



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Travail

Emploi

Formation professionnelle

N° 4

30 avril 2025

Sommaire chronologique

21 mars 2025

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.

2 avril 2025

Arrêté du 2 avril 2025 portant composition de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministères chargés des affaires sociales.

4 avril 2025

CIRCULAIRE N° DGEFP/MIP/METH/MPP/2025/41 du 4 avril 2025 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (parcours emploi compétences, contrats initiative emploi, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, entreprises adaptées de travail temporaire, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification).

10 avril 2025

Arrêté du 10 avril 2025 portant composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des contrôleurs du travail.

22 avril 2025

Convention du 22 avril 2025 portant délégation de gestion relative à la représentation du ministère chargé de l'emploi et de la formation professionnelle devant les juridictions administratives et judiciaires de premier ressort et d'appel.

23 avril 2025

Convention du 23 avril 2025 portant délégation de gestion relative à la représentation du ministère chargé du travail devant les juridictions administratives et judiciaires de premier ressort et d'appel.



**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	<u>Instruction</u> : 6 pages <u>Annexes</u> : 145 pages - <u>VADEMECUM</u> Annexe 1 (Fiche n° 1) - L'entreprise adaptée et l'entreprise adaptée de travail temporaire au service des territoires Annexe 2 (Fiche n° 2) - Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens valant agrément Annexe 3 (Fiche n° 3) - Modalités de financement des entreprises adaptées et des entreprises adaptées de travail temporaire Annexe 4 (Fiche n° 3A) - Modalités de calcul du montant modulé du CDD Tremplin Annexe 5 (Fiche n° 4) - Dialogue de gestion Annexe 6 (Fiche n° 5) - Les parcours de transition professionnelle Annexe 7 (Fiche n° 6) - Entrées et sorties des salariés en entreprise adaptée et en entreprise adaptée de travail temporaire - <u>BOÎTE À OUTILS</u> Annexe 8 - Dossiers de demande d'agrément et de subvention entreprise adaptée et entreprise adaptée de travail temporaire Annexe 9 - Modèle type de contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (et annexes n° 1, 2 et 3) Annexe 10 - Tableau relatif aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et accès à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) Annexe 11 - Tableau de synthèse des critères de recrutement en entreprise adaptée et entreprise adaptée de travail temporaire Annexe 12 - Référentiel de qualification des sorties à l'issue d'un parcours en entreprise adaptée et entreprise adaptée de travail temporaire

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	- 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,


Fabrice MASI

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

Annexe 1

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'écêtement).

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.

Annexe 2

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.

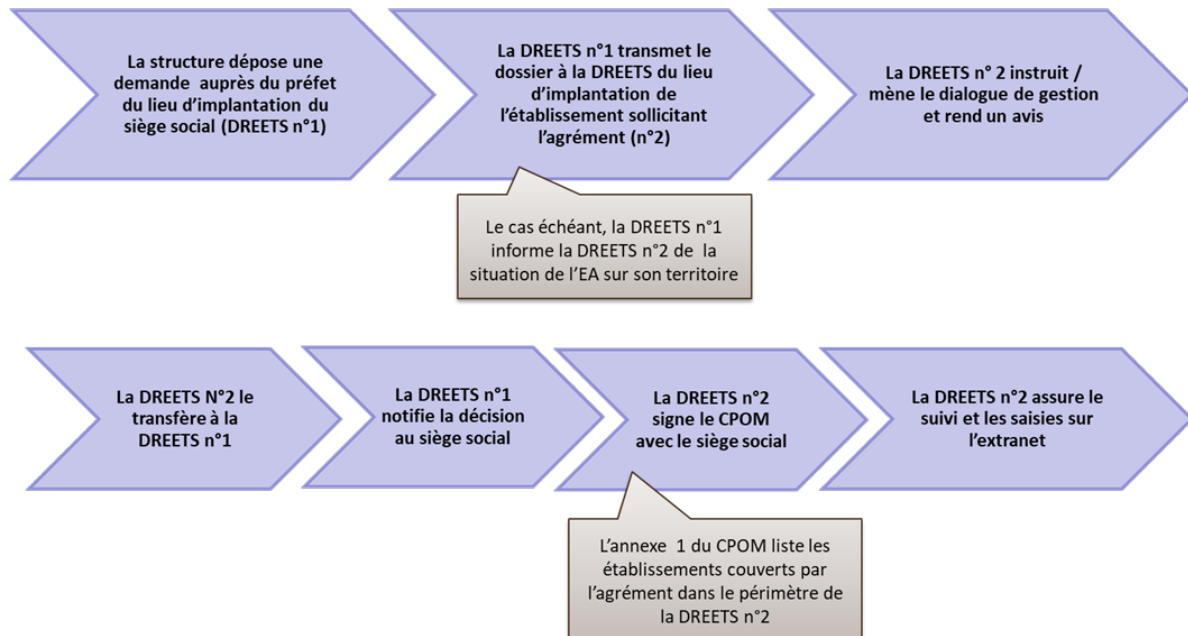
2.2 Instruction coordonnée

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)...

Annexe 3

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'écramentements** (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'écèlement « 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'écèlement « 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'écèlement dit « plafond » au titre de l'article D. 5213-63-1 du Code du travail

L'écèlement 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 écêtements, puis le cas échéant à des régularisations d'écêtements.

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

Annexe 4

FICHE N° 3A

MODALITÉS DE CALCUL DU MONTANT MODULÉ CDD TREMPLIN

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	$\begin{aligned} &\text{Nombre de femmes en poste sur l'année en CDD Tremplin} \\ &+ \\ &\text{Nombre de salariés de moins de 30 ans en poste sur l'année en CDD Tremplin} \\ &+ \\ &\text{Nombre de salariés bénéficiaires d'un minimum social en poste sur l'année en CDD Tremplin} \\ &+ \\ &\text{Nombre de personnes recrutées sur l'année en CDD Tremplin} \\ \hline &\text{Nombre total de salariés en CDD Tremplin présents sur l'année} \\ &\text{(contrat en cours au 1er janvier N-1)} \end{aligned}$
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	- 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	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. Le critère est divisé en deux sous-critères : 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	$\frac{\begin{aligned} &\text{Nombre de salariés en CDD Tremplin ayant suivi au moins une formation qualifiante} \\ &+ \\ &\text{Nombre de salariés en CDD Tremplin ayant réalisé au moins une mise à disposition} \\ &+ \\ &\text{Nombre de salariés en CDD Tremplin ayant réalisé au moins une période de mise en situation en milieu professionnel} \end{aligned}}{\text{Nombre total de salariés en CDD Tremplin présents sur l'année (contrats en cours au 1er janvier N-1)}}$
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	- 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.

	- 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	Somme du sous critère 1 et du sous critère 2. <i>Exemple :</i> ➤ Résultat obtenu au sous-critère 1 : 30 % ➤ Résultat obtenu au sous-critère 2 : 40 % Résultat du critère 2 : 30 % + 40 % = 70 % 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 3 : les résultats constatés à la sortie du CDD Tremplin (40 %)

Présentation du critère	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. Le critère est divisé en deux sous-critères : - 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	- 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 : ○ 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.

	○ 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	Somme du sous-critère 1 et du sous-critère 2. <i>Exemple :</i> ➤ Résultat obtenu au sous-critère 1 : 40 % ➤ Résultat obtenu au sous-critère 2 : 20 % Résultat du critère 3 : 40% + 20% = 60 % 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.

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.

Annexe 5

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/DDETSP 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/DDETSP 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).

Annexe 6

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	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). 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.	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.
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	Le prêt de main d'œuvre entre entreprises requiert (Art. D.5213-83 et 84 Code du travail) : ✓ 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.	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. <i>/!\ Les durées excessives peuvent être requalifiées en prêt de main d'œuvre illégal ou en travail dissimulé pour l'entreprise cliente.</i>
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.

Annexe 7

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 ;
- Bénéficier 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) ;
- Bénéficier 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 ;
- Bénéficier 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 des 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).

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

L'atteinte ou l'écart à la cible doit être annuellement évoqué dans le cadre des dialogues de gestion et participe à la définition 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'article L. 5212-3 du code du Travail
Attribution formalisée de la RQTH par la CDAPH	• Titulaires de l'AAH • Titulaires de Carte mobilité inclusion • Bénéficiaires de l'orientation en milieu protégé Depuis loi 3DS et loi plein emploi les jeunes de 15 à 20 ans : • 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)	☐ Aux BOE suivants • 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. ☐ À l'ensemble des personnes mentionnés à l'article L.351-5 du code général de la fonction publique	Sont visées les catégories mentionnées au code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre : Art L. 241-3: - 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. Art L. 241-4 : - 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	Être sans emploi depuis au moins 24 mois continus ou discontinus dans les 48 derniers mois. Être bénéficiaire de minima social (, ASI, ASS, ADA, ATA, AV, 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 depuis moins de 12 mois d'un établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT). 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). Sortir depuis moins de 12 mois d'un centre de formation des apprentis avec un projet professionnel à consolider. Ressortir d'une autre situation relevant de l'expertise technique du service public de l'emploi.	Être sans emploi. Courir le risque de perte d'emploi en raison du handicap.	Être sans emploi. Courir le risque de perte d'emploi en raison du handicap.

	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	Être sans emploi depuis au moins 24 mois continus ou discontinus dans les 48 derniers mois. Bénéficier 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. Sortir depuis moins de 12 mois d'un établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT). Sortir depuis moins de 12 mois d'un établissement et service et de réadaptation professionnelle (ESRP). 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. 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. Sortir depuis moins de 12 mois d'une unité localisée pour l'inclusion scolaire (ULIS) ou d'un établissement régional d'enseignement adapté (EREA). Sortir depuis moins de 12 mois d'un centre de formation des apprentis avec un projet professionnel à consolider. Être âgé de plus de 55 ans. Bénéficier d'une pension d'invalidité de catégorie 1 ou 2.	Être sans emploi. Courir le risque de perte d'emploi en raison du handicap.	Être sans emploi. Courir le risque de perte d'emploi en raison du handicap.

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 adpatée 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				
Création ou reprise d'entreprise					X			
Intégration dans la fonction publique					X			

		Qualification de la sortie				Evénements 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

Consignes

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

Partie 1 – Fiche d'identité de l'organisme candidat à l'agrément

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 (Facteurs de succès et de contraintes)		
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.

COMPTE DE RESULTAT PREVISIONNEL			
	Année 1	Année 2	Année 3
PRODUITS (HT)			
Produits Exploitation	0	0	0
Ventes de marchandises			
Production stockée			
Prestations de services			
Produits hors exploitation	0	0	0
Subvention			
Autres produits			
Produits financiers			
Produits exceptionnels			
TOTAL PRODUITS	0	0	0
CHARGES (HT)			
CHARGES D'EXPLOITATION			
Achats (charges variables)	0	0	0
Achat de marchandises			
Sous-traitance			
Variation de stock			
Achats de fournitures	0	0	0
Eau			
Electricité			
Fournitures d'entretien			
Fournitures administratives			
Fournitures diverses			
Charges externes	0	0	0
Loyers de crédit-bail			
Loyers et charges locatives			
Assurances			
Entretien (locaux, matériel)			
Documentation			
Autres charges externes	0	0	0
Honoraires			
Frais d'acte et de contentieux			
Affranchissements			
Téléphone			
Internet			
Publicité			
Frais de transport			
Emballages et conditionnement			
Voyages et déplacements			
Divers			
Frais de personnel	0	0	0
Rémunération du dirigeant			
Cotisations sociales du dirigeant			
Salaires et charges sociales des salariés			
Commissions versées			
Dotation aux amortissements (DAP)			
CHARGES FINANCIERES	0	0	0
Agios et intérêts payés			
CHARGES EXCEPTIONNELLES			
TOTAL CHARGES	0	0	0
RESULTAT avant impôts	0	0	0
Impôts sur les bénéfices *			
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	
			âgés 56 ans et plus	Hommes	
				Femmes	
	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	

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 ?

.....

.....

.....

Consignes

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

Partie 1 - Fiche d'identité de l'organisme candidat à l'agrément**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 (Facteurs de succès et de contraintes)		
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
Ventes de marchandises			
Production stockée			
Prestations de services			
Produits hors exploitation	0	0	0
Subvention			
Autres produits			
Produits financiers			
Produits exceptionnels			
TOTAL PRODUITS	0	0	0
CHARGES (HT)			
CHARGES D'EXPLOITATION			
Achats (charges variables)	0	0	0
Achat de marchandises			
Sous-traitance			
Variation de stock			
Achats de fournitures	0	0	0
Eau			
Electricité			
Fournitures d'entretien			
Fournitures administratives			
Fournitures diverses			
Charges externes	0	0	0
Loyers de crédit-bail			
Loyers et charges locatives			
Assurances			
Entretien (locaux, matériel)			
Documentation			
Autres charges externes	0	0	0
Honoraires			
Frais d'acte et de contentieux			
Affranchissements			
Téléphone			
Internet			
Publicité			
Frais de transport			
Emballages et conditionnement			
Voyages et déplacements			
Divers			
Frais de personnel	0	0	0
Rémunération du dirigeant			
Cotisations sociales du dirigeant			
Salaires et charges sociales des salariés			
Commissions versées			
Dotation aux amortissements (DAP)			
CHARGES FINANCIERES	0	0	0
Agios et intérêts payés			
CHARGES EXCEPTIONNELLES			
TOTAL CHARGES	0	0	0
RESULTAT avant impôts	0	0	0
Impôts sur les bénéfices *			
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	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

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

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/DEETS/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/DEETS/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 INTEGRATION 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 création 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 création 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			
	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			
	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/R/	÷DIV/R/	÷DIV/R/
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/R/	÷DIV/R/	÷DIV/R/
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 duau..... ;

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 ⁱ . 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

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

CONTRAT [ANNUUEL] / [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 contratCe 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'EAT'T 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

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

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/DEETS/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/DEETS/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	Objectif négocié	Réalisé	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			
	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			
	Dont nombre de travailleurs handicapés éligibles bénéficiant d'un accompagnement individuel ou collectif à la définition du projet durant les périodes d'inter-missions			
	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 formaion (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 du
au..... ;
 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

Le Préfet de région de représenté par le Directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidaritésⁱ. Signature : Cachet :	L'organisme (représentant légal de l'entreprise adaptée de travail temporaire) représenté par (certifie l'exactitude des renseignements portés ci-dessus) Signature : Cachet :
---	--

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

Annexe 10

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
<u>Attribution formalisée de la RQTH par la CDAPH</u>	• Titulaires de l'AAH • Titulaires de Carte mobilité inclusion • Bénéficiaires de l'orientation en milieu protégé Depuis loi 3DS et loi plein emploi les jeunes de 15 à 20 ans : • 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)	☐ <u>Aux BOE suivants</u> • 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. ☐ <u>À l'ensemble des personnes mentionnés à l'article L.351-5 du code général de la fonction publique</u>	Sont visées les catégories mentionnées au code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre : Art L. 241-3: - 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. Art L. 241-4: - 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	Être sans emploi depuis au moins 24 mois continus ou discontinus dans les 48 derniers mois. Être bénéficiaire de minima social (ASI, ASS, ADA, ATA, AV, 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 depuis moins de 12 mois d'un établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT). 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). Sortir depuis moins de 12 mois d'un centre de formation des apprentis avec un projet professionnel à consolider. Ressortir d'une autre situation relevant de l'expertise technique du service public de l'emploi.	Être sans emploi. Courir le risque de perte d'emploi en raison du handicap.	Être sans emploi. Courir le risque de perte d'emploi en raison du handicap.

