans une logique de filières. Parmi ces activités figure une offre en ressources humaines (RH) d'appui aux employeurs qui souhaitent recruter des personnes en situation de handicap. L'EA et l'EATT sont une des réponses de proximité au défi de l'exclusion du marché du travail des personnes en situation de handicap. C'est ainsi que pour faciliter l'insertion des personnes détenues en situation de handicap, elles peuvent également implanter des ateliers de travail en établissement pénitentiaire.

I. Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) vaut agrément

Les porteurs d'un projet pour l'accès durable à l'emploi des travailleurs handicapés éloignés du marché du travail peuvent solliciter l'agrément « entreprise adaptée » ou « entreprise adaptée de travail temporaire ». Ces candidats à l'agrément déposent une demande en vue de conclure un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM). Après instruction des services déconcentrés de l'État (D(R)EETS, DDETS), ce contrat peut être conclu pour une durée maximale de 5 ans par le préfet de région et le porteur de projet.

Le contrat conclu entre le préfet de région et le porteur de projet implique dans le cadre d'un dialogue de gestion contextualisé (cf. Fiche n° 4) la négociation d'objectifs opérationnels. Il s'agit de proposer des actions qui favorisent le développement de l'emploi des travailleurs handicapés en EA ou en EATT notamment par la formation, l'accompagnement social et professionnel ou les mises en situation auprès d'autres employeurs du territoire.

Ces objectifs opérationnels négociés visent à faciliter l'accès et le maintien en emploi durable, en précisant :

- Les modalités de suivi et d'accompagnement spécifique ou renforcé des salariés handicapés dans leur projet professionnel que l'organisme s'est engagé à mettre en œuvre ;
- L'allocation par l'organisme de moyens pour atteindre les résultats sociaux et économiques projetés.

Ce contrat d'une durée maximale de cinq ans vaut agrément « entreprise adaptée » ou agrément « entreprise adaptée de travail temporaire » et précise les conditions dans lesquelles l'aide financière peut être accordée par l'État.

1.1 Les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens - un périmètre régional d'intervention

L'organisme qui sollicite un agrément « EA » ou « EATT » présente au préfet de région (D(R)EETS), à l'appui de sa demande, un projet économique et social viable en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés, qui sera exécuté sous sa seule responsabilité.

Le préfet de région (D(R)EETS) tient compte des besoins économiques et sociaux, de l'offre existante sur le territoire et des caractéristiques du projet économique et social de l'organisme pour décider de conclure un contrat. Ce contrat vaut agrément dans la région d'implantation, ce qui signifie qu'il reconnaît la qualité d'entreprise adaptée ou d'entreprise adaptée de travail temporaire à l'organisme signataire à l'échelle de la région pour tous les établissements listés dans l'annexe « identification de l'entreprise adaptée » du contrat relevant de son ressort géographique. En fonction du nombre d'établissements, le CPOM est qualifié de CPOM mono ou multi-établissements.

Un CPOM multi-établissements regroupe l'ensemble des établissements d'une même entité juridique au sein d'un territoire régional.

La D(R)EETS peut, au cas par cas, décider d'établir des CPOM distincts pour des établissements appartenant à un même organisme, notamment lorsque ceux-ci relèvent de régimes horaires différents du fait de leur activité ou exercent des activités très différentes.

1.2 Durée du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

Le contrat peut être conclu pour une durée de cinq ans, afin de donner plus de visibilité aux organismes.

La durée du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu peut être inférieure à la durée maximale de cinq ans, notamment dans les cas suivants :

- Lorsque l'organisme est nouvellement créé, une durée d'un à deux ans peut être fixée afin de suivre le déploiement du projet et déterminer, à partir du bilan consolidé des dialogues de gestion, les conditions d'une prolongation de trois à quatre ans dans la limite de la durée maximale de cinq ans, ou au contraire décider de ne pas poursuivre la relation contractuelle ;
- Lorsque l'organisme ne présente pas ou plus les garanties suffisantes de viabilité économique ou de stabilité de gouvernance ;
- Lorsqu'au terme de son contrat, l'entreprise adaptée ou l'entreprise adaptée de travail temporaire présente une nouvelle demande d'agrément, et que l'analyse du bilan d'exécution du précédent contrat démontre des insuffisances, manquements ou inexécutions des dispositions de ce contrat, notamment en matière d'organisation de l'accompagnement spécifique ou renforcé, en cas d'observations répétées des agents de contrôle de l'inspection du travail sur l'application du droit du travail (sur la mise à disposition des documents nécessaires aux contrôles par exemple) : cette période d'une durée inférieure à 5 ans doit permettre à l'organisme d'ajuster son organisation avec l'appui, le cas échéant, de la D(R)EETS.

À titre exceptionnel, le préfet de région (D(R)EETS) peut proposer la prolongation pour un an d'un CPOM arrivant à échéance, lorsque l'organisme est confronté à des difficultés particulièrement importantes afin soit de permettre l'achèvement des parcours en cours, soit de faciliter les opérations de reclassement par le service public de l'emploi des travailleurs handicapés.

Le CPOM s'inscrit dans le régime de la subvention et doit permettre d'organiser une véritable cohérence entre le projet économique et social mis en place par l'entreprise adaptée, l'attribution de la subvention de l'État, et les objectifs opérationnels négociés avec l'État.

II. Instruction de la demande d'agrément et de financement

2.1 Modalités d'instruction de la demande

Les dossiers de candidature sont déposés auprès de la D(R)EETS du lieu d'implantation de l'organisme selon un modèle type établi sur la base de l'article R. 5213-64 du Code du travail (*cf. Boîte à outils*).

La demande reçue doit faire l'objet d'un accusé de réception par la D(R)EETS qui indique un délai d'instruction qui ne peut excéder deux mois à compter d'une transmission complète du dossier à instruire, au terme duquel une décision sera notifiée.

Aux termes de l'article R. 5213-62 du Code du travail pour l'EA et l'EA en établissement pénitentiaire et de l'article R. 5213-86-1 du Code du travail pour l'EATT, le préfet de région, en tenant compte des besoins économiques et sociaux et de l'offre existante sur son territoire peut conclure un CPOM avec un organisme présentant un projet économique et social viable.

L'État sera donc attentif à la cohérence des projets avec les caractéristiques du territoire et à la qualité de la réponse s'agissant des accompagnements prévus dans le cadre des parcours vers l'emploi. Il sera également tenu compte de la disponibilité des crédits.

Il sera tenu compte particulièrement des interventions et des partenariats noués par les organismes avec les acteurs économiques et institutionnels, notamment les opérateurs du Réseau pour l'emploi (France Travail, Cap Emploi, Missions locales), de leurs territoires d'implantation en faveur de l'accompagnement des parcours des travailleurs handicapés. Cette bonne connaissance des réalités locales et les interactions des entreprises adaptées et des entreprises adaptées de travail temporaire avec le tissu économique local doivent contribuer à faciliter les transitions vers les autres employeurs.

L'instruction prendra en compte enfin les attendus en termes de résultats d'accès à l'emploi. Pour rappel, il convient de distinguer les entreprises adaptées déployant les dispositifs de transition professionnelle de celles qui n'en déploient pas :

- **Pour les entreprises adaptées qui ne déploient pas de dispositifs de transition professionnelle**

Il n'y a pas d'objectifs chiffrés de sorties en emploi durable à l'échelle de chaque entreprise adaptée, mais un objectif global national qui est de passer de 1,9 % en 2024 à 3 % d'ici 2027 (restitué par l'extranet du système d'information EA2, agrégé à l'échelle du CPOM). Toutefois, l'exploitation des données relatives à la qualification des sorties, notamment sur les profils concernés et les modalités d'accompagnement qui ont rendu possibles ces sorties, doit permettre d'enrichir le dialogue de gestion avec chaque entreprise. L'ensemble des restitutions des CPOM sont agrégées afin de permettre une vue nationale de la réalisation de l'objectif national.

- **Pour les EA recourant au CDD Tremplin et les entreprises adaptées de travail temporaire**

L'objectif de part de travailleurs handicapés éligibles aux aides dans les entreprises adaptées recrutés en contrat à durée déterminée Tremplin sortis en emploi durable est fixé à 15 % pour chaque entreprise adaptée en 2025, avec une trajectoire d'évolution à 20 % en 2026 pour atteindre 25 % en 2027.

L'objectif de part de travailleurs handicapés éligibles aux aides en entreprises adaptées de travail temporaire sortis en emploi durable est fixé à 15 % pour chaque entreprise adaptée de travail temporaire en 2025, avec une trajectoire d'évolution à 20 % en 2026 pour atteindre 25 % en 2027.

2.2 Instruction coordonnée

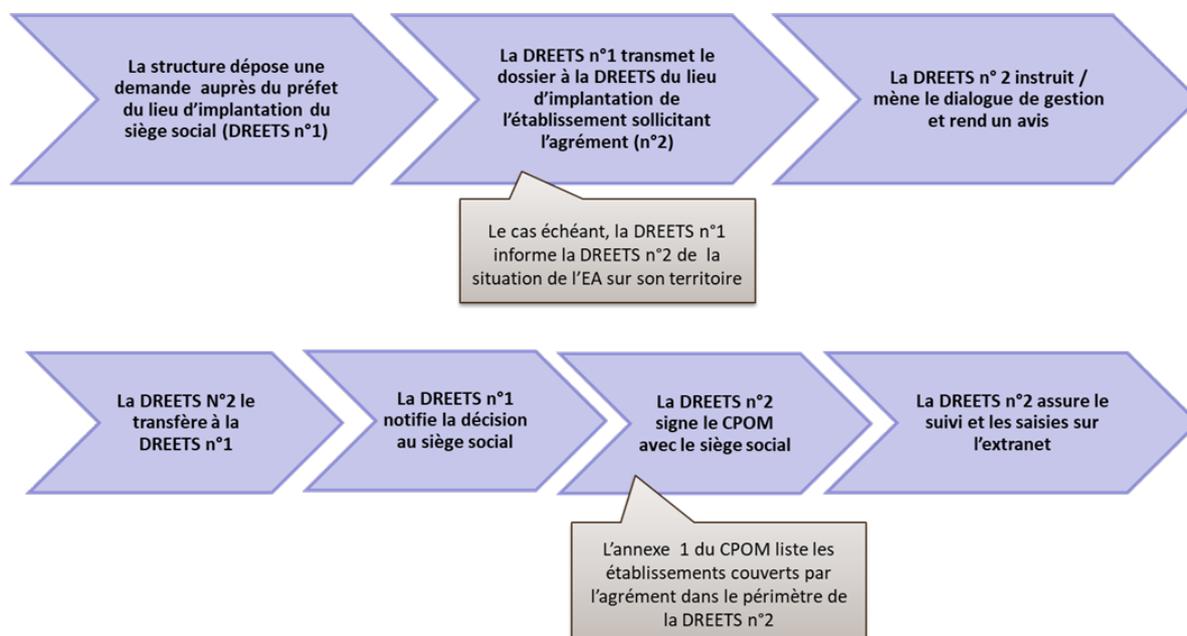
Dans le cadre d'une demande concernant plusieurs régions, la demande est adressée par l'organisme au préfet de la région dans laquelle il a son siège social. Dans ce cas, la D(R)EETS dont relève le siège social établit l'accusé de réception qui indique un délai d'instruction qui ne peut excéder deux mois à compter d'une transmission complète du dossier à instruire et se met en relation avec les autres D(R)EETS concernées afin de définir un calendrier d'instruction coordonné.

Lorsque la demande de l'organisme est complète, le préfet de la région d'implantation du siège social coordonne l'instruction de la demande avec les autres préfets concernés qui lui transmettent leurs avis.

Le préfet de la région d'implantation du siège social notifie la décision reprenant les avis des préfets de région dont relève chaque établissement. Le préfet de la région d'implantation du siège social ne peut substituer sa position à celle du ou des préfets des régions concernées.

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens est conclu entre l'organisme représentant les établissements et le préfet de région duquel relève chaque établissement.

Synthèse de l'instruction coordonnée :



2.3 Le dialogue de gestion, la négociation du projet et des moyens

La D(R)EETS réalise chaque année un dialogue de gestion avec l'entreprise adaptée ou l'entreprise adaptée de travail temporaire. Ce dialogue de gestion permet de construire avec les représentants de l'EA ou l'EATT une vision partagée sur la mise en œuvre de son projet inclusif, de s'assurer de sa pertinence au regard des objectifs poursuivis et des caractéristiques des personnes embauchées et accompagnées.

Le dialogue de gestion s'appuie sur l'analyse des résultats économiques et sociaux de l'exercice antérieur au regard des engagements négociés et des données du bilan annuel d'activité. Une attention particulière est portée au risque de dépendance économique à travers une vérification de la composition du portefeuille « clients » et de la stratégie commerciale. Cette démarche tient compte du cycle de vie du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens. Dans tous les cas, le dialogue de gestion permet de déterminer de manière contextualisée les moyens affectés à l'EA ou à l'EATT au regard de son projet et des résultats obtenus. La conduite de ce dialogue de gestion rend nécessaires des échanges réguliers et nourris sur l'état d'avancement des actions prévues dans le cadre du CPOM.

Le cadre du dialogue de gestion est précisé dans la fiche n° 4.

III. Les proportions minimale et maximale de travailleurs handicapés dans l'effectif salarié de l'entreprise adaptée et de l'entreprise adaptée de travail temporaire

Le seuil minimal d'effectifs ne s'applique pas aux entreprises adaptées de travail temporaire, car 100 % de leurs salariés qui sont en contrat de mission ou en CDI intérimaire sont des travailleurs handicapés.

3.1 Les règles en vigueur

- **En matière d'agrément (article D. 5213-63 du Code du travail) :**
 - **La proportion minimale (seuil d'effectif minimum) par entreprise adaptée** (ensemble des établissements listés dans l'annexe « identification de l'entreprise adaptée ») de travailleurs handicapés éligibles aux aides dans les effectifs salariés annuels constitue une norme d'agrément ; elle est fixée à 55 % pour toutes les entreprises existantes ou créées. Cette règle ne s'applique pas aux entreprises adaptées de travail temporaire ;
 - **La proportion maximale (seuil d'effectif maximum) par entreprise adaptée** (ensemble des établissements listés dans l'annexe « identification de l'entreprise adaptée ») de travailleurs handicapés éligibles aux aides dans les effectifs salariés annuels constitue une norme d'agrément ; elle est fixée à 100 % pour toutes les entreprises adaptées et pour les entreprises adaptées de travail temporaire.
- L'effectif salarié annuel de l'entreprise adaptée est déterminé en équivalent temps plein travaillé, selon les dispositions de l'article R.130-1 du Code de la sécurité sociale.

3.2 La détermination du seuil d'effectif minimum (proportion minimale) pour les entreprises adaptées

Calcul du seuil minimum de travailleurs handicapés (TH) dans l'effectif

Calcul en équivalent temps plein - ETP (contrat de travail) au numérateur et dénominateur

$$\text{Taux plancher} = \frac{\text{Total des ETP des TH éligibles aux aides (AAP classique + MAD + CDD Tremplin)}}{\text{Effectif total en ETP}}$$

IV. Les avenants financiers

4.1 Pour une entreprise adaptée

L'avenant financier annuel comprend trois sous-enveloppes pour permettre d'identifier :

1. L'aide au poste, qui est une subvention salariale contribuant à compenser « *les conséquences du handicap et l'accompagnement spécifique des travailleurs handicapés* » (article R. 5213-76 du Code du travail), et qui tient compte de l'impact du vieillissement des travailleurs handicapés ;
2. L'aide au poste au titre du contrat à durée déterminée mentionné à l'article L. 5213-13-2 du Code du travail (CDD Tremplin) qui est une subvention salariale contribuant à compenser « *les conséquences du handicap et l'accompagnement renforcé de ces travailleurs* » (article R. 5213-76 du Code du travail) ;
3. L'aide à l'accompagnement au titre de la mise à disposition (MAD) ayant pour objet « *l'accompagnement professionnel individualisé visant à favoriser la réalisation [du] projet professionnel et faciliter [l'] embauche* » des travailleurs handicapés mis à disposition (article D. 5213-81 du Code du travail).

Les précisions de gestion relèvent de l'instruction annuelle relative à la notification des moyens dans le cadre du Fonds d'inclusion dans l'emploi.

NB : En matière de financement (article D. 5213-63-1 du Code du travail), le montant total annuel d'aide versée à l'entreprise adaptée au titre de l'enveloppe financière allouée est calculé sur la base d'une proportion de travailleurs handicapés qui ne peut être supérieure à 75 % de l'effectif salarié annuel de l'entreprise agréée, à l'exception des salariés en contrat à durée déterminée Tremplin et des emplois pénitentiaires.

Les modalités de financement des entreprises adaptées sont précisées dans la fiche n° 3.

4.2. Pour une EATT

L'avenant financier annuel est constitué d'une seule enveloppe d'aides spécifiques à l'EATT.

Les modalités de financement des entreprises adaptées de travail temporaire sont précisées dans la fiche n° 3.

4.3 Reconduction des avenants financiers sur les premiers mois de l'année suivante

Sont prolongées après le terme de l'année sur laquelle elles portent, à titre conservatoire, les aides allouées selon les modalités prévues par les avenants financiers annuels des entreprises adaptées applicables l'année précédente, jusqu'à la signature d'un nouvel avenant financier, et, au plus tard, jusqu'à une date fixée par arrêté des ministres chargés de l'emploi et du budget. Cette date ne peut pas dépasser le 30 avril de l'année concernée (articles R. 5213-65-1 et R. 5213-86-1 du Code du travail et arrêté du 26 janvier 2024 fixant le terme de la période de reconduction unilatérale de tous les avenants financiers pour les structures d'insertion par l'activité économique et les entreprises adaptées).

À défaut de conclusion d'un nouvel avenant annuel à l'échéance fixée par l'arrêté, le versement des aides financières est suspendu jusqu'à la signature d'un nouvel avenant annuel. En l'absence de conclusion du nouvel avenant avant le 30 septembre de l'année concernée, les aides versées par l'État au titre de cette même année font l'objet d'une demande de reversement à l'entreprise adaptée, qui tient compte des actions réalisées depuis le 1^{er} janvier conformément au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.

Exemple :

- L'avenant financier (AF) de l'année N-1 a été dupliqué dans le système informatique EA2 pour l'année N. Toutes les caractéristiques de l'avenant N-1 sont reprises en N, mais cet avenant a un statut « provisoire ». Cet AF « provisoire » ne produira plus d'effet à partir de la date de fin de la duplication automatique, entraînant un *reversement des paiements effectués* s'il n'y a pas eu d'avenant financier définitif au titre de l'année N « validé » dans EA2 par l'Agence de services et de paiement (ASP) avant le 30 septembre N (CPOM fini). En effet, en l'absence d'AF définitif pour l'année N « validé » par l'ASP avant l'achèvement de la période d'application au 30 septembre N, les aides versées dans l'intervalle sont considérées comme indues, car ne reposant pas sur un CPOM validé par la DREETS.

V. Le contrôle de l'exécution des CPOM

Le préfet (D(R)EETS) contrôle l'exécution du contrat et de ses avenants. L'employeur lui fournit, à sa demande, tout élément permettant de vérifier la bonne exécution du contrat, la réalité des actions mises en œuvre ainsi que leurs résultats. Outre les restitutions issues de l'extranet géré par l'ASP, le bilan annuel d'activité constitue un outil central du pilotage et reprend la même structure.

L'entreprise adaptée et l'entreprise adaptée de travail temporaire transmettent chaque année au préfet (D(R)EETS) leurs comptes annuels et un bilan annuel d'activité présentant, pour les travailleurs handicapés, les actions mises en œuvre et leurs résultats ainsi que les moyens affectés à la réalisation de ces actions.

Ce document précise les réalisations menées en termes d'accompagnement individualisé, notamment en matière de développement des compétences et d'insertion auprès d'autres employeurs, ainsi que les caractéristiques des travailleurs accompagnés et les résultats constatés en matière d'accès et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les contrôles opérés par les D(R)EETS/DDETS portent notamment sur le respect des seuils d'effectifs, la bonne utilisation des subventions au regard des objectifs opérationnels négociés et le respect de la réglementation du Code du travail. Ces contrôles peuvent, le cas échéant, mobiliser d'autres services chargés du suivi et du contrôle des entreprises : l'inspection du travail, le service mutations économiques, le délégué à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP), le commissaire aux restructurations et à la prévention des difficultés des entreprises (CRP)...

FICHE N° 3

**MODALITÉS DE FINANCEMENT DES ENTREPRISES ADAPTÉES ET
DES ENTREPRISES ADAPTÉES DE TRAVAIL TEMPORAIRE**

Le financement des entreprises adaptées (EA) et des entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) poursuit trois finalités complémentaires :

- Contribuer à compenser les conséquences du handicap et l'accompagnement spécifique des travailleurs handicapés ;
- Soutenir les transitions professionnelles vers les autres employeurs du territoire ;
- Accroître significativement le nombre de personnes reconnues handicapées inscrites dans un parcours professionnel et accompagnées par les EA et les EATT dans les territoires.

I. Nature et montant de l'aide financière « socle » des entreprises adaptées

L'aide financière dite « socle » en entreprise adaptée est une aide au poste qui contribue à compenser qui prend en compte les effets du vieillissement sur la moindre productivité, l'accompagnement spécifique des travailleurs handicapés et l'adaptation de l'environnement de travail que propose l'entreprise adaptée aux salariés handicapés les plus éloignés du marché du travail. En conséquence, le recrutement vise les personnes en situation de handicap, sans emploi ou en risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap.

1.1. Le régime juridique de l'aide au poste

L'aide financière « socle » susceptible d'être versée à une entreprise adaptée relève du régime de la subvention. Il s'agit d'une subvention salariale forfaitaire contribuant à compenser les conséquences du handicap et l'accompagnement spécifique des travailleurs handicapés (article R. 5213-76 du Code du travail).

Ces aides sont des aides d'État relevant du régime d'aide exempté N° SA.111727 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés pour la période 2024-2026.

Les EA devront être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts dits « admissibles », c'est-à-dire les coûts salariaux supportés au cours de toute la période pendant laquelle le travailleur handicapé est employé par l'EA.

Selon la réglementation applicable, l'intensité de l'aide (en d'autres termes le montant maximal de l'aide d'État) ne peut excéder 75 % des coûts admissibles. Dans le cas contraire, la partie d'aide qui dépasse ce seuil fait l'objet d'une récupération selon les modalités dites « écrêtement Europe » (cf. infra § 5).

1.2. Le montant de l'aide financière « socle »

Le montant de l'aide « socle » peut varier pour tenir compte de l'impact du vieillissement du travailleur handicapé sur la moindre productivité, ou tenir compte de l'implantation en milieu pénitentiaire de l'entreprise adaptée.

Pour rappel, la composition de l'aide repose sur :

- une part salariale contribuant à la compensation de la moindre productivité et à l'aménagement de l'environnement de travail (représentant un pourcentage du SMIC) ;
- une part forfaitaire visant à financer l'accompagnement ;
- une part visant à soutenir les investissements.

Un arrêté interministériel fixe les montants d'aide qui sont attachés à trois tranches d'âge : moins de 50 ans, 50 à 55 ans et 56 ans plus.

Le montant de l'aide « socle » est exprimé en équivalent temps plein (ETP) correspondant à 1 820 heures qui couvrent la durée annuelle légale de travail pour un salarié travaillant à temps complet (1 600 heures) auxquelles ont été ajoutées 7 heures au titre de la journée de solidarité ainsi que les congés payés. L'équivalent temps plein (ETP) correspond à la durée collective de travail applicable dans l'entreprise.

Le cas échéant, chacun des montants de l'aide est réduit à due proportion du temps de travail effectif ou assimilé.

Lorsque l'entreprise adaptée est implantée en établissement pénitentiaire^{*}, dans le cadre d'un contrat de concession lui permettant de proposer un emploi à des détenus reconnus handicapés, la nature de l'aide au poste relève du point 1.1. relatif au régime juridique de l'aide au poste « socle » et le montant de l'aide au poste relève du point 1.2. relatif au montant de l'aide financière au poste « socle ».

Les EA implantées en établissement pénitentiaire devront être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts dits « admissibles », c'est-à-dire les coûts salariaux supportés au cours de toute la période pendant laquelle le travailleur handicapé est employé par l'EA. Les personnes détenues reconnues travailleurs handicapés signent des contrats d'emploi pénitentiaire.

1.3. L'aide minorée en cas d'absence pour maladie ou accident

Une aide minorée en cas d'absence pour maladie ou accident peut être versée aux entreprises adaptées. Cette aide d'un montant forfaitaire égal à 30 % du SMIC horaire brut peut être perçue lorsque l'employeur maintient le salaire du travailleur handicapé. Elle tient compte de la durée du travail applicable ou de la durée inscrite au contrat en cas de travail à temps partiel, dans la limite de la durée légale du travail. Elle est calculée selon les modalités fixées par l'article R. 5213-77 du Code du travail.

II. Nature et montant de l'aide financière aux entreprises adaptées dans le cadre des dispositifs de transition professionnelle

Les entreprises adaptées disposent d'une palette de solutions de mise en emploi des travailleurs handicapés qui permettent de diversifier leurs interventions auprès des employeurs du territoire.

Ainsi, le CDD Tremplin, l'EATT ou la mise à disposition ont vocation à créer des passerelles vers des emplois pérennes auprès des autres employeurs. Ces solutions offrent aux travailleurs handicapés l'opportunité d'acquérir et de développer des compétences en situation de travail en lien avec les employeurs du territoire et en cohérence avec les besoins des filières économiques du territoire. Les EA qui les mobilisent ont l'obligation de mettre en œuvre un accompagnement individualisé renforcé pour faciliter la réalisation du projet professionnel des salariés qu'elles emploient.

^{*} Cf. [Guide pratique](#) - Implantation des entreprises adaptées en détention.

2.1. Le contrat à durée déterminée Tremplin

2.1.1. Le régime juridique de l'aide au poste

L'aide financière susceptible d'être versée à une entreprise adaptée qui utilise le CDD Tremplin relève du régime de la subvention. Cette aide au poste est une subvention salariale forfaitaire contribuant à compenser les conséquences du handicap et les actions engagées pour l'emploi de travailleurs handicapés.

Ces aides relèvent du régime d'aide exempté N° SA.111727 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés pour la période 2024-2026.

Les EA devront être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts dits « admissibles », c'est-à-dire les coûts salariaux supportés au cours de toute la période pendant laquelle le travailleur handicapé est employé par l'EA.

Selon la réglementation applicable, l'intensité de l'aide (en d'autres termes le montant maximal de l'aide d'État) ne peut excéder 75 % des coûts admissibles. Dans le cas contraire, la partie d'aide qui dépasse ce seuil fait l'objet d'une récupération selon les modalités dites « écrêtement Europe » (cf. infra § 5).

2.1.2. Le montant de l'aide au poste CDD Tremplin

L'aide est composée d'un montant socle et d'un montant modulé.

2.1.2.1. Le montant socle

Le montant « socle » de l'aide au poste CDD Tremplin est exprimé en ETP. L'ETP correspond à la durée collective de travail applicable dans l'entreprise. Le montant socle de l'aide est versé mensuellement. Le cas échéant, le montant de l'aide est réduit à due proportion du temps de travail effectif ou assimilé.

Le montant annuel de l'aide socle est fixé par arrêté. Un montant spécifique peut être prévu à Mayotte.

2.1.2.2. Le montant modulé

Le montant modulé peut varier de 0 % à 10 % du montant socle de l'aide. Il est déterminé chaque année par le préfet de région en fonction des résultats atteints au regard des caractéristiques des salariés ayant signé le CDD Tremplin, des réalisations en matière d'accompagnement renforcé et des résultats constatés à la sortie de l'entreprise adaptée.

Le paiement du montant modulé fait l'objet d'un versement unique après réception du bilan annuel d'activité de l'entreprise (cf. Fiche n° 3A).

2.1.2.3. L'aide minorée en cas d'absence pour maladie ou accident

Une aide minorée en cas d'absence pour maladie ou accident peut être versée aux entreprises adaptées. Cette aide d'un montant forfaitaire égal à 30 % du SMIC horaire brut peut être perçue lorsque l'employeur maintient le salaire du travailleur handicapé. Elle tient compte de la durée du travail applicable ou de la durée inscrite au contrat en cas de travail à temps partiel, dans la limite de la durée légale du travail. Elle est calculée selon les modalités fixées par l'article R. 5213-77 du Code du travail.

2.2. L'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)

2.2.1. Le régime juridique de l'aide à l'accompagnement en EATT

L'aide financière susceptible d'être versée à une entreprise adaptée de travail temporaire relève du régime de la subvention.

Il s'agit d'une subvention forfaitaire contribuant à l'accompagnement renforcé des travailleurs handicapés intérimaires, notamment le temps que consacrent à cet accompagnement les personnes qui en sont chargées, ainsi que leur formation à cette activité. L'accompagnement comme l'encadrement professionnel sont assurés par un ou plusieurs salariés, en principe permanents de l'établissement, en nombre suffisant pour créer les conditions d'un véritable parcours individualisé.

L'aide à l'accompagnement est une aide d'État relevant du régime d'aide exempté N° SA.111727 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés pour la période 2024-2026.

Les EATT devront être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts dits « admissibles » tels que 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. Selon la réglementation applicable, l'intensité maximale de l'aide (en d'autres termes le montant maximum de l'aide d'État) peut correspondre à 100 % des coûts admissibles.

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

2.2.2. Montant de l'aide à l'accompagnement

L'aide est composée d'un montant socle et d'un montant modulé.

2.2.2.1. Le montant socle

Le montant de l'aide « socle » en entreprise adaptée de travail temporaire est exprimé en équivalent temps plein (ETP) correspondant à 1 600 heures annuelles de travail pour un salarié intérimaire travaillant à temps complet. L'ETP correspond à la durée collective de travail applicable dans l'entreprise. Le montant socle de l'aide à l'accompagnement est versé mensuellement. Le cas échéant, le montant de l'aide socle est réduit à due proportion du temps de travail effectif ou assimilé. L'aide « socle » peut couvrir des heures comprises entre 1 600 heures et 1 820 heures pour des actions d'accompagnement.

Le montant annuel de l'aide socle est fixé par arrêté. Un montant spécifique peut être prévu à Mayotte.

2.2.2.2. Le montant modulé

Le montant modulé varie de 0 % à 10 % du montant socle. Il est déterminé chaque année par le préfet de région, en tenant compte des caractéristiques des salariés, des réalisations en matière d'accompagnement renforcé et des résultats constatés à la sortie de l'entreprise de travail temporaire. Le montant modulé est versé en une fois, après réception du bilan annuel d'activité de l'entreprise.

2.3. La mise à disposition auprès d'un autre employeur

La mise à disposition est une modalité d'organisation du parcours d'un salarié. Elle permet sa mise en emploi auprès d'un autre employeur du territoire. Elle requiert une convention de mise à disposition entre l'EA prêteuse et l'entreprise utilisatrice ainsi qu'un avenant au contrat de travail, signé par le salarié (cf. Fiche n° 1). La mise à disposition s'inscrit en complémentarité des dispositions de transitions professionnelles que sont le CDD Tremplin et l'EATT.

2.3.1. Le régime juridique de l'aide

L'aide financière susceptible d'être versée à une entreprise adaptée qui recourt à la mise à disposition relève du régime de la subvention.

Il s'agit d'une subvention forfaitaire contribuant « à l'accompagnement professionnel individualisé visant à favoriser la réalisation du projet professionnel et faciliter l'embauche » des travailleurs handicapés mis à disposition (article D. 5213-81 du Code du travail). L'accompagnement comme l'encadrement professionnel sont assurés par un ou plusieurs salariés, en principe permanents de l'établissement, en nombre suffisant pour créer les conditions d'un véritable parcours individualisé.

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 d'aide exempté N° SA.111727 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés pour la période 2024-2026.

Les EA devront être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts dits « admissibles » tels que 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. Selon la réglementation applicable, l'intensité maximale de l'aide (en d'autres termes le montant maximum des aides d'État) peut correspondre à 100 % des coûts admissibles.

Les entreprises adaptées devront justifier et démontrer que les coûts que représente l'accompagnement de ces personnes, et principalement les heures passées à accompagner leurs salariés en MAD, et les coûts attachés à la formation de ces accompagnants, s'élèvent bien au montant de l'aide fixé par ETP accompagné pour l'année par arrêté.

Cette aide est perçue durant la période de mise à disposition du travailleur handicapé. Au cours de cette même période, le versement de l'aide au poste au titre du contrat de travail du salarié (CDI, CDD, CDD Tremplin) est suspendu.

2.3.2. Le montant de l'aide

Le montant de l'aide « socle » en cas de mise à disposition est exprimé en ETP. L'ETP correspond à la durée collective de travail applicable dans l'entreprise. L'aide est versée mensuellement. Le cas échéant, le montant de l'aide est réduit à due proportion du temps de travail effectif ou assimilé.

Le montant annuel de l'aide au titre de la mise à disposition est fixé par arrêté*. Un montant spécifique peut être prévu à Mayotte.

*À titre d'exemple pour l'année 2025 : arrêté du 16 janvier 2025 fixant les montants des aides financières susceptibles d'être attribuées aux entreprises adaptées et aux entreprises adaptées de travail temporaire.

III. Les modalités de versement des aides par l'Agence de services et de paiement

L'État, par convention, confie à l'Agence de services et de paiement (ASP), le versement des aides aux entreprises adaptées et aux entreprises adaptées de travail temporaire selon les modalités qui suivent.

3.1. Versement des aides

Les aides « socle » sont versées mensuellement à terme échu et sont calculées en équivalents temps plein travaillés au vu du nombre de travailleurs handicapés ouvrant droit à l'aide et ayant travaillé au cours du mois. Ce versement mensuel est limité à un douzième de l'enveloppe financière fixée par l'avenant au contrat conclu. En cas de sous-consommation sur un mois donné, les crédits correspondants sont reportés sur le ou les mois suivants.

Exemple : Avenant financier (AF) annuel de 12 000 €

Janvier : la limite mensuelle est de 1 000 € (soit 1/12^{ème} de l'AF)

Si sur janvier, l'Agence de services et de paiement (ASP) paye 800 € (sous-consommation de 200 €), alors :

- sur le mois suivant (février), la nouvelle limite de financement sera de 1 200 € (1 000 + 200) ;
- si le report (ici 200 €) n'est pas consommé en février, le solde sera reporté sur le mois suivant au bénéfice de l'EA.

3.2 Paiements complémentaires en cas de régularisation des déclarations mensuelles

En cas de modification, par l'entreprise adaptée, d'une déclaration mensuelle antérieure (par exemple, ajout d'un nouveau salarié ou renouvellement de l'attestation de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé [RQTH] ou bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés [BOETH]), l'ASP procède à la régularisation des paiements modifiés par l'EA dans le respect du plafond de l'avenant financier.

3.3 Exercices d'ajustements-écrêtements

Des exercices d'ajustements-écrêtements sont réalisés quatre fois par an :

- En mai, lors du paiement de la déclaration mensuelle du mois d'avril ;
- En septembre, lors du paiement de la déclaration mensuelle du mois d'août ;
- En décembre, lors du paiement de la déclaration mensuelle du mois de novembre ;
- En janvier N+1, lors du paiement de la déclaration mensuelle du mois de décembre N.

À ces occasions, plusieurs actions sont réalisées :

- **Ajustement pour optimiser la consommation** : ce système permet de réaliser la parfaite adéquation entre le financement auquel l'EA peut prétendre (au titre de son avenant financier) et ce qu'elle a effectivement réalisé en termes d'embauches.

En effet, si le report des crédits non-consommés sur les mois suivants (cf. supra §3.1) permet de limiter la sous-consommation d'enveloppe, il n'assure pas une consommation totale de l'enveloppe pour les EA qui présentent une forte activité en début d'année. Dans ce cas, la régularisation permet d'ajuster les aides versées au plus près des embauches réalisées depuis le 1^{er} janvier.

- **Contrôle des normes en vigueur et en particulier règles d'écètements** (proportion maximale de travailleurs handicapés financés, règles européennes relatives aux aides d'État) (cf. § *infra* 4).

3.4 Le versement du montant modulé

Le montant modulé est versé à la structure par l'Agence de services et de paiement en une seule fois dans l'année N au titre de l'année N-1, sur notification de la décision du préfet.

IV. Les contrôles opérés par l'Agence de services et de paiement au titre des mécanismes de régulations-écrêtements

Deux mécanismes de régulation complémentaires s'appliquent au paiement des aides :

- L'écrêtement « plafond » qui fixe une proportion maximale de travailleurs handicapés pour laquelle l'aide peut être versée par rapport à l'effectif salarié annuel, dans les conditions fixées par l'article D. 5213- 63-1 du Code du travail ;
- L'écrêtement « Europe » qui répond à l'obligation de se conformer aux règles européennes des aides d'État. Pour les aides sous la forme de subvention salariale, la réglementation impose que le montant de l'aide n'excède pas 75 % des coûts admissibles, c'est-à-dire les coûts salariaux supportés au cours de toute la période pendant laquelle le travailleur handicapé est employé.

L'Agence de services et de paiements est chargée du versement des aides et du contrôle, notamment à partir des déclarations des entreprises adaptées réalisées sous forme dématérialisée auprès d'elle, du respect des proportions minimale et maximale de travailleurs handicapés dans les effectifs salariés et du respect des règles européennes relatives aux aides d'État (cf. Fiche n° 3A).

4.1. Modalités de calcul de l'écrêtement dit « plafond » au titre de l'article D. 5213-63-1 du Code du travail

L'écrêtement plafond ne s'applique pas aux entreprises adaptées de travail temporaire.

L'ASP calcule le pourcentage de travailleurs handicapés qui perçoivent effectivement les aides par rapport à l'effectif total de l'entreprise en ETP (CDD Tremplin exclus du numérateur et du dénominateur) :

$$\text{Pourcentage de TH} = \frac{\text{Nombre de travailleurs handicapés en ETPT* pour lesquels l'aide au poste classique + l'aide minorée + la mise à disposition sont payées}}{\text{Nombre d'ETP (contrat de travail) de l'ensemble des effectifs (hors CDD Tremplin)}}$$

Le taux plafond de référence est de 75 % de l'effectif salarié annuel.

Le respect du plafond sera apprécié à plusieurs moments dans l'année (lors des exercices mentionnés au 3.3 supra) et pourra alors donner lieu à des écrêtements, puis le cas échéant à des régularisations d'écrêtements.

In fine, la part de travailleurs handicapés définitivement retenue correspondra à la moyenne annuelle en ETPT calculée lors du paiement en janvier N+1 de la déclaration mensuelle du mois de décembre de l'année N.

L'ASP effectuera des contrôles pour vérifier l'impact des éventuelles modifications de bordereaux qui pourraient être réalisées a posteriori, par exemple l'année suivante.

* ETPT : équivalent temps plein annuel travaillé.

Exemple : Une EA qui compte :

- 13 ETP ouvrant droit à l'aide au poste classique, dont 11 financés
- 8 ETP en mise à disposition, dont 7 financés
- 2 travailleurs valides (ou travailleurs handicapés autres profils n'ouvrant pas droit aux aides spécifiques aux EA)
- 1 ETP en CDD Tremplin

Plafond de financement

Calcul du pourcentage de TH ouvrant droit aux aides, qui perçoivent effectivement les aides

$$(11 + 7) / (13 + 8 + 2) = 78,26 \%$$

Dans ce cas, 78,26 % des effectifs ont été financés, un écrêtement sera appliqué pour limiter le financement à hauteur de 75 % de l'effectif salarié annuel.

4.2. Modalités de l'écrêtement dit « Europe » au titre du respect de la réglementation des aides d'État

Ce contrôle concerne les aides au poste « socle » et les aides au poste au titre du CDD Tremplin. Les aides à l'accompagnement versées au titre des EATT et de la mise à disposition sont exclues de ce contrôle.

Ces aides sont des aides d'État relevant du régime d'aide exempté N° SA.111727 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés pour la période 2024-2026.

Les EA devront être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts « admissibles », c'est-à-dire les coûts salariaux supportés au cours de toute la période pendant laquelle le travailleur handicapé est employé.

Selon la réglementation applicable, l'intensité maximale de l'aide (en d'autres termes le montant maximum de l'aide d'État) ne peut excéder 75 % des coûts admissibles. Dans le cas contraire, la partie d'aide qui dépasse ce seuil fait l'objet d'une récupération selon les modalités dites « écrêtement Europe » :

a = salaires bruts chargés d'un salarié bénéficiant de l'aide au poste

b = montant de l'aide au poste versée

Si (b) > 75 % de (a) : alors écrêtement à hauteur de 75 % de (a)

4.3. Les règles de non-cumul

Les aides susceptibles d'être attribuées aux entreprises adaptées et aux entreprises adaptées de travail temporaire dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens ne peuvent se cumuler pour un même poste, avec une autre aide de même nature et ayant le même objet, versée par l'État. Ces aides sont des subventions.

Type d'aide	Nature	Objet
Aide au poste (socle - CDD Tremplin - EA implantée en établissement pénitentiaire)	Cette subvention est une aide forfaitaire à l'emploi de travailleurs handicapés versée à l'entreprise adaptée qui peut varier pour tenir compte de l'impact du vieillissement de ces travailleurs.	Subvention salariale forfaitaire contribuant à compenser les conséquences du handicap et des actions engagées liées à l'emploi des travailleurs handicapés.
Type d'aide	Nature	Objet
Aide à l'accompagnement (mise à disposition-EATT)	Cette subvention est une aide financière forfaitaire versée à l'entreprise adaptée au titre de l'accompagnement professionnel individualisé visant à favoriser la réalisation du projet professionnel du travailleur handicapé et faciliter son embauche.	Subvention forfaitaire contribuant à financer un accompagnement socioprofessionnel individualisé visant à favoriser la réalisation du projet professionnel et faciliter l'embauche du travailleur handicapé mis à disposition auprès d'un autre employeur.

V. Les informations disponibles aux entreprises adaptées, entreprises adaptées de travail temporaire et aux services de l'État dans l'extranet

L'extranet ASP « EA2 » (<https://ea2.asp-public.fr/ea2/>) est un système d'information permettant de suivre à la fois le conventionnement des structures agréées EA et EATT ainsi que leurs activités. Tout organisme ayant signé un CPOM avec l'État a un accès à l'extranet EA 2.

Les services de l'État ont un accès à l'extranet EA 2 sur le périmètre de leur région. Les correspondants régionaux en D(R)EETS ont la fonction d'administrateur leur permettant d'attribuer les droits au sein des services déconcentrés.

Des fiches pédagogiques ainsi que le manuel utilisateur sont accessibles depuis la page d'accueil de l'extranet.

Toutes les questions relatives à l'utilisation de l'extranet doivent être adressées au pôle support de l'ASP : pole-support-ea2@asp-public.fr

FICHE N° 3A

MODALITÉS DE CALCUL DU MONTANT MODULÉ CDD TREMLIN

Lorsqu'une entreprise adaptée (EA) utilise le contrat à durée déterminée (CDD) Tremplin (*article L. 5213-13-2 du Code du travail*) pour accompagner ses salariés, elle peut bénéficier d'une aide au poste dans les limites de l'enveloppe financière fixée dans l'avenant annuel (*article R. 5213-76 du Code du travail*). Cette aide comporte un montant socle et un montant modulé. Le montant modulé déterminé chaque année par le préfet de région s'exprime en pourcentage (de 0 à 10 %) du montant socle conventionné payé. Ce taux de modulation applicable au montant de l'aide socle est calculé en année N au titre de l'année N-1, en tenant compte de critères de performances.

I. Les critères de la modulation de l'aide relative au CDD Tremplin

Le Code du travail fixe des critères permettant d'apprécier la performance d'une EA qui recourt aux CDD Tremplin. On compte trois critères de performance (*article R. 5213-76 du Code du travail*) auxquels est affectée une pondération. La somme des pondérations déterminera le taux à appliquer au montant de l'aide socle. Le produit entre le taux et l'aide socle permet de déterminer le montant de la modulation à verser.

Critère 1 : les caractéristiques des salariés recrutés (20 %)

Présentation du critère	Ce critère concerne le profil des personnes recrutées en CDD Tremplin. Il est porté attention aux publics pour lesquels un rééquilibrage est attendu, notamment : les femmes, les personnes de moins de 30 ans (pour lesquelles le dispositif peut être une première expérience professionnelle) et les personnes bénéficiaires d'un minimum social.
Mode de calcul	$\begin{aligned} & \text{Nombre de femmes en poste sur l'année en CDD Tremplin} \\ & + \\ & \text{Nombre de salariés de moins de 30 ans en poste sur l'année en CDD Tremplin} \\ & + \\ & \text{Nombre de salariés bénéficiaires d'un minimum social en poste sur l'année} \\ & \quad \text{en CDD Tremplin} \\ & + \\ & \text{Nombre de personnes recrutées sur l'année en CDD Tremplin} \\ \hline & \text{Nombre total de salariés en CDD Tremplin présents sur l'année} \\ & \quad \text{(contrat en cours au 1er janvier N-1)} \end{aligned}$
Unité de mesure	En personne physique (nombre de salariés)
Périodicité retenue	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre N-1
Périmètre des données de base	<ul style="list-style-type: none"> - Salariés de moins de 30 ans : sont pris en compte les salariés âgés de moins de 30 ans au 1^{er} janvier N-1. - Les bénéficiaires d'un minimum social : sont pris en compte l'allocation aux adultes handicapés (AAH), l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), l'allocation de solidarité spécifique (ASS), l'allocation de demandeur d'asile (ADA), l'allocation temporaire d'attente (ATA), l'allocation veuvage (AV), le revenu de solidarité active (RSA). Le type de minimum social doit être déclaré dans la fiche salarié depuis l'extranet EA2. - Personnes recrutées sur l'année : la date de début de contrat (initial) doit se situer entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année de référence. Les contrats de prolongation ou de renouvellement sont exclus du périmètre.

Mode de collecte des données de base	Les données sont issues des fiches « salariés » issues de l'extranet EA2. Les données sont saisies par les EA.
Mode de calcul	Le calcul et le résultat sont générés automatiquement dans l'extranet EA2.
Période de collecte des données	La collecte des données se fait en une seule fois et au plus tard à la fin du 1 ^{er} semestre de l'année N.

Critère 2 : les réalisations en matière d'accompagnement renforcé et des moyens consacrés à celui-ci (40 %)

Présentation du critère	<p>Ce critère évalue les actions et moyens mobilisés par l'EA dans la mise en œuvre des parcours des salariés en CDD Tremplin et la réalisation de leur projet professionnel. Sont ainsi retenus le nombre d'encadrants socio-professionnels, le nombre de formations mises en œuvre ainsi que les périodes de mises en emploi (mises à disposition et périodes de mises en situation en milieu professionnel) réalisées durant l'année.</p> <p>Le critère est divisé en deux sous-critères :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Effort d'encadrement 2. Effort d'accompagnement
Mode de calcul du sous critère 1 : Effort d'encadrement	$\frac{\text{Nombre de salariés permanents et prestataires externes chargés de l'accompagnement social et professionnel}}{\text{Nombre total de salariés en CDD Tremplin présents sur l'année (contrats en cours au 1er janvier N-1)}}$
Mode de calcul du sous critère 2 : Effort d'accompagnement	$\frac{\begin{aligned} &\text{Nombre de salariés en CDD Tremplin ayant suivi au moins} \\ &\text{une formation qualifiante} \\ &+ \\ &\text{Nombre de salariés en CDD Tremplin ayant réalisé} \\ &\text{au moins une mise à disposition} \\ &+ \\ &\text{Nombre de salariés en CDD Tremplin ayant réalisé au moins} \\ &\text{une période de mise en situation en milieu professionnel} \end{aligned}}{\text{Nombre total de salariés en CDD Tremplin présents sur l'année (contrats en cours au 1er janvier N-1)}}$
Unité de mesure pour le sous-critère 1	Les salariés permanents et prestataires externes sont mesurés en nombre d'ETP correspondant à 1 607 heures travaillées par an.
Unité de mesure pour le sous-critère 2	Les salariés sont calculés en nombre de personnes physiques.
Périodicité retenue	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre N-1
Périmètre des données du sous-critère 1	Désigne les salariés permanents ou externes à l'EA assurant une mission d'accompagnement socioprofessionnel visant à la construction d'un parcours individualisé du travailleur handicapé en vue de son insertion.
Périmètre des données du sous-critère 2	<ul style="list-style-type: none"> - La formation qualifiante : couvre les formations d'accès au savoir de base, les formations aboutissant à un diplôme ou un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle, une formation qualifiante ouvrant sur un autre type de qualification, une validation des acquis de l'expérience, une reconnaissance des acquis de l'expérience, action de formation en situation de travail et les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. - Les mises à disposition (MAD) : couvrent l'ensemble des mises à disposition réalisées par les salariés en CDD Tremplin dans le courant de l'année N-1.

	<ul style="list-style-type: none"> - Les périodes de mises en situation en milieu professionnel (PMSMP) : couvrent l'ensemble des périodes de mises en situation en milieu professionnel réalisées par les salariés en CDD Tremplin dans le courant de l'année N-1.
Mode de collecte des données du sous-critère 1	Les données doivent être saisies par l'EA dans l'annexe 2 « objectifs opérationnels » disponible dans l'extranet EA2.
Mode de collecte des données du sous-critère 2	Les formations, mises à disposition et périodes de mises en situation en milieu professionnel sont saisies par les EA et récupérées de l'extranet EA2.
Mode de calcul	<p>Somme du sous critère 1 et du sous critère 2.</p> <p><i>Exemple :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ Résultat obtenu au sous-critère 1 : 30 % ➢ Résultat obtenu au sous-critère 2 : 40 % <p>Résultat du critère 2 : 30 % + 40 % = 70 %</p> <p>Le calcul et le résultat sont générés automatiquement dans l'extranet EA2.</p>
Période de collecte des données	La collecte des données se fait en une seule fois et au plus tard à la fin du 1 ^{er} semestre de l'année N.

Critère 3 : les résultats constatés à la sortie du CDD Tremplin (40 %)

Présentation du critère	<p>Ce critère utilise le nombre de sorties en emploi durable et en emploi de transition déclaré au titre de l'année N-1 par l'entreprise. Ce nombre permet en outre d'apprécier l'effort mis en œuvre dans le renouvellement régulier des effectifs en CDD Tremplin au sein de l'EA.</p> <p>Le critère est divisé en deux sous-critères :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sorties en emploi durable - Sorties en emploi de transition
Mode de calcul du sous critère 1 : sorties en emploi durable	$\frac{\text{Nombre de contrats CDD Tremplin ayant pris fin au cours de l'année N-1 et pour lesquels le salarié est sorti en emploi durable}}{\text{Nombre de contrats CDD Tremplin arrivés à échéance au cours de l'année N-1 (contrats en cours au 1er janvier N-1)}}$
Mode de calcul du sous-critère 2 : sorties en emploi de transition	$\frac{\text{Nombre de contrats CDD Tremplin ayant pris fin au cours de l'année N-1 et pour lesquels le salarié est sorti en emploi de transition}^*}{\text{Nombre de contrats CDD Tremplin arrivés à échéance au cours de l'année N-1 (contrats en cours au 1er janvier N-1)}}$
Unité de mesure	Le nombre de sorties
Périodicité retenue	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre N-1
Périmètre des données de base	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de sorties en emploi durable ou emploi de transition : le référentiel de qualification des sorties est détaillé en fiche n° 6 ; - Nombre total de sorties : les motifs suivants sont exclus de l'assiette de calcul : <ul style="list-style-type: none"> ○ Licenciement pour motif personnel (faute ...) ; ○ Démission ; ○ Prise de droits à la retraite ;

* Les sorties en emploi de transition ne sont pas prises en compte dans le calcul pour l'année 2023.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Décès ; ○ Décision administrative/décision de justice (les décisions d'incarcération ou de reconduite à la frontière) ; ○ Rupture pendant la période d'essai à l'initiative du salarié ; ○ Rupture pendant la période d'essai à l'initiative de l'employeur.
Mode de collecte des données de base	Les données sont récupérées des déclarations mensuelles de l'extranet EA2. Les données sont saisies par les EA.
Mode de calcul	<p>Somme du sous-critère 1 et du sous-critère 2.</p> <p><i>Exemple :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Résultat obtenu au sous-critère 1 : 40 % ➤ Résultat obtenu au sous-critère 2 : 20 % <p>Résultat du critère 3 : 40% + 20% = 60 %</p> <p>Le calcul et le résultat sont générés automatiquement dans l'extranet EA2.</p>
Période de collecte des données	La collecte des données se fait en une seule fois et au plus tard à la fin du 1 ^{er} semestre de l'année N.

II. Détermination du taux de modulation

Les pourcentages obtenus sur chacun des trois critères sont additionnés. La somme des pourcentages permet de déterminer le palier de référence auquel est associé un taux de modulation.

Plus la somme des pourcentages des critères de performance est élevée, plus le taux de modulation sera important :

Palliers	Résultat obtenu sur les critères de performance	Taux de modulation appliquée
1	<10%	0%
2	>10%	2%
3	>30%	3%
4	>50%	5%
5	>60%	8%
6	>80%	9%
7	>90%	10%

Le produit entre le taux de modulation et le montant de l'aide « socle » permet de déterminer le montant de la modulation à verser.

Exemple :

Résultat obtenu au critère 1 : 12

Résultat obtenu au critère 2 : 28

Résultat obtenu au critère 3 : 27

Total obtenu : 67 %

Pour un résultat de 67 % le taux de modulation sera donc de : **8 %**.

Un taux de modulation de 8 % sur un montant socle s'élevant à 12 212 € donnera lieu au versement d'une modulation de **976 €**.

III. Les modalités de calcul et de versement de la modulation

Les critères de performance ainsi que le référentiel sont intégrés dans le moteur de calcul de l'extranet EA2. Les critères de performance seront obtenus sur les bases des données disponibles renseignées par les structures dans le système d'information au niveau des fiches salariés, des déclarations mensuelles et de l'annexe 2 « objectifs opérationnels ».

L'extranet EA2 génère automatiquement à la fois le tableau de modulation par EA ainsi que la décision de paiement à adresser à l'Agence des services et de paiement (ASP). La décision de paiement pourra être signée électroniquement ou en version papier par le préfet de région.

Le paiement de la modulation sera réalisé par l'ASP en une seule fois pour l'ensemble des entreprises adaptées à l'issue de la période de collecte et tiendra compte des éventuelles régularisations. Une notification de paiement de la modulation sera ensuite envoyée à l'entreprise adaptée par les services de la D(R)EETS.

FICHE N° 4

DIALOGUE DE GESTION

Le dialogue de gestion vise à établir un échange régulier entre les services de l'État et l'entreprise adaptée (EA) ou l'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) et à accompagner chaque entreprise dans le déploiement de son projet économique et social. Le dialogue de gestion s'applique également aux activités implantées en établissement pénitentiaire.

L'analyse du projet économique et social de l'EA ou de l'EATT est contextualisée afin de prendre en compte l'environnement externe (situation économique du territoire, situation de l'emploi¹) et interne (caractéristiques des personnes employées et accompagnées, secteur d'activité, outils mobilisés, gouvernance par exemple).

Le dialogue de gestion doit permettre de faire le lien entre les objectifs opérationnels, les résultats de l'EA ou de l'EATT et les moyens engagés pour déployer son projet économique et social en faveur des travailleurs handicapés.

I. Le dialogue de gestion est une opération organisée et réalisée par les services de l'État dans les territoires

Le dialogue de gestion offre une occasion pour les dirigeants des structures d'aborder la stratégie de l'EA ou de l'EATT sur leur territoire d'implantation et les interactions qu'ils ont avec les acteurs économiques sur celui-ci. C'est un temps fort mais pas le seul avec les services de l'État, car les divers interlocuteurs sont en mesure d'aider et d'intervenir sur un champ plus large.

Il est organisé et réalisé par la D(R)EETS (et/ou la DDETS/DDETSPP selon l'organisation territoriale) entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre de l'année N sous une forme qui tient compte des contraintes d'organisation des services, de la situation de l'entreprise et des temps d'échanges qui ont pu intervenir en cours d'année.

Il associe un représentant des services de l'État (niveau régional et/ou départemental), le représentant légal ou toute personne ayant reçu délégation du représentant légal de l'EA ou de l'EATT concernée et, le cas échéant, le ou les représentants des opérateurs du service public de l'emploi. Dans le cas d'une section d'entreprise adaptée annexée à un établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT), l'agence régionale de santé pourra être associée.

Lorsque le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) est conclu pour une nouvelle période ou arrive à son terme, le dialogue de gestion est qualifié d'**approfondi**. Entre les bornes de début et de fin du CPOM, le dialogue de gestion est qualifié de **simplifié**. Nous recommandons que le dialogue de gestion ait lieu dans les locaux de la structure en présence des dirigeants.

Les D(R)EETS en lien avec les DDETS/DDETSPP peuvent effectuer par échantillonnage des contrôles sur tous les engagements induits par l'agrément afin de s'assurer de la bonne application des stipulations des CPOM de leur territoire. Lesdits contrôles peuvent notamment porter sur l'éligibilité des salariés aux aides financières, la réalité des accompagnements mis en œuvre, la conformité au droit des mises à disposition et le respect de l'objet du CDD Tremplin.