	EA « socle » CDI ou CDD	EA « socle » Contrat CDD Tremplin	Entreprise adaptée de travail temporaire
Recrutement direct par l'entreprise adaptée ou l'entreprise adaptée de travail temporaire	Être sans emploi depuis au moins 24 mois continus ou discontinus dans les 48 derniers mois. Bénéficier 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 Sortir depuis moins de 12 mois d'un établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT) Sortir depuis moins de 12 mois d'un établissement et service et de réadaptation professionnelle (ESRP) 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, 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 Sortir depuis moins de 12 mois d'une unité localisée pour l'inclusion scolaire (ULIS) ou d'un établissement régional d'enseignement adapté (EREA). Sortir depuis moins de 12 mois d'un centre de formation des apprentis avec un projet professionnel à consolider Être âgé de plus de 55 ans Bénéficier d'une pension d'invalidité de catégorie 1 ou 2	Être sans emploi. Courir le risque de perte d'emploi en raison du handicap.	Être sans emploi. Courir le risque de perte d'emploi en raison du handicap.

Annexe 12

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	

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles

Arrêté du 2 avril 2025 portant composition de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministères chargés des affaires sociales

NOR : TSSR2530158A

La ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 78-457 du 17 mars 1978 modifié fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de l'administration centrale et des services extérieurs du ministère du travail et du ministère de la santé et de la sécurité sociale ;

Vu le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, notamment son article 1^{er} ;

Vu le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État ;

Vu le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, notamment l'article 10 ;

Vu l'arrêté du 24 mai 2022 relatif à la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi, de l'insertion, de la santé et des solidarités ;

Vu l'arrêté du 20 janvier 2025 portant composition de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministères chargés des affaires sociales ;

Vu le procès-verbal du résultat des élections de décembre 2022 pour la désignation des représentants du personnel à la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministères chargés des affaires sociales ;

Sur proposition de la directrice des ressources humaines,

Arrête :

Article 1^{er}

Sont nommés représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministères chargés des affaires sociales :

NIVEAUX	MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLÉANTS	LISTE
Niveau supérieur de fonctions	M. Pascal LEPRETRE M. Frédéric ALBERT	M. Gilles HEBBRECHT M. Pascal MELIHAN-CHEININ	UNSA
Autres niveaux de fonctions	M. Aurélien MANSART Mme Sandrine PERROT M. Ponemoudy KICHENASSAMY Mme Isabelle FOUQUE	Mme Marion DUVAL Mme Mary-Ann PIPER M. Nicolas TONUS Mme Jaspal DE OLIVEIRA GIL	CGT
	M. Laurent PETELET M. Théophile TOSSAVI M. Franck DOLLE	M. Lailina ASSANI M. Romuald SAZERAT M. Moussa DABO	CFDT
	Mme Caroline PAUL Mme Isabelle LAFAYE	M. Romain FLEURY M. Yacine KHATTAL	UNSA
	M. Alain PLACET	Mme Karima MAHIDA	FO

Article 2

Sont nommés représentants de l'administration à la commission administrative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministères chargés des affaires sociales :

Membres titulaires

- Mme Caroline GARDETTE-HUMEZ, directrice des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- Mme Géraldine BOFILL, cheffe du Service des politiques sociales et des parcours et adjointe à la directrice des ressources humaines, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- Mme Fabienne BOUSSIN, cheffe du Service du pilotage et de la gestion des ressources humaines et adjointe à la directrice des ressources humaines, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- M. Benoît GERMAIN, sous-directeur du dialogue social, politiques sociales et conditions de travail, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- Mme Gwenaëlle BOISARD, directrice adjointe de l'Unité départementale des Hauts-de-Seine, Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France ;
- Mme Maxime-Margaret LOIRY, adjointe au chef du Bureau des personnels contractuels, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- M. Maxime BEAUGRAND, chef du Bureau des personnels contractuels, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- Mme Odile BRISQUET, cheffe du Bureau du droit de la fonction publique et de la déontologie, Sous-direction de l'administration, Direction des affaires juridiques ;
- M. Cyril PERIÉ, adjoint au chef de la Division des affaires générales, Direction de la sécurité sociale ;
- Mme Sandrine LEFEVRE, responsable ressources humaines et management social, Direction régionale de l'économie de l'emploi du travail et des solidarités des Hauts-de-France ;

- M. Julien COMBOT, adjoint au sous-directeur du dialogue social, politiques sociales et conditions de travail, chef du Bureau du dialogue social, de l'expertise juridique et statutaire Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- M. Gilles PEREIRA, chef de la Mission qualité de vie au travail, santé et sécurité au travail, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles.

Membres suppléants

- Mme Juliette CAHEN, cheffe du Bureau procédures individuelles et précontentieux, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- M. Nicolas BURGAIN, adjoint à la cheffe du Bureau procédures individuelles et précontentieux, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- M. Jérôme SCHIAVONE, chef du Bureau santé, sécurité au travail et qualité de vie au travail, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- M. Alexandre DELPORT, chef de la Division des affaires générales, Direction de la sécurité sociale ;
- M. Arnaud SEGUIN, chef du Bureau des partenariats et diversification des parcours individuels, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- Mme Véronique VERBIE-DUFAY, adjointe à la cheffe du Bureau des ressources humaines et des affaires générales, Direction générale du travail ;
- Mme Carine DELPY, cheffe du Bureau des ressources humaines et des affaires générales, Direction générale du travail ;
- Mme Shérazade GACEM, adjointe à la cheffe du Bureau des ressources humaines et des affaires générales, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- Mme Laurence DEGENNE-SHORTEN, directrice adjointe de l'Unité départementale de la Seine-Saint-Denis, Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France ;
- M. Stéphane SCHEMBRE, responsable des ressources humaines, Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France ;
- Mme Véronique VEDIE, cheffe du Bureau des ressources humaines et des affaires générales, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- M. Laurent JUGEAU, chargé de mission au Service du pilotage et de la gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles.

Article 3

L'arrêté du 20 janvier 2025 portant composition de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministères chargés des affaires sociales est abrogé.

Article 4

La directrice des ressources humaines est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Bulletin officiel Santé - Protection sociale - Solidarité et au Bulletin officiel Travail - Emploi - Formation professionnelle.

Fait le 2 avril 2025.

Pour la ministre et par délégation :
La cheffe du Bureau procédures
individuelles et précontentieux,
Juliette CAHEN



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

CIRCULAIRE N° DGEFP/MIP/METH/MPP/2025/41 du 4 avril 2025 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (parcours emploi compétences, contrats initiative emploi, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, entreprises adaptées de travail temporaire, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification)

La ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles

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)

Monsieur le contrôleur budgétaire et comptable ministériel

Référence	NOR : TSSD2508968C (numéro interne : 2025/41)
Date de signature	04/04/2025
Emetteur	Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
Objet	Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (parcours emploi compétences, contrats initiative emploi, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, clauses sociales).
Actions à réaliser	- Remontée des programmations relatives au FIE ; - Publication d'arrêtés préfectoraux conformes sur les contrats aidés ; - Dialogues de gestion et conventionnement des structures.
Résultat attendu	Application des règles relatives au FIE au titre de 2025.
Echéance	Trois semaines après la publication de la circulaire.
Contacts utiles	Sous-direction Parcours d'accès à l'emploi Mission Insertion professionnelle (MIP) Tél. : 01 44 38 28 31 Mél. : dgefp.mip@emploi.gouv.fr Mission Emploi des travailleurs handicapés (METH) Mél. : dgefp.meth@emploi.gouv.fr Sous-direction Financement et modernisation Mission Pilotage et performance (MPP) Mél. : dgefp-mpp@emploi.gouv.fr
Nombre de pages et annexes	6 pages + 6 annexes - FICHES 1 à 6 (29 pages) FICHE 1 : Parcours emploi compétences (PEC) et contrats initiative emploi (CIE) FICHE 2 : Insertion par l'activité économique (IAE) FICHE 3 : Entreprises adaptées (EA) et entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) FICHE 4 : Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) FICHE 5 : Clauses sociales d'insertion (CSI) FICHE 6 : Ventilation régionale et pilotage budgétaire du Fonds d'inclusion dans l'emploi
Résumé	En 2025, le pilotage des dispositifs sera résolument orienté vers la qualité de l'accompagnement et la réponse aux besoins des entreprises. Les moyens seront orientés en prenant en compte la capacité effective des structures à accompagner les publics vers l'emploi et en cohérence avec les priorités établies par les comités territoriaux pour l'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	Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) ; insertion par l'activité économique (IAE) ; entreprise adaptée (EA) ; entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) ; parcours emplois compétences et contrat initiative emploi (PEC, CIE) ; groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), clause sociale d'insertion (CSI).

Classement thématique	Emploi/Chômage
Textes de référence	- Article L. 5134-19-1 du Code du travail et suivants relatifs au contrat unique d'insertion ; - Article L. 5134-20 du Code du travail et suivants relatifs au contrat d'accompagnement dans l'emploi ; - Article L. 5134-65 du Code du travail et suivants relatifs au contrat initiative emploi ; - Article L. 5132-1 du Code du travail et suivants relatifs à l'insertion par l'activité économique ; - Article L. 5213-13 du Code du travail et suivants relatifs aux entreprises adaptées et entreprises adaptées de travail temporaire ; - Article L. 1253-1 du Code du travail et suivants relatifs aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.
Circulaire abrogée	Circulaire n° DGEFP/MIP/METH/MPP/2024/14 du 7 février 2024 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (parcours emploi compétences, contrats initiative emploi, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification)
Circulaire / instruction modifiée	Néant
Rediffusion locale	Néant
Document opposable	Oui
Déposée sur le site Légifrance	Non
Publiée au BO	Oui
Date d'application	Immédiate

Dans un contexte de ralentissement du marché du travail où persistent toutefois d'importantes difficultés de recrutement, les leviers du Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) doivent permettre le rapprochement des demandeurs d'emploi avec les entreprises et concourir à l'atteinte de l'objectif du plein emploi.

En 2025, vous veillerez particulièrement à :

- **Piloter et articuler les dispositifs en cohérence avec les stratégies et actions territoriales** décidées et mises en œuvre dans les comités territoriaux pour l'emploi, avec une attention particulière portée aux publics jeunes, seniors, en situation de handicap et bénéficiaires des minima sociaux ;
- **Orienter les moyens au regard de la capacité effective des structures à accompagner les publics vers l'emploi** ; celle-ci sera appréciée dans le cadre des dialogues de gestion sur la base des résultats en termes de sortie en emploi et en emploi durable au regard des caractéristiques des publics accompagnés, de la dynamique du bassin d'emploi et de votre connaissance de la qualité et de l'intensité du travail d'accompagnement réalisé, qui doit offrir aux personnes des opportunités en entreprise y compris par des immersions ou des contrats courts ;
- **Développer les relations des structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE), des entreprises adaptées (EA) et des entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) avec les entreprises du territoire** pour inscrire ces dernières dans des partenariats économiques ou des filières et pour multiplier les opportunités d'immersion et de recrutement pour les publics en insertion.

En cohérence avec les nouvelles modalités de gouvernance du réseau pour l'emploi, **vous disposerez de marges de manœuvre accrues à travers le financement d'initiatives territoriales au service des projets de territoire et des possibilités de fongibilité accrues entre dispositifs**. Cette souplesse doit vous permettre d'articuler les différents outils de la politique d'insertion professionnelle au service des stratégies territoriales, dans le respect des orientations nationales du FIE. **Elle appelle un pilotage particulièrement vigilant afin de respecter vos enveloppes financières, dans un contexte où l'exécution budgétaire 2025 est particulièrement contrainte.**

Vous veillerez à présenter la circulaire relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi en comité d'administration régionale.

1. Insertion par l'activité économique (IAE) : veiller au ciblage des publics, à la qualité de l'accompagnement et au renforcement des liens entre les structures d'insertion et les entreprises

Le budget dédié aux aides aux postes s'élèvera à **1 323 M€**. **Vous veillerez, à travers les conventionnements, à orienter ces moyens financiers en fonction de la capacité effective des structures à accompagner les publics vers le marché du travail.**

Dans la continuité de 2024, l'année 2025 doit ainsi permettre de **renforcer le pilotage par la qualité de l'IAE, et en particulier le ciblage des personnes les plus éloignées du marché du travail, dans le contexte de généralisation de l'accompagnement rénové des allocataires du revenu de solidarité active (RSA)¹, la mobilisation de la formation et des immersions professionnelles pendant les parcours et le développement des relations avec les entreprises.**

De nouveaux tableaux de bord sont mis à votre disposition pour éclairer la décision du niveau de conventionnement et fixer les objectifs propres à chaque structure. Les indicateurs figurant dans ces tableaux reprennent notamment ceux qui entrent dans le calcul de la modulation à la performance.

Dans le cadre de la réforme du réseau pour l'emploi, **une attention particulière sera portée au développement des relations des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) avec les organismes référents du réseau pour l'emploi** (France travail, missions locales, Cap Emploi, Conseils départementaux et leurs délégataires) pour encourager l'inscription à France Travail, permettre l'accès à l'offre de service du réseau pour l'emploi et éviter toute rupture d'accompagnement de la personne à la sortie du parcours dans l'IAE.

Vous veillerez également à renforcer le lien avec les employeurs privés et publics afin d'anticiper et sécuriser la sortie du parcours : développement des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) en cours de parcours, mise en œuvre d'actions de formation à partir d'un besoin de compétences identifié sur le bassin d'emploi, accompagnement de l'employeur final pour sécuriser la mise en emploi à l'issue du parcours, rapprochement des filières en tension de recrutement.

À ce titre, **les crédits spécifiques dédiés à l'IAE dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC IAE), s'établissent à 70 M€**. Les plans régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC) pourront être mobilisés de manière complémentaire pour les salariés inscrits comme demandeurs d'emploi. L'axe 2 du PIC doit permettre de soutenir la mobilisation coordonnée des sources de financement au bénéfice des salariés dans l'IAE.

¹ Se référer à la fiche relative aux lignes directrices sur l'IAE dans le cadre de l'accompagnement rénové des allocataires du RSA qui sera publiée dans le courant de l'année 2025.

Vous serez enfin vigilants à la mobilisation des partenaires que sont les départements en matière de cofinancement de l'IAE. Cette mobilisation est essentielle au regard de l'augmentation continue des crédits de l'État depuis 2018 en faveur de l'IAE (+78 %), et des enjeux liés à l'accompagnement rénové des allocataires du RSA. Vous vous assurerez que le niveau de l'engagement de cofinancement est identique à l'année précédente. De manière générale, les financements de l'État n'ont pas vocation à compenser les baisses de financement des départements. Il est à noter que la baisse significative du volume et des paramètres des contrats aidés pourra générer de moindres dépenses de cofinancement des départements. Ces marges pourront être mobilisées au profit des autres dispositifs d'insertion.

2. Consolider la capacité de réponse des entreprises adaptées (EA) et entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) par un pilotage resserré des moyens financiers dans les territoires

Les crédits 2025 s'élèvent à 481,7 M€.