¹ Créations ou destructions d'emplois, variation du nombre de demandeurs d'emploi handicapés.

Pour rappel, l'emploi proposé par l'entreprise adaptée ou par l'entreprise adaptée de travail temporaire à chaque travailleur en situation de handicap éligible doit permettre de construire un **parcours individualisé**. Cet emploi doit tenir compte de ses besoins et capacités, et **développer**, en vue de son insertion, ses **capacités à agir** par lui-même dans son environnement professionnel.

Des outils sont mis à disposition des services de l'État pour préparer et mener le dialogue de gestion, tels que les extractions issues de l'outil Performance outil de pilotage (POP) (restitution physico-financière) et le portail extranet EA2 (avec le taux de sortie de chaque structure par rapport aux effectifs et le taux de sortie en emploi durable parmi les sorties constatées).

II. Le dialogue de gestion, une pratique qui s'adapte aux différentes étapes de la vie du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens et à sa durée

Pour accompagner l'entreprise adaptée ou l'entreprise adaptée de travail temporaire sur toute la durée du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM), un dialogue régulier avec les services de l'État est nécessaire. Le conventionnement pluriannuel est préconisé pour toutes les entreprises adaptées et les entreprises adaptées de travail temporaire, sa durée maximale est de 5 ans et s'inscrit dans l'année civile du 1^{er} janvier au 31 décembre (cf. Fiche n° 2).

Le dialogue de gestion s'appuie sur les objectifs opérationnels, préalablement négociés à la signature du CPOM (annexe 2 du CPOM). Ces objectifs sont organisés autour de quatre axes :

- L'accueil et l'intégration en milieu de travail ;
- L'accompagnement social et professionnel ;
- La formation ;
- Les perspectives et objectifs de sortie.

La réponse à ces objectifs fait partie intégrante du dossier de candidature à un agrément entreprise adaptée ou entreprise adaptée de travail temporaire et est un des points centraux de l'instruction de la demande d'agrément et des dialogues de gestion.

L'exercice du dialogue de gestion est un processus qui pose trois interrogations stratégiques :

- Est-ce que la structure démontre une capacité à ajuster les environnements de travail (organisation, activité économique, enrichissement des tâches, modalités d'acquisition des compétences) de nature à favoriser le développement des compétences de ses salariés en situation de handicap pour la réalisation de leur projet professionnel ?

Il s'agit notamment de mettre en discussion l'aptitude de la structure à mettre en œuvre un accompagnement des salariés qu'elle emploie, fondé sur le triptyque « tester les **environnements de travail** - développer les **capacités à agir** (du salarié) - créer des **opportunités d'emplois** ».

- Est-ce que le modèle de la structure repose sur une stratégie de développement économique soutenable, cohérente avec les besoins du territoire et susceptible de réduire le risque de dépendance aux financements publics ou à un seul donneur d'ordre ?

Il s'agit d'articuler l'analyse autour de ces quatre points :

- Le positionnement concurrentiel et les partenariats économiques en cours ;
- Les projets de développement à venir sur le territoire et hors territoire ;
- La constitution du carnet clients et la prédominance éventuelle d'un donneur d'ordre ;
- La nature des prestations servies et les risques afférents.

- Au regard des exigences qui s'attachent à l'agrément entreprise adaptée ou entreprise adaptée de travail temporaire, le modèle d'affaire présenté est-il soutenable ?

Il s'agit notamment de mettre en discussion les principales caractéristiques du modèle d'intervention de la structure en lien avec son modèle économique. Ainsi, le dialogue de gestion **questionne les éléments organisationnels** de l'entreprise adaptée ou de l'entreprise adaptée de travail temporaire concourant, tant à l'**efficacité** de ses actions en relation avec les **moyens alloués**, qu'à l'**évolution économique** de la structure par rapport à sa **propre expérience** et à son **environnement**.

Dans tous les cas de figure, **le dialogue de gestion constitue un temps d'échange avec la structure sur les stratégies qu'elle a élaborées pour répondre à ces interrogations. Il prend la forme d'un entretien d'une durée adaptée pour discuter de l'écart entre ce qui était prévu au moment de la candidature et les réalisations constatées.**

Nota bene : le dialogue de gestion sera l'occasion de présenter les évolutions et les nouveaux projets non-inscrits dans le CPOM permettant de consolider ou développer l'emploi et d'adapter l'activité économique.

2.1. Le dialogue de gestion simplifié

Le dialogue de gestion simplifié est réalisé à partir de l'exploitation du bilan annuel d'activité, des comptes annuels et de l'annexe 2 du CPOM transmis par l'entreprise adaptée ou l'entreprise adaptée de travail temporaire au préfet de région.

Ce dialogue de gestion simplifié doit permettre de regarder ce qui est mis en œuvre et en particulier :

- **D'évaluer les résultats** à partir des objectifs opérationnels sur les 4 axes et **d'anticiper les éventuelles difficultés** de l'entreprise à atteindre ses objectifs (sans attendre la fin du CPOM), **d'identifier et mettre en œuvre le plus en amont possible les solutions envisageables**, et proposer des mesures d'accompagnement d'un projet par exemple de diversification ou de partenariat avec des branches professionnelles ;
- **De vérifier la cohérence entre les objectifs opérationnels et les moyens affectés par la structure au déploiement effectif de la démarche d'accompagnement des parcours professionnels. Les services tiennent compte des indicateurs**, notamment ceux issus du bilan annuel d'activité, ainsi que de la viabilité du projet économique et social présenté par l'EA ou l'EATT.

Exemples :

- Si l'EA met en œuvre des CDD Tremplin, elle doit nécessairement **anticiper la sortie** des travailleurs en situation de handicap et s'attacher à incorporer cette dynamique de sortie dans son modèle économique et sur la gestion prévisionnelle des emplois dans la structure.
- Pour permettre au travailleur handicapé de développer ses capacités à agir par lui-même dans son environnement professionnel, la structure doit :
 - Réinterroger systématiquement les liens entre l'organisation du travail (*avec les responsables du management et les autres acteurs*) et la situation de travail (*exigences du poste que l'on peut ajuster entre la situation du salarié et la situation de travail*) ;
 - Démontrer comment elle permet aux salariés de s'exprimer sur ses souhaits d'évolution professionnelle interne ou externe.

Le préfet peut, au regard des conclusions de ce dialogue de gestion, proposer d'augmenter ou de réduire l'enveloppe financière annuelle accordée à l'EA ou à l'EATT.

2.2. Le dialogue de gestion approfondi

Le dialogue de gestion approfondi est réalisé à partir des comptes annuels et bilans annuels d'activité, des données de l'extranet et de l'annexe 2 du CPOM rendus par la structure sur la durée du contrat afin d'établir un bilan d'exécution du contrat arrivant à échéance et du projet économique et social de l'entreprise.

Le dialogue de gestion approfondi consiste en une analyse rigoureuse et complète fondée sur trois axes :

A. Un état des lieux : l'état des lieux porte sur la gouvernance, l'organisation et les conditions de travail, l'analyse financière et comptable, les perspectives économiques, notamment des activités supports des emplois proposés, la stratégie de développement et les partenariats avec les autres employeurs du territoire (à titre d'exemple : le risque de dépendance à un client).

S'agissant de l'analyse financière et comptable, une attention particulière sera apportée aux fonds propres, aux fonds de roulement par rapport au chiffre d'affaires hors taxe, au besoin en fonds de roulement dans sa valeur en jours et à la trésorerie au regard de la masse salariale.

Il s'agit de connaître la **proposition stratégique** des dirigeants de l'EA ou de l'EATT, qui expose les différents domaines d'activité et leur viabilité dans le contexte présent et futur au regard des objectifs à atteindre et des différentes compétences et ressources que la structure possède ou qu'elle est en mesure d'acquérir.

Exemples :

- Si l'EA ou l'EATT accompagne les travailleurs reconnus handicapés dans leur parcours professionnel, elle doit avoir mis en place un management pour favoriser l'insertion, décliné les éléments de structuration de l'organisation et veillé à ce que le **taux d'encadrement** réponde au besoin du salarié et concoure à l'atteinte des objectifs.
- Si l'EA ou l'EATT souhaite consolider son activité existante, se développer sur de nouveaux marchés et se positionner comme un partenaire durable, elle a dû développer et établir des relations avec **l'écosystème territorial** (*entreprises partenaires, relations avec les acteurs publics ou associatifs du territoire, facilitateurs de la clause sociale*).

B. Un bilan du projet économique et social : ce bilan repose sur une analyse de la performance économique au regard de la finalité d'insertion en comparant les objectifs initiaux négociés et les résultats effectivement obtenus au terme du contrat à partir notamment des bilans annuels d'activité, des actions d'accompagnement socioprofessionnel, des actions de formation, des fonctions d'accompagnement et de médiation vers le marché externe et les résultats de sorties en termes d'accès à l'emploi.

Les éléments quantitatifs de ce bilan sont issus de l'annexe 2 du CPOM tels que saisis dans le dossier de demande d'agrément puis dans l'extranet EA2 en réalisé. Il appartient à la structure de préciser les aspects qualitatifs relatifs à ces données chiffrées.

Il s'agit d'analyser la stratégie de l'EA ou de l'EATT et sa pertinence. Les moyens mis en œuvre doivent concourir à une adéquation des moyens mis en œuvre et le triptyque « **environnement de travail - capacités à agir - opportunités d'emplois** ».

Exemples :

- Si l'EA ou l'EATT s'engage à développer des accompagnements opérants et des formations adaptées aux travailleurs handicapés qu'elle emploie, elle a dû mesurer la co-construction des salariés à leur projet, l'enrichissement de leur parcours professionnel et les effets sur leur **inclusion** au terme de celui-ci.
- Si les objectifs de sorties sont réalisés, l'EA ou l'EATT a nécessairement réalisé des prévisions d'emplois, un schéma de recrutement, et développé des modes d'intervention et de coopération avec les acteurs du territoire lui conférant une position de **prestataire** incontournable et/ou d'**intermédiaire vers l'emploi** ou de **placement**.

C. Une analyse de la cohérence du projet économique et social avec les orientations stratégiques régionales pour l'inclusion et la capacité de l'entreprise à s'inscrire dans cette dynamique

Il s'agit enfin d'apprécier, sur la durée du CPOM, la soutenabilité des projets de l'entreprise en matière d'investissement, de partenariat économique au regard des besoins d'emploi et de formation des travailleurs handicapés sur le territoire.

Les EA et EATT doivent fidéliser et acquérir de nouveaux clients pour assurer leur pérennité et doivent développer des modalités d'accompagnement destinées aux salariés en cohérence avec les besoins du territoire dans son ensemble.

La finalité reste d'une part de disposer d'une vision consolidée de la situation de l'EA ou de l'EATT et de sa contribution au développement dans le territoire de l'emploi des travailleurs handicapés et d'autre part **d'évaluer la pertinence d'un nouveau conventionnement et déterminer la durée du nouveau contrat et l'enveloppe financière susceptible d'être allouée.**

III. Le bilan d'activité annuel et l'annexe 2 du CPOM relative aux objectifs opérationnels, supports du dialogue de gestion contextualisé

Le bilan annuel d'activité est un document élaboré par l'entreprise adaptée ou par l'entreprise adaptée de travail temporaire sous sa responsabilité. Il est remis chaque année au préfet de région ou son représentant (D(R)EETS) en amont du dialogue de gestion. Son contenu est fixé par l'article R. 5213-67 du Code du travail.

Ce bilan précise, pour les salariés employés, les actions mises en œuvre et les résultats obtenus au regard de leur projet professionnel. Ce document présente les réalisations en termes de suivi, d'accompagnement et d'encadrement ainsi que les moyens affectés à la réalisation de ces actions.

Il précise les réalisations menées en termes d'**accompagnement individualisé**, notamment en matière de **développement des compétences** et d'**insertion auprès d'autres employeurs**, ainsi que les **caractéristiques** des **travailleurs accompagnés** et les résultats constatés en matière d'**accès** et de **maintien dans l'emploi** des travailleurs handicapés.

Ainsi le dialogue de gestion n'est pas uniquement focalisé sur les résultats en termes de sorties mais également sur les entrées dans un parcours au sein de l'entreprise adaptée ou l'entreprise adaptée de travail temporaire. Le bilan reprend l'architecture de l'annexe 2 du CPOM relative aux objectifs opérationnels en 4 axes :

- Accueil et intégration en milieu de travail ;
- Accompagnement social et professionnel ;

- Formation ;
- Perspectives et objectifs de sorties en emploi : sorties en emploi durable, sorties en emploi de transition, sorties en formation et autres sorties (cf. Fiche n° 6 - référentiel de qualification des situations à la sortie).

La rubrique « Perspectives et objectifs de sortie » pour les entreprises adaptées qui emploient des travailleurs handicapés en contrat à durée déterminée Tremplin fait l'objet d'un même objectif chiffré individualisé (structure par structure)². Ainsi, toutes les sorties de travailleurs handicapés font l'objet d'une qualification et doivent permettre d'apprécier dans quelle mesure le projet économique et social de l'entreprise produit des effets en termes de retour, d'accès à l'emploi ou de maintien dans l'emploi des personnes accueillies. (cf. Fiche n° 6 « Entrées et sorties des salariés en entreprise adaptée et en entreprise adaptée de travail temporaire »).

Cette analyse, notamment des sorties, peut être complétée par une comparaison avec les résultats obtenus par l'ensemble des dispositifs des politiques de l'emploi financés sur le territoire qui accueillent des travailleurs handicapés, tels que l'insertion par l'activité économique, les parcours emploi compétences, les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

Enfin, les salariés sans solution à l'issue du parcours dans l'entreprise adaptée ou dans l'entreprise adaptée de travail temporaire et que l'on retrouve dans la catégorie « autres sorties » font partie intégrante de l'analyse du bilan.

L'analyse de ces situations constitue une opportunité d'associer les opérateurs du service public de l'emploi à l'identification de solutions susceptibles de mieux anticiper les fins de parcours sans solutions.

² Dans le cadre des dispositifs de transition professionnelle (CDD Tremplin, EATT) l'objectif de sorties en emploi durable parmi les contrats arrivés à échéance dans l'année est fixé à 15 % pour chaque entreprise adaptée en 2024 avec une trajectoire d'évolution à 20 % en 2025, 25 % en 2026 pour atteindre 30 % en 2027 (cf. Fiche n° 5).

FICHE N° 5

LES PARCOURS DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Les parcours de transition professionnelle proposés par les entreprises adaptées et entreprises adaptées de travail temporaire visent à faciliter le recrutement de salariés en situation de handicap qu'elles accompagnent dans le cadre d'un CDD Tremplin, d'un contrat de mission ou d'une mise à disposition¹ par les autres employeurs ordinaires du territoire.

L'État encourage le développement de ces différentes mises en emploi comme autant de réponses aux besoins de parcours individualisés mobilisant le triptyque « tester les environnements de travail - développer les capacités à agir (du salarié) - créer des opportunités d'emplois ». Il s'agit de recourir à toutes les stratégies permettant la réalisation du projet professionnel des salariés, avec l'objectif de faciliter les passerelles vers d'autres employeurs.

Le recours au CDD Tremplin et l'utilisation de la mise à disposition à but non lucratif (*cf. annexe de la présente fiche - Présentation synthétique de la mise à disposition et de la prestation de service*) ouvrent un champ d'activité de placement au service des employeurs du territoire à consolider par les entreprises adaptées. Cette activité les positionne comme une solution de proximité au besoin de recrutement inclusif de ces employeurs engagés pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Aux côtés de ces entreprises adaptées, l'émergence d'un spécialiste du travail temporaire dédié aux travailleurs handicapés complète l'éventail des solutions de parcours de transition professionnelle.

Par conséquent, le suivi des modalités d'intervention auprès des employeurs et celui des sorties devront être au cœur des dialogues de gestion organisés par les services déconcentrés.

I. L'accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre du contrat à durée déterminée Tremplin

L'accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre du contrat à durée déterminée Tremplin peut être mis en œuvre par des entreprises adaptées volontaires, existantes ou nouvellement créées, quel que soit leur statut juridique.

Il s'agit de proposer de construire un projet professionnel de transition vers un autre employeur à des travailleurs handicapés, sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap et souhaitant s'inscrire dans ce parcours. Ce parcours repose sur un **accompagnement renforcé** des personnes.

1.1 Un accompagnement renforcé

Les entreprises adaptées qui recourent au contrat à durée déterminée Tremplin ont l'obligation de mettre en place un accompagnement renforcé au bénéfice des travailleurs handicapés qu'elles emploient (*article R. 5213-66, II du Code du travail*).

Cet accompagnement renforcé comporte les éléments suivants :

- Un diagnostic des besoins d'accompagnement du travailleur handicapé, tenant compte de ses capacités et de son projet professionnel ;

¹ Code du travail, articles L. 5213-13-2, L. 5213-13-3 et L. 5213-16.

- La découverte, par le travailleur handicapé, d'environnements de travail diversifiés, visant le développement de ses compétences en situation de travail ;
- Des actions de formation professionnelle pouvant inclure une formation en situation de travail, des actions d'évaluation des compétences et le cas échéant une validation des acquis de l'expérience ;
- Diverses mesures d'accompagnement dans l'emploi comprenant notamment une aide à la définition du projet professionnel, des actions de médiation (*cf. Fiche n° 1*) entre le salarié et d'autres employeurs ou un appui à sa sécurisation dans l'emploi pendant ou au terme de son parcours au sein de l'entreprise adaptée.

L'accompagnement renforcé se caractérise par l'intensité et la fréquence dans la mobilisation des outils sur la durée de ce parcours de 24 mois maximum (hors cas de dérogation). Il implique des expériences plus nombreuses auprès d'autres employeurs du territoire, notamment par immersion (période de mise en situation en milieu professionnel, mise à disposition à but non lucratif) et des actions de formation en situation de travail plus intensives visant à développer les compétences nécessaires à la réalisation du projet professionnel retenu.

Durant le CDD Tremplin, l'entreprise adaptée a l'obligation d'informer et de solliciter en continu l'avis du travailleur handicapé, afin de développer ses capacités de choix. À cet effet, elle peut organiser des entretiens réguliers avec les travailleurs handicapés, dans une logique de retour d'expérience, d'auto-évaluation, et réaliser des bilans réguliers pour recueillir leurs avis sur chaque étape du parcours.

Pendant le parcours, la diversité et la fréquence accrue, dans un temps plus court, des outils et moyens mobilisés tout au long du parcours professionnel doivent contribuer à intensifier et enrichir l'accompagnement mis en œuvre pour permettre la définition, la consolidation et la réalisation du projet professionnel.

Quelques exemples de pratiques :

Exemple n° 1 :

- Si l'entreprise adaptée recourt au CDD Tremplin, dont la durée est courte, elle doit ajuster ses pratiques et son organisation pour permettre la construction du projet professionnel du travailleur handicapé en formalisant une durée de présence et un nombre de personnes professionnalisées dans la fonction d'accompagnement au sein de la structure pour servir la visée de tremplin vers le milieu ordinaire.

L'évaluation des capacités et des compétences du salarié, le cas échéant en recourant à des outils tels que la période de mise en situation en milieu professionnel, la recherche d'une formation adaptée aux besoins du salarié, la recherche d'un emploi à l'issue du parcours Tremplin et toute autre innovation sociale, font également partie des outils de suivi et de l'accompagnement renforcé.

Exemple n° 2 :

- La structuration de la relation avec les autres employeurs du bassin d'emploi, reste un enjeu et une condition de réussite des parcours. L'EA doit déployer une fonction spécifique de médiation vers l'extérieur pour construire des liens avec le tissu économique local (visites de l'EA ou rencontres lors de forum), des opportunités de mise en contact des travailleurs handicapés avec les autres employeurs (périodes de mise en situation en milieu professionnel, mises à disposition).

Les entreprises adaptées doivent disposer des moyens humains dotés de l'expérience et/ou des compétences suffisantes afin d'assurer l'accueil, l'encadrement technique d'insertion, le suivi et l'organisation pour accomplir cette mission d'accompagnement renforcé.

La structuration vers une organisation apprenante suppose :

- Un travail de prospection et de communication à destination des employeurs du territoire susceptibles d'embaucher les salariés de l'entreprise adaptée, afin notamment de lever les préjugés liés au handicap de ces derniers et proposer des partenariats ;
- Une vocation d'accueil temporaire affichée dès le recrutement avec une information claire du salarié ;
- La formation des équipes encadrantes à l'accompagnement professionnel - donc une bonne compréhension des attendus de la définition de l'accompagnement spécifique et de l'accompagnement renforcé qui devient un attribut du contrat de travail ;
- Des entretiens réguliers avec les travailleurs handicapés, dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, avec la réalisation de bilans réguliers, pour recueillir leurs avis sur chaque étape du parcours.

Cette stratégie caractérise un projet économique et social porté par une organisation apprenante.

1.2 Conditions de recours au contrat à durée déterminée Tremplin

Les services déconcentrés de l'État en charge du suivi de la structure analysent le projet économique et la stratégie d'accompagnement renforcé que propose l'entreprise adaptée qui souhaite recourir au CDD Tremplin. Cette analyse mobilise les informations du dossier de demande d'agrément pour les structures nouvelles ou celles du dialogue de gestion pour les EA existantes.

Concernant le projet économique, les services de l'État s'assurent de l'adéquation entre le projet de déploiement du CDD Tremplin de la structure, ses capacités de développement et son modèle économique et d'affaires. Ils s'attachent en ce sens à privilégier les structures s'engageant dans une montée en charge réelle de ce type de contrat et visant à terme un poids significatif de CDD Tremplin dans leurs effectifs.

Concernant l'accompagnement renforcé, l'État reste particulièrement attentif à la cohérence des actions d'accompagnement et de formation au regard du projet de parcours vers l'emploi sous-tendu par les caractéristiques des personnes accueillies, les types d'activités réalisées, les emplois proposés dans le cadre du CDD Tremplin. La stratégie d'accompagnement comprend donc un volet relatif aux actions de communication et aux partenariats déployés par l'entreprise adaptée en direction des autres employeurs du territoire afin notamment de lever les préjugés liés au handicap de ces derniers.

Il appartient à l'entreprise candidate à l'agrément entreprise adaptée, ou déjà agréée, de documenter son projet : moyens sollicités, partenariats envisagés pour atteindre le taux d'accès à l'emploi vers les autres employeurs publics et privés, fixé à 15 % en emploi durable pour les CDD Tremplin arrivés à échéance dans l'année pour chaque entreprise adaptée, avec une évolution à 20 % en 2026 afin d'atteindre une trajectoire d'atterrissage à 25 % d'ici 2027.

1.3 Public éligible

Sont éligibles au titre du CDD Tremplin les personnes sans emploi, bénéficiaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et par extension les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) à l'exception des ayants droit mentionnés au 5° de l'article L. 5212-3 du Code du travail (*article L. 5212-13-1 du Code du travail*), (cf. Fiche n° 6).

Les recrutements au titre du CDD Tremplin peuvent s'opérer sur proposition du service public de l'emploi (SPE) ou directement par les entreprises adaptées.

1.4 Contractualisation entre les entreprises adaptées qui souhaitent recourir au contrat à durée déterminée Tremplin et l'État.

La contractualisation entre l'EA qui souhaite recourir au CDD Tremplin et l'État se traduit notamment dans :

- L'annexe 2 du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) ;
- L'avenant financier annuel qui mentionne notamment l'enveloppe des aides compensatoires des conséquences du handicap et les actions liées à leur emploi ;
- Le taux de sorties « dynamique » dont le taux de sorties en emploi durable. Ce taux de sortie fixé à 15 % des CDD Tremplin arrivés à échéance dans l'année pour chaque entreprise adaptée, passera à 20 % en 2026 et 25 % d'ici 2027 ;
- Les conditions de rendu compte par un bilan annuel d'activité.

1.5 Les spécificités du contrat à durée déterminée Tremplin

Les articles R. 5213-79 à R. 5213-79-2 du Code du travail précisent les spécificités du contrat à durée déterminée Tremplin dérogeant au cadre du contrat à durée déterminée.

- **Durée des contrats**

Les contrats conclus par une entreprise adaptée en application de l'article L. 5213-13-2 du Code du travail ne peuvent être inférieurs à quatre mois et supérieurs à 24 mois, renouvellements compris.

A titre dérogatoire, ils peuvent être renouvelés au-delà de vingt-quatre mois pour permettre au salarié d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée.

A titre exceptionnel, lorsque des difficultés particulières, dont l'absence de prise en charge, ferait obstacle à l'insertion durable dans l'emploi pour des salariés âgés de cinquante ans et plus, ce contrat de travail peut être prolongé par l'employeur au-delà de la durée maximale prévue, après avis de France Travail ou de Cap emploi, qui examinent la situation du salarié au regard de l'emploi, les actions déjà réalisées au titre de l'accompagnement renforcé et la capacité de l'employeur à continuer de l'accompagner dans la réalisation de son projet. Cette prolongation a lieu par décisions successives d'un an au plus, dans la limite de soixante mois.

- **Durée hebdomadaire de travail**

La durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à vingt heures, sauf lorsque le contrat le prévoit, pour mettre en œuvre des modalités d'accompagnement du projet professionnel adaptées aux possibilités de la personne afin qu'elle obtienne ou conserve un emploi.

Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire.

- **Suspension et rupture du contrat à durée déterminée Tremplin**

Le contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, dans deux cas de figure :

- En accord avec son employeur, pour effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions prévues aux articles L. 5135-1 à L. 5135-8 du Code du travail ou une action concourant à son insertion professionnelle ;
- Pour accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

II. L'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)

2.1. Une possibilité pour les employeurs de mobiliser une offre de placement privé dédiée aux travailleurs handicapés

L'activité d'entrepreneur de travail temporaire est une activité exclusive qui implique la création d'une personne morale dédiée. L'activité est soumise à déclaration administrative et à une obligation de souscrire à une garantie financière répondant aux conditions fixées à l'article L. 1251-50 du Code du travail. Le montant minimum de cette garantie est actualisé par décret chaque année.

L'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) doit respecter l'ensemble des dispositions relatives au travail temporaire prévues au chapitre I^{er} du titre V du livre II de la première partie du Code du travail.

L'EATT propose un parcours d'accompagnement individualisé de 24 mois durant lequel elle conclut des **contrats de mission** pour faciliter l'accès à l'emploi durable d'un travailleur handicapé. La durée de ce parcours comprend les périodes de mission et d'intermission² et se termine 24 mois après le premier jour du premier contrat de mission. La durée hebdomadaire de travail peut être inférieure à la durée minimale, lorsque la situation du salarié le justifie.

L'entreprise adaptée de travail temporaire peut également conclure des contrats à durée indéterminée intérimaires (article L. 1251-58-1 du Code du travail).

Elle met en œuvre pour ses salariés un **accompagnement renforcé** destiné à favoriser la réalisation de leur projet professionnel de transition vers d'autres employeurs et la valorisation des compétences acquises durant leur parcours.

Afin de faciliter l'accès à l'emploi durable, le délai de carence entre le contrat de mission et le CDD conclus avec le même salarié ne s'applique pas en cas d'embauche par l'entreprise utilisatrice dans le cas d'un recrutement en CDD d'au moins 2 mois.

² L'entreprise adaptée de travail temporaire met en œuvre pour les travailleurs handicapés qu'elle emploie un accompagnement, **qui concerne également les périodes qui s'étendent entre ses contrats de mission** (Code du travail, article R. 5213-86-3, al. 1).

2.2. L'accompagnement renforcé des intérimaires par l'entreprise adaptée de travail temporaire

L'accompagnement renforcé consiste à accueillir des personnes en situation de handicap généralement dans une phase avancée de leur parcours, afin :

- D'élaborer, en lien avec les entreprises utilisatrices, des missions de travail temporaire adaptées à l'objectif professionnel et au parcours des personnes concernées ;
- De déterminer les formations selon les besoins, pré-qualifiantes ou qualifiantes, en vue de l'acquisition ou développement des compétences ;
- D'assurer le suivi de la mise en œuvre des actions concourant à la construction de leur projet professionnel, à la fois durant les missions et en intermission.

Il comporte également :

- Un diagnostic des besoins d'accompagnement du travailleur handicapé, tenant compte de ses capacités et de son projet professionnel, y compris en recourant aux périodes de mise en situation en milieu professionnel ;
- Des actions de formation professionnelle privilégiant des formations en situation de travail, des actions d'évaluation des compétences et le cas échéant une validation ou une reconnaissance des acquis de l'expérience.

Tout au long de ce parcours, l'entreprise adaptée de travail temporaire informe et sollicite en continu l'avis du travailleur handicapé, afin de développer ses capacités de choix.

L'accompagnement suppose des interventions en fonction des besoins et des capacités de chaque travailleur intérimaire handicapé, avant et entre les missions d'intérim : de la remise à niveau à la détection chez l'employeur utilisateur des possibilités d'embauche à l'issue de la mission et les actions nécessaires en vue de la faciliter. Ces interventions appellent des compétences particulières chez les personnels de l'entreprise adaptée de travail temporaire chargés de cet accompagnement.

Quelques exemples de pratiques :

Exemple n° 1 :

- L'accompagnement se distingue selon le moment du contrat :
 - En amont du placement en entreprise*, plusieurs entretiens sont réalisés avec les candidats : entretien téléphonique pour vérifier les motivations et la compréhension du dispositif, entretien physique pour revenir sur leur parcours, leurs compétences et les limitations liés à leur handicap. D'autres rendez-vous peuvent être organisés pour passer des tests.
 - En mission d'intérim*, des bilans sont régulièrement réalisés de manière tripartite avec l'encadrement au sein de l'entreprise utilisatrice, l'intérimaire en situation de handicap et l'EATT pour faire le point sur le déroulé des missions, sur les savoir-faire et les savoir-être en entreprise, ainsi que sur l'adaptation du poste.

Une grande attention devra être apportée à la qualité du projet de l'EATT. Il doit présenter des garanties en ce qui concerne les modalités d'encadrement social et professionnel et maintenir un lien étroit et permanent entre les intérimaires en situation de handicap et l'EATT.

Exemple n° 2 :

- Pour s'occuper des relations extérieures (relation client et développement commercial) et de l'accompagnement des intérimaires en situation de handicap, des EATT mettent en place des binômes de salariés permanents comprenant une personne ayant de l'expérience dans l'accompagnement des travailleurs handicapés et une seconde personne ayant travaillé dans le secteur de l'intérim, avec un profil « développeur commercial » capable d'aller chercher des clients.

Les périodes d'intermission sont des périodes à mobiliser afin d'introduire les actions de formation et d'accompagnement socio-professionnel nécessaires à la réalisation du projet professionnel du salarié intérimaire.

Exemple n° 3 :

- Une intérimaire en situation de handicap est passée d'un métier de la vente à un métier administratif. La formation lui a permis d'être en maîtrise par rapport à des tâches parfois nouvelles et appréhendées. Cette maîtrise des expériences est un ingrédient du bénéfice tiré de ce parcours EATT avec, dans plusieurs cas, des sorties en emploi durable chez une des entreprises clientes.

2.3. Contractualisation avec les EATT

La personne morale qui porte l'**activité exclusive de travail temporaire** conclut avec l'État (préfet de région) un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) lui reconnaissant la qualité d'entreprise adaptée de travail temporaire.

La contractualisation entre l'EATT et l'État se traduit notamment dans :

- L'annexe 2 du CPOM ;
- L'avenant financier annuel qui mentionne notamment l'enveloppe des aides qui contribuent à compenser le coût de l'accompagnement renforcé, notamment le temps que consacrent à cet accompagnement les personnes qui en sont chargées, ainsi que leur formation ;
- Le taux de sorties dont le taux de sorties en emploi durable. Ce taux de sortie fixé à 15 % des parcours arrivés à échéance dans l'année pour chaque entreprise adaptée de travail temporaire, passera à 20 % en 2026 et 25 % d'ici 2027 ;
- Les conditions de rendu compte par un bilan annuel d'activité.

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 pour couvrir le paiement des salaires, les cotisations aux organismes et institutions sociales. Cette garantie financière ne peut être apportée que par une société de caution mutuelle, de garantie collective, une assurance, une banque ou un établissement financier.

Le fonds de garantie mutualisée « GARAN'TTI » géré par la Fédération des entreprises d'insertion (FEI), avec l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA), France Active et le Crédit coopératif, dépositaire du fonds, permet d'obtenir la garantie financière obligatoire.

2.4. Public éligible

Sont éligibles à un parcours d'accompagnement en entreprise adaptée de travail temporaire, les personnes sans emploi bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Le périmètre comprend, en application de l'article L. 5212-13-1 du Code du travail, les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'exception des ayants droit mentionnés au 5° de l'article L. 5212-3 du Code du travail.

III. La mise à disposition auprès d'un autre employeur

Au titre de leur activité de production de biens et de services, les entreprises adaptées peuvent recourir à la mise à disposition (MAD) auprès d'autres employeurs dans les conditions de la réglementation applicable (articles L. 5213-16 et D. 5213-81 à D. 5213-86 du Code du travail). Cette mise à disposition participe de l'accompagnement individualisé de chaque salarié.

L'entreprise adaptée peut, avec l'accord préalable de chaque travailleur handicapé qu'elle emploie, mettre celui-ci à la disposition temporaire d'autres employeurs. Cette opération répond à un besoin de main-d'œuvre (article D. 5213-81 du Code du travail) et est réalisée à titre non lucratif, dans une logique de parcours individualisé visant la réalisation du projet professionnel et la concrétisation de l'offre d'embauche par l'entreprise utilisatrice. Une aide à l'accompagnement du travailleur handicapé est financée par l'État (cf. Fiche n° 3).

3.1. L'accompagnement des personnes mises à disposition par l'entreprise adaptée

L'entreprise utilisatrice participe activement à la co-construction de chaque parcours, en particulier s'agissant de l'acquisition d'une expérience professionnelle, et de la formation concourant à la réalisation du projet professionnel du salarié qu'elle accueille.

À ce titre, l'entreprise adaptée dispose également de la possibilité de proposer une prestation d'appui individualisée aux entreprises utilisatrices, renforçant ainsi la réponse accompagnée en situation de travail des travailleurs handicapés dans l'entreprise d'accueil.

Cette prestation doit permettre à l'entreprise adaptée de valoriser son savoir-faire inclusif. Il s'agit notamment d'accompagner l'entreprise utilisatrice à faire évoluer son organisation en vue d'accueillir dans des conditions adaptées des travailleurs en situation de handicap.

Cette prestation est payée à l'entreprise adaptée, dans le cadre d'une facturation distincte de la mise à disposition.

3.2. Les conditions de la mise à disposition

Les conditions de la mise à disposition du travailleur handicapé sont fixées par des **contrats écrits** que de l'entreprise adaptée conclut, d'une part, avec l'employeur utilisateur et, d'autre part, avec le travailleur handicapé (articles D. 5213-83 et D. 5213-84 du Code du travail).

La mise à disposition provisoire d'un salarié par une entreprise adaptée requiert :

- a. La signature d'un **avenant au contrat de travail** entre le travailleur handicapé et l'entreprise adaptée qui précise notamment :
 - Le travail confié au sein de l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail ;
 - Les éléments et les modalités de paiement de la rémunération due ;
 - Les conditions d'une offre d'embauche au sein de l'entreprise utilisatrice.

- b. Une **convention de mise à disposition** entre l'entreprise adaptée prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui précise notamment :
- L'identité et la qualification du salarié concerné ;
 - La durée, l'horaire et le lieu de la mise à disposition ;
 - Les caractéristiques des travaux à accomplir et de l'environnement de travail ;
 - Le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise adaptée prêteuse.

Les contrats de mise à disposition auprès d'un **même employeur** sont conclus pour une **durée maximale d'un an, renouvelable une fois**.

À titre exceptionnel, cette durée peut être prolongée d'un an avec l'accord du salarié, lorsque des difficultés particulièrement importantes liées à la situation de handicap du salarié ont fait obstacle à la réalisation de la mise à disposition.

Ils sont transmis pour information à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et donnent lieu à une consultation du comité social et économique (CSE), ou à défaut des délégués du personnel, de l'entreprise utilisatrice.

Le salarié handicapé qui a démissionné d'une entreprise adaptée ou pour travailler dans une entreprise ordinaire bénéficie, dans le délai d'un an à compter de la rupture de son contrat, de la **priorité d'embauche** mentionnée à l'article L. 5213-17 du Code du travail s'il manifeste le souhait de réintégrer l'entreprise adaptée. Dans ce cas, l'entreprise adaptée l'informe de tout emploi disponible compatible avec sa situation.

La mise à disposition est à différencier de la « prestation de service » pour laquelle un contrat commercial est passé entre une entreprise souhaitant confier à une autre (EA) une mission pour laquelle elle n'a pas le savoir-faire requis ou la main-d'œuvre nécessaire. Dans cette contractualisation, les durées excessives peuvent être requalifiées en prêt de main-d'œuvre illégal ou en travail dissimulé.

3.3. Le statut du salarié mis à disposition

L'entreprise utilisatrice organise elle-même le travail de l'ensemble des personnes mises à sa disposition et fournit les moyens et matériels de travail nécessaire. Elle est responsable des conditions d'exécution du travail pendant la mise à disposition.

L'entreprise utilisatrice est en droit d'exercer sur les salariés une part de l'autorité administrative et hiérarchique réservée à l'entreprise adaptée, employeur.

Le travailleur handicapé mis à disposition a accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Pendant la période de prêt, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise adaptée prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu. Dès lors, c'est bien l'entreprise d'origine (l'EA) qui verse la rémunération du salarié, ce dernier continuant à y acquérir son ancienneté et à bénéficier de l'ensemble du statut collectif.

Une analyse comparée de la mise à disposition et de la prestation de service est présentée de manière synthétique ci-dessous.

ANNEXE

Présentation synthétique de la mise à disposition et de la prestation de service

	La mise à disposition ou prêt de main d'œuvre	La prestation de services
Définition	<p>Un « prêt de main-d'œuvre » est la mise à disposition provisoire et sans but lucratif, d'un salarié par une EA autre qu'EATT, auprès d'autres employeurs, dans les cas et sous les conditions strictement délimitées par la loi (Articles L.8241-1 et L.8241-2 du Code du travail).</p> <p>Dans le cas d'un prêt de main-d'œuvre, l'employeur n'effectue aucune prestation de service pour l'utilisateur, hormis celle de mettre ses salariés à sa disposition.</p>	<p>Un « contrat d'entreprise » se caractérise par la prestation d'un travail, d'un service ou d'une mission déterminé(e), d'ordre intellectuel ou manuel, à titre onéreux, qui implique une exécution sans suppression du lien de subordination de l'EA vis-à-vis du salarié.</p>
Objet	Répondre à un besoin de main d'œuvre (sans but lucratif), en vue d'une embauche éventuelle (Art. D.5213-81 Code du travail).	Permettre à l'entreprise utilisatrice de bénéficier d'une expertise spécifique ou d'un savoir-faire particulier de l'entreprise sous-traitante (EA) qui ne se retrouve pas au sein de l'entreprise bénéficiaire.
Qui est l'employeur de la personne ?	Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu. Dès lors, c'est bien l'entreprise d'origine (EA) qui verse la rémunération du salarié, ce dernier continuant à y acquérir son ancienneté et à bénéficier de l'ensemble du statut collectif.	Pendant la période de prestation de service, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise effectuant la prestation n'est ni rompu ni suspendu. L'entreprise prestataire (EA) verse la rémunération du salarié, ce dernier continuant à y acquérir son ancienneté et à bénéficier de l'ensemble du statut collectif.
Lien de subordination	L'entreprise utilisatrice est en droit d'exercer sur les salariés une part de l'autorité administrative et hiérarchique réservée normalement à l'employeur.	L'entreprise prestataire (EA) continue d'exercer son pouvoir hiérarchique et disciplinaire dans l'entreprise cliente, via un encadrement dépêché à cet effet. Néanmoins, pour le bon fonctionnement de l'entreprise utilisatrice, celle-ci imposera à l'entreprise prestataire le respect de certaines règles, notamment liées à la sécurité.

	La mise à disposition ou prêt de main d'œuvre	La prestation de services
Formalisme	<p>Le prêt de main d'œuvre entre entreprises requiert (Art. D.5213-83 et 84 Code du travail) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ L'accord du salarié concerné ; ✓ Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée maximale d'un an renouvelable une fois ; qui peut au terme de cette première phase d'une durée de 24 mois maxi, à titre exceptionnel, et dans des conditions précises être prolongée d'un an supplémentaire avec l'accord du salarié soit 36 mois maxi ; cette pratique du renouvellement doit répondre à l'objectif visant à favoriser la réalisation du projet professionnel et faciliter l'embauche du salarié; <i>/!\ les services déconcentrés de l'Etat seront attentifs à ce qu'il n'y ait pas un glissement de la mise à disposition vers la prestation de service.</i> La convention de mise à disposition mentionne également l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise adaptée prêteuse, ... ✓ Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail, les éléments et les modalités de paiement de la rémunération due; les conditions d'une offre d'embauche au sein de l'entreprise utilisatrice. ✓ Information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail et consultation du CSE de l'entreprise utilisatrice. 	<p>Un contrat commercial entre une entreprise souhaitant confier à une autre (EA) une mission pour laquelle elle n'a pas le savoir-faire requis ou la main d'œuvre nécessaire.</p> <p><i>/!\ Les durées excessives peuvent être requalifiées en prêt de main d'œuvre illégal ou en travail dissimulé pour l'entreprise cliente.</i></p>
Organisation du travail	La société utilisatrice de main-d'œuvre organise elle-même le travail de l'ensemble des personnes à sa disposition.	Il appartient à l'entreprise prestataire (EA) seule de s'organiser pour effectuer la mission pour laquelle un contrat de prestation a été conclu.
Outils de travail	Les moyens et matériels de travail sont fournis par la société utilisatrice.	L'entreprise prestataire (EA) de services utilise normalement son propre équipement pour mener à bien sa mission.

FICHE N° 6

**Entrées et sorties des salariés en entreprise adaptée et
en entreprise adaptée de travail temporaire**

Les entreprises adaptées (EA) et les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) emploient majoritairement des salariés en situation de handicap éloignés du marché du travail (55 % des effectifs annuels de la structure)¹ afin de leur permettre d'accéder ou de conserver un emploi durable. À cet effet, l'adéquation entre le projet économique et social de la structure et les caractéristiques des personnes recrutées au sein du territoire est un élément essentiel du projet porté par la structure.

I. Le recrutement en entreprise adaptée et en entreprise adaptée de travail temporaire

En proposant près de 250 métiers, ces entreprises sont un atout pour leurs bassins d'emploi et un vivier de compétences que des coopérations actives avec le service public de l'emploi (SPE) peuvent valoriser pour répondre aux enjeux de recrutement de leurs territoires d'implantation. Les entreprises adaptées et les entreprises adaptées de travail temporaire sont appelées au dépôt systématique de leurs offres d'emploi auprès du service public de l'emploi en veillant à une certaine exemplarité dans la description des environnements de travail, des caractéristiques des postes de travail et des aménagements.

Les D(R)EETS et DDETS peuvent faciliter ces coopérations entre les EA / EATT, le service public de l'emploi et les employeurs du territoire dans le cadre notamment d'actions concertées déterminées collectivement.

1.1. L'éligibilité des personnes

Les travailleurs handicapés², sans emploi, ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap³ ont la possibilité d'être recrutés en entreprise adaptée ou en entreprise adaptée de travail temporaire et de bénéficier de l'accompagnement déployé par ces structures.

Les personnes éligibles à l'aide au poste en entreprise adaptée ou en entreprise adaptée de travail temporaire sont les bénéficiaires de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), et également par extension des droits, les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) à l'exclusion de certains ayants droit (*cf. Fiche n° 5*).

Lors du recrutement des salariés reconnus handicapés, une attention particulière devra être portée sur les conditions favorisant un égal accès des femmes et des hommes aux emplois en entreprise adaptée et en entreprise adaptée de travail temporaire en développant des actions concrètes sur la manière de promouvoir les emplois proposés et une réflexion sur les organisations de travail.

¹ Ce taux est analysé dès le dépôt de la candidature à l'agrément d'entreprise adaptée.

² Au sens de l'article L. 5213-2 du Code du travail ou, en application de l'article L. 5212-13-1 du Code du travail, les personnes disposant des droits RQTH par extension aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail à l'exception de ceux mentionnés au 5° de ce même article.

³ Articles L. 5213-13-1 et L. 5213-13-3 du Code du travail.

1.2 Les modalités de recrutement

Pour que les EA et les EATT soient éligibles aux aides financières, elles doivent recruter des personnes qui remplissent certains critères. Ce recrutement intervient soit sur proposition du service public pour l'emploi, soit directement, en application de critères non cumulatifs déterminés par arrêté⁴ du ministre chargé de l'emploi pour chacun des cas de recrutement (*Code du travail, article L. 5213-13-1*). L'État portera une attention particulière à des actions visant à favoriser notamment l'égal accès des femmes et des hommes aux différents métiers et parcours ouverts par les EA et EATT dans les territoires.

1.2.1 Le recrutement sur proposition du service public de l'emploi

Les opérateurs du service public de l'emploi - SPE (France Travail, Cap emploi et missions locales) ont la responsabilité d'accompagner les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui recherchent un emploi et qui souhaitent être accompagnés dans cette démarche. Des équipes expertes au sein du service public de l'emploi peuvent proposer aux personnes en situation de handicap inscrites comme demandeur d'emploi, une offre de service d'accompagnement et d'appui à l'identification de leur projet professionnel adaptée à leurs besoins.

La décision de recrutement demeure une prérogative de l'employeur (EA ou EATT). Aussi dans le cadre d'un recrutement sur proposition du SPE, l'intervention se traduit par des mises en relation entre un candidat et un employeur (l'EA ou l'EATT). La fiche de proposition qui a vocation à disparaître n'exonère pas l'employeur des vérifications d'usage sur l'éligibilité du candidat au parcours en EA ou EATT avant son embauche effective.

1.2.2 Le recrutement par voie directe

L'entreprise adaptée et l'entreprise adaptée de travail temporaire peuvent recruter des travailleurs reconnus handicapés, sans passer par le service public de l'emploi. Elles peuvent bénéficier des aides de l'État⁵ pour ces travailleurs, si ces derniers répondent aux critères d'éligibilité dont ceux caractérisant une situation d'éloignement du marché du travail qui justifie le besoin d'un environnement et d'un encadrement adaptés.

La liste des critères caractérisant une situation d'éloignement du marché du travail est établie par arrêté pour les entreprises adaptées en dehors du CDD Tremplin et de l'entreprise adaptée de travail temporaire.

Le recrutement direct s'inscrit dans une démarche d'« aller vers » mobilisant le savoir-faire des EA et EATT en matière de recrutement et d'accompagnement des travailleurs en situation de handicap.

⁴ Arrêté du 12 mars 2025 relatif aux critères des recrutements opérés par les entreprises adaptées et par les entreprises adaptées de travail temporaire et susceptibles d'ouvrir droit aux aides financières de l'État.

⁵ Dans la limite de l'enveloppe allouée dans le cadre de l'avenant financier mentionné à l'article R. 5213-65 du Code du travail.

1.3 Les critères de recrutement

1.3.1 Les critères de recrutement en entreprise adaptée hors CDD Tremplin et hors entreprise adaptée de travail temporaire

Peuvent être recrutées en entreprise adaptée sur des aides au poste « socle », les personnes reconnues travailleur handicapé ou bénéficiant par extension des droits attachés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (article L. 5212-13-1 du Code du travail) (se reporter à la fiche n° 5) et éloignées du marché du travail.

L'éloignement du marché du travail se caractérise par des critères dits « faisceaux », non cumulatifs, différents selon que la personne est recrutée sur proposition du service public de l'emploi ou par l'entreprise adaptée directement. Ces critères sont établis par l'arrêté du 12 mars 2025 relatif aux critères des recrutements opérés par les entreprises adaptées et par les entreprises adaptées de travail temporaire et susceptibles d'ouvrir droit aux aides financières de l'État.

Dans le cas d'une entreprise adaptée dont l'activité est implantée en établissement pénitentiaire, seul le critère de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (ou bénéficiant par extension des droits attachés à cette qualité) s'applique.

a) Sur proposition du service public de l'emploi :

- Être sans emploi depuis au moins 24 mois continus ou discontinus dans les 48 derniers mois ;
- Bénéficiaire d'un des minima sociaux suivants : allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation pour demandeur d'asile (ADA), allocation temporaire d'attente (ATA), allocation veuvage (AV), revenu de solidarité active (RSA) ;
- Bénéficiaire de la qualité de réfugiés statutaires, protégés subsidiaires, de la protection temporaire au sens de la directive 2001/55/CE susvisée ou de demandeurs d'asile ;
- Avoir un niveau de formation infra 3 ou 3 ;
- Sortir, soit d'un établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT) depuis moins de 12 mois, soit d'une unité localisée pour l'inclusion scolaire (ULIS) ou d'un établissement régional d'enseignement adapté (EREA), depuis moins de 12 mois ;
- Sortir d'un centre de formation des apprentis depuis moins de 12 mois avec un projet professionnel à consolider ;
- Ressortir d'une autre situation relevant de l'expertise technique du service public de l'emploi.

b) Par voie directe :

- Être sans emploi depuis au moins 24 mois continus ou discontinus dans les 48 derniers mois ;
- Bénéficiaire de la qualité de réfugiés statutaires, protégés subsidiaires, de la protection temporaire au sens de la directive 2001/55/CE du Conseil du 20 juillet 2001 relative à des normes minimales pour l'octroi d'une protection temporaire en cas d'afflux massif de personnes déplacées et à des mesures tendant à assurer un équilibre entre les efforts consentis par les États membres pour accueillir ces personnes et supporter les conséquences de cet accueil ou de demandeurs d'asile ;
- Sortir d'un établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT) depuis moins de 12 mois ;

- Sortir d'un établissement et service et de réadaptation professionnelle (ESRP) depuis moins de 12 mois ;
- Sortir avec un projet professionnel à consolider des institutions ou services spécialisés suivants : un institut médico-éducatif, un institut d'éducation motrice, un institut médico-professionnel, depuis moins de 12 mois ;
- Sortir ou être suivi par un service spécialisé suivant : un service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés, un service d'accompagnement à la vie sociale, une unité d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et professionnelle, avec un projet professionnel à consolider ;
- Sortir d'une unité localisée pour l'inclusion scolaire (ULIS) ou d'un établissement régional d'enseignement adapté (EREA), depuis moins de 12 mois ;
- Sortir d'un centre de formation des apprentis depuis moins de 12 mois avec un projet professionnel à consolider ;
- Être âgé de plus de 55 ans ;
- Bénéficier d'une pension d'invalidité de catégorie 1 ou 2.

1.3.2 Les critères de recrutement en CDD Tremplin et entreprise adaptée de travail temporaire

Peuvent être recrutés en CDD Tremplin et en entreprise adaptée de travail temporaire les personnes reconnues travailleur handicapé ou bénéficiant par extension des droits attachés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) (article L. 5212-13-1 du Code du travail) et sans emploi ou courant le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap. Il s'agit de proposer des solutions à des travailleurs handicapés rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi à raison de leur employabilité.

Une révision des critères de recrutement pourra être engagée d'ici la fin de l'année 2025 en lien avec les représentants des entreprises adaptées et entreprises adaptées de travail temporaire.

II. Les sorties à l'issue d'un parcours en EA ou en EATT

2.1 Le référentiel de sorties

Le référentiel des sorties permet de lister l'ensemble des situations possibles à l'issue d'un contrat de travail en entreprise adaptée ou contrat de mission en entreprise adaptée de travail temporaire.

Les sorties sont classées en trois catégories :

- Les sorties en emploi ;
- Les sorties en formation ;
- Les autres situations de sortie.

Elles peuvent se traduire par des qualifications différentes :

- **La sortie en emploi durable :**

Il s'agit des sorties permettant aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi sur une durée longue, favorisant leur insertion durable à l'issue de leur parcours en entreprise adaptée ou en entreprise adaptée de travail temporaire : CDI, CDD ou contrat de mission de plus de 6 mois hors entreprise adaptée ou en EA ou EATT sans aide spécifique à l'EA ; contrats de professionnalisation ou d'apprentissage hors EA ou EATT ; création ou reprise d'entreprise ; intégration dans la fonction publique.

- **La sortie de transition :**
En sortie de transition, les travailleurs handicapés accèdent à un emploi, mais d'une durée moins longue qu'en emploi durable ou ne pouvant être considéré comme correspondant à une insertion pérenne dans le monde du travail.
Il s'agit des sorties en contrat court (CDD de mois de 6 mois, contrat de mission) ou d'emploi aidé (en entreprise adaptée, structure d'insertion par l'activité économique ou contrat aidé notamment).
- **La sortie en formation :**
Est considérée comme sortie en formation l'entrée en formation qualifiante ou la poursuite d'une formation qualifiante.
- **Les autres sorties :**
Les « autres sorties » regroupent l'ensemble des sorties ne correspondant pas à une insertion dans l'emploi, en particulier les situations de chômage ou d'inactivité.
- **Événements à retirer de l'assiette des sorties :**
Il s'agit des situations de sorties qui ne seront pas prises en compte dans l'assiette de calcul du pourcentage de sortie en emploi durable dans la mesure où elles sont liées à des événements extérieurs ou indépendantes de la responsabilité de l'employeur (ex : maladie grave ou décès, décision administrative ou de justice, départ à la retraite).

L'ensemble des motifs et des natures de sorties est listé dans « le référentiel des situations des sorties » présenté en annexe 3 de la présente fiche.

2.2 Les modalités de calcul des sorties en emploi durable

2.2.1 Calcul des sorties en emploi durable pour les aides au poste « socle »

Un objectif global national pour l'ensemble des entreprises adaptées est fixé visant à passer de 1,9 % de sorties en emploi durable en 2023 à 3 % d'ici 2027. Cet objectif est calculé comme suit sur la base des sorties déclarées dans l'extranet EA2 par CPOM (cf. Fiche n° 2).

$$\begin{array}{l}
 \text{Pourcentage} \\
 \text{de sorties en} \\
 \text{emploi} \\
 \text{durable} = \frac{\text{Nombre de contrats en entreprises adaptées (hors CDD Tremplin) ayant pris} \\
 \text{fin au cours de l'année N-1 et pour lesquels le salarié est sorti en emploi} \\
 \text{durable (en personnes physiques)}}{\text{Nombre de contrats en entreprises adaptées (hors CDD Tremplin)} \\
 \text{ayant pris fin au cours de l'année N-1}}
 \end{array}$$

L'atteinte ou l'écart à la cible doit être annuellement évoqué dans le cadre des dialogues de gestion et participe à la définition des enveloppes pour l'année suivante.

2.2.2 Calcul des sorties en emploi durable pour les aides au poste dans le cadre des dispositifs de transition professionnelle

Dans le cadre des dispositifs de transition professionnelle (CDD Tremplin, EATT), l'objectif annuel, par CPOM, de sorties en emploi durable est ajusté sur une trajectoire progressive pour la période 2024-2027 (cf. Fiche n° 2).

- Cet objectif de sortie en emploi durable est calculé à partir des sorties déclarées dans l'extranet EA2 par CPOM :
 - Pour le CDD Tremplin :

La part de travailleurs handicapés éligibles aux aides dans les entreprises adaptées recrutés en contrat à durée déterminée Tremplin sortis en emploi durable est fixée à 15 % pour chaque entreprise adaptée en 2025 avec une trajectoire d'évolution à 20 % en 2026 pour atteindre 25 % en 2027.

$$\text{Pourcentage de sorties en emploi durable} = \frac{\text{Nombre de contrats CDD Tremplin ayant pris fin au cours de l'année N-1 et pour lesquels le salarié est sorti en emploi durable (en personnes physiques)}}{\text{Nombre de contrats CDD Tremplin arrivés à échéance au cours de l'année N-1}}$$

- Pour les entreprises adaptées de travail temporaire :

La part de travailleurs handicapés éligibles aux aides en entreprises adaptées de travail temporaire sortis en emploi durable est fixée à 15 % pour chaque entreprise adaptée de travail temporaire en 2025 avec une trajectoire d'évolution à 20 % en 2026 pour atteindre 25 % en 2027.

$$\text{Pourcentage de sorties en emploi durable} = \frac{\text{Nombre de personnes sorties en emploi durable au cours de l'année N-1 et qui a réalisé au moins une mission au cours de l'année N-1 (en personnes physiques)}}{\text{Nombre de personnes sorties au cours de l'année N-1 et qui a réalisé au moins une mission au cours de l'année N-1}}$$

L'atteinte ou l'écart à la cible doit être annuellement évoqué dans le cadre des dialogues de gestion et participe à la définition de l'enveloppe au titre de l'avenant CDD Tremplin ou de l'avenant financier de l'EATT pour l'année à suivre.