Dans la continuité de l'année 2024, **vous veillerez à un pilotage resserré des enveloppes**, notamment en organisant les réallocations de moyens entre les entreprises adaptées d'un même territoire. Vous porterez une **attention particulière à l'effectivité des accompagnements mis en œuvre, notamment en matière de médiation vis-à-vis des employeurs, et à leurs résultats sur les parcours des bénéficiaires et en matière d'accès à l'emploi durable.**

L'État poursuit son soutien aux entreprises adaptées en **maintenant un financement, au titre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) en 2025, à hauteur de 11 M€.** L'AGEFIPH, qui assure la gestion du dispositif pour le compte de l'État, s'assurera une fois par trimestre de partager avec les DREETS la situation des programmes de formation financés par le PIC EA et bénéficiant aux EA de votre territoire.

Le comité régional relatif aux entreprises adaptées est intégré au comité régional pour l'emploi et doit garantir un partage transparent de l'information sur l'état des lieux des structures agréées dans le territoire, en associant notamment l'AGEFIPH. Vous veillerez à mieux faire connaître les entreprises adaptées et les entreprises adaptées de travail temporaire comme porteuses de solutions auprès des acteurs des filières économiques du territoire.

3. Mobiliser les contrats aidés au profit des personnes les plus éloignées du marché du travail et des employeurs les plus insérants

Les moyens dédiés aux contrats aidés sont en forte baisse en 2025, à 68,1 M€, correspondant à 32 000 parcours emplois compétences (PEC) sur la base des paramètres moyens notifiés dans la présente circulaire.

Ces moyens, en forte diminution, pourront permettre de financer alternativement des parcours emplois compétence (PEC) ou contrats initiative emploi (CIE) et devront être mobilisés au service de priorités territoriales à destination de publics prioritaires (seniors, résidents de quartiers prioritaires de la ville ou de zones France Ruralités Revitalisation), de bassins d'emploi (exemple des CIE « engagements pour le renouveau des bassins miniers » mis en place dans le Nord et le Pas-de-Calais) ou encore de secteurs ou métiers en tension (petite enfance, métiers de la solidarité et de l'autonomie). Vous veillerez à vous coordonner à ce titre avec les collectivités territoriales.

Vous serez particulièrement attentifs au respect de l'enveloppe physico-financière qui vous est allouée.

Dans la continuité des efforts réalisés en 2024, vous veillerez à poursuivre l'effort de prescription des PEC et des CIE à destination des publics les plus éloignés du marché du travail et à prescrire ces contrats auprès d'employeurs présentant de bonnes garanties en matière d'accompagnement et de taux d'insertion.

L'objectif de cofinancement par les conseils départementaux sur les enveloppes de PEC est porté à 17 %. Vous veillerez au respect des engagements pris par les départements et à la mobilisation d'outils permettant une fluidité et un lissage dans la gestion (lettre d'intention et convention annuelle d'objectifs et de moyens).

4. Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

Les GEIQ mettent à disposition des entreprises adhérentes des personnes éloignées du marché du travail, dans le cadre de contrats en alternance. Ils participent ainsi d'une démarche d'insertion professionnelle, mais également de développement de filières et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) territoriale et d'offre de services aux entreprises. Pour 2025, les crédits s'établissent à 12,76 M€.

5. Clauses sociales

La Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, dite « Climat et Résilience » prévoit l'inscription de considérations sociales dans tous les marchés publics supérieurs aux seuils européens à compter d'août 2026. Le recours aux clauses sociales d'insertion devrait donc se développer encore. Elles constituent des opportunités de mise en situation professionnelle pour des publics éloignés du marché du travail. Le réseau des facilitateurs de clauses sociales est déterminant pour accompagner les acheteurs et les publics en insertion. Vous veillerez à le stabiliser en 2025 et à poursuivre sa pleine mobilisation, en coopération avec le coordinateur régional, au bénéfice de parcours d'insertion durable sur le marché du travail.

* * *

Comme en 2024, des échanges réguliers seront organisés au niveau ministériel, afin de garantir un pilotage national resserré du Fonds d'inclusion dans l'emploi répondant à l'exigence et aux ambitions politiques du Gouvernement.

Nous comptons sur votre mobilisation dans la mise en œuvre de cette circulaire par laquelle vous œuvrez à la transformation des politiques d'insertion au profit des personnes éloignées de l'emploi et des entreprises.

La ministre du travail, de la santé,
des solidarités et des familles,



Catherine VAUTRIN

La ministre chargée du travail
et de l'emploi,



Astrid PANOSYAN-BOUVET

Annexe 1

Fiche 1 : Parcours emploi compétences (PEC) et contrats initiative emploi (CIE)**1. Orientations générales relatives aux PEC et CIE**

L'enveloppe dédiée aux contrats aidés est en forte baisse en 2025 (-78 % en AE) et correspond à **l'équivalent de 32 000 parcours emplois compétences (PEC), avec des paramètres de prise en charge en diminution par rapport à 2024**. Les crédits associés sont en forte baisse au niveau national.

Des enveloppes financières limitatives sont notifiées aux régions, qui doivent être respectées en autorisations d'engagement (AE) et en crédits de paiement (CP).

Dans le respect de cette enveloppe, peuvent être prescrits des parcours emploi compétence (PEC) ou des contrats initiatives emploi (CIE), selon des paramètres que les préfets ont toute latitude pour déterminer et modifier dans le cadre de leur programmation et en soutien de leurs stratégies territoriales. Les arrêtés préfectoraux fixant ces paramètres devront être transmis à la DGEFP pour information.

1.1 Les paramètres de prise en charge des contrats aidés reposent sur des paramètres moyens qui peuvent être adaptés, dans le respect des enveloppes financières, par les préfets de région

Parcours emploi compétences	Paramètres moyens pris en compte
Taux de prise en charge Métropole	37 %
Taux de prise en charge Outre-mer	43,5 %
Durée de la prise en charge	6 mois
Durée hebdomadaire	21 heures
Taux de cofinancement minimal	17 %

Il est rappelé que la durée minimale de prise en charge s'établit à 6 mois - en conséquence ce paramètre ne peut éventuellement être modifié qu'à la hausse, le cas échéant en modulant à la baisse d'autres paramètres pour respecter l'enveloppe. Par ailleurs le taux de prise en charge ne peut excéder 95 % (47 % pour des CIE).

1.2 La sélection des bénéficiaires doit permettre de recruter les personnes les plus éloignées de l'emploi

Dans un contexte de réduction significative des volumes et des paramètres des contrats aidés pour l'année 2025, il est impératif d'orienter prioritairement les moyens disponibles vers les publics les plus éloignés de l'emploi. **À cet effet, vous veillerez à identifier les publics prioritaires en cohérence avec les stratégies territoriales définies avec les acteurs locaux. L'accent devra être mis sur l'orientation vers les contrats ou les secteurs les plus insérants, favorisant un parcours structurant vers l'emploi durable.**

À titre d'exemple, la région Occitanie a lancé en 2024 une expérimentation intitulée « CIE-séniors ». Cette expérimentation cible 4 départements au taux d'emploi des séniors particulièrement bas et a pour objectif de permettre à ce public (demandeurs d'emploi de 55 ans et plus et demandeurs d'emploi de longue durée de 50 ans et plus) de bénéficier de contrats aidés du secteur marchand. La moitié des contrats expérimentaux sont prescrits pour des femmes, 76 % sont des contrats à durée indéterminée (CDI), dans des secteurs d'activités diversifiés : commerce, distribution, hôtels/cafés/restaurants, entretien, réparation automobile, bâtiment et travaux publics (BTP), transport, pharmacie. L'âge moyen estimé des personnes en CIE Séniors est de 56-57 ans.

1.3 Les préfets et les DREETS doivent porter une vigilance particulière au cofinancement des contrats aidés par les conseils départementaux

En application des dispositions légales, la signature des conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM) doit intervenir préalablement à la signature des cerfas de contrats aidés.

En amont de la signature des CAOM, **il est demandé de proposer aux départements de rédiger une lettre d'intention**. Ce document n'a pas vocation à remplacer la CAOM, mais à permettre une continuité des entrées en parcours des allocataires du RSA et à favoriser ainsi le lissage des engagements sur l'année. La négociation doit porter sur un **objectif de cofinancement d'au moins 17 % concernant l'enveloppe de PEC**, réaliste par rapport à la capacité du département de respecter les engagements pris.

En cohérence, l'instruction n° DGEFP/DFT/2025/10 du 20 mars 2025 relative à la mise en œuvre de la contractualisation 2025-2027 entre l'État et les conseils départementaux pour l'insertion et l'emploi dans le cadre de la réforme pour le plein emploi précise **que la fixation du niveau et des modalités de co-financement de la contractualisation pour l'insertion et l'emploi doit tenir compte des engagements pris par la collectivité au titre du cofinancement des contrats** (existence d'une lettre d'intention et/ou d'une CAOM, délais de signature permettant la continuité des prescriptions, niveau des engagements souscrits et évolution par rapport aux années précédentes). Vous pourrez ainsi faire levier sur la contractualisation 2025-2027 pour l'insertion et l'emploi afin de garantir a minima le maintien des engagements des conseils départementaux sur les dispositifs d'insertion professionnelle ciblant leurs publics, au premier rang desquels les bénéficiaires du RSA, et le respect des obligations légales incombant aux départements.

Les règles s'appliquant habituellement au cofinancement sont conservées :

- le cofinancement porte uniquement sur les allocataires du RSA ;
- l'aide à l'insertion professionnelle versée par le département s'établit à hauteur de 88 % du RSA socle, le solde étant financé par l'État ;
- au-delà de la couverture de l'aide à l'insertion professionnelle définie, le département peut décider de majorer sa participation et donc l'aide versée à l'employeur ;
- le département peut prescrire et effectuer lui-même le versement de l'aide à l'insertion professionnelle à l'employeur, ou effectuer une délégation de prescription à un organisme ou une délégation de gestion à l'Agence de services et de paiement.

Une fois signées, les CAOM doivent être transmises à la DGEFP.

En outre, le Fonds de mobilisation départemental pour l'insertion (FMDI) permet de valoriser les dépenses cofinancées par les départements au titre des contrats aidés et de l'IAE. Dans le cadre de l'enquête annuelle destinée à identifier le montant des dépenses effectuées, il est rappelé que les services de l'État doivent respecter les délais de transmission des données ainsi qu'être vigilants quant à la qualité des données transmises. Pour rappel, des instructions *ad hoc* relatives à l'enquête annuelle FMDI sont transmises chaque année à l'été.

2. Mise en œuvre des renouvellements

Les renouvellements de l'aide à l'insertion professionnelle dans le cadre d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CDI) sont possibles dans les mêmes conditions que pour un contrat à durée déterminée (CDD) à la différence près que la temporalité du renouvellement de l'aide est décorrélée du temps du contrat. Le prescripteur informe l'employeur de ses droits. L'employeur effectue sa demande de renouvellement en transmettant son bilan et le projet d'insertion dans l'emploi au titre du renouvellement.

Les renouvellements ne sont pas automatiques. Ils doivent être conditionnés à l'évaluation, par le prescripteur, de leur utilité pour le bénéficiaire et au respect des engagements de l'employeur.

L'employeur effectue la demande de renouvellement en fournissant un bilan des actions d'insertion effectuées et en présentant les suites du parcours d'insertion envisagées dans le cadre du renouvellement. Les prescripteurs sont garants de l'appréciation des demandes de renouvellements.

Il est rappelé que la durée maximale de parcours est de 24 mois sauf exceptions listées aux articles L. 5134-25-1 et L. 5134-67-1 du Code du travail.

Les arrêtés préfectoraux traduisent ces exigences en matière de renouvellement, dans le respect des dispositions du Code du travail susmentionnées et en prenant en compte l'enveloppe financière qui leur est notifiée.

Il est rappelé que les renouvellements sont comptabilisés en programmation et en suivi de consommation des enveloppes financières comme des « nouveaux contrats ».

3. Assurer les conditions d'un parcours insérant : les étapes clés des parcours emploi compétences (PEC) et des contrats initiative emploi (CIE)

Le positionnement des contrats uniques d'insertion (articles L. 5134-20 et L. 5134-65 du Code du travail) autour du **triptyque emploi-formation-accompagnement doit permettre d'en faire l'un des leviers efficaces de la politique de l'emploi et de la formation.**

Les grands principes de l'accompagnement développés au profit des contrats uniques d'insertion dans le secteur non-marchand (PEC) s'appliquent aux contrats aidés dans le secteur marchand (CIE), pour les régions qui décideraient d'en prescrire : **une mise en situation professionnelle, un accompagnement - la formation n'étant pas obligatoire pour les CIE - et un accès facilité à l'acquisition de compétences auprès d'employeurs de droit commun.**

4. Cibler les publics à partir du besoin diagnostiqué avec le demandeur d'emploi

La prescription des PEC et des CIE est centrée sur les publics éloignés du marché du travail au sens de « **personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi** » (articles L. 5134-20 et L. 5134-65 du Code du travail) pour lesquelles :

- la formation seule n'est pas l'outil le plus approprié (le frein à l'accès à l'emploi ne relève pas d'un défaut de qualification, mais plutôt d'expérience et de savoir-être professionnels, d'une rupture trop forte avec le monde de l'école et de la formation, etc.) ;
- les raisons de l'éloignement de l'emploi ne relèvent pas de freins périphériques lourds justifiant un parcours dans une structure dédiée à l'insertion (IAE, EA).

Dans ce cadre, l'évaluation de l'éligibilité des publics doit s'appuyer sur le diagnostic global conduit par le conseiller du service public de l'emploi. Ainsi, le prescripteur oriente le bénéficiaire vers le PEC ou le CIE lorsqu'il s'agit de la réponse la plus adaptée aux causes de son éloignement du marché du travail.

A contrario, s'agissant des publics ne rencontrant pas de difficultés particulières d'accès au marché du travail, d'autres mesures peuvent faciliter leur recrutement.

5. Sélectionner les employeurs en fonction de leurs capacités à proposer les conditions d'un parcours insérant

L'objectif d'insertion durable dans l'emploi, qui constitue la vocation même des contrats aidés, suppose une exigence réelle à l'égard des employeurs, qui doivent être sélectionnés sur la capacité à offrir des postes et un environnement de travail propices à un parcours d'insertion.

La sélection des employeurs doit se faire autour des critères indiqués ci-après :

- **Le poste doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et de compétences techniques** qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent ;
- **L'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien le salarié, que ce soit dans le cadre d'un PEC ou d'un CIE**, notamment au regard de l'effectivité de la désignation et de la mobilisation d'un tuteur ;
- **La formation est obligatoire dans le cadre d'un parcours en PEC**. Les employeurs proposant des formations *a minima* pré-qualifiantes doivent être prioritaires. S'agissant des CIE, les engagements en matière de formation sont encouragés, sans être obligatoires. De ce fait, un CIE ne peut être refusé à un employeur au seul motif que la mise en place d'une formation n'est pas prévue ;
- Le cas échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste doit être valorisée.