ANNEXE 1

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et accès à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)			
Titulaires de la RQTH	Attribution par équivalence	Extension des droits RQTH à certains BOE	Exclusion de l'extension des droits RQTH aux ayants droit des BOE mentionné au 5° de l'art L. 5212-3 du code du Travail
<p><u>Attribution formalisée de la RQTH par la CDAPH</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> Titulaires de l'AAH Titulaires de Carte mobilité inclusion Bénéficiaires de l'orientation en milieu protégé <p>Depuis loi 3DS et loi plein emploi les jeunes de 15 à 20 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> notification de la prestation de compensation du handicap (PCH) notification de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) projet personnalisé de scolarisation (PPS) 	<p><input type="checkbox"/> Aux BOE suivants</p> <ul style="list-style-type: none"> victimes d'AT/MP ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente, titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail; titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée à la suite d'accident ou maladie liée au service, victimes d'attentat terroriste bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre élus ayant subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle. <p><input type="checkbox"/> À l'ensemble des personnes mentionnés à l'article L.351-5 du code général de la fonction publique</p>	<p>Sont visées les catégories mentionnées au code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre :</p> <p>Art L. 241-3:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin - Aux personnes ayant la charge éducative ou financière de l'enfant mineur d'une personne mentionnée à l'article L. 241-2 ou d'un pensionné relevant des dispositions de l'article L. 221-1. <p>Art L. 241-4 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aux orphelins de guerre et aux pupilles de la Nation - Aux enfants des personnes mentionnées à l'article L. 241-2 dont le décès, la disparition ou l'incapacité de pourvoir à leurs obligations et à leurs charges de famille est imputable aux situations énumérées au même article ; - Aux enfants des militaires dont la pension relève de l'article L. 221-1 - Aux enfants des personnes mentionnées aux articles 1er et 6 de la loi n° 94-488 du 11 juin 1994 relative aux rapatriés anciens membres des formations supplétives et assimilés ou victimes de la captivité en Algérie (enfant de harkis)

ANNEXE 2 : Critères de recrutement « faisceau » en entreprise adaptée et en entreprise adaptée de travail temporaire

	EA « socle » CDI ou CDD	EA « socle » Contrat CDD Tremplin	Entreprise adaptée de travail temporaire
Recrutement sur proposition du service public de l'emploi	<p>Être sans emploi depuis au moins 24 mois continus ou discontinus dans les 48 derniers mois.</p> <p>Être bénéficiaire de minima social (, ASI, ASS, ADA, ATA, AV, RSA).</p> <p>Bénéficiaire de la qualité de réfugiés statutaires, protégés subsidiaires, de la protection temporaire au sens de la directive 2001/55/CE susvisée ou de demandeurs d'asile.</p> <p>Avoir un niveau de formation infra 3 ou 3.</p> <p>Sortir depuis moins de 12 mois d'un établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT).</p> <p>Soit sortir depuis moins de 12 mois d'une unité localisée pour l'inclusion scolaire (ULIS) ou d'un établissement régional d'enseignement adapté (EREA).</p> <p>Sortir depuis moins de 12 mois d'un centre de formation des apprentis avec un projet professionnel à consolider.</p> <p>Ressortir d'une autre situation relevant de l'expertise technique du service public de l'emploi.</p>	<p>Être sans emploi.</p> <p>Courir le risque de perte d'emploi en raison du handicap.</p>	<p>Être sans emploi.</p> <p>Courir le risque de perte d'emploi en raison du handicap.</p>

	EA « socle » CDI ou CDD	EA « socle » Contrat CDD Tremplin	Entreprise adaptée de travail temporaire
Recrutement direct par l'entreprise adaptée ou par l'entreprise adaptée de travail temporaire	<p>Être sans emploi depuis au moins 24 mois continus ou discontinus dans les 48 derniers mois.</p> <p>Bénéficiaire de la qualité de réfugiés statutaires, protégés subsidiaires, de la protection temporaire au sens de la directive 2001/55/CE susvisée ou de demandeurs d'asile.</p> <p>Sortir depuis moins de 12 mois d'un établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT).</p> <p>Sortir depuis moins de 12 mois d'un établissement et service et de réadaptation professionnelle (ESRP).</p> <p>Sortir depuis moins de 12 mois avec un projet professionnel à consolider des institutions ou services spécialisés parmi la liste suivante : un institut médico-éducatif, un institut d'éducation motrice, un institut médico-professionnel.</p> <p>Sortir depuis moins de 12 mois ou être suivi par un service spécialisé parmi la liste suivante : un service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés, un service d'accompagnement à la vie sociale, unité d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et professionnelle, avec un projet professionnel à consolider.</p> <p>Sortir depuis moins de 12 mois d'une unité localisée pour l'inclusion scolaire (ULIS) ou d'un établissement régional d'enseignement adapté (EREA).</p> <p>Sortir depuis moins de 12 mois d'un centre de formation des apprentis avec un projet professionnel à consolider.</p> <p>Être âgé de plus de 55 ans.</p> <p>Bénéficiaire d'une pension d'invalidité de catégorie 1 ou 2.</p>	<p>Être sans emploi.</p> <p>Courir le risque de perte d'emploi en raison du handicap.</p>	<p>Être sans emploi.</p> <p>Courir le risque de perte d'emploi en raison du handicap.</p>

ANNEXE 3 - Référentiel des situations de sortie en entreprise adaptée et entreprise adaptée de travail temporaire

				Qualification de la sortie				Evènements à retirer de l'assiette de calcul des sorties
				Sortie en emploi durable	Sortie en emploi de transition	Sortie en formation	Autres sorties	
Hors entreprise adaptée (EA) et entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)	CDI			X				
	CDD	6 mois et plus		X				
		moins de 6 mois				X		
	Contrat de professionnalisation				X			
	Contrat d'apprentissage				X			
	Intérim	CDI intérimaire			X			
		Contrat de mission				X		
Contrat aidé					X			
En entreprise adaptée (EA)	CDI	sans aide spécifique à l'entreprise adaptée		X				
		avec aide spécifique à l'entreprise adaptée				X		
	CDD	6 mois et plus	sans aide spécifique à l'EA	X				
			avec aide spécifique à l'EA			X		
		moins de 6 mois	avec aide spécifique à l'EA			X		
	sans aide spécifique à l'EA				X			
Contrat de professionnalisation				X				
Contrat d'apprentissage				X				
En entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)	Contrat de mission	6 mois et plus	sans aide spécifique à l'EATT	X				
			avec aide spécifique à l'EA TT			X		
	Contrat de mission	moins de 6 mois	sans aide spécifique à l'EA TT			X		
			avec aide spécifique à l'EA TT			X		
	CDI intérimaire	sans aide spécifique à l'EA TT		X				
avec aide spécifique à l'EA TT				X				
Création ou reprise d'entreprise				X				
Intégration dans la fonction publique				X				

		Qualification de la sortie				Evènements à retirer de l'assiette de calcul des sorties
		Sortie en emploi durable	Sortie en emploi de transition	Sortie en formation	Autres sorties	
Entrée en formation qualifiante				X		
Poursuite d'une formation qualifiante				X		
Au chômage / inactif / sans nouvelle	Licenciement pour motif économique				X	
	Licenciement pour inaptitude				X	
	Licenciement pour motif personnel (faute,...)					X
	Démission					X
	Fin de contrat				X	
	Rupture conventionnelle				X	
Prise de droits à la retraite						X
Décès						X
Décision administrative/décision de justice - Sont par exemple concernées les décisions d'incarcération ou de reconduite à la frontière						X
Rupture pendant la période d'essai à l'initiative du salarié						X
Rupture pendant la période d'essai à l'initiative de l'employeur						X
Réorientation en ESAT					X	

BOÎTE À OUTILS

(Annexes 8 à 12)



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Annexe 8

PRÉFET DE [...]

Entreprise Adaptée

Dossier de demande d'agrément et de subvention

Identification de la demande

1. DREETS de référence

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

DREETS :
Service instructeur :
Adresse postale :
Courriel : @dreets.gouv.fr

2. Identification du demandeur

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

3. Nature de la demande

Première demande d'agrément :

OUI NON

Si non, indiquer le numéro de CPOM précédent :

La structure souhaite-t-elle recourir au CDD Tremplin (article L. 5213-13-2 du Code du travail) ? :

OUI NON

Si oui, la partie 4 de ce dossier doit être complétée

1. Complétude et cohérence du dossier de demande d'agrément et de demande de subvention

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

- **la fiche d'identité du candidat à l'agrément (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 au titre de la région d'implantation, le descriptif de leurs activités principales et secondaires, et 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 d'implantation comprenant :
 - Les données **économiques et financières, ainsi que les perspectives (partie 2)**, qui doivent refléter la stratégie économique de l'organisme à travers notamment le chiffre d'affaires prévisible, les prévisions d'investissement et le plan de financement associé. Ces données indiquent également la stratégie commerciale avec les perspectives d'évolution des activités et du chiffre d'affaires.
 - Les données relatives **aux partenariats, aux moyens et aux actions déployés au profit des 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.
- **Le projet de mobilisation des contrats à durée déterminée Tremplin pour les parcours de transition professionnelle (partie 4).**
 - Si vous êtes un organisme demandant un agrément entreprise adaptée et que vous souhaitez également recourir au CDD Tremplin, cette partie doit obligatoirement être complétée.
 - Si vous êtes un organisme déjà agréé souhaitant recourir au CDD Tremplin seule cette partie est à compléter.
- **Demande prévisionnelle de subvention annuelle (partie 5).**

Si vous êtes un organisme demandant un agrément vous devez remplir cette partie pour les années N et N+1.

Si vous êtes un organisme déjà agréé cette partie sera à compléter pour formaliser votre demande de subvention annuelle.

2. 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 (le 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 (JO)
- Liste des dirigeants (membres du conseil d'administration et du bureau)
- Délégation de pouvoir (cas échéant)
- Date de la dernière assemblée générale
- 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 (Établissement 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

3. Annexes à fournir :

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

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 APE¹ :

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

Si oui, est-elle assujettie à :

- L'imposition sur les bénéfices (IR ou IS) OUI NON
- La contribution économique territoriale (CET) OUI NON
- La taxe sur la valeur ajoutée (TVA) OUI NON

¹ Le code APE déclaré par les structures doit permettre d'identifier l'activité ou la branche d'activité exercée par la structure. Les structures candidates doivent s'attacher à utiliser un code APE correspondant à l'activité réelle.

1.2 - Liste des établissements (sites géographiques) et activités pour lesquels l'agrément est sollicité dans la région d'implantation

L'agrément « entreprise adaptée » est octroyé à l'échelle d'une région. Par conséquent, l'organisme candidat doit remplir un dossier de demande pour le ressort de la région.

Le tableau ci-dessous recense l'ensemble des établissements constituant le périmètre de l'agrément « entreprise adaptée » sollicité par l'organisme candidat et sur lesquels seront rattachés les salariés handicapés ouvrant droit à l'aide au poste.

Établissement principal et établissements secondaires

Type d'établissement	Siret	Adresse	Nom qualité du représentant	Code APE	Activité principale	Activités secondaires	Convention collective applicable	Effectif annuel salarié			
Principal / secondaire								En personnes physiques		En ETP	
								Effectif total	Dont travailleurs handicapés éligibles aux aides	Effectif total	Dont travailleurs handicapés éligibles aux aides

**Projet économique et social pour le développement de l'emploi des travailleurs handicapés et du territoire
(partie 2, 3 et 4 du dossier de demande d'agrément)**

Aux termes de l'article L. 5213-13-1 du Code du travail : « *Les entreprises adaptées contribuent au développement des territoires et promeuvent un environnement économique inclusif favorable aux femmes et aux hommes en situation de handicap.* ». À cet effet le candidat doit élaborer et transmettre le projet économique et social qu'il entend déployer sur le territoire d'implantation pour favoriser l'accès durable et le maintien en emploi des travailleurs handicapés. Ce projet comprend quatre axes et doit être annexé au dossier de candidature, le candidat s'appuiera sur le référentiel de formalisation joint au dossier.

Partie 2 – Données économiques et financières et perspectives

2.1. Vision stratégique de l'entreprise

--

Description détaillée de la stratégie de l'entreprise

Actions en faveur de l'accompagnement des salariés en lien avec le triptyque « environnement de travail - capacités à agir - opportunités d'emplois »
Modèle économique de l'entreprise vis-à-vis des spécificités et des besoins du territoire d'implantation
Soutenabilité du modèle d'affaire (adéquation entre les actions mises en œuvre au regard des moyens alloués)

--

2.2. Orientations économiques et stratégiques sur 3 ans

Quelle analyse (d'un point de vue concurrentiel) est faite vis-à-vis de la présence d'autres structures d'insertion telles que des EA ou des SIAE ? En quoi l'offre proposée se démarque de l'offre déjà existante ? Quelles pistes sont envisagées pour le développement de la structure (ouverture d'établissements, implantation dans d'autres territoires, création d'une franchise...)?

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	

2.3. Moyens économiques et financiers

Veillez remplir les tableaux suivants : compte de résultat prévisionnel, seuil de rentabilité, plan prévisionnel de trésorerie, plan de financement au regard du nombre d'années pour lesquelles le CPOM est sollicité.

À noter : ces tableaux sont dans un format « Excel intégré ». Il convient de double-cliquer dans une des cases pour l'ouvrir en format Excel permettant de saisir et calculer directement.

COMPTÉ DE RESULTAT PREVISIONNEL			
	Année 1	Année 2	Année 3
PRODUITS (HT)			
Produits Exploitation	0	0	0
<i>Ventes de marchandises</i>			
<i>Production stockée</i>			
<i>Prestations de services</i>			
Produits hors exploitation	0	0	0
<i>Subvention</i>			
<i>Autres produits</i>			
<i>Produits financiers</i>			
<i>Produits exceptionnels</i>			
TOTAL PRODUITS	0	0	0
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>			
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>			
Dotations 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

* Cas des sociétés

Seuil de rentabilité			
	Année 1	Année 2	Année 3
CA (HT)			
Total charges variables (HT)			
Marge sur coût variables	- €	- €	- €
Taux de marge sur coût variables			
Total charges fixes (HT)			
Seuil de rentabilité			

PLAN DE TRESORERIE ANNUEL

année n (en €) sur 12 mois

	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	aout	septembre	octobre	novembre
ENCAISSEMENTS											
D'EXPLOITATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CHIFFRE D'AFFAIRES ENCAISSE											
...											
HORS EXPLOITATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
APPORT EN CAPITAL											
APPORT EN COMPTES COURANTS D'ASSOCIES											
APPORT A MOYEN ET LONG TERME											
SUBVENTION											
TOTAL (A)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DECAISSEMENTS											
D'EXPLOITATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IMMOBILISATION (INVESTISSEMENTS)											
REMBOURSEMENT D'EMPRUNTS											
TOTAL (B)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SOLDE DU MOIS (A-B)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SOLDE CUMULE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PLAN DE FINANCEMENT SUR 3 ANS			
ANNEES	Année 1	Année 2	Année 3
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	0	0	0
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	0	0	0
SOLDE	0	0	0

**Partie 3. Partenariats, moyens et actions affectés par l'organisme candidat
aux parcours des travailleurs handicapés**

Il est attendu que les organismes candidats déploient des partenariats avec les acteurs institutionnels et économiques du territoire d'implantation. Ces partenariats en particulier avec les employeurs du territoire qu'ils identifient doivent faciliter l'insertion durable des salariés qui seront accompagnés dans la réalisation de leur projet professionnel.

L'analyse des partenariats, des moyens et des actions mis en œuvre au profit des travailleurs reconnus handicapés est articulée autour de 4 axes :

- Axe 1 : la situation de l'organisme candidat et son plan prévisionnel de recrutement
- Axe 2 : les modalités et les moyens affectés par l'organisme candidat à la démarche d'accompagnement des projets professionnels
- Axe 3 : les actions de formation des travailleurs handicapés au bénéfice de leurs projets professionnels
- Axe 4 : les perspectives de sortie

3.1. Situation de l'organisme candidat / plan prévisionnel de recrutement

La conclusion d'un CPOM est subordonnée au respect de la proportion minimale de travailleurs handicapés (55 %) dans l'effectif salarié appréciée à l'échelle du CPOM. Cette proportion doit être maintenue durant toute la période d'exécution du contrat. L'organisme candidat s'engage à embaucher des travailleurs handicapés sans emploi ou courant le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap. Ces recrutements se font soit sur proposition du service public de l'emploi, soit directement en application de critères déterminés par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

3.1.1 Pour les organismes formulant une première demande d'agrément

Situation de l'organisme candidat (NOUVELLES STRUCTURES UNIQUEMENT)					
Structure de l'organisme demandeur (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				
	Nombre de travailleurs handicapés éligibles aux aides	Par tranche d'âge et par sexe	âgés 56 ans et plus	Hommes	
				Femmes	
âgés de moins de 50 ans			Hommes		
	Femmes				
âgés de 50 à 55 ans	Hommes				
	Femmes				
âgés 56 ans et plus	Hommes				
	Femmes				

Projections d'embauches (NOUVELLES STRUCTURES UNIQUEMENT)	Total des établissements				
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Nombre de postes à pourvoir (en personnes physiques)					
Dont nombre de créations					

Objectifs opérationnels (NOUVELLES STRUCTURES UNIQUEMENT)		Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Origine du recrutement	Recrutements par le service public de l'emploi					
	Recrutement direct par l'entreprise adaptée					

Objectifs opérationnels (NOUVELLES STRUCTURES UNIQUEMENT)		Nombre en PP
Nature et situation des travailleurs handicapés éligibles recrutés dans l'année (En personnes physiques)	Sans emploi depuis au moins 24 mois continus ou discontinus	
	Bénéficiaire d'un autre minima social (ASI, ASS, ADA, ATA, AV, RSA)	
	Niveau de diplôme infra 4 et 3	
	Sortant d'un établissement relevant du secteur médico-social	
	Sortant d'apprentissage adapté	
	Agé de plus de 55 ans	

Nb : indiquer un seul critère par personne, le plus prégnant en fonction de la situation de la personne

Préciser le ou les activités, ainsi que les emplois types qui seront proposés aux travailleurs handicapés dans les établissements listés en partie « 1.2 Liste des établissements » :

3.1.2 Entreprises adaptées agréées sur la période précédente et demandant un nouvel agrément

Situation de l'entreprise adaptée					Entreprise adaptée (total des établissements)					
					Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5	
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										

Situation de l'entreprise adaptée			Entreprise adaptée (total des établissements)				
			Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Part des travailleurs handicapés éligibles aux aides dans l'effectif salarié de la structure (en ETP)	Nombre total de salariés	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	Âgés de moins de 50 ans					
		Âgés de 50 à 55 ans					
		Âgés 56 ans et plus					
	Nombre de travailleurs handicapés mis à disposition	Âgés de moins de 50 ans					
		Âgés de 50 à 55 ans					
		Âgés 56 ans et plus					
	Nombre de travailleurs handicapés en CDD Tremplin	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						

Objectifs opérationnels		Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Origine du recrutement	Recrutements par le service public de l'emploi					
	Recrutements directs par l'entreprise adaptée					

Objectifs opérationnels		Nombre en PP
Nature et situation des travailleurs handicapés éligibles recrutés dans l'année (En personnes physiques)	Sans emploi depuis au moins 24 mois continus ou discontinus	
	Bénéficiaire d'un autre minima social (ASI, ASS, ADA, ATA, AV, RSA)	
	Niveau de diplôme infra 4 et 3	
	Sortant d'un établissement relevant du secteur médico-social	
	Sortant d'apprentissage adapté	
	Agé de plus de 55 ans	

Objectifs opérationnels	Entreprise adaptée (total des établissements)				
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Nombre total de postes à pourvoir (en personnes physiques)					
Dont nombre de renouvellement de postes					
Dont nombre de création de postes					
Dont nombre de postes en contrat d'apprentissage					

Préciser le ou les activités, ainsi que les emplois types qui seront proposés aux travailleurs handicapés dans les établissements listés en partie « 1.2 Liste des établissements ».

3.2. Coopération avec les employeurs du territoire et modalité de coopération avec le service public de l'emploi

Préciser les modalités de coopération avec :

- D'autres employeurs du territoire dans une optique d'accompagner l'expérience des travailleurs handicapés.
- Le service public de l'emploi

3.3. Présentation du projet d'accompagnement et de déploiement du triptyque situation de travail - parcours d'expérience - médiation du recrutement (intervention auprès des employeurs, immersion, mise à disposition...)

3.4. Les modalités et les moyens affectés par l'organisme candidat à la démarche d'accompagnement des projets professionnels

Afin de favoriser la réalisation du projet professionnel des salariés, l'entreprise adaptée met en œuvre un accompagnement spécifique consistant en un parcours individualisé tenant compte des besoins et capacités de chaque travailleur handicapé, en lui permettant de développer, en vue de son insertion, ses capacités à agir par lui-même dans son environnement professionnel. Cet accompagnement tourné vers l'accroissement de l'expérience des travailleurs handicapés peut comprendre, notamment, une aide à la définition du projet professionnel et des mises en relation avec d'autres employeurs.

3.4.1 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)			

3.4.2 Les objectifs prévisionnels en nombre d'heures d'accompagnement

Objectifs opérationnels		Entreprise adaptée (total des établissements)				
		Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Moyens dédiés à l'accompagnement social	Nombre de postes dédiés à l'accompagnement social (ETP)					
	Nombre de travailleurs handicapés éligibles bénéficiant d'un accompagnement social					
	Nombre d'heures d'accompagnement social					
	Dont prestations externes (en heures)					
	Durée moyenne de l'accompagnement social par bénéficiaire					
Moyens dédiés à l'accompagnement professionnel	Nombre de postes dédiés à l'accompagnement professionnel (ETP)					
	Nombre de travailleurs handicapés éligibles bénéficiant d'au moins un accompagnement professionnel					
	Nombre d'heures d'accompagnement professionnel					
	Dont prestations externes (en heures)					
	Durée moyenne de l'accompagnement professionnel par bénéficiaire					
Accompagnement à la définition du projet	Nombre de travailleurs handicapés éligibles bénéficiant d'un accompagnement individuel ou collectif à la définition du projet					
	Coût total estimé des accompagnements déployés à destination des travailleurs handicapés éligibles sur l'année					
	Coût moyen de l'accompagnement par bénéficiaire					

Actions de déploiement de la relation "Entreprise"	Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)					
	Mises à disposition					
	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					

3.5. Formation des salariés

Objectifs opérationnels		Entreprise adaptée (total des établissements)				
		Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Montant alloué à la formation	Nombre de travailleurs handicapés éligibles bénéficiant d'une formation individuelle ou collective					
	Coût* pédagogique total estimé des formations à destination des travailleurs handicapés éligibles sur l'année					
Coût moyen* de la formation par bénéficiaire						
Volume d'heures annuel de formation	Nombre d'heures de formation collective					
	Nombre d'heures de formation individuelle					
	Volume total d'heures de formation					
Volume moyen d'heures de formation par bénéficiaire						

* Les coûts de formation à prendre en compte sont uniquement les coûts pédagogiques

Politique de formation :

La politique de formation menée repose vers quels types de métiers ? Quels sont les moyens et les outils mobilisés en rapport avec les métiers ciblés ? Quel est le niveau requis à l'embauche, quelle part pour l'apprentissage / alternance ?

3.6. Perspectives et objectifs de sortie

Rappel : il n'y a pas d'objectifs chiffrés de sorties en emploi durable (EA par EA). L'objectif national est de passer de 1,9 % en 2023 à 3 % en 2027.

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

Perspectives de sortie dans l'année		Entreprise adaptée (total des établissements)				
		Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Répartition des sorties au terme d'un parcours au titre d'une aide "socle" (en personnes physiques)	en emploi durable					
	en emploi de transition					
	en formation					
	autres sorties					

Partie 4. Projet de mobilisation des contrats à durée déterminée Tremplin pour les parcours de transition professionnelle

Partie à compléter par les organismes ayant déposé un dossier d'agrément entreprise adaptée ou déjà agréés et souhaitant recourir au CDD Tremplin.

Nb : lorsque la demande de recourir au CDD Tremplin intervient en cours de CPOM, les parties 3.2 et 5 du présent dossier de demande d'agrément et de subvention doivent également être modifiées afin de prendre en considération ces contrats.

Le CDD Tremplin est un contrat d'une durée minimum de quatre mois et de vingt-quatre mois maximum permettant à des personnes handicapées volontaires, de bénéficier d'une expérience professionnelle, d'une formation qualifiante et d'un accompagnement renforcé et individualisé favorisant la réalisation de leur projet professionnel hors de l'entreprise adaptée.

Ces emplois peuvent se dérouler sur les supports d'emplois habituels de la structure ou sur des activités nouvelles. Dans ce second cas, l'organisme candidat devra préciser ces supports et les perspectives économiques associées.

4.1. Plan de recrutement

Projections d'embauches	Entreprise adaptée (total des établissements)				
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Nombre de postes à pourvoir					
Dont nombre de postes à créer					

4.2. Profils de poste, supports du projet

Préciser le ou les activités, ainsi que les emplois types qui seront proposés aux travailleurs handicapés en CDD Tremplin

4.3 Coopération avec les employeurs du territoire et modalité de coopération avec le service public de l'emploi

Préciser les modalités de coopération avec :

- d'autres employeurs du territoire dans une optique d'accompagner l'expérience des travailleurs handicapés
- le service public de l'emploi

4.3.1 Il est demandé de détailler ici tous les moyens qui participeront à l'activité d'accompagnement renforcé des salariés en CDD Tremplin de manière ciblée

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			0
(Salariés permanents)			

4.3.2 Présentation du projet d'accompagnement renforcé et de déploiement du triptyque situation de travail - parcours d'expérience - médiation du recrutement (intervention auprès des employeurs, immersion, mise à disposition...)

4.4. Moyens et modalités de l'accompagnement social et professionnel renforcé à destination des salariés en CDD Tremplin

Présentation des spécificités du projet d'accompagnement et de déploiement du triptyque situation de travail - parcours d'expérience - médiation du recrutement dédiés aux salariés en CDD Tremplin.

4.4.1. Dans le cadre de l'accompagnement renforcé au titre du CDD Tremplin, le caractère intensifié des parcours et des mises en relation devra être explicité, notamment concernant les actions mises en œuvre pour diversifier les expériences et les immersions, les actions de formation et les outils ou supports dédiés.

--

4.4.2. Les objectifs opérationnels de l'accompagnement renforcé

Objectifs opérationnels		Entreprise adaptée (total des établissements)				
		Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Moyens dédiés à l'accompagnement social	Nombre de postes dédiés à l'accompagnement social (ETP)					
	Nombre de travailleurs handicapés éligibles bénéficiant d'un accompagnement social					
	Nombre d'heures d'accompagnement social					
	Dont prestations externes (en heures)					

	Durée moyenne de l'accompagnement social par bénéficiaire					
Moyens dédiés à l'accompagnement professionnel	Nombre de postes dédiés à l'accompagnement professionnel (ETP)					
	Nombre de travailleurs handicapés éligibles bénéficiant d'au moins un accompagnement professionnel					
	Nombre d'heures d'accompagnement professionnel					
	Dont prestations externes (en heures)					
	Durée moyenne de l'accompagnement professionnel par bénéficiaire					
Accompagnement à la définition du projet	Nombre de travailleurs handicapés éligibles bénéficiant d'un accompagnement individuel ou collectif à la définition du projet					
	Coût total estimé des accompagnements déployés à destination des travailleurs handicapés éligibles sur l'année					
	Coût moyen de l'accompagnement par bénéficiaire					
Actions de déploiement de la relation "Entreprise"	Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)					
	Mises à disposition					
	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					

4.5. Formation des salariés en CDD Tremplin

Objectifs opérationnels de formation		Entreprise adaptée (total des établissements)				
		Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Montant alloué à la formation	Nombre de travailleurs handicapés éligibles bénéficiant d'une formation individuelle ou collective					
	Coût* pédagogique total estimé des formations à destination des travailleurs handicapés éligibles sur l'année					
Coût moyen de la formation par bénéficiaire						
Volume d'heures annuel de formation	Nombre d'heures de formation collective					
	Nombre d'heures de formation individuelle					
	Volume total d'heures de formation					
Volume moyen d'heures de formation par bénéficiaire						

* Les coûts de formation à prendre en compte sont uniquement les coûts pédagogiques

Politique de formation :

La politique de formation menée repose vers quels types de métiers ? Quels sont les moyens et les outils mobilisés en rapport avec les métiers ciblés ? Quel est le niveau requis à l'embauche, quelle part pour l'apprentissage / alternance ?

4.6. Perspectives et objectifs de sortie des salariés en CDD Tremplin

Rappel : la part de travailleurs handicapés éligibles aux aides dans les entreprises adaptées recrutés en contrat à durée déterminée tremplin sortis en emploi durable est fixée à 15 % pour chaque entreprise adaptée en 2025 avec une trajectoire d'évolution à 20 % en 2026 pour atteindre 25 % en 2027.

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

Perspectives de sortie dans l'année		Entreprise adaptée (total des établissements)				
		Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Répartition des sorties au terme d'un parcours au titre d'une aide "socle" (en personnes physiques)	En emploi durable					
	En emploi de transition					
	En formation					
	Autres sorties					

Partie 5. Demande prévisionnelle de subvention annuelle

Pour les organismes demandant un premier agrément, cette partie du dossier de demande doit donner une projection sur deux années.

Pour les organismes déjà agréés, cette partie du dossier devra être actualisée chaque année 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€
Nombre de travailleurs en CDD Tremplin (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€
Nombre de travailleurs en CDD Tremplin (en ETP)						
Total	0	0	0	0	0	0€

CORDONNÉES BANCAIRES

Établissement	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
À LA DEMANDE DE RECONNAISSANCE EN TANT QU'ENTREPRISE ADAPTÉE VALANT « AGRÉMENT »

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 cadre d'intervention 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, et contractualisé dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens ;
- Adresser chaque année à l'administration (DREETS) les données économiques et sociales relatives à son exploitation, ainsi que les informations statistiques demandées ;
- À tenir la DREETS informée de tout changement susceptible d'affecter la continuité du projet économique et social qui fonde la reconnaissance de l'« 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



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PRÉFET DE [...]

Entreprise Adaptée de travail temporaire

Dossier de demande d'agrément et de subvention

Identification de la demande

1. DREETS de référence

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

DREETS :
Service instructeur :
Adresse postale :
Courriel : @dreets.gouv.fr

2. Identification du demandeur

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

3. Nature de la demande

Première demande d'agrément :
 OUI NON

Si non, indiquer le numéro de CPOM précédent :

L'organisme candidat dispose d'un ou plusieurs agréments « Entreprise adaptée de travail temporaire » dans d'autres régions :
 OUI NON

Si oui, lesquelles ?
.....
.....
.....

1. Complétude et cohérence du dossier de demande d'agrément

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

- **la fiche d'identité du candidat à l'agrément (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 au titre de la région d'implantation, le descriptif de leurs activités principales et secondaires, et 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 d'implantation comprenant :
 - Les données **économiques et financières, ainsi que les perspectives (partie 2)**, qui doivent refléter la stratégie économique de l'organisme à travers notamment le chiffre d'affaires prévisible, les prévisions d'investissement et le plan de financement associé. Ces données indiquent également la stratégie commerciale avec les perspectives d'évolution des activités et du chiffre d'affaires.
 - Les données relatives **aux partenariats, aux moyens et aux actions déployés au profit des 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.
- **Demande prévisionnelle de subvention annuelle (partie 4).**
- Si vous êtes un organisme demandant un agrément vous devez remplir cette partie pour les années N et N+1.
- Si vous êtes un organisme déjà agréé cette partie sera à compléter pour formaliser votre demande de subvention annuelle.

2. 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 (le 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 (JO)
- Liste des dirigeants (membres du conseil d'administration et du bureau)
- Délégation de pouvoir (cas échéant)
- Date de la dernière assemblée générale
- 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 (Établissement public ; Établissement 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

3. Annexes à fournir :

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

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 APE :

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

Si oui, est-elle assujettie à :

- L'imposition sur les bénéfices (IR ou IS) OUI NON
- La contribution économique territoriale (CET) OUI NON
- La taxe sur la valeur ajoutée (TVA) OUI NON

1.2 - Liste des établissements (sites géographiques) et activités pour lesquels l'agrément est sollicité dans la région d'implantation

L'agrément « entreprise adaptée de travail temporaire » est octroyé à l'échelle d'une région. Par conséquent, l'organisme candidat doit remplir un dossier de demande pour le ressort de la région.

Le tableau ci-dessous recense l'ensemble des établissements constituant le périmètre l'agrément « entreprise adaptée de travail temporaire », à savoir l'ensemble des agences du territoire sollicité par l'organisme candidat et sur lesquels seront rattachés les salariés handicapés ouvrant droit à l'aide à l'accompagnement.

Établissement principal et établissements secondaires

Type d'établissement	Siret	Adresse	Nom et qualité du représentant	Code APE	Activité principale	Activités secondaires	Convention collective applicable (le cas échéant)	Effectif annuel (Permanents et intérimaires)			
Principal / secondaire								En personnes physiques		En ETP	
								Effectif total	Dont travailleurs handicapés éligibles aux aides	Effectif total	Dont travailleurs handicapés éligibles aux aides

**Projet économique et social pour le développement de l'emploi des travailleurs handicapés et du territoire
(partie 2 et 3 du dossier de demande d'agrément)**

Les entreprises adaptées de travail temporaire se caractérisent par :

- Leur spécificité à n'embaucher que des travailleurs handicapés ;
- Elles ont vocation à proposer une solution aux autres employeurs publics ou privés en matière de recrutement et de placement ;
- L'intégralité des moyens est tournée vers la réalisation du projet professionnel des intérimaires.

Elles contribuent au développement des territoires et promeuvent un environnement économique inclusif favorable aux femmes et aux hommes en situation de handicap. À cet effet l'organisme candidat doit élaborer un projet économique et social pour le développement de l'accès à 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. Vision stratégique de l'entreprise

Présenter les motivations d'implantation de la structure dans le territoire cible et la vision de la structure sur les cinq prochaines années en matière d'activité, de partenariats, etc.

Description détaillée de la stratégie de l'entreprise

Actions en faveur de l'accompagnement des salariés en lien avec le triptyque « environnement de travail - capacités à agir - opportunités d'emplois »

Modèle économique de l'entreprise vis-à-vis des spécificités et des besoins du territoire d'implantation

Soutenabilité du modèle d'affaire (adéquation entre les actions mises en œuvre au regard des moyens alloués)

2.2. Orientations économiques et stratégiques sur 3 ans

Quelle analyse (d'un point de vue concurrentiel) est faite vis-à-vis de la présence d'autres structures d'insertion telles que des EA ou des SIAE ? En quoi l'offre proposée se démarque de l'offre déjà existante ? Quelles pistes sont envisagées pour le développement de la structure (ouverture d'établissements, implantation dans d'autres territoires, création d'une franchise...)?

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'EATT 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	

2.3. Moyens financiers

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

À noter : ces tableaux sont dans un format « Excel intégré ». Il convient de double-cliquer dans une des cases pour l'ouvrir en format Excel permettant de saisir et calculer directement.

COMPTE DE RESULTAT PREVISIONNEL			
	Année 1	Année 2	Année 3
PRODUITS (HT)			
Produits Exploitation	0	0	0
<i>Ventes de marchandises</i>			
<i>Production stockée</i>			
<i>Prestations de services</i>			
Produits hors exploitation	0	0	0
<i>Subvention</i>			
<i>Autres produits</i>			
<i>Produits financiers</i>			
<i>Produits exceptionnels</i>			
TOTAL PRODUITS	0	0	0
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>			
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

* Cas des sociétés

Seuil de rentabilité			
	Année 1	Année 2	Année 3
CA (HT)			
Total charges variables (HT)			
Marge sur coût variables	- €	- €	- €
Taux de marge sur coût variables			
Total charges fixes (HT)			
Seuil de rentabilité			

PLAN DE TRESORERIE ANNUEL												
année n (en €) sur 12 mois												
	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre
ENCAISSEMENTS												
D'EXPLOITATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CHIFFRE D'AFFAIRES ENCAISSE												
...												
HORS EXPLOITATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
APPORT EN CAPITAL												
APPORT EN COMPTES COURANTS D'ASSOCIES												
APPORT A MOYEN ET LONG TERME												
SUBVENTION												
TOTAL (A)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DECAISSEMENTS												
D'EXPLOITATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IMMOBILISATION (INVESTISSEMENTS)												
REMBOURSEMENT D'EMPRUNTS												
TOTAL (B)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SOLDE DU MOIS (A-B)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SOLDE CUMULE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PLAN DE FINANCEMENT SUR 3 ANS			
ANNEES	Année 1	Année 2	Année 3
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	0	0	0
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	0	0	0
SOLDE	0	0	0

Partie 3. Partenariats, moyens et actions affectés par l'organisme candidat aux parcours des travailleurs handicapés

Il est attendu que les organismes candidats déploient des partenariats avec les acteurs institutionnels et économiques du territoire d'implantation. Ces partenariats en particulier avec les employeurs du territoire qu'ils identifient doivent faciliter l'insertion durable des salariés qui seront accompagnés dans la réalisation de leur projet professionnel.

L'analyse des partenariats, des moyens et des actions mis en œuvre au profit des travailleurs reconnus handicapés est articulée autour de 4 axes :

- Axe 1 : la situation de l'organisme candidat et son plan prévisionnel de recrutement
- Axe 2 : les modalités et les moyens affectés par l'organisme candidat à la démarche d'accompagnement des projets professionnels
- Axe 3 : les actions de formation des travailleurs handicapés au bénéfice de leurs projets professionnels
- Axe 4 : les perspectives de sortie

3.1. Situation de l'organisme candidat / plan prévisionnel de recrutement

L'organisme candidat s'engage à embaucher des travailleurs handicapés sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap. Ces recrutements se font soit sur proposition du service public de l'emploi, soit directement en application de critères déterminés par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Situation de l'organisme candidat			EATT (total des établissements)				
			Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Nombre de personnes accueillies	Hommes						
	Femmes						
Structure de l'EATT (En personnes physiques)	Nombre total de salariés	Hommes					
		Femmes					
	Par nature de contrat	CDI					
		CDD					
		CDI intérimaire					
		Contrat de mission					
Nombre de travailleurs handicapés intérimaires mis en emploi							
Nombre de salariés permanents (CDI + CDD)							

Objectifs opérationnels	EATT (total des établissements)				
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Nombre total d'heures de missions à pourvoir					

3.2. Accueil et intégration en milieu de travail

Objectifs opérationnels		Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Origine du recrutement	Recrutements par le service public de l'emploi					
	Recrutement direct par l'entreprise adaptée de travail temporaire					

3.3. Profils de poste, supports du projet

Préciser le ou les activités, ainsi que les emplois types qui seront proposés aux travailleurs handicapés

3.4. Coopération territoriale : modalités de partenariat avec les employeurs du territoire et acteurs du réseau pour l'emploi du territoire

Préciser les modalités de coopération avec le service public de l'emploi et le cas échéant, d'autres partenaires notamment d'autres employeurs du territoire dans une optique d'accompagner l'expérience des travailleurs handicapés dans une logique de médiation (triptyque emploi - expérience - médiation)

3.5 Présentation du projet d'accompagnement et de déploiement du triptyque accompagnement, expérience, médiation de la structure candidate (outils d'accompagnement et d'immersion, notamment)

Préciser les actions prévues dans le cadre de l'accompagnement durant les périodes d'intermission.

3.6. Moyens et modalités affectés à la démarche d'accompagnement renforcé

Afin de favoriser la réalisation des projets professionnels des salariés, la valorisation de leurs compétences et leur mobilité professionnelle au sein de l'EATT elle-même ou vers d'autres employeurs, elle 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 tourné vers l'accroissement de l'expérience des travailleurs handicapés peut comprendre, notamment, une aide à la définition du projet professionnel et des mises en relation avec d'autres employeurs.

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

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			0
(Salariés permanents)			

3.6.1 Les objectifs opérationnels de l'accompagnement renforcé

Objectifs opérationnels		EATT (total des établissements)				
		Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Moyens dédiés à l'accompagnement social	Nombre de postes dédiés à l'accompagnement social (ETP)					
	Nombre de travailleurs handicapés éligibles bénéficiant d'un accompagnement social					
	Nombre d'heures d'accompagnement social					
	Dont prestations externes (en heures)					
	Durée moyenne de l'accompagnement social par bénéficiaire					

Moyens dédiés à l'accompagnement professionnel	Nombre de postes dédiés à l'accompagnement professionnel (ETP)					
	Nombre de travailleurs handicapés éligibles bénéficiant d'au moins un accompagnement professionnel					
	Nombre d'heures d'accompagnement professionnel					
	Dont prestations externes (en heures)					
	Durée moyenne de l'accompagnement professionnel par bénéficiaire					
Accompagnement à la définition du projet	Nombre de travailleurs handicapés éligibles bénéficiant d'un accompagnement individuel ou collectif à la définition du projet					
	Dont nombre de travailleurs handicapés éligibles bénéficiant d'un accompagnement individuel ou collectif à la définition du projet durant les périodes d'intermissions					
	Coût total estimé des accompagnements déployés à destination des travailleurs handicapés éligibles sur l'année					
	Coût moyen de l'accompagnement par bénéficiaire					

3.7. Formation des salariés

Objectifs opérationnels		EATT (total des établissements)				
		Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Montant alloué à la formation	Nombre de travailleurs handicapés éligibles bénéficiant d'une formation individuelle ou collective					
	Coût* pédagogique total estimé des formations à destination des travailleurs handicapés éligibles sur l'année					
Coût moyen de la formation par bénéficiaire		0	0	0		0
Volume d'heures annuel de formation	Nombre d'heures de formation collective					
	Nombre d'heures de formation individuelle					
	Volume total d'heures de formation	0	0	0		0
Volume moyen d'heures de formation par bénéficiaire						

* Les coûts de formation à prendre en compte sont uniquement les coûts pédagogiques

Politique de formation :

La politique de formation menée repose vers quels types de métiers ? Quels sont les moyens et les outils mobilisés en rapport avec les métiers ciblés ? Quel est le niveau requis à l'embauche, quelle part pour l'apprentissage / alternance ?

3.8. Perspectives et objectifs de sortie

Rappel : la part de travailleurs handicapés éligibles aux aides en entreprises adaptées de travail temporaire sortis en emploi durable est fixée à 15 % pour chaque entreprise adaptée de travail temporaire en 2025 avec une trajectoire d'évolution à 20 % en 2026 pour atteindre 25 % en 2027.

Perspectives de sortie dans l'année		EATT (total des établissements)				
		Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Répartition des sorties au terme d'un parcours (en personnes physiques)	En emploi durable					
	En emploi de transition					
	En formation					
	Autres sorties					

Partie 4. Demande prévisionnelle de subvention annuelle

Pour les organismes demandant un premier agrément, cette partie du dossier de demande doit donner une projection sur deux années.

Pour les organismes déjà agréés, cette partie du dossier devra être actualisée chaque année dans la perspective du dialogue de gestion.

Demande 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)						

	N+1					Demande aide N
	Etab 1	Etab 2	Etab 3	Etab 4	Etab 5	
Nombre de travailleurs handicapés (ETP)						

CORDONNÉES BANCAIRES

Établissement	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
À LA DEMANDE DE RECONNAISSANCE EN TANT QU'ENTREPRISE ADAPTÉE DE TRAVAIL TEMPORAIRE
VALANT « AGRÉMENT »

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 de travail temporaire » couvert par l'agrément « entreprise adaptée de travail temporaire » ;
- Sont exactes et sincères les informations du présent dossier de candidature à l'agrément « entreprise adaptée de travail temporaire ».

- et s'engage à :

- Respecter le cadre d'intervention de l'entreprise adaptée de travail temporaire 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, et contractualisé dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens ;
- Adresser chaque année à l'administration (DREETS) les données économiques et sociales relatives à son exploitation, ainsi que les informations statistiques demandées ;
- À tenir la DREETS informée de tout changement susceptible d'affecter la continuité du projet économique et social qui fonde la reconnaissance de l'« entreprise adaptée de travail temporaire » (notamment : modifications de statuts ; changement dans la gouvernance ; extension ou déplacement d'établissements, changement d'actionnaire...).

Fait à

le

Signature
Cachet de l'établissement

CONTRAT [ANNUEL] / [PLURIANNUEL] D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

Numéro : [...]

CONTRAT VALANT AGRÉMENT « ENTREPRISE ADAPTÉE »

Entre l'État, représenté par le Préfet de la région [...]

et

L'organisme [raison sociale] n° Siret [...] dont le siège social est situé : [...],
représenté par

OU

L'organisme [raison sociale] n° Siret [...] dont le siège social est situé : [...],
représenté par
.....au titre de l'établissement [.....] n° Siret [...], bénéficiaire des
aides.

Vu le règlement (UE) n° 651/2014 de la commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité, notamment les articles 33 et 34 ;

Vu le règlement UE 2017/1084 de la commission du 14 juin 2017 modifiant le règlement (UE) n° 651/2014 et modifiant le règlement (UE) n° 702/2014 en ce qui concerne le calcul des coûts admissibles ;

Vu le code rural et de la pêche maritime, notamment les articles L. 313-1 et D. 313-15 ;

Vu le code du travail et notamment ses articles L. 5213-13, L. 5213-13-1, L. 5213-13-2, R. 5213-62, R. 5213-62-1, R. 5213-64, R. 5213-65 et R. 5213-66 ;

Vu la demande d'agrément entreprise adaptée du [...]

Vu la demande de recourir au CDD Tremplin du [...]

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1^{er} : Objet du contrat

Ce contrat [annuel] / [pluriannuel] d'objectifs et de moyens reconnaît la qualité d'entreprise adaptée, dans la région, à l'organisme signataire, au titre des établissements et activités identifiés en annexe n° 1 « Identification de l'entreprise adaptée ». L'ensemble des établissements ainsi identifiés constituent le périmètre de l'entreprise adaptée dans le territoire. Toute modification doit faire l'objet d'une information des services de l'État.

L'entreprise adaptée propose de mettre en œuvre le projet économique et social décrit dans la demande susvisée et élaboré sous sa responsabilité. À cette fin, elle s'engage auprès de l'État à mobiliser tous les moyens nécessaires à sa bonne exécution.

L'État s'engage à soutenir financièrement l'entreprise adaptée dans la mise en œuvre de son projet et à mobiliser les moyens précisés dans le présent contrat et ses annexes.

Le contrat organise une véritable cohérence entre l'attribution de la subvention de l'État, le projet économique et social mis en place par l'entreprise adaptée et les objectifs opérationnels négociés avec l'État.

Le présent contrat fixe la durée, le contenu des annexes, le montant et les modalités de paiement de la contribution de l'État, les obligations comptables ainsi que les conditions d'exécution, de suivi et de résiliation.

ARTICLE 2 : Durée du contrat

Le présent contrat est conclu pour la période¹ du [...] au [...].

ARTICLE 3 : Engagements relatifs à la démarche d'accompagnement des travailleurs handicapés

L'entreprise adaptée s'engage à mettre en œuvre un accompagnement spécifique au bénéfice de l'ensemble des travailleurs handicapés qu'elle emploie. Lorsqu'elle recourt au CDD Tremplin, cet accompagnement est renforcé. Tout au long du parcours, elle informe et sollicite en continu l'avis du travailleur handicapé, afin de développer ses capacités de choix.

Il s'agit d'un parcours individualisé qui tient compte des besoins et capacités de chaque travailleur handicapé, en lui permettant de développer, en vue de son insertion, ses capacités à agir par lui-même dans son environnement professionnel.

L'accompagnement spécifique consiste à déployer la démarche inscrite au I à l'article R. 5213-66 du code du travail. Lorsque l'entreprise adaptée recourt au CDD Tremplin, cet accompagnement est renforcé par la mise en œuvre de manière plus intensive des modalités de l'accompagnement prévu au II de l'article précité.

L'entreprise adaptée emploie les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs négociés inscrits dans l'annexe n° 2 « *objectifs opérationnels* » au présent contrat. Le remplissage, le suivi et le contrôle des objectifs opérationnels de cette annexe sont réalisés via le téléservice géré par l'Agence de services et de paiement.

3.1. L'accompagnement spécifique en entreprise adaptée :

L'annexe n° 2 « *objectifs opérationnels* » du présent contrat précise pour les salariés qui ressortent de l'accompagnement spécifique :

- les caractéristiques des travailleurs reconnus handicapés, et également par extension des droits, les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) à l'exclusion de certains ayants droit, sans emploi ou risquant de perdre leur emploi en raison du handicap, que l'entreprise adaptée s'engage à recruter ;
- la présentation des moyens et modalités pour mettre en œuvre l'encadrement, l'accompagnement spécifique et la formation professionnelle des travailleurs handicapés embauchés favorisant la réalisation des projets professionnels et leur éventuelle mobilité dans des conditions adaptées vers d'autres employeurs publics et privés ;
- les engagements en termes d'accès et de retour à l'emploi pris par l'entreprise et les indicateurs, destinés à rendre compte des actions et des résultats.

3.2. L'accompagnement renforcé pour les contrats à durée déterminée Tremplin :

L'entreprise adaptée qui recourt au contrat prévu à l'article L. 5213-13-2 (CDD Tremplin) assure aux salariés un accompagnement renforcé. Il prévoit notamment un recours accru à des mises en situation de travail auprès d'employeurs et à des actions de formation dédiées à la réalisation du projet professionnel.

L'annexe n° 2 « *objectifs opérationnels* » du présent contrat précise pour les salariés qui ressortent de l'accompagnement renforcé :

- les caractéristiques des travailleurs reconnus handicapés, et également par extension des droits, les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) à l'exclusion de certains ayants droit, sans emploi ou risquant de perdre leur emploi en raison du handicap, que l'entreprise adaptée s'engage à recruter ;
- la présentation des moyens et modalités pour mettre en œuvre l'encadrement, l'accompagnement renforcé et la formation professionnelle des travailleurs handicapés embauchés favorisant la réalisation des projets professionnels et leur éventuelle mobilité dans des conditions adaptées vers d'autres employeurs publics et privés ;
- les engagements en termes d'accès et de retour à l'emploi pris par l'entreprise et les indicateurs, destinés à rendre compte des actions et des résultats.

¹ Cette période est d'une durée maximale de 5 ans.

ARTICLE 4 : Aide financière et conditions de paiement

Sous réserve de l'inscription des crédits en loi de finances, chaque subvention annuelle est imputée sur les crédits du programme 102 « Accès et retour à l'emploi » de la mission Travail et emploi, l'action 03 et la sous-action 04 « Inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap ».

Les stipulations financières du présent contrat font l'objet d'une annexe n° 3 « avenant financier annuel relatif à la subvention » qui précise annuellement :

- a. le montant de l'enveloppe financière allouée au financement des aides au poste « socle » ;
- b. le montant de l'enveloppe financière allouée au financement des aides à l'accompagnement des travailleurs mis à disposition ;
- c. le montant de l'enveloppe financière allouée au financement des aides au poste « CDD Tremplin ». En application de la décision du [...], cette enveloppe financière allouée à l'entreprise adaptée est ouverte à compter de cette même date.

4.1. Le montant de la subvention - Aides au poste « socle »

L'aide au poste « socle » est une subvention salariale forfaitaire contribuant à compenser « les conséquences du handicap et des actions engagées liées à l'emploi de travailleurs reconnus handicapés ».

Cette aide est allouée sur la base du régime d'aide exempté N° SA.111727 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés pour la période 2024-2026, adopté sur la base du règlement général d'exemption par catégorie n° 651/2014 de la Commission européenne, publié au JOUE du 26 juin 2014 tel que modifié par le règlement 2023/1315 du 23 juin 2023 publié au JOUE du 30 juin 2023.

L'entreprise adaptée doit être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts dits « admissibles ».

4.2. Le montant de la subvention - Aides à l'accompagnement des travailleurs mis à disposition

L'aide à l'accompagnement est une subvention forfaitaire contribuant à l'accompagnement des travailleurs handicapés mis à disposition.

Cette aide est allouée sur la base du régime d'aide exempté N° SA.111727 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés pour la période 2024-2026, adopté sur la base du règlement général d'exemption par catégorie n° 651/2014 de la Commission européenne, publié au JOUE du 26 juin 2014 tel que modifié par le règlement 2023/1315 du 23 juin 2023 publié au JOUE du 30 juin 2023.

L'entreprise adaptée doit être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts dits « admissibles ».

4.3. Le montant de la subvention - Aides au titre des contrats CDD Tremplin

L'aide au poste est une subvention salariale forfaitaire qui contribue à compenser « les conséquences du handicap et l'accompagnement renforcé de ces travailleurs ».

Cette aide est allouée sur la base du régime d'aide exempté N° SA.111727 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés pour la période 2024-2026, adopté sur la base du règlement général d'exemption par catégorie n° 651/2014 de la Commission européenne, publié au JOUE du 26 juin 2014 tel que modifié par le règlement 2023/1315 du 23 juin 2023 publié au JOUE du 30 juin 2023.

L'entreprise adaptée doit être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts dits « admissibles ».

Cette aide comprend un montant socle et un montant modulé. Ce montant modulé varie en fonction des résultats atteints au regard des critères mentionnés à l'article R. 5213-76 du code du travail.

Le versement de ce montant modulé intervient sur décision de l'administration et est versé en une seule fois au plus tard au 31 mars de l'année N+1. Cette date peut être reportée afin de tenir compte des différents événements susceptibles d'affecter les déclarations des entreprises adaptées.

4.4. Les modalités de révision du montant des subventions

Chaque année, l'entreprise adaptée adresse une demande d'aides financières au préfet de région, selon le modèle figurant dans le dossier de candidature. Cette demande est accompagnée du bilan annuel d'activité, et en cas de modification substantielle, d'une actualisation des annexes du dossier de demande relatives aux perspectives économiques et financières de l'entreprise.

Sous réserve de l'inscription des crédits en loi de finances, les stipulations financières de l'annexe n° 3 sont réexaminées annuellement et font l'objet d'un avenant. En cours d'année, l'enveloppe financière allouée peut être révisée à la hausse ou la baisse par voie d'avenant.

4.5. Les règles de non-cumul

L'aide financière ne peut se cumuler pour un même poste, avec une autre aide de même nature et ayant le même objet, versée par l'État. En cas de trop-perçu, les sommes indûment versées font l'objet de l'émission d'un titre de perception.

ARTICLE 5 : bilan annuel d'activité et appréciation finale des résultats

L'entreprise adaptée transmet au préfet de région ses comptes annuels et un bilan annuel d'activité présentant, pour les travailleurs reconnus handicapés qu'elle accompagne, les actions mises en œuvre et leurs résultats ainsi que les moyens affectés à la réalisation de ces actions.

Ce bilan d'activité précise les réalisations menées en termes d'accompagnement individualisé, notamment en matière de développement des compétences et d'insertion auprès d'autres employeurs, ainsi que les caractéristiques des travailleurs accompagnés et les résultats constatés en matière d'accès et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Le bilan annuel d'activité est analysé par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) pour le compte du préfet de région. Il constitue, avec l'annexe n° 2, le support du dialogue de gestion. Ces deux documents permettent de procéder à une définition des objectifs de l'année suivante.

ARTICLE 6 : Obligations comptables

L'entreprise adaptée transmet ses comptes annuels et s'engage :

- à tenir, sur toute la durée du contrat, une comptabilité spécifique à chaque établissement listé en annexe n° 1, retraçant l'ensemble des ressources et charges afférentes à son activité selon les normes du plan comptable applicables, et à fournir les comptes annuels dans les six mois suivant la clôture de l'exercice ;
- à transmettre à l'État tout rapport produit par un ou plusieurs commissaires aux comptes, lorsqu'elle est soumise à l'obligation de faire procéder au contrôle de ses comptes.

ARTICLE 7 : Engagements liés à l'Agence de services et de paiement

L'entreprise adaptée s'engage à renseigner les documents de gestion de l'ASP, selon les modèles et modalités fournis par l'État ou l'ASP.

L'entreprise adaptée, en renseignant des documents de gestion de l'ASP, s'engage à :

- réserver le traitement des informations nominatives aux seules finalités de paiement des aides financières ;
- mettre en œuvre des mesures de sécurité propres à assurer la confidentialité de ces informations ;
- garantir aux intéressés l'exercice de leurs droits d'accès et de rectification prévus aux articles 39 et 40 de la loi n° 78-17 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

En cas de retard significatif dans la saisie des déclarations mensuelles, l'accès au téléservice mis à disposition par l'Agence de services et de paiement sera automatiquement suspendu.

ARTICLE 8 : Contrôle de l'exécution du contrat

L'entreprise adaptée doit tenir à disposition des services de l'État tous les documents permettant de justifier que le salarié est éligible aux aides financières. Elle s'engage à faciliter à tout moment le contrôle par l'État et à lui fournir tout élément permettant de vérifier la réalité des actions d'insertion, leurs résultats, notamment par l'accès à toute pièce justificative des dépenses et tout autre document dont la production serait jugée utile.

En cas de retard significatif ou de modification substantielle des conditions d'exécution du présent contrat, l'État peut suspendre ou diminuer par avenant le montant des versements ou exiger le reversement de tout ou partie des sommes déjà versées au titre du présent contrat.

ARTICLE 9 : Modifications du contrat

Toute modification des conditions ou modalités d'exécution du présent contrat, défini d'un commun accord entre les parties, fera l'objet d'un avenant. Celui-ci précisera les éléments modifiés du contrat, sans que ceux-ci ne puissent conduire à remettre en cause les objectifs généraux définis à l'article 1^{er}.