6. Renforcer le rôle du prescripteur en matière d'accompagnement des salariés avant, pendant et à la sortie du parcours emploi compétences

Pour produire leur plein effet, les contrats aidés doivent faire l'objet d'un accompagnement par le prescripteur. Cet accompagnement s'articule en quatre phases complémentaires :

- i. le diagnostic ;
- ii. l'entretien tripartite : il réunit le référent prescripteur, l'employeur et le futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide. Il doit permettre la formalisation des engagements ainsi que la déclinaison des compétences que le poste doit permettre d'acquérir parmi les compétences définies ;
- iii. le suivi pendant la durée du contrat : il prend la forme, selon le prescripteur, d'un suivi dématérialisé avec, le cas échéant, un livret et/ou des entretiens ciblés dans leur contenu (entretiens physiques ou téléphoniques, visites sur le lieu de travail). Il a pour objectif de s'assurer du bon déroulement du parcours, de vérifier la mise en œuvre effective des actions de formation et d'accompagnement définies pendant l'entretien tripartite et d'anticiper la fin du parcours emploi compétences. Il doit *a minima* comprendre 3 étapes : un suivi à l'issue de la période d'essai à un mois, un suivi à mi-contrat et un suivi aux $\frac{3}{4}$ du contrat ;
- iv. l'entretien de sortie, 1 à 3 mois avant la fin du contrat, pour les salariés en parcours emploi compétences sans solution à l'issue du contrat : il doit permettre de maintenir le bénéficiaire dans une posture de recherche active d'emploi, de faire le point sur les compétences acquises, d'évaluer le cas échéant l'opportunité d'un renouvellement de l'aide au regard de l'intérêt pour le bénéficiaire et des actions de formation engagées et de mobiliser des prestations ou des actions de formation notamment dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences. L'emploi accompagné pourra former l'un des relais d'accompagnement possibles pour les personnes en situation de handicap.

Annexe 2

Fiche 2 : Insertion par l'activité économique (IAE)

L'insertion par l'activité économique (IAE) est une solution importante mobilisable dans le cadre du réseau pour l'emploi. Elle permet d'apporter une réponse ciblée à certains types de publics très fragiles (allocataires du RSA, personnes issues de parcours de rue, personnes placées sous main de justice, etc.). Elle contribue au développement des territoires et à la réponse à leurs enjeux économiques, sociaux et environnementaux, et peut s'inscrire dans des filières d'avenir ou en tension (transition écologique, santé, petite enfance...).

Dans la continuité de 2024, l'année 2025 doit permettre de **renforcer le pilotage par la qualité de l'IAE, en portant une attention particulière** :

- **au ciblage des personnes les plus éloignées du marché du travail, notamment dans le contexte de généralisation de l'accompagnement renoué des allocataires du RSA ;**
- **à la mobilisation de la formation et des immersions professionnelles pendant les parcours ;**
- **au développement des relations avec les entreprises.**

Dans ce contexte, le budget dédié aux aides aux postes s'établit à **1 323 M€**.

En 2025, les services de l'État mettront l'accent sur les priorités précisées ci-après :

1. En 2025, les moyens seront orientés en priorité vers les structures de l'IAE démontrant une capacité à insérer des personnes fragiles sur le marché du travail

Vous mobiliserez le levier du niveau de conventionnement avec les structures en nombre d'équivalents temps plein (ETP) pour **orienter prioritairement les moyens vers les structures obtenant les meilleurs résultats**.

Vous apprécierez les résultats en termes de sortie en emploi au regard notamment des caractéristiques des publics accompagnés, de la dynamique et des spécificités du bassin d'emploi et de votre connaissance de la qualité et de l'intensité du travail d'accompagnement socio-professionnel réalisé, qui doit offrir aux personnes des opportunités en entreprise, y compris par des immersions (périodes de mise en situation en milieu professionnel [PMSMP]), des contrats courts ou des clauses sociales.

Le dialogue de gestion, organisé avec la structure, France Travail, et le cas échéant le département ou l'administration pénitentiaire, doit permettre d'apprécier cette qualité de l'accompagnement réalisé y compris au regard des objectifs fixés l'année précédente. Le dialogue de gestion s'appuie sur le bilan annuel d'activité remis dans le cadre du dossier unique d'instruction (DUI).

Vous prendrez également en compte, pour déterminer le niveau approprié de conventionnement, le nombre d'ETP conventionnés et réalisés en 2024.

Vous pourrez par ailleurs valoriser et soutenir dans ce cadre les démarches de partenariat ou de mutualisation de fonctions entre structures (ex. : partenariats communs avec des prescripteurs ou acteurs économiques du territoire, mutualisation de fonctions support, mise en place d'échanges de pratiques entre professionnels).

L'appréciation de la qualité du travail d'accompagnement des structures restera toutefois le critère prioritaire.

Les ETP sont financés dans la limite du conventionné entre l'État et la structure ; les ETP réalisés au-delà du conventionné sont à la charge de la structure. Les crédits notifiés constituent un plafond à ne pas dépasser pour les conventionnements.

Dans ce cadre, il est demandé aux DREETS et aux DDETS de prévoir et organiser le processus de réallocations (entre structures et départements) en cours d'année notamment par la méthode de la bourse aux postes au plus tard au mois de juin, dans une logique de dialogue avec les SIAE (se reporter à la fiche n° 6).

Une révision du système de modulation, qui continuera de reposer sur le ciblage des publics, l'effort d'insertion et la sortie en emploi, sera engagée en 2025 en concertation avec l'écosystème de l'insertion par l'activité économique et les services déconcentrés pour le rendre plus efficace et permettre une plus forte différenciation entre les structures.

Déclarations et suivi des réalisations

La régularité des déclarations (rythme mensuel) est indispensable pour permettre un pilotage par les services de l'État au plus près des heures payées et un dialogue suffisamment étayé entre l'État et les SIAE. Cette déclaration est facilitée par la mise en place, depuis 2022, de la dématérialisation des suivis mensuels et par le déploiement depuis le 1^{er} janvier 2025 du pré-renseignement des déclarations avec les données issues de la déclaration sociale nominative (DSN).

Pour rappel, l'Agence de services et de paiement (ASP) génère des alertes à l'attention des DDETS et des SIAE, faisant état des sous-réalisations, aux 5^{ème} et 10^{ème} mois de la convention. Ces alertes facilitent la préparation éventuelle d'avenants à la baisse des annexes financières. Un écart important non justifié entre le conventionné et le réalisé pourra justifier un avenant à la baisse du conventionnement.

Le rapport hebdomadaire disponible sur le portail Performance et outils de pilotage (POP) de suivi de la consommation physico-financière vous permettra de suivre le niveau de réalisation par région, département ou structure.

Mise à disposition de tableaux de bord POP

Afin d'outiller les dialogues de gestion, de nouveaux tableaux de bord sont mis à votre disposition via POP pour éclairer la décision du niveau de conventionnement et fixer les objectifs à chaque structure : <https://www.pilotage.emploi.gouv.fr> ¹.

Ces tableaux de bord présentent des données à la maille nationale, régionale, départementale et de chaque structure sur les ETP, notamment sur les caractéristiques des publics accompagnés, les sorties, les taux d'encadrement.

Structures en difficulté

Le dialogue de gestion doit faciliter la prise en compte des difficultés rencontrées par les structures et favoriser la recherche de solutions le plus en amont possible. Vous pourrez mobiliser les outils de droit commun à votre disposition pour soutenir les structures en difficulté et orienter les structures vers le diagnostic local d'accompagnement (DLA) ainsi que vers tout autre acteur pertinent (France Active, réseaux locaux de l'IAE...).

¹ IAE : Dispositif par thème-> emplois et insertion -> IAE-> IAE - Suivi ETP et financier.

Il est rappelé que l'aide à la consolidation du Fonds de développement de l'inclusion (FDI) est subordonnée à la présentation d'un plan de redressement comprenant des objectifs mesurables et des actions précises susceptibles de restaurer la viabilité économique de l'activité sur deux ou trois exercices. L'aide à la consolidation au titre du FDI doit exercer un effet de levier sur d'autres sources de financement (apports du siège ou des actionnaires de la structure, apports et subventions publics et privés divers, emprunts bancaires...). Afin d'apprécier la nature structurelle ou passagère des pertes, vous veillerez à associer le dispositif local d'accompagnement et les acteurs pertinents (France Active...) à vos décisions.

Vous veillerez également à informer la Commission inclusion et IAE attachée au Comité départemental pour l'emploi des structures dont l'organisation ou les conditions d'exercice de l'activité d'insertion ne permettent pas ou plus de réaliser une insertion de qualité, remettant en cause leur conventionnement avec l'État.

Création ou développement de structures

Le développement ou la création de structures ne peut relever, dans la limite de l'enveloppe notifiée, que d'un examen particulièrement attentif des projets dans le cadre du diagnostic préalable tenant notamment compte des éléments suivants :

- Publics ciblés ;
- Effectivité de l'accompagnement socio-professionnel ;
- Orientation vers les secteurs et métiers recruteurs sur le territoire, plus particulièrement ceux connaissant des tensions de recrutement ;
- Travaux avec les entreprises du territoire pour la conception de parcours prenant en compte leurs besoins en termes de compétences ;
- Utilité économique et sociale et contribution aux politiques publiques portées par l'État sur le territoire (en matière de transition écologique, de cohésion sociale, de lutte contre la pauvreté ou de lutte contre la récidive par exemple) et partenariats noués en conséquence par les structures.

Dans la continuité des années précédentes, les projets de développement ou de création portés par les entreprises d'insertion, les entreprises temporaires de travail d'insertion et les associations intermédiaires seront prioritaires par rapport à ceux portés par les ateliers et chantiers d'insertion.

La soutenabilité du financement dans une logique pluriannuelle sera prise en compte systématiquement.

À ce titre, les préfets de région, avec l'appui des DREETS, peuvent mettre en place un mécanisme d'allocation des aides aux postes entre départements tenant compte des décisions prises en matière de rééquilibrage du mix IAE. Ces perspectives tiennent également compte des projets d'ateliers et chantiers d'insertion (ACI) en milieu pénitentiaire qui ont fait l'objet d'un accord en 2024.

2. Dans le contexte de la réforme pour le plein emploi, vous veillerez à ce que les structures ciblent les personnes les plus éloignées du marché du travail

Une fiche vous sera transmise qui présente des principes clés sur la mobilisation de l'IAE comme solution de parcours structurés dans le cadre de l'accompagnement rénové des allocataires du RSA. Elle a été établie sur la base de travaux associant le secteur de l'IAE et des départements.

Le ciblage des publics éloignés de l'emploi repose sur la mobilisation de l'ensemble des prescripteurs habilités (arrêté du 1^{er} septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du Code du travail).

Vous pourrez également vous appuyer sur les pratiques développées dans le cadre des programmes Convergence, Premières heures en chantier et Travail Alternatif Payé À la Journée (TAPAJ) qui permettent de proposer des parcours dans l'IAE à des personnes en situation de grande précarité (personnes ayant un parcours de rue, personnes sous addiction, etc.) qui poursuivent, en 2025, leur déploiement. À mi-parcours du Pacte des solidarités 2023-2027, vous porterez une attention particulière à la qualité et à l'impact de ces démarches.

En partenariat avec les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP), vous pourrez conduire un travail de sensibilisation des SIAE aux personnes placées sous main de justice (PPSMJ) : en aménagement de peine (placement extérieur, semi-liberté, etc.), personnes condamnées à une peine de travail d'intérêt général - TIG) et aux sortants de détention. En fonction des besoins du territoire et de vos marges financières, vous pourrez soutenir les structures qui sont spécialisées sur l'accueil de ces publics.

Enfin, pour les publics les plus vulnérables de plus de 57 ans, le **CDI Inclusion senior peut constituer une réponse appropriée qu'il convient d'appuyer.**

3. Vous encouragerez la construction de parcours permettant la levée des freins, la formation et des immersions en vue d'une insertion durable dans l'emploi

Inscription des personnes en parcours auprès de l'opérateur France travail

Les structures de l'IAE sont invitées à **proposer à leurs salariés leur inscription auprès de l'opérateur France Travail lorsque celle-ci n'est pas encore effective**, pour permettre l'accès à l'offre de services France travail et sécuriser la sortie du parcours s'ils ne sont pas en emploi durable.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, l'inscription donne lieu à une orientation vers un organisme référent du réseau pour l'emploi, à la réalisation d'un diagnostic global et à la conclusion d'un contrat d'engagement qui **ne remet pas en cause le rôle des structures comme employeurs et responsables de proximité du parcours en IAE**. L'IAE est une modalité d'intensification des parcours inscrite au contrat d'engagement.

La mobilisation des partenaires sur la levée des freins

Dans une logique interministérielle, vous êtes invités à favoriser la **connaissance des partenaires et des leviers permettant aux SIAE d'accompagner les personnes à lever les freins à l'accès à l'emploi**, notamment favoriser l'accès au logement des personnes en parcours (partenariats à développer avec les services intégrés de l'accueil et de l'orientation - SIAO), mobiliser les solutions de garde d'enfants (crèche à vocation d'insertion professionnelle - AVIP, aide à la garde d'enfants de France Travail) et de mobilité (diagnostic mobilité proposé par France Travail, plateformes et solutions de mobilité solidaires, etc.).

Comme en 2023 et 2024, la mise en œuvre du protocole interministériel « insertion dans l'emploi-petite enfance » de mars 2022 se poursuit pour mobiliser l'IAE dans le secteur de la petite enfance, et doit aboutir à augmenter les formations (qualifiantes) et les immersions dans le secteur de la petite enfance.

La mobilisation de la formation pendant le parcours

Le PIC IAE est renouvelé dans son fonctionnement actuel pour 2025. Il doit permettre l'accès à des formations qui participent à lever les freins (illettrisme, illettrisme, etc.), en les couplant lorsque c'est possible à des formations certifiantes. Il doit préparer la sortie en emploi des salariés en parcours dans l'IAE, en lien avec les métiers qui recrutent sur le territoire.

Vous veillerez également à orienter les SIAE vers l'offre de formation de France Travail et l'offre régionale de formation (notamment via les PRIC). Vous pourrez encourager les SIAE à orienter les salariés en sortie de parcours vers des actions de formation en situation de travail (AFEST) ou toute autre modalité de formation qualifiante.

Vous êtes invités, en lien avec la DGEFP, à relancer l'animation régionale de la formation avec les représentants de l'IAE, les opérateurs de compétences (OPCO) et France Travail. Cela doit permettre la meilleure réponse aux besoins de formation dans l'IAE en lien avec les projets professionnels des personnes accompagnées. À ce titre, la DGEFP vous transmettra les données relatives aux actions de formation engagées et réalisées par les OPCO au titre du PIC IAE.

Les crédits délégués aux DREETS (notification du budget opérationnel de programme (BOP) territorial) ont permis en 2024 de financer dans les régions des projets structurants de **soutien à l'ingénierie de projets de formation (axe 2 du PIC IAE)**. Cette possibilité est reconduite en 2025, pour soutenir en priorité des projets qui couvrent la remontée des besoins et la **mobilisation coordonnée** des sources de financement (PIC, PRIC, PRF, offre France Travail) ainsi que le déploiement d'actions de formation en situation de travail à la sortie du parcours en SIAE (AFEST) et l'acquisition des savoirs de base notamment avec la mise en place d'outils innovants comme les open badge.

L'expérimentation « Pro EI » lancée en mai 2023 dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur pour permettre aux salariés des entreprises d'insertion (EI) de bénéficier de l'offre de formation dédiée aux demandeurs d'emploi, se poursuivra en 2025 dans le même périmètre pour en confirmer la valeur ajoutée, avec une logique de mobilisation « en dernier ressort » et pour permettre de prendre en charge des formations qui répondent à des caractéristiques particulières : ingénierie de formation particulière, adaptation forte de la structure (formations perlées par exemple), etc.

La mise en relation avec les entreprises

Vous veillerez à **inciter les SIAE à mobiliser les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)** au sein d'une entreprise accueillante. Il est désormais admis qu'un prescripteur habilité peut prescrire une immersion professionnelle vers une SIAE afin de découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel, ou initier une démarche de recrutement (article L. 5135-1 du Code du travail). Cependant, ce dernier motif ne peut pas se substituer à l'éligibilité à un parcours d'IAE. Il ne doit en aucun cas être assimilé à une période d'essai et être utilisé pour sélectionner des publics. Il appartient à l'organisme prescripteur de s'assurer de la pertinence de la PMSMP envisagée pour chaque situation.

Une SIAE, y compris faisant partie des programmes expérimentaux tels que Collectif Vers l'accompagnement Global (CVG) ou Premières heures en chantier (PHC), peut prescrire une PMSMP vers une autre SIAE, mais uniquement aux fins de découvrir un métier ou un secteur, ou confirmer un projet professionnel. **Vous serez vigilants à ce que le levier des PMSMP soit utilisé prioritairement aux fins d'immersions au sein d'entreprises ordinaires.** Vous pourrez notamment mobiliser les clubs et réseaux d'entreprise tels que Les entreprises s'engagent à cette fin.

De la même façon, la **clause sociale d'insertion** permet une expérience en entreprise classique pendant le parcours en IAE. Les parcours en SIAE et en GEIQ permettent de répondre aux sollicitations des facilitateurs de clauses du territoire. Vous veillerez à promouvoir le rôle de ces derniers en lien avec le coordinateur régional.

Le déploiement du **programme SEVE**, prévue par le Pacte des solidarités et qui permet de mettre en œuvre des actions d'accompagnement vers et dans l'emploi ainsi que des formations des permanents dans l'IAE à la médiation au recrutement, se poursuivra en 2025.

Vous serez également attentifs à la poursuite **de l'expérimentation du contrat-passerelle prévue jusqu'au 31 décembre 2025** et à la mise en œuvre de la mesure permettant le **cumul de contrats** (contrat d'insertion/contrat de droit commun) parmi les leviers d'accès à l'emploi durable (se reporter à l'instruction n° DGEFP/SDPAE/MIP/2021/212 du 19 octobre 2021).

Les SIAE sont encouragées à **positionner leur activité sur des métiers en tension sur leur territoire, en prenant appui dans leur analyse du besoin sur les données de France Travail en matière de besoin de main-d'œuvre** et à s'inscrire dans des filières qui se structurent progressivement au niveau territorial ou national, en particulier en lien avec la **transition écologique** : mobilité, activités agricoles et de maraîchage, circuits courts, rénovation énergétique des bâtiments, etc. À ce titre, les pôles territoriaux de coopération économique (PTCE) mais également les clubs locaux d'entreprises constituent des opportunités intéressantes. Vous pourrez par ailleurs accompagner les ACI qui engagent cette démarche vers une transformation de leur modèle en entreprise d'insertion, si leur activité commerciale le justifie.

Vous pourrez encourager les structures à se rapprocher des clubs d'entreprises qui pourront favoriser ces actions de mise en relation.

Enfin, la **commande publique (et notamment les marchés réservés) et les achats privés** constituent pour les structures un moyen de diversifier les sources de revenus, d'assurer un volant d'activité qui correspond à leur capacité (et aux besoins du marché) et de consolider ainsi leur modèle économique.

Vous êtes invités à sensibiliser les différents acteurs de vos territoires à mobiliser plus largement la commande publique en direction de l'IAE afin notamment de faciliter l'atteinte des objectifs de 100 % de contrats de commande publique avec considération environnementale et 30 % avec considération sociale.

Les réseaux de l'IAE sont incités à sensibiliser leurs adhérents aux achats responsables et à la commande publique, comme le prévoient les conventions pluriannuelles d'objectifs passées avec l'État et conformément aux objectifs définis par le Plan national pour des achats durables (PNAD) 2022-2025 (cf. Fiche 5).

Travaux de simplification

Deux chantiers de simplification se poursuivent, qui ont vocation à permettre de faciliter le pilotage de l'IAE et faire gagner du temps aux professionnels des structures comme aux services déconcentrés :

- En 2025, le chantier de la **dématérialisation des dossiers uniques d'instruction (DUI) et des conventions, porté par la DGEFP, se poursuit** pour simplifier l'établissement des bilans, demandes de renouvellement et des conventions et ainsi réduire les délais de traitement et de signature. L'outil numérique est expérimenté dans trois départements pilotes et fera l'objet d'un bilan en vue d'un déploiement national en 2026.
- Depuis le 1^{er} janvier 2025, les SIAE sont invitées à **mobiliser les données issues de la déclaration sociale nominative (DSN)** pour permettre le renseignement automatique des déclarations mensuelles des heures travaillées par les personnes en insertion dans l'extranet IAE. Les SIAE peuvent corriger si besoin les données préremplies sur l'extranet et doivent les valider. Il vous est demandé d'accompagner autant que possible les SIAE dans ce changement, en vue de son extension en 2026.

4. Une vigilance particulière sera accordée au partenariat avec les départements et au pilotage des CAOM, dans le contexte de la réforme pour le plein emploi

La participation des départements au cofinancement des aides aux postes d'insertion est une obligation prévue aux articles L. 5132-2 et L. 5132-3-1 du Code du travail.

Ce cofinancement est négocié dans le cadre du volet IAE de la **convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM)** État-département qui répond à la logique suivante :

- Chaque fois que possible, un **accord global sur le cofinancement de l'IAE** sera recherché, pouvant couvrir le financement pour les différentes catégories de structures et de personnes, dans une logique de complémentarité des actions entre l'État et le département ;
- Au minimum, le conventionnement sera ciblé sur les **allocataires du RSA dans les ateliers et chantiers d'insertion qui constituent une obligation légale**. La contribution financière mensuelle du Conseil départemental par personne entrée dans un parcours d'insertion est alors égale à 88 % du montant forfaitaire du RSA pour une personne seule, dans la limite de la durée de conventionnement (article D. 5132-41 du Code du travail).

Vous porterez une attention particulière au pilotage et au suivi de la CAOM en 2025, et vous vous assurerez a minima du maintien du cofinancement des départements :

- **Vous serez particulièrement attentifs au niveau de l'engagement de cofinancement** en tenant compte, au minimum, des obligations légales incombant aux conseils départementaux. En particulier, la CAOM devra prendre en compte le nombre d'allocataires du RSA entrés en ACI en année n-1. Vous retiendrez une approche globale (contrats aidés et insertion par l'activité économique) du co-financement des départements au regard de la réduction des volumes de contrats aidés et de la baisse mécanique du financement départemental qui en résulte. **De manière générale, les conventionnements de l'État ne peuvent pas compenser les baisses de financement des départements ;**
- **Une attention particulière devra être portée sur le niveau et la qualité des prescriptions par le département de personnes allocataires du RSA vers les structures bénéficiaires de ces cofinancements ;**
- En amont de la signature de la CAOM, et afin de promouvoir l'entrée d'allocataires du RSA dès le début de l'année civile en parcours d'insertion, **il est fortement recommandé de souscrire à une lettre d'intention**. Les lettres d'intentions et les CAOM une fois signées devront être transmises à la DGEFP.

En cohérence, l'instruction n° DGEFP/DFT/2025/10 du 20 mars 2025 relative à la mise en œuvre de la contractualisation 2025-2027 entre l'État et les conseils départementaux pour l'insertion et l'emploi dans le cadre de la réforme pour le plein emploi précise **que la fixation du niveau et des modalités de co-financement de la contractualisation pour l'insertion et l'emploi doit tenir compte des engagements pris par la collectivité au titre du cofinancement des contrats aidés et de l'IAE** (existence d'une lettre d'intention et/ou d'une CAOM, délais de signature permettant la continuité des prescriptions, niveau des engagements souscrits et évolution par rapport aux années précédentes). Vous pourrez ainsi faire levier sur la contractualisation 2025-2027 pour l'insertion et l'emploi afin de garantir a minima le maintien des engagements des conseils départementaux sur les dispositifs d'insertion professionnelle ciblant leurs publics, au premier rang desquels les bénéficiaires du RSA.

5. Vous veillerez enfin à la cohérence des actions menées par les structures de l'IAE avec les autres structures d'insertion

Conformément à l'instruction n° DGEFP/DAT/2024/92 du 28 juin 2024 relative aux comités territoriaux pour l'emploi (Métropole et Outre-mer), vous assurerez la **mise en place, au sein des comités départementaux pour l'emploi (CDPE), de la Commission inclusion et IAE**. Celle-ci doit permettre de favoriser l'articulation et la complémentarité des dispositifs et politiques publiques dans le champ de l'inclusion. Vous veillerez notamment à la représentation du secteur de l'IAE au sein des CDPE.

Les acteurs du réseau pour l'emploi, et en particulier France Travail, poursuivent l'animation de rencontres des SIAE, en partenariat avec les DDETS/DEETS, en vue de partager les pratiques professionnelles, les actualités sur le territoire en termes de possibilité de recrutement en insertion au sein des structures, d'offre de services mobilisables pour les salariés en insertion dans le cadre de leur parcours en matière de formation et d'accompagnement socio-professionnel et les opportunités de recrutement en sortie de parcours. Cette animation locale peut être assurée dans le cadre des comités locaux pour l'emploi et associera en fonction des besoins les autres prescripteurs habilités du territoire et partenaires compétents.

L'expérimentation « Territoire zéro chômeur de longue durée » (TZCLD) connaît depuis la Loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « Territoire zéro chômeur de longue durée » un développement qui se poursuit en 2025.

Vous êtes invités à :

- Siéger en tant que représentant du préfet de département au sein des comités locaux pour l'emploi de l'expérimentation ;
- Soutenir la logique partenariale de l'expérimentation, en lien avec les co-financeurs, et en particulier les départements ;
- Veiller au respect, par l'entreprise à but d'emploi (EBE), du caractère non concurrentiel de ses activités avec les entreprises du territoire, en particulier les SIAE ;
- Contribuer à garantir que le public recruté en EBE est éloigné de l'emploi sans qu'une autre solution, notamment en SIAE, soit adaptée au projet socio-professionnel de la personne ;
- Vous assurer de la concertation avec les acteurs de l'IAE du territoire **notamment** via leur présence dans les comités locaux pour l'emploi (CLE).

L'expérimentation des entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI) a été prolongée par la Loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024 jusque fin 2026. Son cadre d'intervention est modifié à compter du 1^{er} janvier 2025 :

- Un cahier des charges de l'expérimentation est désormais publié (arrêté du 2 janvier 2025 portant cahier des charges relatif à l'expérimentation de l'élargissement des formes d'insertion par l'activité économique au travail indépendant et modification de l'arrêté du 1^{er} septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du Code du travail) ;
- Les modalités de l'aide financière ont évolué. Désormais, l'aide s'applique de manière forfaitaire par travailleur indépendant, sous certaines conditions liées au chiffre d'affaires du travailleur indépendant à partir du 10^{ème} mois d'accompagnement ;
- Le conventionnement avec les acteurs sera renouvelé pour un an dans le cadre du modèle de convention communiqué en début d'année, à hauteur, en 2025, du conventionné 2024. La DGEFP indiquera aux DREETS les bases du conventionnement 2025 pour chaque EITI afin de sécuriser la transition consécutive aux nouvelles modalités de l'aide financière, et en particulier la transition de la notion d'équivalent temps plein à la notion de personne physique.

Annexe 3

Fiche 3 : Entreprises adaptées (EA) et entreprises adaptées de travail temporaire (EATT)

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. Les personnes handicapées les plus éloignées du marché du travail doivent pouvoir mobiliser l'éventail des solutions de mise en emploi proposé par les entreprises adaptées dans le territoire. Les entreprises adaptées (EA) et les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) sont porteuses de réponses de proximité dans les bassins d'emploi et participent du dynamisme des filières économiques de leurs régions d'implantation.

Les moyens affectés pour 2025 s'élèvent à 481,7 M€. Une triple exigence doit guider l'action des services de l'État dans le soutien aux EA et EATT :

- i) Le plein engagement des EA et des EATT dans la mise en place ou la stabilisation d'un modèle d'accompagnement des parcours de qualité ;
- ii) L'amélioration des résultats d'accès à l'emploi durable de tous les salariés dont le projet professionnel tend à une transition vers un autre employeur que l'EA ;
- iii) L'inscription dans les filières du territoire et une coopération avec les autres acteurs économiques (privés et publics) du territoire, ainsi qu'avec les acteurs du réseau pour l'emploi.

Les services déconcentrés en lien avec les représentants des EA dont l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA) veilleront à accompagner les équipes dirigeantes dans :

- la mobilisation des outils permettant la découverte de l'environnement et le développement de l'expérience (périodes de mise en situation en milieu professionnel [PMSMP], mise à disposition, clauses sociales, action de formation en situation de travail [AFEST], méthode de recrutement par simulation...) ;
- le ciblage des publics les plus éloignés du marché du travail ;
- la formation des équipes permanentes.

Vous veillerez par ailleurs, notamment dans les allocations de moyens, à soutenir plus singulièrement les EA plus fortement impliquées dans la construction de parcours d'insertion pour les travailleurs handicapés, en cohérence avec le volet handicap de la réforme pour le plein emploi :

- EA et EATT qui renforcent ainsi leur positionnement comme partenaires en ressources humaines des entreprises pour la formation et le recrutement de travailleurs handicapés (notamment via le CDD Tremplin) ;
- EA qui développent l'orientation en milieu ordinaire et/ou se positionnent comme partenaires privilégiés des établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT) sur les transitions professionnelles.

Les dialogues de gestion offrent 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. Une attention particulière sera portée à leur capacité de répondre à la commande publique (marchés réservés) ou permettre à des personnes en CDD Tremplin et EATT de bénéficier de clauses sociales. Vous veillerez à mettre en relation le coordinateur régional des clauses sociales et les facilitateurs locaux avec les EA et EATT du territoire pour favoriser l'interconnaissance et identifier l'offre de services des EA et EATT (plus de 250 métiers sont exercés dans les EA et EATT).

L'exigence de résultats au terme des parcours proposés aux personnes handicapées les plus éloignées doit être mieux prise en compte dans le conventionnement et le pilotage des moyens alloués sur le territoire. Les services déconcentrés auront cette année pour la première fois à mettre en œuvre la modulation sur critères pour les entreprises adaptées de travail temporaire.

1. Consolider la capacité de réponse des entreprises adaptées par un pilotage resserré des moyens dans le territoire

Les crédits alloués doivent permettre de stabiliser les capacités des EA et EATT à apporter une réponse accompagnée de proximité aux besoins des personnes en situation de handicap les plus éloignées du marché du travail. Les éventuelles marges de manœuvre permettront de soutenir les projets portés par les structures répondant le mieux aux exigences énoncées *supra* (accompagnement de qualité, accès à l'emploi durable, inscription dans les filières du territoire).

L'État poursuit son soutien aux EA en maintenant également un financement de 11 M€ au titre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) en 2025. L'AGEFIPH, qui assure la gestion du dispositif pour le compte de l'État, s'assurera une fois par trimestre de partager la situation des programmes de formation financés par le PIC EA et bénéficiant aux EA de votre territoire.

Le budget 2025 ne prévoit pas d'enveloppe pour le Fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA).

2. La consolidation des entreprises adaptées en établissement pénitentiaire

Un bilan intermédiaire de la phase pilote de création d'entreprises adaptées en établissement pénitentiaire a été réalisé en mars 2024 par la DGEFP en lien avec l'Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (ATIGIP) et partagé aux services déconcentrés en 2024. L'année 2025 sera pour les entreprises adaptées en milieu pénitentiaire une année de consolidation de l'existant et de repérage des sites où cette solution répond à un besoin : il conviendra en effet de tirer les enseignements de la phase pilote, notamment sur le repérage des personnes éligibles en détention.