ARTICLE 10 : Résiliation du contrat

En cas de non-respect des stipulations du contrat par l'entreprise adaptée, le préfet de région l'informe par tout moyen conférant date certaine de son intention de résilier le contrat. L'entreprise adaptée dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître ses observations. Le préfet de région demande le reversement des sommes indûment perçues.

En cas de manquement aux règles du droit du travail constaté par l'inspection du travail, le préfet de région peut suspendre le contrat conclu avec l'entreprise adaptée si celle-ci n'a pas régularisé la situation dans le délai accordé par l'inspection du travail. Dans ce cas, le préfet de région prononce cette suspension à l'issue de ce délai et pour une durée identique.

Lorsque l'aide financière est obtenue à la suite de fausses déclarations, le préfet de région résilie le contrat après avoir observé la procédure mentionnée au 1^{er} paragraphe du présent article. Les sommes indûment perçues donnent lieu à reversement.

En cas de cessation d'activité de l'entreprise, qui empêcherait celle-ci d'exécuter ses engagements pris au titre du présent contrat, l'employeur doit, dans le respect des règles de droit commun, notamment en liaison avec le service public de l'emploi, s'assurer des mesures de reclassement en faveur des travailleurs handicapés qu'il emploie. Ce contrat sera donc résilié de plein droit trois mois après l'information de la cessation d'activité, auprès du préfet de région, par tout moyen conférant date certaine.

ARTICLE 11 : Litiges

Les litiges survenus du fait de l'exécution du présent contrat seront portés devant le tribunal administratif de

Fait en 3 exemplaires, à

Le

<p>Le Préfet de région de</p> <p>représenté par le Directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidaritésⁱ</p> <p>Signature : Cachet :</p>	<p>L'organisme (représentant légal de l'entreprise adaptée)</p> <p>représenté par</p> <p>(certifie l'exactitude des renseignements portés ci-dessus et dans les documents joints en annexe)</p> <p>Signature : Cachet :</p>
--	--

ANNEXES :

Annexe n° 1 « Identification de l'entreprise adaptée »

Annexe n° 2 « Objectifs opérationnels »

Annexe n° 3 « Avenant financier annuel relatif à la subvention »

ⁱ DREETS, DRIEETS pour Paris + 92 +93 +94, DEETS en Outre-mer.

Annexe n° 1 au CPOM N ° XXXX

Identification de l'entreprise adaptée
ou de l'entreprise adaptée de travail temporaire

I - Organisme signataire / représentant légal

Dénomination ou raison sociale :

Nom commercial :

Nom et qualité du représentant légal :

Adresse :

Téléphone :

Courriel :

Siren :

Siret :

Catégorie juridique :

Code NAF :

Activité principale :

Activités secondaires :

Convention collective applicable :

II - Liste des établissements (sites géographiques) et activités couverts par le contrat valant agrément dans la région d'implantation

TYPE D'ÉTABLISSEMENT (principal / secondaire / complémentaire)	SIRET	ADRESSE	NOM ET QUALITÉ DU REPRÉSENTANT DE L'ÉTABLISSEMENT	Code NAF	ACTIVITÉ PRINCIPALE	ACTIVITÉS SECONDAIRES	CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE (Le cas échéant)

Annexe n° 2 au CPOM ENTREPRISE ADAPTÉE N° XXXXX

Objectifs opérationnels

MÉTHODOLOGIE RELATIVE AU REMPLISSAGE DES COLONNES :

Les objectifs opérationnels des Entreprises adaptées dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens s'articulent autour d'un plan prévisionnel de recrutement et de 4 axes d'analyse :

- Axe n° 1 : Accueil et intégration en milieu de travail
- Axe n° 2 : Accompagnement social et professionnel
- Axe n° 3 : Formation
- Axe n° 4 : Perspectives et objectifs de sortie

Les quatre axes d'analyse portent sur les aides "socles" et les aides "CDD Tremplin".

Les cases liées au CDD Tremplin ne doivent être complétées que pour les entreprises adaptées recourant au CDD Tremplin.

- les colonnes « objectif négocié » sont remplies par la DREETS/DDETS/DEETS. Les objectifs négociés reflètent les conclusions du dialogue de gestion réalisé avec l'entreprise adaptée ;

- les colonnes « réalisé » sont complétées par l'entreprise adaptée en vue du dialogue de gestion avec la DREETS/DDETS/DEETS. Les résultats de N seront à comparer aux objectifs négociés N et permettront de déterminer (en dialogue de gestion) les objectifs négociés de N+1. Ces éléments sont annexés au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.

À NOTER :

- La notion de "travailleurs handicapés éligibles" ne recouvre que les travailleurs handicapés qui remplissent les conditions ouvrant droit à l'aide financière de l'état.

- Certains items sont à compléter en "personnes physiques", à savoir en nombre d'individus indépendamment du temps de travail prévu au contrat, et d'autres sont à compléter en équivalent temps plein (ETP).

Les présents objectifs opérationnels s'inscrivent dans le cadre du projet économique et social présenté par l'entreprise adaptée.

SITUATION DE L'ENTREPRISE ADAPTÉE

1- Typologie des salariés de l'entreprise adaptée (vision personnes physiques)

Cette partie pré-complétée pour les CPOM en cours de validité est à compléter pour les nouvelles demandes d'agrément sur la base des projections de recrutement (fait référence au tableau du 3.1.1 du dossier de candidature)

Structure de l'EA (en personnes physiques)			Entreprise adaptée (total des établissements)			Etablissement aaaa			Etablissement bbbb			Etablissement cccc		
			Année N		N+1	Année N		N+1	Année N		N+1	Année N		N+1
			Objectif négocié	Réalisé	Objectif négocié	Objectif négocié	Réalisé	Objectif négocié	Objectif négocié	Réalisé	Objectif négocié	Objectif négocié	Réalisé	Objectif négocié
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 envisageant de déployer des "CDD Tremplin"

2- Part des travailleurs handicapés éligibles aux aides (vision ETP)

Cette partie pré-complétée pour les CPOM en cours de validité est à compléter pour les nouvelles demandes d'agrément sur la base des projections de recrutement

Part des travailleurs handicapés éligibles aux aides dans l'effectif salarié de la structure (en ETP)		Entreprise adaptée (total des établissements)			Etablissement aaaa			Etablissement bbbb			Etablissement cccc		
		Année N		N+1	Année N		N+1	Année N		N+1	Année N		N+1
		Objectif négocié	Réalisé	Objectif négocié	Objectif négocié	Réalisé	Objectif négocié	Objectif négocié	Réalisé	Objectif négocié	Objectif négocié	Réalisé	Objectif négocié
Nombre total de salariés	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	âgés de moins de 50 ans												
	âgés de 50 à 55 ans												
	âgés 56 ans et plus												
Nombre de travailleurs handicapés mis à disposition	âgés de moins de 50 ans												
	âgés de 50 à 55 ans												
	âgés 56 ans et plus												
Nombre de travailleurs handicapés en CDD Tremplin	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 (calcul automatique)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

* La proportion minimale (taux plancher) de travailleurs handicapés éligibles aux aides est fixée à 55 % de l'effectif total salarié.

AXE 1 - ACCUEIL ET INTÉGRATION EN MILIEU DE TRAVAIL - PLAN DE RECRUTEMENT

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

1 - a : Recrutement des travailleurs handicapés éligibles à l'aide au poste "socle"

Objectifs opérationnels Recrutement des travailleurs handicapés éligibles à l'aide au poste "socle" (en personnes physiques)	Entreprise adaptée (total des établissements)		
	Année N		Année N+1
	Objectif négocié	Réalisé	Objectif
Nombre total de postes à pourvoir			
dont nombre de renouvellement de poste			
dont nombre de créations de poste			
dont nombre de postes en contrat d'apprentissage			

1 - b : Recrutement des travailleurs handicapés éligibles à l'aide au poste en CDD Tremplin

Objectifs opérationnels Recrutement des travailleurs handicapés éligibles à l'aide au poste en CDD Tremplin (en personnes physiques)	Entreprise adaptée (total des établissements)		
	Année N		Année N+1
	Objectif négocié	Réalisé	Objectif
Nombre total de postes à pourvoir			
dont nombre de renouvellement de poste			
dont nombre de créations de poste			

AXE 2 - ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL DES SALARIÉS

2 - a : Accompagnement social et professionnel pour les salariés éligibles aux aides "socle"

Objectif général :

- Contribuer au traitement des problématiques sociales, obstacles à l'accès à l'emploi

Objectifs opérationnels Accompagnement social et professionnel pour les salariés éligibles aux aides "socle"		Entreprise adaptée (total des établissements)		
		Année N		Année N+1
		Objectif négocié	Réalisé	Objectif
Moyens dédiés à l'accompagnement social	Nombre de postes dédiés à l'accompagnement social (ETP)			
	Nombre de travailleurs handicapés éligibles ayant bénéficié d'un accompagnement social			
	Nombre d'heures d'accompagnement social réalisées			
	Dont prestations externes (en heures)			
	Durée moyenne de l'accompagnement social par bénéficiaire (calcul automatique)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Moyens dédiés à l'accompagnement professionnel	Nombre de postes dédiés à l'accompagnement professionnel (ETP)			
	Nombre de travailleurs handicapés éligibles ayant bénéficié d'au moins un accompagnement professionnel			
	Nombre d'heures d'accompagnement professionnel réalisées			
	Dont prestations externes (en heures)			
	Durée moyenne de l'accompagnement professionnel par bénéficiaire (calcul automatique)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Accompagnement à la définition du projet	Nombre de travailleurs handicapés éligibles bénéficiant d'un accompagnement individuel ou collectif à la définition du projet			
	Coût total estimé des accompagnements déployés à destination des travailleurs handicapés éligibles sur l'année			
	Coût moyen de l'accompagnement par bénéficiaire (Calcul automatique)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Actions de déploiement de la relation "Entreprise"	Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)			
	Mises à disposition			
	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			

2 - b - Accompagnement social et professionnel pour les salariés éligibles aux aides en CDD Tremplin

Attention :

- L'accompagnement renforcé se caractérise par une intensité plus importante des actions d'accompagnement (volume d'heures d'accompagnement, part des salariés concernés...)

Objectifs opérationnels Accompagnement social et professionnel pour les salariés éligibles aux aides en CDD Tremplin		Entreprise adaptée (total des établissements)		
		Année N		Année N+1
		Objectif négocié	Réalisé	Objectif
Moyens dédiés à l'accompagnement social	Nombre de postes dédiés à l'accompagnement social (ETP)			
	Nombre de travailleurs handicapés éligibles ayant bénéficié d'un accompagnement social			
	Nombre d'heures d'accompagnement social réalisées			
	Dont prestations externes (en heures)			
	Durée moyenne de l'accompagnement social par bénéficiaire (calcul automatique)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Moyens dédiés à l'accompagnement professionnel	Nombre de postes dédiés à l'accompagnement professionnel (ETP)			
	Nombre de travailleurs handicapés éligibles ayant bénéficié d'au moins un accompagnement professionnel			
	Nombre d'heures d'accompagnement professionnel réalisées			
	Dont prestations externes (en heures)			
	Durée moyenne de l'accompagnement professionnel par bénéficiaire (calcul automatique)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Accompagnement à la définition du projet	Nombre de travailleurs handicapés éligibles bénéficiant d'un accompagnement individuel ou collectif à la définition du projet			
	Coût total estimé des accompagnements déployés à destination des travailleurs handicapés éligibles sur l'année			
	Coût moyen de l'accompagnement par bénéficiaire (Calcul automatique)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Actions de déploiement de la relation "Entreprise"	Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)			
	Mises à disposition			
	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			

AXE 3 - FORMATION DES SALARIÉS

3 - a - Formation des salariés éligibles à l'aide au poste "socle"

Objectifs opérationnels Formation des salariés éligibles à l'aide au poste "socle"		Entreprise adaptée (total des établissements)		
		Année N		Année N+1
		Objectif négocié	Réalisé	Objectif
Montant alloué à la formation	Nombre de travailleurs handicapés éligibles bénéficiant d'une formation individuelle ou collective (*)			
	Coût total estimé des formations à destination des travailleurs handicapés éligibles sur l'année			
Coût moyen de la formation par bénéficiaire (Calcul automatique)		0	0	0
Volume d'heures annuel de formation	Nombre d'heures de formation collective			
	Nombre d'heures de formation individuelle			
	Volume total d'heures de formation (Calcul automatique)	0	0	0
Volume moyen d'heures de formation par bénéficiaire (Calcul automatique)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Nature des formations	Adaptation au poste de travail			
	Formation d'accès aux savoirs de base			
	Formation qualifiante ouvrant sur un titre professionnel ou un diplôme			
	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				
Nombre total de TH éligibles ayant reçu au moins une formation (Calcul automatique)		0	0	0

(*) : les adaptations au poste de travail ne sont pas prises en compte dans le total des formations réalisées

3 - b - Formation des salariés éligibles à l'aide "CDD Tremplin"

Objectifs opérationnels Formation des salariés éligibles à l'aide "CDD Tremplin"		Entreprise adaptée (total des établissements)		
		Année N		Année N+1
		Objectif négocié	Réalisé	Objectif
Montant alloué à la formation	Nombre de travailleurs handicapés éligibles bénéficiant d'une formation individuelle ou collective (*)			
	Coût total estimé des formations à destination des travailleurs handicapés éligibles sur l'année			
Coût moyen de la formation par bénéficiaire (Calcul automatique)		0	0	0
Volume d'heures annuel de formation	Nombre d'heures de formation collective			
	Nombre d'heures de formation individuelle			
	Volume total d'heures de formation (Calcul automatique)	0	0	0
Volume moyen d'heures de formation par bénéficiaire (Calcul automatique)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Nature des formations	Adaptation au poste de travail			
	Formation d'accès aux savoirs de base			
	Formation qualifiante ouvrant sur un titre professionnel ou un diplôme			
	Formation qualifiante ouvrant sur un Certificat de qualification professionnelle (CQP)			
	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			

(*) : les adaptations au poste de travail ne sont pas prises en compte dans le total des formations réalisées

AXE 4 – PERSPECTIVES ET OBJECTIFS DE SORTIE

4- a : Perspectives de sorties pour les salariés pour lesquels l'employeur perçoit l'aide au poste "socle"

Perspectives de sortie au titre d'une aide "socle" (en personnes physiques)		Entreprise adaptée (total des établissements)			
		Année N			Année N+1
		Prévisions de l'EA	Objectif négocié	Réalisé	Prévisions de l'EA
Répartition des sorties au terme d'un parcours au titre d'une aide "socle"	en emploi durable				
	en emploi de transition				
	en formation				
	autres sorties				
	Total des perspectives de sorties (calcul automatique)	0	0	0	0

4- b : Objectifs de sortie pour les travailleurs handicapés en CDD Tremplin

Objectifs de sortie au titre d'une aide "CDD Tremplin" (en personnes physiques)		Entreprise adaptée (total des établissements)			
		Année N			Année N+1
		Prévisions de l'EA	Objectif négocié	Réalisé	Prévisions de l'EA
Répartition des sorties au terme d'un parcours au titre d'une aide "CDD Tremplin"	en emploi durable				
	en emploi de transition				
	en formation				
	autres sorties				
	Total des objectifs de sorties (calcul automatique)	0	0	0	0

ANNEXE N° 3 AU CPOM N° XXX
AVENANT FINANCIER ANNUEL RELATIF A LA SUBVENTION

Avenant financier n° [AAAA - version x]

Entre l'État, représenté par le Préfet de la région []
.....
et

L'organisme [raison sociale]
n° Siret [...] dont le siège social est situé : [...]..... représenté par
.....

OU

L'organisme [raison sociale] n° Siret [...] dont le siège social est situé : [...].....
représenté par au titre de l'établissement [.....] n° Siret
[.....], bénéficiaire et gestionnaire des aides

Vu le code rural et de la pêche maritime, notamment ses articles L. 313-1 et D. 313-15 ;

Vu le code du travail et notamment ses articles L. 5213-13-19, R. 5213-65, R. 5213-65-1 ; R. 5213-76 et D.5213-81 ;

Vu l'arrêté du 26 janvier 2024 fixant le terme de la période de reconduction unilatérale de tous les avenants financiers pour les structures d'insertion par l'activité économique et les entreprises adaptées ;

Vu l'arrêté du [JJ/MM/AAAA] fixant les montants des aides financières susceptibles d'être attribuées aux entreprises adaptées ;

Vu le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens n° [...] signé le [...], pour la période de
.....au..... ;

Vu la demande de l'entreprise adaptée du [...] et le budget prévisionnel présenté pour l'exercice
.....

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1^{er}

Le présent avenant a pour objet de fixer le montant de la contribution financière de l'État pour la période indiquée à l'article 2.

ARTICLE 2

Le présent avenant est conclu au titre de l'année civile du [JJ/MM/AAAA] au [JJ/MM/AAAA] soit une durée de mois [12 mois maximum].

ARTICLE 3

L'enveloppe financière prévisionnelle allouée à l'entreprise adaptée s'élève à [.....] euros et est répartie entre :

- un montant de [.....] euros, alloué au financement des aides au poste « socles ».

Cette enveloppe financière prévisionnelle représente une capacité à financer entre [...] et [...] équivalents temps plein.

- un montant de [.....] euros, alloué au financement des aides à l'accompagnement des travailleurs mis à disposition.

Cette enveloppe financière prévisionnelle représente une capacité à financer [...] équivalents temps plein.

- un montant de [...] euros, alloué au financement des aides au poste « CDD Tremplin ».

Cette enveloppe financière prévisionnelle représente une capacité à financer [...] équivalents temps plein.

Cette enveloppe financière allouée à l'entreprise adaptée est ouverte à compter du [...].

Ces trois enveloppes sont définies en application de l'arrêté en vigueur fixant les montants des aides financières susceptibles d'être attribuées aux entreprises adaptées. En cours d'année, l'enveloppe financière allouée peut être révisée à la hausse ou la baisse par voie d'avenant.

ARTICLE 4

Sous réserve de l'inscription des crédits en loi de finances, la contribution de l'État au titre des aides aux entreprises adaptées est imputée sur le Programme 102 « Accès et retour à l'emploi » de la Mission « Travail et emploi », l'action 03 et la sous-action 04 « Inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap ».

L'aide mentionnée à l'article R. 5213-76 du code du travail est une subvention salariale forfaitaire contribuant à compenser « les conséquences du handicap et l'accompagnement spécifique des travailleurs handicapés ». L'aide mentionnée à l'article D.5213-81 du même code est une subvention forfaitaire contribuant à l'accompagnement des travailleurs handicapés mis à disposition.

Chacune de ces aides sont allouées en conformité du régime d'aide exempté N° SA.111727 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés pour la période 2024-2026, adopté sur la base du règlement général d'exemption par catégorie n° 651/2014 de la Commission européenne, publié au JOUE du 26 juin 2014 tel que modifié par le règlement 2023/1315 du 23 juin 2023 publié au JOUE du 30 juin 2023.

L'entreprise adaptée doit être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts dits « admissibles ».

ARTICLE 5

Les aides sont versées au bénéfice de l'entreprise adaptée par l'Agence de services et de paiement (ASP) selon les modalités suivantes :

- mensuellement au vu du nombre de travailleurs handicapés ouvrant droit à l'aide et ayant travaillé au cours du mois, en équivalent temps plein. Le montant de l'aide est réduit à due proportion du temps de travail effectif ou assimilé. Ce versement mensuel est limité à un douzième de l'enveloppe financière allouée. En cas de sous-consommation sur un mois donné, les crédits correspondants sont reportés sur le ou les mois suivants.

- des régularisations sont réalisées en cours d'année, selon une périodicité précisée par arrêté, afin de :
 - ajuster les aides versées au plus près des embauches réalisées depuis le 1^{er} janvier de la période considérée ;
 - contrôler le respect du plafond de financement fixé par l'article D. 5213-63-1 du code du travail ;
 - vérifier le respect des règles européennes relatives aux aides d'État.

Pour bénéficier mensuellement de l'aide, chaque mois l'entreprise adaptée remplit les déclarations mensuelles par l'intermédiaire du téléservice géré par l'ASP.

ARTICLE 6

L'entreprise adaptée s'engage à faciliter à tout moment le contrôle par l'État et à lui fournir tout élément permettant de vérifier la réalité des actions d'insertion, leurs résultats, notamment par l'accès à toute pièce justificative des dépenses et tout autre document dont la production serait jugée utile. Le préfet de région peut le cas échéant, faire effectuer, par des autorités habilitées, des contrôles administratifs, financiers et techniques dans les locaux des établissements de l'entreprise adaptée couverts par le contrat.

En cas de trop-perçu, les sommes indûment versées font l'objet de l'émission d'un ordre de recouvrer à l'encontre de l'organisme signataire du présent avenant, que celui-ci soit ou non le titulaire du compte bancaire sur lequel les sommes ont été versées. Les modifications pouvant intervenir sur le compte bancaire ou son titulaire ne peuvent en aucun cas remettre en cause la responsabilité du signataire du CPOM et du présent avenant en matière d'indus.

ARTICLE 7

Les versements sont effectués par virement sur le compte ouvert au nom de :

Domiciliation :	Titulaire du compte :
Identification internationale IBAN : CODE BIC :	

Fait à [] le JJ/MM/AAAA

Le Préfet de région de représenté par le Directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités ¹ . Signature : Cachet :	L'organisme (représentant légal de l'entreprise adaptée) représenté par (certifie l'exactitude des renseignements portés ci-dessus) Signature : Cachet :
---	--

Le présent avenant est réalisé en trois exemplaires destinés à :

- la DREETS, DRIEETS, DEETS
- l'entreprise adaptée
- l'Agence de services et de paiement

¹ DREETS, DRIEETS pour Paris + 92 +93 +94, DEETS en Outre-mer.

CONTRAT [ANNUEL] / [PLURIANNUEL] D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

Numéro : [...]

CONTRAT VALANT AGRÉMENT « ENTREPRISE ADAPTÉE DE TRAVAIL TEMPORAIRE »

Entre l'État, représenté par le Préfet de la région [...]

et

L'organisme [raison sociale] n° Siret [...] dont le siège social est situé : [...].....
représenté par

OU

L'organisme [raison sociale] n° Siret [...] dont le siège social est situé : [...].....
représenté par
.....au titre de l'établissement [.....] n° Siret [...]., bénéficiaire et
gestionnaire des aides.

Vu le règlement (UE) n° 651/2014 de la commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité, notamment ses articles 33 et 34 ;

Vu le règlement UE 2017/1084 de la commission du 14 juin 2017 modifiant le règlement (UE) n° 651/2014 et modifiant le règlement (UE) n° 702/2014 en ce qui concerne le calcul des coûts admissibles ;

Vu le code rural et de la pêche maritime, notamment ses articles L. 313-1 et D. 313-15 ;

Vu le code du travail et notamment ses articles L. 5213-13, L. 5213-13-3, R. 5213-86-1 à R. 5213-86-3 ;

Vu la demande d'agrément d'entreprise adaptée de travail temporaire du [...]

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1^{er} : Objet du contrat

Ce contrat [annuel] / [pluriannuel] d'objectifs et de moyens reconnaît la qualité d'entreprise adaptée de travail temporaire, dans la région, à l'organisme signataire, au titre des établissements et activités identifiés en annexe n° 1 « Identification de l'entreprise adaptée de travail temporaire ». Ces établissements sont désignés sous le terme « l'entreprise adaptée de travail temporaire ».

L'entreprise adaptée de travail temporaire propose de mettre en œuvre le projet économique et social décrit dans la demande susvisée et élaboré sous sa responsabilité. À cette fin, elle s'engage auprès de l'État à mobiliser tous les moyens nécessaires à sa bonne exécution.

L'État s'engage à soutenir financièrement l'entreprise adaptée de travail temporaire dans la mise en œuvre de son projet et à mobiliser les moyens précisés dans le présent contrat et ses annexes.

Le contrat organise une véritable cohérence entre l'attribution de la subvention de l'État, le projet économique et social mis en place par l'entreprise adaptée de travail temporaire et les objectifs opérationnels négociés avec l'État.

Le présent contrat fixe la durée, le contenu des annexes, le montant et les modalités de paiement de la contribution de l'État, les obligations comptables ainsi que les conditions d'exécution, de suivi et de résiliation.

ARTICLE 2 : Durée du contrat

Le présent contrat est conclu pour la période¹ du [...] au [...].

ARTICLE 3 : Engagements relatifs à la démarche d'accompagnement des travailleurs handicapés

L'entreprise adaptée de travail temporaire met en œuvre pour les travailleurs handicapés qu'elle emploie un accompagnement renforcé, qui concerne également les périodes qui s'étendent entre ses contrats de mission.

L'accompagnement consiste en un parcours individualisé qui tient compte des besoins et capacités de chaque travailleur handicapé, en lui permettant de développer, en vue de son insertion, ses capacités à agir par lui-même dans son environnement professionnel.

L'accompagnement renforcé consiste à déployer la démarche inscrite à l'article R. 5213-86-3 du code du travail. L'entreprise adaptée de travail temporaire engage les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs négociés inscrits dans l'annexe n° 2 « *objectifs opérationnels* » au présent contrat. Le remplissage, le suivi et le contrôle des objectifs opérationnels de cette annexe sont réalisés via le téléservice géré par l'Agence de service et de paiement.

L'annexe n° 2 « objectifs opérationnels » du présent contrat précise pour les salariés qui ressortent de l'accompagnement renforcé :

- les caractéristiques des travailleurs handicapés, et également par extension des droits, les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) à l'exclusion de certains ayants droit, sans emploi ou risquant de perdre leur emploi en raison du handicap, que l'EATT s'engage à recruter ;
- Un diagnostic des besoins d'accompagnement du travailleur handicapé, tenant compte de ses capacités et de son projet professionnel ;
- Des actions de formation professionnelle pouvant inclure une formation en situation de travail, des actions d'évaluation des compétences et le cas échéant une validation des acquis de l'expérience ;
- La proposition, en lien avec les entreprises utilisatrices, de missions de travail temporaire adaptées à l'objectif professionnel des personnes concernées ;
- les engagements en termes d'accès et de retour à l'emploi pris par l'entreprise et les indicateurs, destinés à rendre compte des actions et des résultats.

Tout au long de ce parcours, l'entreprise adaptée de travail temporaire informe et sollicite en continu l'avis du travailleur handicapé, afin de développer ses capacités de choix.

ARTICLE 4 : Aide financière et conditions de paiement

Sous réserve de l'inscription des crédits en loi de finances, chaque subvention annuelle est imputée sur les crédits du programme 102 « Accès et retour à l'emploi » de la mission Travail et emploi, l'action 03 et la sous-action 04 « Inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap ».

Les stipulations financières du présent contrat font l'objet d'une annexe n° 3 « avenant financier annuel relatif à la subvention » qui précise annuellement le montant de l'enveloppe financière allouée au financement des aides à l'accompagnement.

4.1. Le montant de la subvention - Aides à l'accompagnement des travailleurs intérimaires reconnus handicapés

L'aide financière est une subvention forfaitaire contribuant à l'accompagnement des intérimaires reconnus handicapés.

¹ Cette période est d'une durée maximale de 5 ans.

Cette aide est allouée sur la base du régime d'aide exempté N° SA.111727 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés pour la période 2024-2026, adopté sur la base du règlement général d'exemption par catégorie n° 651/2014 de la Commission européenne, publié au JOUE du 26 juin 2014 tel que modifié par le règlement 2023/1315 du 23 juin 2023 publié au JOUE du 30 juin 2023.

L'entreprise adaptée de travail temporaire doit être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts dits « admissibles ».

4.2. Les modalités de révision du montant de la subvention

Chaque année, l'entreprise adaptée de travail temporaire adresse une demande d'aide financière au préfet de région, selon le modèle contenu dans le dossier de candidature. Cette demande est accompagnée, du bilan annuel d'activité, et en cas de modification substantielle, d'une actualisation des annexes du dossier de demande relatives aux perspectives économiques et financières de l'entreprise.

Sous réserve de l'inscription des crédits en loi de finances, les stipulations financières de l'annexe n° 3 sont réexaminées annuellement et font l'objet d'un avenant.

En cours d'année, l'enveloppe financière allouée peut être révisée à la hausse ou la baisse par voie d'avenant.

4.3. Les règles de non-cumul

L'aide financière ne peut se cumuler pour un même poste, avec une autre aide de même nature et ayant le même objet, versée par l'État. En cas de trop-perçu, les sommes indûment versées font l'objet de l'émission d'un titre de perception.