3. Un pilotage organisé dans le cadre des comités territoriaux pour l'emploi pour sécuriser les parcours des personnes handicapées vers l'inclusion

Le comité régional relatif aux entreprises adaptées intègre le comité régional pour l'emploi ou l'une de ses instances de travail. Il doit garantir un partage transparent de l'information sur l'état des lieux des structures agréées dans le territoire, assurer un cadre d'ensemble cohérent, tout en veillant aux différenciations territoriales nécessaires.

Il est attendu des préfets qu'ils veillent à ce que les EA et leurs représentants, ainsi que l'AGEFIPH et le FIPHFP, soient pleinement associés aux réflexions sur la stratégie d'inclusion dans le cadre des comités territoriaux pour l'emploi.

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'AGEFIPH et le FIPHFP.

Annexe 4

Fiche 4 : Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) sont des structures associatives (205 structures et 355 implantations en 2023) qui misent sur le potentiel de publics éloignés du marché du travail pour satisfaire les besoins de recrutement de leurs entreprises membres (8612 entreprises en 2023).

Leur gouvernance est assurée par les dirigeants des entreprises adhérentes qui déterminent ensemble les orientations et priorités du groupement dans le respect du cahier des charges des GEIQ fixé par arrêté : projets de développement, territoires d'intervention, métiers visés, publics cibles, etc.

Ces groupements d'employeurs organisent l'accès de leurs salariés à une formation qualifiante en situation de travail et délivrent un accompagnement personnalisé social et professionnel.

Les GEIQ embauchent directement les publics ciblés puis les mettent à disposition des entreprises adhérentes. Dans la quasi-totalité des cas, les salariés sont liés au groupement par un contrat de travail sous forme de contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

Les GEIQ sont essentiellement mono-sectoriels, principalement dans une quinzaine de secteurs d'activité spécifiques, essentiellement dans le bâtiment, l'industrie, le sport, l'aide à la personne, les transports, l'agriculture et la propreté.

Les GEIQ sont créés à l'initiative d'entreprises en coordination avec les branches professionnelles et leur OPCO après une étude de faisabilité et la validation du projet par la Commission d'attribution de l'appellation GEIQ associant les services de l'État (DGEFP/DREETS et DDETS) sur la base de 14 critères définis par l'arrêté du 17 août 2015 relatif aux modalités de reconnaissance des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

Leur activité et leurs résultats sont évalués chaque année par cette commission.

1. Aide à l'accompagnement et publics éligibles

Afin de soutenir le modèle d'insertion *via* la qualification que représente le réseau des GEIQ et de les intégrer à la communauté des acteurs de l'inclusion aux côtés des structures d'insertion par l'activité économique, l'État verse aux GEIQ une aide à l'accompagnement pour les personnes embauchées par les GEIQ qui répondent aux critères des publics des structures d'insertion par l'activité économique (ou pour les personnes dont le parcours est prescrit par un prescripteur habilité).

Conformément à l'article D. 6325-23 du Code du travail, les salariés éligibles à l'aide sont ceux recrutés en contrat en alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage).

Conformément à l'arrêté du 10 mars 2022 relatif à l'aide de l'État prévue par l'article D. 6325-23 du Code du travail concernant l'accompagnement personnalisé délivré par les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification à leurs salariés en insertion, l'aide s'établit à 1 400 € pour les publics en contrat en alternance répondant à l'une des conditions suivantes :

- Allocataire du revenu de solidarité active (RSA) ;
- Allocataire de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- Allocataire de l'allocation adulte handicapé (AAH) ;
- Demandeur d'emploi de très longue durée (DETLTD) (24 mois et plus).
- Personne dont le parcours fait l'objet d'une prescription par un prescripteur habilité.

L'aide s'établit également à 1 400 € pour les publics en contrat en alternance réunissant deux des critères suivants :

- Niveau d'étude 3 ou infra ;
- Senior (+50 ans) ;
- Jeune (-26 ans) ;
- Sortant de l'aide sociale à l'enfance (ASE) ;
- Demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) (12 mois et plus) ;
- Travailleur handicapé ;
- Parent isolé ;
- Personne sans hébergement ou hébergée ou ayant un parcours de rue ;
- Réfugiés statutaires, protégés subsidiaires ou demandeurs d'asile ;
- Résident zone de revitalisation rurale (ZRR) ;
- Résident quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) ;
- Sortant de détention ou personne placée sous main de justice ;
- Maîtrise de la langue française inférieure au niveau A1 ;
- Difficulté de mobilité (diagnostic établi par un prescripteur habilité).

L'aide s'établit à 814 € pour les autres publics éligibles listés dans l'arrêté du 10 mars 2022 précité.

2. Le conventionnement avec les GEIQ

Les DREETS et les DDETS conventionnent chaque année avec les GEIQ pour le versement d'une subvention qui contribue au financement de l'accompagnement socio-professionnel des salariés en parcours selon les modalités suivantes :

- Le nombre d'aides à 1 400 € et à 814 € envisagé dans le cadre de la convention est prévisionnel. Il sera tenu compte de l'ensemble des réalisations effectives en nombre de recrutements ouvrant droit à une aide de 1 400€ ou 814 €, dans la limite de l'enveloppe conventionnée ;
- La qualité d'intervention des GEIQ est évaluée chaque année par la Commission nationale d'attribution de l'appellation GEIQ qui prend en compte l'avis des services déconcentrés ;
- La fiche d'instruction du label peut être demandée au GEIQ ;
- Les contrôles du service fait par les DREETS et DDETS sont réalisés par échantillonnage et visent à s'assurer de l'éligibilité des publics à l'aide ;
- Des travaux sont en cours afin de permettre la production des bilans des conventions via la plateforme des emplois de l'inclusion. Cela fait l'objet de tests dans des territoires pilotes en 2025.

3. Les actions éligibles sur la ligne de crédits GEIQ

Les crédits GEIQ financent dans la limite de l'enveloppe disponible prioritairement des aides à l'accompagnement social et professionnel.

De manière complémentaire, peuvent être financés :

- Des projets collectifs inter-GEIQ visant l'accroissement et la sécurisation des orientations vers les GEIQ par le renforcement des partenariats avec les acteurs de l'emploi et de l'insertion ;
- Des actions tendant à faciliter l'émergence et le développement des GEIQ, garantissant une meilleure couverture du territoire et la diversification des secteurs d'activités couverts par les GEIQ pouvant être financés, en particulier pour des métiers particulièrement en tension tels que ceux de l'aide à domicile et du médico-social : aide à domicile, assistant(e) de vie aux familles, accompagnant(e) éducatif et social, aide-soignant(e), auxiliaire de vie. Il est opportun, en amont du lancement de nouveaux projets, de recueillir l'avis du correspondant régional de la Fédération française des GEIQ quant à leur pertinence.

4. L'enveloppe 2025

Les crédits disponibles en faveur des GEIQ s'établissent à 12,76 M€, comme en 2024.

Après mise en réserve budgétaire, les crédits font l'objet d'une répartition entre régions au regard du réalisé 2024, sous réserve d'ajustements à la marge.

Il est demandé de rechercher des co-financements des départements et des régions, notamment pour la mise en œuvre des études de faisabilité et des aides au démarrage. En effet, outre la question de l'insertion professionnelle des publics éloignés du marché du travail, les GEIQ présentent un intérêt au titre du développement de filières et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) territoriales ainsi qu'en matière d'offre de services aux entreprises.

À ce titre, il est indispensable de faire connaître l'action des GEIQ et fédérer les acteurs autour du soutien qui peut leur être apporté, en particulier dans le cadre des comités territoriaux pour l'emploi.

Annexe 5

Fiche 5 : Les clauses sociales d'insertion (CSI)

Les clauses sociales d'insertion consistent en la possibilité pour un donneur d'ordre, maître d'ouvrage, de réserver une partie des heures générées par un marché public à une action d'insertion. Elles constituent de véritables solutions d'insertion qui peuvent utilement s'insérer dans un parcours d'accompagnement vers le marché du travail pour les publics qui en sont éloignés et participent à répondre aux problèmes de recrutement sur un territoire.

La clause sociale permet une expérience professionnelle. Elle peut s'accompagner de formation ou de tutorat et contribuer ainsi à faire monter les personnes en compétences. Les clauses bénéficient en particulier à des personnes accompagnées par une structure reconnue par l'État dont les structures d'insertion par l'activité économique (IAE), les entreprises adaptées (EA) ou les groupements d'employeurs d'insertion par la qualification (GEIQ), et, plus largement à des publics répondant à des critères d'éloignement du marché du travail tels que les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD), les allocataires du RSA, les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ou les personnes ayant le statut de réfugiés.

Le Plan national des achats durables (PNAD) 2022-2025 fixe l'objectif que d'ici fin 2025, 30 % des contrats de la commande publique présentent une considération sociale. La Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, dite « Climat et Résilience » va plus loin en imposant que, dès août 2026, 100 % des contrats publics notifiés dans l'année contiennent au moins une considération environnementale et que l'ensemble des marchés supérieurs aux seuils européens intègrent une condition d'exécution en matière sociale.

Par **considération sociale**, on entend notamment :

- **L'insertion des publics éloignés du marché du travail et personnes en situation de handicap** ;
- La lutte contre les discriminations, notamment la promotion de l'égalité femme / homme ;
- Le respect des principes éthiques (respect des droits de l'homme, qualité des chaînes d'approvisionnement).

Plusieurs **leviers juridiques** permettent d'insérer une considération sociale dans un marché :

- Les clauses administratives et techniques (objet, conditions d'exécution, spécifications techniques) parmi lesquelles la **clause sociale d'insertion (CSI) permet de consacrer une partie des heures du marché à des publics en insertion, assorties éventuellement de conditions d'attribution / critères de performance** (heures de formation, tutorat, etc.) ;
- Les **marchés réservés** (aux secteurs de l'IAE, des EA, des établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT) ou plus largement de l'économie sociale et solidaire.

En 2022, 2023 et 2024, les appels à projets « Augmentation du nombre de facilitateurs et coordinateurs sur le territoire national - volet social » ont permis la création de postes de coordinateur régionaux et l'augmentation du nombre de facilitateurs (désormais plus de 600 facilitateurs). Le facilitateur aide les acheteurs à la définition et au calibrage de la clause sociale d'insertion, accompagne et suit sa mise en œuvre en lien avec l'attributaire du marché et le service public de l'emploi (pour identifier les publics bénéficiaires). Le coordinateur régional est l'interlocuteur privilégié des acheteurs et de la DREETS. Il assure l'interface entre les différents acteurs et les facilitateurs, et entre les facilitateurs d'une même région ou d'un même département. Il anime le niveau régional et assure un rôle pivot entre le niveau régional et le niveau local.

En 2025, le montant à déléguer via le BOPT aux DREETS s'élève à 4,5 M€.

Les DREETS devront porter une attention particulière à l'objectif d'insertion sur le marché du travail des clauses sociales (insertion dans un parcours), à la qualité de ces clauses (nature et durée des contrats, suite de parcours, formation ou tutorat adossé(e) à la clause, etc.) et au bon fonctionnement du réseau des facilitateurs de clauses sociales grâce à des échanges réguliers avec le coordinateur régional, interlocuteur privilégié de la DREETS. Ces acteurs pourront être associés aux instances de gouvernance du réseau pour l'emploi, en tant que de besoin.

Il est attendu des DREETS :

- i. **Le suivi des conventions mises en œuvre dans le cadre des appels à projets 2023 et 2024** en adéquation avec les objectifs d'augmentation de la qualité et du nombre de marchés accompagnés fixé dans les appels à projets. Les postes créés par le biais de ces appels à projets sont financés sur respectivement trois et deux ans, pour les postes créés en 2023 et 2024.
- ii. **Le lancement d'un nouvel appel à projets** pour consolider le nombre de facilitateurs et de coordinateurs présents sur le territoire grâce au PNAD 2022-2025.
- iii. **La mise en œuvre, en lien avec le coordinateur régional, d'une stratégie de développement de clauses sociales de qualité**, en mobilisant les parties prenantes à cette politique publique (réseau pour l'emploi, réseaux de l'IAE, EA, ESAT, collectivités territoriales, plateforme régionale des achats de l'Etat, autres acheteurs publics et privés, guichets de l'Agence nationale pour la rénovation urbaine [ANRU], marché de l'inclusion...), et en particulier dans le cadre **des comités territoriaux pour l'emploi**. Elles mobiliseront les acteurs économiques et de l'emploi du territoire pour anticiper les éventuels besoins en main-d'œuvre de ce dernier, pour promouvoir les structures d'insertion et du handicap qui mettent à disposition les publics pour honorer les clauses, et pour envisager le financement dans la durée des postes de coordinateur et de facilitateur de clauses. Comme pour 2024, cette stratégie tiendra notamment compte des grands chantiers en cours en lien avec les acteurs concernés.
Cette mobilisation doit permettre d'améliorer la qualité des clauses (nature des contrats, publics cibles, etc.) et d'en démontrer la valeur ajoutée (devenir des publics bénéficiaires des clauses).
- iv. **La consolidation du financement du développement des clauses sociales via :**
 - **la mobilisation des financeurs ou co-financeurs actuels ou potentiels**, acteurs publics (collectivités, établissements publics) et privés (entreprises) du développement socio-économique du territoire pour les encourager à soutenir financièrement les coordinateurs et facilitateurs qui jouent un rôle pivot dans la montée en charge du dispositif ;
 - **La poursuite de la mobilisation des autres dispositifs en complément des financements au titre du PNAD :**
 - ✓ Les initiatives territoriales qui permettent de financer quelques facilitateurs de clauses,
 - ✓ Les Maisons de l'emploi (Programme 102) qui hébergent un tiers des facilitateurs,
 - ✓ Les « Appui aux partenariats territoriaux » (Programme 103),
 - ✓ Le cas échéant, le Fonds social européen (FSE), lorsque la DREETS peut mobiliser une enveloppe à ce titre,
 - ✓ Le dispositif local d'accompagnement (DLA) afin de mieux outiller les structures à la réponse à la commande publique, via par exemple la mutualisation de moyens (groupements momentanés d'entreprises, consortium, etc.).

Les actions financées pourront couvrir :

- Les postes de coordinateurs et de facilitateurs existants (hormis ceux créés dans le cadre des appels à projets qui bénéficient des financements PNAD) voire la création de postes dans des zones encore non pourvues ;
- Des actions d’animation et de coordination de la clause sociale d’insertion ;
- Toute autre action destinée à accompagner la montée en charge et l’évaluation de ce dispositif (contribution à l’insertion dans l’emploi durable des bénéficiaires).

Annexe 6

Fiche 6 : Ventilation régionale et pilotage budgétaire du Fonds d'inclusion dans l'emploi

1. Ventilation du Fonds d'inclusion dans l'emploi par dispositifs

1.1. Notification des moyens indicatifs relatifs aux contrats aidés (PEC et CIE)

32 000 contrats (PEC et CIE) aux paramètres mentionnés dans la Fiche 1 sont notifiés par la présente circulaire au sein d'une enveloppe unique de 68,1 M€ en AE et de 46,7 M€ en CP.

L'enveloppe notifiée ne couvre que les prescriptions réalisées en 2025, le coût attaché au « stock » de contrats en cours étant directement pris en charge et suivi au niveau national. Les montants notifiés sont calculés à partir d'hypothèses de volumes envisagés et de paramètres de prise en charge moyens (cf. Fiche 1).

Vous pouvez faire varier les paramètres de référence et les volumes en conséquence, dans le respect de l'enveloppe financière notifiée. **Tout écart dans ces taux moyens de prise en charge devra se traduire par un ajustement à la baisse ou à la hausse du volume de contrats pour assurer le respect de l'enveloppe financière.**

Les enveloppes financières sont mutualisées entre les prescripteurs. Aussi, un suivi resserré de la consommation devra être effectué dans le cadre d'un pilotage au contrat.

Régions	PEC / CIE		
	Volume	AE	CP
Auvergne-Rhône-Alpes	1 469	2 936 887 €	2 015 086 €
Bourgogne-Franche-Comté	1 010	2 019 083 €	1 385 353 €
Bretagne	589	1 177 291 €	807 775 €
Centre-Val-de-Loire	632	1 263 897 €	867 197 €
Corse	45	89 676 €	61 529 €
Grand Est	1 791	3 579 890 €	2 456 269 €
Hauts-de-France	3 444	6 884 267 €	4 723 502 €
Île-de-France	3 592	7 181 164 €	4 927 211 €
Normandie	1 087	2 172 432 €	1 490 570 €
Nouvelle-Aquitaine	1 966	3 929 799 €	2 696 352 €
Occitanie	1 713	3 423 969 €	2 349 287 €
Pays de la Loire	577	1 153 724 €	791 604 €
Provence-Alpes-Côte-d'Azur (dont 1 000 CIE Marseille en Grand)	2 438	4 874 802 €	3 344 747 €
Total Métropole	20 352	40 686 879 €	27 916 483 €
Guadeloupe	483	1 135 968 €	779 422 €
Guyane	896	2 104 895 €	1 444 231 €
La Réunion	8 220	19 320 071 €	13 256 078 €
Martinique	1 043	2 451 133 €	1 681 796 €
Mayotte	1 001	2 353 203 €	1 614 603 €
Saint-Pierre et Miquelon	5	11 750 €	8 062 €
Total Outre-Mer	11 648	27 377 020 €	18 784 192 €
Total France entière	32 000	68 063 898 €	46 700 675 €

1.2. Notification des moyens indicatifs relatifs à l'insertion par l'activité économique

Les crédits disponibles pour le financement des aides au poste en IAE s'établissent à 1 323 M€ et couvrent le financement des aides au poste, des EITI, des CDI Inclusion et des contrats passerelles. La répartition régionale 2025 s'appuie sur les montants notifiés à la suite de l'exercice de reprogrammation de septembre 2025 et sur le niveau de réalisation 2024 par région. Des ajustements ont été opérés à la marge pour tenir compte de situations territoriales.

Les montants unitaires des aides au poste sont établis à compter du 1^{er} novembre 2024 comme suit :

Montant socle (en euros)	EI	ETTI	ACI	AI	Contrat passerelle (ACI et EI)
Métropole	13 304	4 781	23 921	1 619	2 376 *
Mayotte	10 050	3 610	18 070	1 223	1 796 *

* ETP sur 6 mois

L'aide au poste se décompose en :

- Un montant socle ;
- Un montant modulé (de 0 % à 10 %) budgété sur la base d'un versement moyen de 5 % des aides au poste versées par l'État et les conseils départementaux. La modulation est octroyée en fonction des résultats de la SIAE.

Pour les **entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI)**, le montant forfaitaire mensuel de l'aide financière est de 450 euros pour chaque travailleur indépendant. **Pour les SIAE en milieu pénitentiaire**, le montant des aides financières est fixé à 100 % du montant socle de l'aide. Le montant modulé est fixé à 5 % du montant socle. **L'aide au poste relative aux CDI Inclusion** correspond à 100 % du montant socle de l'aide, dégressive à 70 % à partir de la deuxième année de contrat.

Les crédits notifiés constituent un plafond à ne pas dépasser pour les conventionnements.

Notification des crédits 2025 de l'insertion par l'activité économique	
Régions	Montant notifié
Auvergne-Rhône-Alpes	145 466 356 €
Bourgogne-Franche-Comté	67 606 720 €
Bretagne	42 316 506 €
Centre-Val de Loire	41 940 464 €
Corse	7 647 264 €
Grand Est	161 733 883 €
Hauts-de-France	207 115 454 €
Île-de-France	149 185 393 €
Normandie	71 763 375 €
Nouvelle-Aquitaine	111 821 650 €
Occitanie	83 845 421 €
Pays de la Loire	66 310 259 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	91 158 672 €
France métropolitaine	1 247 911 417 €
Guadeloupe	10 725 015 €

Guyane	10 245 280 €
La Réunion	23 120 131 €
Martinique	25 144 921 €
Mayotte	6 024 546 €
Saint-Pierre-et-Miquelon	
Total DOM	75 259 894 €
France entière	1 323 171 311 €

1.3. Notification des moyens indicatifs relatifs aux entreprises adaptées (EA) et entreprises adaptées de travail temporaire (EATT)

Les crédits ventilés au titre des EA et des EATT recouvrent les lignes suivantes :

- L'aide au poste « socle » ;
- Les aides au titre des dispositifs de transition professionnelle comprenant :
 - L'aide à l'accompagnement pendant les périodes de mise à disposition (MAD) ;
 - L'aide au poste contrat à durée déterminée tremplin (CDDT) ;
 - L'aide à l'accompagnement en entreprise adaptée de travail temporaire (EATT).

Les aides au poste des EA implantées en établissement pénitentiaire sont couvertes par la présente circulaire pour la première fois.

La répartition régionale des crédits 2025 utilise :

- Pour les aides au poste « socle » la référence (ETP et financière) issue de la reprogrammation 2024 transmise par les services régionaux et du réalisé 2024 ;
- Pour les aides relatives aux dispositifs de transition professionnelle (MAD, CDDT et EATT), la référence du poids de chaque région dans le total des ETP payés en 2024 pour chaque dispositif.

Les montants unitaires moyen des aides au poste « socle » et des aides relatives aux dispositifs de transition professionnelle (tenant compte de deux revalorisations du salaire minimum de croissance (SMIC) en 2024) sont établis par ETP :

AAP « socle » – 50 ans	AAP « socle » 50- 55 ans	AAP « socle » 56 ans et +	MAD	CDDT	EATT
18 230 €	18 465 €	18 941 €	4 854 €	12 453 €	5 293 €

La répartition repose sur un montant unitaire moyen pour l'aide au poste « socle » à hauteur de 18 456 €, prenant en compte, outre le montant du SMIC au 1^{er} novembre 2024, l'impact du vieillissement au regard de la pyramide des âges observée et les écrêtements.

Le montant de la part modulée susceptible d'être versée sur décision de la DREETS/DEETS aux entreprises ayant perçu en 2024 des paiements au titre de l'aide CDD Tremplin sera calculé à partir des critères de performance (profils des publics, modalités d'accompagnement et résultats de sorties). La fiche n° 3A « Modalités de calcul du montant modulé CDD Tremplin » de l'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 précise la grille des critères et leur pondération. Le calcul et le versement de la modulation seront réalisés par le système d'information EA2.

Une part modulée de 0 à 10 % du montant payé sera également calculée et versée aux entreprises adaptées de travail temporaire (EATT). Une annexe technique « Modulation EATT » à l'instruction n° DGEFP/METH/2025/31 du 21 mars 2025 viendra préciser les modalités de versement de cette part modulée qui sera réalisé par le système d'information EA 2.

Les crédits notifiés constituent un plafond à ne pas dépasser pour les conventionnements.

	Dispositifs de transition professionnelle									
	Moyens financiers indicatifs EA	dont moyens indicatifs sur le socle	dont moyens indicatifs MAD	dont moyens indicatifs sur le CDD tremplin	dont CDD tremplin hors modulation	dont modulation 5% CDD tremplin	dont moyens indicatifs en EATT	dont EATT hors modulation	dont modulation 7% EATT	dont moyens indicatifs en EA Pénitentiaires
	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE
Auvergne-Rhône-Alpes	56 860 083	54 301 747	4 243	2 324 469	2 213 780	110 689	181 818	169 923	11 895	47 806
Bourgogne-Franche-Comté	24 150 439	23 674 658	6 076	420 339	400 322	20 016	49 367	46 137	3 230	-
Bretagne	38 321 990	37 852 596	2 941	207 107	197 245	9 862	259 346	242 380	16 967	-
Centre-Val de Loire	30 789 447	29 665 208	4 931	1 074 699	1 023 522	51 176	-	-	-	44 610
Corse	179 037	179 037	-	-	-	-	-	-	-	-
Grand Est	40 788 035	38 971 474	69 064	1 599 599	1 523 427	76 171	147 898	138 222	9 676	-
Hauts-de-France	55 176 423	53 370 310	11 949	1 625 053	1 547 669	77 383	96 780	90 449	6 331	72 332
Ile-de-France	45 810 503	42 452 758	21 180	3 136 282	2 986 935	149 347	168 782	157 740	11 042	31 502
Normandie	30 687 675	29 924 275	7 164	699 351	666 049	33 302	56 885	53 164	3 721	-
Nouvelle-Aquitaine	47 452 734	44 843 144	16 103	2 260 388	2 152 750	107 638	282 911	264 403	18 508	50 188
Occitanie	38 008 229	36 580 009	4 947	1 223 347	1 165 092	58 255	117 622	109 927	7 695	82 305
Pays de la Loire	51 378 423	50 707 436	38 816	401 194	382 089	19 104	230 977	215 866	15 111	-
Provence-Alpes-Côte d'Azur	16 678 142	16 020 720	-	631 619	601 542	30 077	25 802	24 114	1 688	-
Total Métropole	476 281 160	458 543 371	187 413	15 603 446	14 860 424	743 021	1 618 188	1 512 325	105 863	328 743
Guadeloupe	1 145 600	1 128 111	-	17 489	16 656	833	-	-	-	-
Guyane	741 863	732 950	-	8 913	8 489	424	-	-	-	-
La Réunion	1 778 591	1 688 690	-	65 444	62 327	3 116	24 457	22 857	1 600	-
Martinique	1 492 380	1 458 819	-	33 561	31 963	1 598	-	-	-	-
Mayotte	251 219	251 219	-	-	-	-	-	-	-	-
Saint-Pierre-et-Miquelon	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total Outre-mer	5 409 653	5 259 790	-	125 406	119 435	5 972	24 457	22 857	1 600	-
Total France entière	481 690 813 €	463 803 161 €	187 413 €	15 728 852 €	14 979 859 €	748 993 €	1 642 644 €	1 535 182 €	107 463 €	328 743 €

	Dispositifs de transition professionnelle					
	Cibles indicatives en EIP	dont cibles EIP Socle	dont cibles EIP MAD	dont cibles EIP CDDT	dont cibles EIP EATT	Dont cibles EA en établissement pénitentiaire
Auvergne-Rhône-Alpes	3 156	2 942	1	178	32	3
Bourgogne-Franche-Comté	1 325	1 283	1	32	9	-
Bretagne	2 113	2 051	1	16	46	-
Centre-Val de Loire	1 693	1 607	1	82	-	2
Corse	10	10	-	-	-	-
Grand Est	2 274	2 112	14	122	26	-
Hauts-de-France	3 040	2 892	2	124	17	4
Ile-de-France	2 576	2 300	4	240	30	2
Normandie	1 686	1 621	1	53	10	-
Nouvelle-Aquitaine	2 659	2 430	3	173	50	3
Occitanie	2 102	1 982	1	94	21	4
Pays de la Loire	2 827	2 747	8	31	41	-
Provence-Alpes-Côte d'Azur	921	868	-	48	5	-
Total Métropole	26 381	24 845	39	1 193	286	18
Guadeloupe	62	61	-	1	-	-
Guyane	40	40	-	1	-	-
La Réunion	101	91	-	5	4	-
Martinique	82	79	-	3	-	-
Mayotte	14	14	-	-	-	-
Saint-Pierre-et-Miquelon	-	-	-	-	-	-
Total Outre-mer	299	285	-	10	4	-
Total France entière	26 680	25 130	39	1 203	290	18

1.4. Moyens indicatifs relatifs aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

La répartition des enveloppes régionales tient compte du volume prévisionnel des aides à l'accompagnement et des actions de développement envisagées sur les territoires. Ces crédits sont notifiés sur les BOP territoriaux. À titre d'information, la répartition des crédits est la suivante :

	Ventilation régionale	
	AE	CP
AURA	2 148 438,00 €	2 148 437,60 €
BFC	679 491,86 €	654 286,24 €
BRETAGNE	482 811,75 €	490 347,35 €
CVL	393 549,20 €	409 632,53 €
CORSE	36 891,29 €	32 317,18 €
GRAND EST	969 920,00 €	860 084,00 €
HDF	1 637 906,00 €	1 725 035,46 €
IDF	557 669,70 €	538 834,12 €
NORMANDIE	710 868,21 €	743 126,46 €
NOUVELLE-AQUITAINE	1 468 292,00 €	1 468 292,00 €
OCCITANIE	1 198 479,24 €	1 211 841,73 €
PDL	1 077 719,54 €	1 053 724,25 €
PACA	819 200,67 €	844 250,00 €
GUADELOUPE	131 540,00 €	131 540,00 €
GUYANE	310 600,72 €	301 033,16 €
LA RÉUNION	13 000,00 €	13 000,00 €
MARTINIQUE	19 980,00 €	19 980,00 €
MAYOTTE	101 141,83 €	111 737,58 €
SPM	- €	- €
TOTAL	12 757 500,01 €	12 757 500,01 €

2. Principes transversaux de pilotage : une fongibilité accrue entre dispositifs au moment des exercices de programmation

Cette année, en cohérence avec la mise en place du réseau pour l'emploi, **les possibilités de fongibilité entre dispositifs sont accrues** pour permettre la meilleure adaptation possible aux besoins territoriaux. Cette fongibilité accrue est assortie des conditions suivantes :

- Ne pas remettre en cause les orientations nationales et s'inscrire dans le cadre posé par la présente circulaire ;
- Assurer un pilotage de qualité et en responsabilité : la DGEFP ne sera pas en mesure de réallouer des crédits en cours d'année en cas d'analyse erronée des besoins de financement d'un dispositif ;
- Anticiper et intégrer les réallocations dans la programmation (et la reprogrammation) régionale transmise à la DGEFP.

Il est permis de procéder à des réallocations de moyens entre les enveloppes IAE, PEC-CIE et entreprises adaptées, sous les conditions suivantes :

- L'enveloppe PEC-CIE tous publics ne peut être nulle et doit rester suffisante pour couvrir les renouvellements et les prescriptions de nouveaux contrats au regard du dialogue conduit avec les prescripteurs ;
- Le mix IAE (parts respectives des EI, AI, ETTI et ACI) doit tendre vers une réorientation au profit des entreprises d'insertion, des entreprises de travail temporaire d'insertion et des associations intermédiaires, et ne peut conduire à une augmentation de la part des ateliers et chantiers d'insertion ;
- Vous veillerez particulièrement à ce que les moyens consacrés aux entreprises adaptées soient suffisants compte tenu du niveau d'activité et d'effectifs conventionnés avec les structures (pour partie incompressible dans la mesure où la plupart des contrats sont conclus en CDI) ;
- L'enveloppe globale devra être respectée en autorisations d'engagement **et en crédits de paiement**. En effet, la part de crédits de paiement rattachée à des autorisations d'engagement de l'année n'est pas la même selon les dispositifs. La vision en AE doit donc être complétée d'une vision en CP.