ARTICLE 5 : bilan annuel d'activité et appréciation finale des résultats

L'entreprise adaptée de travail temporaire transmet au préfet de région ses comptes annuels et un bilan annuel d'activité présentant, pour les travailleurs intérimaires reconnus handicapés qu'elle accompagne, les actions mises en œuvre et leurs résultats ainsi que les moyens affectés à la réalisation de ces actions.

Ce bilan d'activité précise les réalisations menées en termes d'accompagnement individualisé, notamment en matière de développement des compétences et d'insertion auprès d'autres employeurs, ainsi que les caractéristiques des travailleurs accompagnés et les résultats constatés en matière d'accès et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Le bilan annuel d'activité est analysé par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) pour le compte du préfet de région. Il constitue, avec l'annexe n° 2, le support du dialogue de gestion. Ces deux documents permettent de procéder à une définition des objectifs de l'année suivante.

ARTICLE 6 : Obligations comptables

L'entreprise adaptée de travail temporaire transmet ses comptes annuels et s'engage :

- à tenir, sur toute la durée du contrat, une comptabilité spécifique à chaque établissement listé en annexe n° 1, retraçant l'ensemble des ressources et charges afférentes à son activité selon les normes du plan comptable applicables, et à fournir les comptes annuels dans les six mois suivant la clôture de l'exercice ;
- à transmettre à l'État tout rapport produit par un ou plusieurs commissaires aux comptes, lorsqu'elle est soumise à l'obligation de faire procéder au contrôle de ses comptes.

ARTICLE 7 : Engagements liés à l'Agence de services et de paiement

L'entreprise adaptée de travail temporaire s'engage à renseigner les documents de gestion de l'ASP, selon les modèles et modalités fournis par l'État ou l'ASP.

L'entreprise adaptée de travail temporaire, en renseignant des documents de gestion de l'ASP, s'engage à :

- réserver le traitement des informations nominatives aux seules finalités de paiement des aides financières ;
- mettre en œuvre des mesures de sécurité propres à assurer la confidentialité de ces informations ;
- garantir aux intéressés l'exercice de leurs droits d'accès et de rectification prévus aux articles 39 et 40 de la loi n°78-17 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

ARTICLE 8 : Contrôle de l'exécution du contrat

L'entreprise adaptée de travail temporaire doit tenir à disposition des services de l'État tous les documents permettant de justifier que le salarié est éligible aux aides financières. Elle s'engage à faciliter à tout moment le contrôle par l'État et à lui fournir tout élément permettant de vérifier la réalité des actions d'insertion, leurs résultats, notamment par l'accès à toute pièce justificative des dépenses et tout autre document dont la production serait jugée utile.

En cas de retard significatif ou de modification substantielle des conditions d'exécution du présent contrat, l'État peut suspendre ou diminuer par avenant le montant des versements ou exiger le reversement de tout ou partie des sommes déjà versées au titre du présent contrat.

ARTICLE 9 : Modifications du contrat

Toute modification des conditions ou modalités d'exécution du présent contrat, défini d'un commun accord entre les parties, fera l'objet d'un avenant. Celui-ci précisera les éléments modifiés du contrat, sans que ceux-ci ne puissent conduire à remettre en cause les objectifs généraux définis à l'article 1^{er}.

ARTICLE 10 : Résiliation du contrat

En cas de non-respect des stipulations du contrat en matière d'accompagnement, de formation des personnes, le préfet de région informe l'entreprise par tout moyen conférant date certaine 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 de région peut demander le reversement des sommes indûment perçues au titre de l'aide mentionnée à l'article 5.

En cas de manquement aux règles du droit du travail constaté par l'inspection du travail, le préfet de région peut suspendre le contrat conclu avec l'entreprise adaptée de travail temporaire si celle-ci n'a pas régularisé la situation dans le délai accordé par l'inspection du travail. Dans ce cas, le préfet de région prononce cette suspension à l'issue de ce délai et pour une durée identique.

Lorsque l'aide financière est obtenue à la suite de fausses déclarations, le préfet de région résilie le contrat après avoir observé la procédure mentionnée au 1^{er} paragraphe du présent article. Les sommes indûment perçues donnent lieu à reversement.

En cas de cessation d'activité de l'entreprise, qui empêcherait celle-ci d'exécuter ses engagements pris au titre du présent contrat, l'employeur doit, dans le respect des règles de droit commun, notamment en liaison avec le service public de l'emploi, s'assurer des mesures de reclassement en faveur des travailleurs handicapés qu'il emploie. Ce contrat sera donc résilié de plein droit trois mois après l'information de la cessation d'activité, auprès du préfet de région, par tout moyen conférant date certaine.

ARTICLE 11 : Litiges

Les litiges survenus du fait de l'exécution du présent contrat seront portés devant le tribunal administratif de

Fait en 3 exemplaires, à

Le

<p>Le Préfet de région de</p> <p>représenté par le Directeur régional, de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités ⁱ</p> <p>Signature : Cachet :</p>	<p>L'organisme (représentant légal de l'entreprise adaptée de travail temporaire)</p> <p>représenté par</p> <p>(certifie l'exactitude des renseignements portés ci-dessus et dans les documents joints en annexe)</p> <p>Signature : Cachet :</p>
--	--

ANNEXES :

Annexe n° 1 « Identification de l'entreprise adaptée de travail temporaire »

Annexe n° 2 « Objectifs opérationnels »

Annexe n° 3 « Avenant financier annuel relatif à la subvention »

ⁱ DREETS, DRIEETS pour Paris + 92 +93 +94, DEETS en Outre-mer.

Annexe n° 1 au CPOM N ° XXXX

Identification de l'entreprise adaptée
ou de l'entreprise adaptée de travail temporaire

I - Organisme signataire / représentant légal

Dénomination ou raison sociale :

Nom commercial :

Nom et qualité du représentant légal :

Adresse :

Téléphone :

Courriel :

Siren :

Siret :

Catégorie juridique :

Code NAF :

Activité principale :

Activités secondaires :

Convention collective applicable :

II - Liste des établissements (sites géographiques) et activités couverts par le contrat valant agrément dans la région d'implantation

TYPE D'ÉTABLISSEMENT (principal / secondaire / complémentaire)	SIRET	ADRESSE	NOM ET QUALITÉ DU REPRÉSENTANT DE L'ÉTABLISSEMENT	Code NAF	ACTIVITÉ PRINCIPALE	ACTIVITÉS SECONDAIRES	CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE (Le cas échéant)

Annexe n° 2 au CPOM - ENTREPRISE ADAPTÉE DE TRAVAIL TEMPORAIRE N° XXXXX

Objectifs opérationnels

MÉTHODOLOGIE RELATIVE AU REMPLISSAGE DES COLONNES :

Les objectifs opérationnels des Entreprises adaptées de travail temporaire dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens s'articulent autour d'un plan prévisionnel de recrutement et de 4 axes d'analyse :

- Axe n° 1 : Accueil et intégration en milieu de travail
- Axe n° 2 : Accompagnement social et professionnel
- Axe n° 3 : Formation
- Axe n° 4 : Perspectives et objectifs de sortie

Les quatre axes d'analyse portent sur les aides dites "socle" .

- les colonnes « objectif négocié » sont remplies par la DREETS/DDETS/DEETS. Les objectifs négociés reflètent les conclusions du dialogue de gestion réalisé avec l'entreprise adaptée de travail temporaire ;
- les colonnes « réalisé » sont complétées par l'entreprise adaptée de travail temporaire en vue du dialogue de gestion avec la DREETS/DDETS/DEETS. Les résultats de N seront à comparer aux objectifs négociés N et permettront de déterminer (en dialogue de gestion) les objectifs négociés de N+1.

Ces éléments sont annexés au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.

À NOTER :

- La notion de "travailleurs handicapés éligibles" ne recouvre que les travailleurs handicapés qui remplissent les conditions ouvrant droit à l'aide financière de l'État.
 - Certains items sont à compléter en "personnes physiques", à savoir en nombre d'individus indépendamment du temps de travail prévu au contrat, et d'autres sont à compléter en équivalent temps plein (ETP).
 - L'annexe 2 est à compléter pour les travailleurs reconnus handicapés ayant démarré leur parcours initié par un premier contrat de mission et sur une durée maximale de 24 mois.
- Les présents objectifs opérationnels s'inscrivent dans le cadre du projet économique et social présenté par l'entreprise adaptée de travail temporaire.

SITUATION DE L'ENTREPRISE ADAPTÉE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Typologie des salariés de l'entreprise adaptée de travail temporaire (vision personnes physiques)

Cette partie pré-complétée pour les CPOM en cours de validité et à compléter pour les nouvelles demandes d'agrément sur la base des projections de recrutement (fait référence au tableau du 3.1 du dossier de candidature)

Personnes accueillies par l'entreprise adaptée de travail temporaire	Total EATT	
	Année N	Année N+1
	Prévision	Prévision
Hommes		
Femmes		
Total		

Structure de l'EA (en personnes physiques)		Total EATT			Etablissement aaa			Etablissement bbb			Etablissement ccc		
		Année N		Année N+1	Année N		Année N+1	Année N		Année N+1	Année N		Année N+1
		Objectif négocié	Réalisé	Objectif négocié	Objectif négocié	Réalisé	Objectif négocié	Objectif négocié	Réalisé	Objectif négocié	Réalisé	Objectif négocié	Objectif négocié
Nombre total de salariés	Hommes												
	Femmes												
	Par nature de contrat	CDI											
	CDD												
	CDI intérimaire												
	Contrat de mission												
Nombre de travailleurs handicapés intérimaires éligibles à l'aide au poste mis en emploi													
Nombre de salariés permanents (CDI et CDD)													

**AXE 1 - ACCUEIL
ET INTÉGRATION**

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

Objectifs opérationnels Plan prévisionnel de recrutement (en personnes physiques)		EATT (total des établissements)		
		Année N		Année N+1
		Objectif négocié	Réalisé	Objectif
Nouveau(x) recrutement(s) de travailleur(s) handicapé(s) éligible(s) à l'aide au poste dans l'année, par nature de contrat	CDI intérimaire			
	Contrat de mission			

AXE 2 – ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL DES SALARIÉS

Accompagnement social et professionnel pour les salariés éligibles

Objectif général :

- Contribuer au traitement des problématiques sociales, obstacles à l'accès à l'emploi

Objectifs opérationnels Accompagnement social et professionnel pour les salariés éligibles		EATT (total des établissements)		
		Année N		Année N+1
		Objectif négocié	Réalisé	Objectif
Moyens dédiés à l'accompagnement social	Nombre de postes dédiés à l'accompagnement social (ETP)			
	Nombre de travailleurs handicapés éligibles ayant bénéficié d'un accompagnement social			
	Nombre d'heures d'accompagnement social réalisées			
	<i>Dont prestations externes (en heures)</i>			
	Durée moyenne de l'accompagnement social par bénéficiaire (calcul automatique)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Moyens dédiés à l'accompagnement professionnel	Nombre de postes dédiés à l'accompagnement professionnel (ETP)			
	Nombre de travailleurs handicapés éligibles ayant bénéficié d'au moins un accompagnement professionnel			
	Nombre d'heures d'accompagnement professionnel réalisées			
	<i>Dont prestations externes (en heures)</i>			
	Durée moyenne de l'accompagnement professionnel par bénéficiaire (calcul automatique)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Accompagnement à la définition du projet	Nombre de travailleurs handicapés éligibles bénéficiant d'un accompagnement individuel ou collectif à la définition du projet			
	<i>Dont nombre de travailleurs handicapés éligibles bénéficiant d'un accompagnement individuel ou collectif à la définition du projet durant les périodes d'inter-missions</i>			
	Coût total estimé des accompagnements déployés à destination des travailleurs handicapés éligibles sur l'année			
	Coût moyen de l'accompagnement par bénéficiaire (calcul automatique)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Actions de déploiement de la relation "Entreprise"	Période d'essai auprès d'un autre employeur avec suspension du contrat dans l'EATT			
	Autre(s) type(s) de mise en relation avec un employeur			

AXE 3 – FORMATION DES SALARIÉS

Objectifs opérationnels Formations des salariés éligibles		EATT (total des établissements)		
		Année N		Année N+1
		Objectif négocié	Réalisé	Objectif
Montant alloué à la formation	Nombre de travailleurs handicapés éligibles bénéficiant d'une formation individuelle ou collective			
	Coût total estimé des formations à destination des travailleurs handicapés éligibles sur l'année			
Coût moyen de la formation par bénéficiaire (Calcul automatique)		0	0	0
Volume d'heures annuel de formation	Nombre d'heures de formation collective			
	Nombre d'heures de formation individuelle			
	Volume total d'heures de formation (calcul automatique)	0	0	0
Volume moyen d'heures de formation par bénéficiaire (calcul automatique)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Nature des formations	Formation d'accès aux savoirs de base			
	Formation qualifiante ouvrant sur un titre professionnel ou un diplôme			
	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)			
Nombre total de TH éligibles ayant reçu au moins une formation (calcul automatique)		0	0	0

AXE 4 – PERSPECTIVES ET OBJECTIFS DE SORTIE

Perspectives de sortie dans l'année (en personne physique)		EATT (total des établissements)			
		Année N		Année N+1	
		Prévisions de l'EA	Objectif négocié	Réalisé	Prévisions de l'EA
Répartition des sorties au terme d'un parcours au titre d'une aide en EATT	en emploi durable				
	en emploi de transition				
	en formation				
	autres sorties				
	Total des perspectives de sorties (calcul automatique)	0	0	0	0

**ANNEXE N° 3 AU CPOM N° XXX
AVENANT FINANCIER ANNUEL RELATIF A LA SUBVENTION**

Avenant financier n° [AAAA - version x]

Entre l'État, représenté par le Préfet de la région []
.....

et

L'organisme [raison sociale]
n° Siret [...] dont le siège social est situé : [...]..... représenté par
.....

OU

L'organisme [raison sociale] n° Siret [...] dont le siège social est situé : [...].....
représenté par au titre de l'établissement [.....] n° Siret
[...]......, bénéficiaire et gestionnaire des aides

Vu le code rural et de la pêche maritime, notamment ses articles L. 313-1 et D. 313-15 ;

Vu le code du travail et notamment ses articles L. 5213-13, L. 5213-13-3, R. 5213-65-1, R. 5213-86-1 et R. 5213-86-5 ;

Vu l'arrêté du 26 janvier 2024 fixant le terme de la période de reconduction unilatérale de tous les avenants financiers pour les structures d'insertion par l'activité économique et les entreprises adaptées ;

Vu l'arrêté du [JJ/MM/AAAA] fixant le montant de l'aide financière susceptible d'être attribué aux entreprises adaptées de travail temporaire et aux entreprises adaptées ayant recours au contrat prévu à l'article L. 5213-13-2 du code du travail ;

Vu le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens n° [...] signé le [.....], pour la période duau..... ;

Vu la demande de l'entreprise adaptée de travail temporaire du [...] et le budget prévisionnel présenté pour l'exercice

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1^{er}

Le présent avenant a pour objet de fixer le montant de la contribution de l'État pour la période indiquée à l'article 2.

ARTICLE 2

Le présent avenant est conclu au titre de l'année civile du [JJ/MM/AAAA] au [JJ/MM/AAAA] soit une durée de mois. *[12 mois maximum]*

ARTICLE 3

L'aide annuelle comprend un montant socle et un montant modulé :

3.1. Le montant annuel socle

L'enveloppe financière prévisionnelle allouée à l'entreprise adaptée de travail temporaire au titre du socle s'élève à [.....] euros.

Cette enveloppe financière prévisionnelle représente une capacité à financer de [...] équivalents temps plein. En cours d'année, l'enveloppe financière allouée peut être révisée à la hausse ou la baisse par voie d'avenant.

3.1.1 Le montant de la subvention

L'aide de l'État est une subvention contribuant à compenser le coût de l'accompagnement renforcé, des travailleurs handicapés et notamment le temps que consacrent à cet accompagnement les personnes qui en sont chargées, ainsi que leur formation à cette activité. Cette aide est allouée sur la base du régime d'aide exempté N° SA.111727 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés pour la période 2024-2026, adopté sur la base du règlement général d'exemption par catégorie n° 651/2014 de la Commission européenne, publié au JOUE du 26 juin 2014 tel que modifié par le règlement 2017/1084 du 14 juin 2017 publié au JOUE du 20 juin 2017, 2020/972 du 2 juillet 2020 publié au JOUE du 7 juillet 2020, 2021/1237 du 23 juillet 2021 publié au JOUE du 29 juillet 2021 et 2023/1315 du 23 juin 2023 publié au JOUE du 30 juin 2023.

Le montant de l'aide est réduit à due proportion du temps de travail effectif ou assimilé.

3.1.2. Modalité de révision du montant de la subvention

Sous réserve de l'inscription des crédits en loi de finances et de l'analyse du bilan annuel d'activité dans le cadre du dialogue de gestion réalisé par le Directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, les stipulations financières de l'avenant sont réexaminées chaque année. Elles peuvent être révisées à la hausse ou à la baisse.

3.2. Le montant modulé

Le montant de la part modulée peut varier de 0 % à 10 % du montant socle en fonction des résultats atteints au regard des critères cités dans l'article R. 5213-86-5 du code du travail. Le paiement de la part modulée intervient au plus tard le 31 mars de l'année N+1 cette date peut être reportée afin de tenir compte des différents événements susceptibles d'affecter les déclarations des entreprises adaptées de travail temporaire.

3.3. Les modalités de paiement

L'aide est versée au compte de l'entreprise adaptée par l'Agence de services et de paiement (ASP) selon les modalités suivantes :

3.3.1 Le montant socle :

- est versé mensuellement au vu du nombre de travailleurs handicapés éligibles à l'aide ayant exercé au cours du mois, en équivalents temps plein travaillés. Ce versement mensuel est limité à un douzième de l'enveloppe financière allouée. En cas de sous-consommation sur un mois donné, les crédits correspondants sont reportés sur le ou les mois suivants ;
- des régularisations pourront être réalisées aux mois de mai, septembre, décembre de l'année et janvier de l'année suivante afin d'ajuster les aides versées au plus près des embauches réalisées depuis le 1er janvier de la période considérée.

Pour bénéficier mensuellement de l'aide, chaque mois l'entreprise adaptée de travail temporaire remplit les déclarations mensuelles par l'intermédiaire du téléservice géré par l'ASP.

3.3.2 Le montant modulé :

Le montant de la part modulée est versé à l'entreprise adaptée de travail temporaire en une seule fois sur notification de la décision de l'administration.

Les versements sont effectués par virement au compte ouvert :

Domiciliation :	Titulaire du compte :
Identification internationale IBAN : CODE BIC :	

L'aide financière ne peut se cumuler pour un même poste, avec une autre aide de même nature et ayant le même objet, versée par l'État.

En cas de trop perçu, les sommes indûment versées font l'objet de l'émission d'un titre de perception.

ARTICLE 4

L'aide est versée au bénéfice de l'entreprise adaptée par l'Agence de services et de paiement (ASP) selon les modalités suivantes :

- mensuellement au vu du nombre d'intérimaires reconnus handicapés ouvrant droit à l'aide ayant travaillé au cours du mois, en équivalent temps plein. Le montant de l'aide est réduit à due proportion du temps de travail effectif ou assimilé. Ce versement mensuel est limité à un douzième de l'enveloppe financière allouée. En cas de sous-consommation sur un mois donné, les crédits correspondants sont reportés sur le ou les mois suivants.

Des régularisations sont réalisées en cours d'année, selon une périodicité précisée par arrêté, afin de :

- ajuster les aides versées au plus près des embauches réalisées depuis le 1^{er} janvier de la période considérée ;
- vérifier le respect des règles européennes relatives aux aides d'État.

Pour bénéficier mensuellement de l'aide, chaque mois l'entreprise adaptée de travail temporaire remplit les déclarations mensuelles par l'intermédiaire du téléservice géré par l'ASP.

ARTICLE 5

L'entreprise adaptée s'engage à faciliter à tout moment le contrôle par l'État et à lui fournir tout élément permettant de vérifier la réalité des actions d'insertion, leurs résultats, notamment par l'accès à toute pièce justificative des dépenses et tout autre document dont la production serait jugée utile. Le préfet de région peut le cas échéant, faire effectuer, par des autorités habilitées, des contrôles administratifs, financiers et techniques dans les locaux des établissements de l'entreprise adaptée couverts par le contrat.

En cas de trop-perçu, les sommes indûment versées font l'objet de l'émission d'un ordre de recouvrer à l'encontre de l'organisme signataire du présent avenant, que celui-ci soit ou non le titulaire du compte bancaire sur lequel les sommes ont été versées. Les modifications pouvant intervenir sur le compte bancaire ou son titulaire ne peuvent en aucun cas remettre en cause la responsabilité du signataire du CPOM et du présent avenant en matière d'indus.

ARTICLE 6

Le présent avenant est réalisé en trois exemplaires destinés à :

- la DREETS, DRIEETS, DEETS
- l'entreprise adaptée de travail temporaire
- l'Agence de services et de paiement

Fait en 3 exemplaires, à

Le

<p>Le Préfet de région de</p> <p>représenté par le Directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités¹.</p> <p>Signature : Cachet :</p>	<p>L'organisme (représentant légal de l'entreprise adaptée de travail temporaire) représenté par</p> <p>(certifie l'exactitude des renseignements portés ci-dessus)</p> <p>Signature : Cachet :</p>
---	--

¹ DREETS, DRIEETS pour Paris + 92 +93 +94, DEETS en Outre-mer.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et accès à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Titulaires de la RQTH	Attribution par équivalence	Extension des droits RQTH à certains BOE	Exclusion de l'extension des droits RQTH aux ayants droit des BOE mentionné au 5° de l'art L. 5212-3 du code du Travail
<p><u>Attribution formalisée de la RQTH par la CDAPH</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Titulaires de l'AAH • Titulaires de Carte mobilité inclusion • Bénéficiaires de l'orientation en milieu protégé <p>Depuis loi 3DS et loi plein emploi les jeunes de 15 à 20 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> • notification de la prestation de compensation du handicap (PCH) • notification de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) • projet personnalisé de scolarisation (PPS) 	<p>☐ <u>Aux BOE suivants</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • victimes d'AT/MP ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente, • titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail; • titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain • sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée à la suite d'accident ou maladie liée au service, • victimes d'attentat terroriste • bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre • élus ayant subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle • personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle. <p>☐ <u>À l'ensemble des personnes mentionnés à l'article L.351-5 du code général de la fonction publique</u></p>	<p>Sont visées les catégories mentionnées au code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre :</p> <p>Art L. 241-3:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin - Aux personnes ayant la charge éducative ou financière de l'enfant mineur d'une personne mentionnée à l'article L. 241-2 ou d'un pensionné relevant des dispositions de l'article L. 221-1. <p>Art L. 241-4:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aux orphelins de guerre et aux pupilles de la Nation - Aux enfants des personnes mentionnées à l'article L. 241-2 dont le décès, la disparition ou l'incapacité de pourvoir à leurs obligations et à leurs charges de famille est imputable aux situations énumérées au même article; - Aux enfants des militaires dont la pension relève de l'article L. 221-1 - Aux enfants des personnes mentionnées aux articles 1er et 6 de la loi n° 94-488 du 11 juin 1994 relative aux rapatriés anciens membres des formations supplétives et assimilés ou victimes de la captivité en Algérie (enfant de harkis)

Critères de recrutement « faisceau » en entreprise adaptée et en entreprise adaptée de travail temporaire

	EA « socle » CDI ou CDD	EA « socle » Contrat CDD Tremplin	Entreprise adaptée de travail temporaire
Recrutement sur proposition du service public de l'emploi	<p>Être sans emploi depuis au moins 24 mois continus ou discontinus dans les 48 derniers mois.</p> <p>Être bénéficiaire de minima social (ASI, ASS, ADA, ATA, AV, RSA).</p> <p>Bénéficiaire de la qualité de réfugiés statutaires, protégés subsidiaires, de la protection temporaire au sens de la directive 2001/55/CE susvisée ou de demandeurs d'asile.</p> <p>Avoir un niveau de formation infra 3 ou 3.</p> <p>Sortir depuis moins de 12 mois d'un établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT).</p> <p>Soit sortir depuis moins de 12 mois d'une unité localisée pour l'inclusion scolaire (ULIS) ou d'un établissement régional d'enseignement adapté (EREA).</p> <p>Sortir depuis moins de 12 mois d'un centre de formation des apprentis avec un projet professionnel à consolider.</p> <p>R ressortir d'une autre situation relevant de l'expertise technique du service public de l'emploi.</p>	<p>Être sans emploi.</p> <p>Courir le risque de perte d'emploi en raison du handicap.</p>	<p>Être sans emploi.</p> <p>Courir le risque de perte d'emploi en raison du handicap.</p>

	EA « socle » CDI ou CDD	EA « socle » Contrat CDD Tremplin	Entreprise adaptée de travail temporaire
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Recrutement direct par l'entreprise adaptée ou l'entreprise adaptée de travail temporaire</p>	<p>Être sans emploi depuis au moins 24 mois continus ou discontinus dans les 48 derniers mois.</p> <p>Bénéficiaire de la qualité de réfugiés statutaires, protégés subsidiaires, de la protection temporaire au sens de la directive 2001/55/CE susvisée ou de demandeurs d'asile</p> <p>Sortir depuis moins de 12 mois d'un établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT)</p> <p>Sortir depuis moins de 12 mois d'un établissement et service et de réadaptation professionnelle (ESRP)</p> <p>Sortir depuis moins de 12 mois avec un projet professionnel à consolider des institutions ou services spécialisés parmi la liste suivante : un institut médico-éducatif, un institut d'éducation motrice, un institut médico-professionnel,</p> <p>Sortir depuis moins de 12 mois ou être suivi par un service spécialisé parmi la liste suivante : un service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés, un service d'accompagnement à la vie sociale, unité d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et professionnelle, avec un projet professionnel à consolider</p> <p>Sortir depuis moins de 12 mois d'une unité localisée pour l'inclusion scolaire (ULIS) ou d'un établissement régional d'enseignement adapté (EREA).</p> <p>Sortir depuis moins de 12 mois d'un centre de formation des apprentis avec un projet professionnel à consolider</p> <p>Être âgé de plus de 55 ans</p> <p>Bénéficiaire d'une pension d'invalidité de catégorie 1 ou 2</p>	<p>Être sans emploi.</p> <p>Courir le risque de perte d'emploi en raison du handicap.</p>	<p>Être sans emploi.</p> <p>Courir le risque de perte d'emploi en raison du handicap.</p>

Référentiel de qualification des sorties à l'issue d'un parcours en entreprise adaptée et entreprise adaptée de travail temporaire

				Qualification de la sortie				Événements à retirer de l'assiette de calcul des sorties
				Sortie en emploi durable	Sortie en emploi de transition	Sortie en formation	Autres sorties	
Hors entreprise adaptée (EA) et entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)	CDI			X				
	CDD	6 mois et plus		X				
		moins de 6 mois			X			
	Contrat de professionnalisation			X				
	Contrat d'apprentissage			X				
	Intérim	CDI intérimaire		X				
		Contrat de mission			X			
Contrat aidé				X				
En entreprise adaptée (EA)	CDI	sans aide spécifique à l'entreprise adaptée		X				
		avec aide spécifique à l'entreprise adaptée			X			
	CDD	6 mois et plus	sans aide spécifique à l'EA	X				
			avec aide spécifique à l'EA		X			
		moins de 6 mois	avec aide spécifique à l'EA		X			
	sans aide spécifique à l'EA				X			
Contrat de professionnalisation			X					
Contrat d'apprentissage			X					
En entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)	Contrat de mission	6 mois et plus	sans aide spécifique à l'EATT	X				
			avec aide spécifique à l'EA TT		X			
	Contrat de mission	moins de 6 mois	sans aide spécifique à l'EA TT		X			
			avec aide spécifique à l'EA TT		X			
CDI intérimaire	sans aide spécifique à l'EA TT		X					
	avec aide spécifique à l'EA TT			X				
Création ou reprise d'entreprise				X				
Intégration dans la fonction publique				X				
Entrée en formation qualifiante						X		
Poursuite d'une formation qualifiante						X		
Au chômage / inactif / sans nouvelle	Licenciement pour motif économique						X	
	Licenciement pour inaptitude						X	
	Licenciement pour motif personnel (faute,...)							X
	Démission							X
	Fin de contrat						X	
	Rupture conventionnelle						X	
Prise de droits à la retraite								X
Décès								X
Décision administrative/décision de justice - Sont par exemple concernées les décisions d'incarcération ou de reconduite à la frontière								X
Rupture pendant la période d'essai à l'initiative du salarié								X
Rupture pendant la période d'essai à l'initiative de l'employeur								X
Réorientation en ESAT							X	