Vous pourrez également réallouer des crédits d'aides au poste en IAE pour **financer du FDI consolidation**, dans la limite du plafond de 22 500€ par structure.

Enfin, la fongibilité vers les initiatives territoriales est déplafonnée. Peuvent être mobilisées les enveloppes Contrats aidés, Insertion par l'activité économique ou Entreprises adaptées qui vous sont notifiées, sous réserve d'anticiper et d'intégrer ce besoin en programmation (ou reprogrammation) validée par la DGEFP.

Vous pouvez soutenir des initiatives territoriales qui ne s'inscriraient pas en tant que telles dans les dispositifs prévus au niveau national mais qui répondent à des priorités territoriales, identifiées en particulier dans le cadre des plans d'action des comités territoriaux pour l'emploi, sous réserve de leur pertinence et de leur impact en termes de maintien, d'accès et de retour à l'emploi des publics cibles. Peuvent également être financées dans ce cadre des actions relatives à la mobilisation des clauses sociales en complément des crédits relatifs au Plan national des achats durables qui ciblent la création de postes de coordinateurs et facilitateurs de clauses sociales. Le soutien financé apporté par les initiatives territoriales sera formalisé par une convention avec les parties prenantes et fera l'objet d'un reporting qualitatif et financier.

De	Vers	Process	Plafond	Conditions
Aides au poste IAE / EA / contrats aidés	Initiatives territoriales (IT)	Demande formulée en programmation ou reprogrammation	N/A	N/A
Aides au poste IAE / contrats aidés (PEC-CIE) / aides au poste entreprises adaptées	Contrats aidés (PEC-CIE) / aides au poste IAE / aides au poste EA	Demande formulée en programmation ou reprogrammation	N/A	En cas de fongibilité au profit de l'IAE : à la condition de ne pas accroître la part des ateliers et chantiers d'insertion dans le mix (stabilité du mix régional/départemental) Cohérence avec les orientations nationales (par exemple, impossible de réaliser 0 PEC/CIE) Prise en compte des prévisions de réalisation en EA.

Aides au poste IAE	Fonds de développement de l'inclusion (FDI)	Demande formulée en programmation ou reprogrammation	22 500€ par structure	Uniquement pour la consolidation (exclusion aide au démarrage/ développement) Priorisation sur SIAE en difficultés (Ségur) ou résultats (taux d'insertion) Peut être couplé à mobilisation du DLA.
---------------------------	---	--	-----------------------	--

La programmation / reprogrammation permet d'effectuer et de suivre les demandes de réallocation

Les **exercices de programmation concomitamment à la publication de la présente circulaire sur la base des crédits notifiés puis de reprogrammation** au troisième trimestre vous permettent de proposer une allocation des crédits dans le respect des orientations de la présente circulaire, et de faire remonter d'éventuels besoins de financement ou marges afin de permettre, le cas échéant, une réallocation entre régions.

Dans ce cadre, il vous est demandé d'**organiser le processus de réallocations** (entre structures et départements) **en cours d'année notamment par la méthode de la bourse aux postes** infra-régionale au **mois de juin**.

Concomitamment à la publication de la présente circulaire puis au troisième trimestre, **la DGEFP adresse aux DREETS un outil permettant de convertir les enveloppes physico-financières des différents dispositifs en une trajectoire AE / CP** sur l'année. Il permet également aux DREETS d'intégrer leur choix de fongibilité dans le cadre défini supra.

Des délais seront communiqués aux DREETS pour la remontée de leur programmation physico-financière sur la base de cet outil, en vue d'une validation par la DGEFP sur l'ensemble des demandes (répartition des crédits et fongibilités).

Toute évolution de trajectoire doit faire l'objet d'un nouvel envoi à la DGEFP de l'outil de programmation ou de reprogrammation, mis à jour.

L'exercice de programmation implique un dialogue entre la DREETS (DEETS), les DDETS et les acteurs du territoire (prescripteurs, réseaux). Le pilotage physico-financier est partagé tout au long de l'année et les ajustements de programmation sont anticipés et concertés.

Les programmations, après validation de la DGEFP, sont transmises à la Direction du budget.

De plus, s'agissant des contrats aidés, **il est attendu dans un délai de quinze jours à compter de la publication de la présente circulaire, la publication d'un nouvel arrêté préfectoral qui devra être transmis à la DGEFP.**

3. Instances de pilotage des dispositifs du Fonds d'inclusion dans l'emploi

Le pilotage des dispositifs du Fonds d'inclusion dans l'emploi s'organise dans le cadre des comités territoriaux pour l'emploi.

Vous veillerez tout particulièrement :

- Pour les contrats aidés, à associer les prescripteurs en vue de la définition des priorités, du suivi partagé et régulier des prescriptions et de la consommation financière en vue du strict respect des enveloppes financières qui vous sont notifiées ;
- Pour l'insertion par l'activité économique, en particulier dans le cadre de la Commission Inclusion et IAE, à associer les représentants de l'IAE et le département à la conduite un dialogue régulier et transparent dans la mise en œuvre de la présente circulaire ;

- Pour les entreprises adaptées, en particulier dans le cadre du Comité régional des entreprises adaptées, à associer les représentants des entreprises adaptées et l'AGEFIPH à la conduite d'un dialogue régulier et transparent selon le cadre posé à la Fiche 3.

4. Le pilotage physico-financier repose sur les outils mis à disposition par la DGEFP

Tableaux de bord accessibles sur la plateforme POP

Des tableaux de bord présentant les suivis financiers, quantitatifs et qualitatifs des dispositifs du FIE (contrats aidés, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées) sont disponibles sur la plateforme Pilotage et Outils de Performance (POP).

URL : <https://www.pilotage.emploi.gouv.fr> ¹.

Rapports web et tableaux de bord des structures d'insertion par l'activité économique

Afin de **renforcer la capacité d'analyse de vos services**, un nouveau tableau de bord sur les **données qualitatives, notamment les caractéristiques des salariés en insertion et leur situation à la sortie de la structure**, permet une meilleure connaissance de ces données et de leurs évolutions à l'échelle de la structure. Il complète le tableau de bord déployé depuis 2024 permettant le **suivi ETP/financier** actualisé à une fréquence hebdomadaire.

Ces indicateurs doivent vous appuyer dans l'analyse comparée des structures de vos territoires. Par ailleurs, des jeux de données sont mis à disposition des utilisateurs afin de leur permettre de disposer des données brutes et de les retraiter afin d'assurer le suivi et pilotage territorial.

Rapports web et tableaux de bord des entreprises adaptées

Plusieurs rapports web permettent de disposer d'informations détaillées concernant les caractéristiques des structures, les statuts des annexes financières, le nombre et les profils des travailleurs handicapés recrutés (âge, sexe, niveau de formation à l'embauche, minimum social...), la part des prescripteurs dans ces recrutements, la durée des parcours, les taux de sortie. Pour l'ensemble de ces rapports, des filtres peuvent être appliqués sur les données de façon à permettre aux utilisateurs de sélectionner les données selon des axes géographiques (région CPOM, département), temporels, activité économique, ou type de structure.

Au-delà, de ces rapports, des tableaux de bord peuvent être téléchargés. Ils présentent le suivi financier et en ETP pour l'année en cours et les années précédentes. Les données présentées sont disponibles aux niveaux national, régional, départemental et à la maille de la structure.

Rapports web et jeux de données des contrats aidés

Plusieurs rapports web fournissent des données actualisées chaque semaine sur les caractéristiques des bénéficiaires, des contrats et des employeurs. Comme pour l'ensemble des rapports, des filtres permettent aux utilisateurs de croiser les données selon différents axes (géographique, temporel, type de contrat aidé, convention initiale).

Par ailleurs, des jeux de données sont mis à disposition des utilisateurs afin de leur permettre de disposer des données brutes et de les retraiter afin d'assurer le suivi et pilotage territorial.

¹ IAE : Dispositif par thème-> emplois et insertion -> IAE-> IAE - Suivi ETP et financier

Contrats aidés : Dispositif par thème-> emplois et insertion -> PEC / CUI- Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi - PEC - CUI CAE-> Suivi hebdomadaire Contrats aidés

Entreprises adaptées : Dispositif par thème-> emplois et insertion -> Entreprises adaptées

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles

**Arrêté du 10 avril 2025 portant composition de la commission administrative
paritaire compétente à l'égard du corps des contrôleurs du travail**

NOR : TSSR2530178A

La ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles,

Vu le code général de la fonction publique, notamment le titre VI ;

Vu le décret n° 97-364 du 18 avril 1997 portant statut particulier du corps des contrôleurs du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juin 2022 relatif aux commissions administratives paritaires compétentes à l'égard de certains corps de fonctionnaires relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi, de l'insertion, de la santé et des solidarités ;

Vu l'arrêté du 30 décembre 2024 portant composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des contrôleurs du travail ;

Sur proposition de la directrice des ressources humaines,

Arrête :

Article 1^{er}

Sont nommés représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des contrôleurs du travail :

MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLÉANTS	LISTE
Mme Judith GOIAME Mme Élodie KOHL	M. Thomas LAM M. Thierry BLAY	UFSE CGT - SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE - FSU SNUTEFE

Article 2

Sont nommés représentants de l'administration à la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des contrôleurs du travail :

Membres titulaires

- Mme Caroline GARDETTE-HUMEZ, directrice des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;

- M. François-Pierre CONSTANT, adjoint à la cheffe du Bureau du cadre de légalité et modalités d'action du système d'inspection du travail, Direction générale du travail ;

Membres suppléants

- M. Benoît GERMAIN, sous-directeur du dialogue social, politiques sociales et conditions de travail, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- M. Nicolas BURGAIN, adjoint à la cheffe du Bureau procédures individuelles et précontentieux, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles.

Article 3

L'arrêté du 30 décembre 2024 portant composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des contrôleurs du travail est abrogé.

Article 4

La directrice des ressources humaines est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Bulletin officiel Travail - Emploi - Formation professionnelle.

Fait le 10 avril 2025.

Pour la ministre et par délégation :
La cheffe du Bureau procédures
individuelles et précontentieux,
Juliette CAHEN

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles

Convention du 22 avril 2025 portant délégation de gestion relative à la représentation du ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle devant les juridictions administratives et judiciaires de premier ressort et d'appel

NOR : TSSZ2530197X

La présente convention est conclue dans le cadre du décret n° 2004-1085 du 14 octobre 2004 relatif à la délégation de gestion dans les services de l'État,

Entre :

La Direction des affaires juridiques, représentée par la directrice des affaires juridiques, d'une part,

Et :

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, représentée par le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, d'autre part.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

En application du huitième alinéa de l'article 7 du décret n° 2013-727 du 12 août 2013 portant création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales, dans sa version issue du décret n° 2021-307 du 23 mars 2021 relatif à la fonction juridique des ministères sociaux, la Direction des affaires juridiques est chargée de représenter *« les ministres devant les juridictions administratives et judiciaires ainsi que devant le Tribunal des conflits »*.

Il apparaît, toutefois, compte tenu des modalités actuelles de travail de la Direction des affaires juridiques et de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, que la représentation du ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle devant les juridictions administratives et judiciaires de premier ressort et d'appel, dans les matières relevant de la compétence de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, doit être assurée par cette dernière.

La Direction des affaires juridiques conservera la représentation du ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle devant la section du contentieux du Conseil d'État, la Cour de cassation, ainsi que le Tribunal des conflits et continuera d'assurer, d'autre part, l'exécution financière des décisions juridictionnelles mettant à la charge de l'État des frais de procès ou le condamnant à indemniser des préjudices.

Article 1^{er}

La directrice des affaires juridiques délègue au délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle la mission de représentation du ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle devant les juridictions administratives et judiciaires de premier ressort et d'appel.

Article 2

La présente convention prend effet au 1^{er} mai 2025 et est valable jusqu'au 31 décembre 2025. Elle est renouvelable chaque année civile par tacite reconduction.

Conformément à l'article 5 du décret n° 2004-1085 du 14 octobre 2004 visé en référence, il peut être mis fin à tout moment à la délégation de gestion par l'une des parties, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

Article 3

Toute modification des conditions ou modalités d'exécution du présent document, définie d'un commun accord entre les parties, fait l'objet d'un avenant, dont un exemplaire est transmis à chaque partie et est publié dans les mêmes conditions.

Article 4

La présente convention sera publiée au Bulletin officiel Travail - Emploi - Formation professionnelle.

Fait le 22 avril 2025.

La directrice des affaires juridiques,
Pearl NGUYÊN DUY

Le délégué général à l'emploi et
à la formation professionnelle,
Benjamin MAURICE

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles

Convention du 23 avril 2025 portant délégation de gestion relative à la représentation du ministre chargé du travail devant les juridictions administratives et judiciaires de premier ressort et d'appel

NOR : TSSZ2530198X

La présente convention est conclue dans le cadre du décret n° 2004-1085 du 14 octobre 2004 relatif à la délégation de gestion dans les services de l'État,

Entre :

La Direction des affaires juridiques, représentée par la directrice des affaires juridiques, d'une part,

Et :

La Direction générale du travail, représentée par le directeur général du travail, d'autre part.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

En application du huitième alinéa de l'article 7 du décret n° 2013-727 du 12 août 2013 portant création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales, dans sa version issue du décret n° 2021-307 du 23 mars 2021 relatif à la fonction juridique des ministères sociaux, la Direction des affaires juridiques est chargée de représenter *« les ministres devant les juridictions administratives et judiciaires ainsi que devant le Tribunal des conflits »*.

Il apparaît, toutefois, compte tenu des modalités actuelles de travail de la Direction des affaires juridiques et de la Direction générale du travail, que la représentation du ministre chargé du travail devant les juridictions administratives et judiciaires de premier ressort et d'appel, dans les matières relevant de la compétence de la Direction générale du travail, doit être assurée par cette dernière.

La Direction des affaires juridiques conservera la représentation du ministre chargé du travail devant la section du contentieux du Conseil d'État, la Cour de cassation, ainsi que le Tribunal des conflits et continuera d'assurer, d'autre part, l'exécution financière des décisions juridictionnelles mettant à la charge de l'État des frais de procès ou le condamnant à indemniser des préjudices.

Article 1^{er}

La directrice des affaires juridiques délègue au directeur général du travail la mission de représentation du ministre chargé du travail devant les juridictions administratives et judiciaires de premier ressort et d'appel.

Article 2

La présente convention prend effet au 1^{er} mai 2025 et est valable jusqu'au 31 décembre 2025. Elle est renouvelable chaque année civile par tacite reconduction.

Conformément à l'article 5 du décret n° 2004-1085 du 14 octobre 2004 visé en référence, il peut être mis fin à tout moment à la délégation de gestion par l'une des parties, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

Article 3

Toute modification des conditions ou modalités d'exécution du présent document, définie d'un commun accord entre les parties, fait l'objet d'un avenant, dont un exemplaire est transmis à chaque partie et est publié dans les mêmes conditions.

Article 4

La présente convention sera publiée au Bulletin officiel Travail - Emploi - Formation professionnelle.

Fait le 23 avril 2025.

La directrice des affaires juridiques,
Pearl NGUYÊN DUY

Le délégué général à l'emploi et
à la formation professionnelle,
Pierre RAMAIN