



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

La hausse du taux d'activité des personnes handicapées est un enjeu social et économique majeur. Pourtant, les personnes en situation de handicap privées d'emploi ont un taux de chômage presque deux fois plus élevé que la moyenne nationale (12% contre 7% pour la population générale) ¹. De plus, les demandeurs d'emploi ayant une reconnaissance de handicap ont un niveau de scolarité moins élevé que les autres demandeurs d'emploi : 37% sont titulaires au minimum d'un baccalauréat contre 55% pour les autres demandeurs d'emploi. Près des deux tiers (63%) ont un niveau inférieur ou égal au CAP/BEP.²

La persistance de ces écarts durables de taux d'emploi et de niveau de formation appelle à développer de nouvelles approches innovantes. C'est le sens de l'engagement de l'Etat en faveur de l'expérimentation de leviers favorables à l'accompagnement à la réalisation des projets professionnels avec l'objectif de faciliter les jonctions-transitions professionnelles vers les autres employeurs publics ou privés.

Dans la logique de mobilisation du triptyque emploi-formation-accompagnement, l'expérimentation mentionnée à l'article 78 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel est ouverte sur l'ensemble du territoire national jusqu'au 31 décembre 2023. Elle offre à des entreprises adaptées volontaires, la possibilité d'expérimenter un accompagnement des transitions professionnelles en ayant recours à un contrat à durée déterminée à objet défini, dit « CDD tremplin ». Il s'agit de permettre, à des personnes en situation de handicap et volontaires, dans le cadre d'un parcours limité dans le temps l'acquisition d'une expérience professionnelle, l'accès à une formation qualifiante et à un accompagnement renforcé et individualisé favorisant la réalisation de leur projet

¹ Source : Dares, données à paraître

² Source Pôle emploi : https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/S%26I/si_23.014_de_beneficiaires_reconnaissance_handicap_en_2022.pdf

professionnel à la construction duquel les personnes en situation de handicap doivent, à leur mesure, pouvoir contribuer.

Le présent cahier des charges précise le cadre d'intervention, les modalités de candidature et les critères de sélection des candidats, le financement, ainsi que l'évaluation de l'expérimentation. Il précise également le rôle des acteurs appelés à en assurer la mise en œuvre, tant au niveau national que territorial, ainsi que les résultats escomptés. Il comprend en annexe le dossier de candidature à l'expérimentation dans le cadre de l'appel à candidatures.

1. Cadre d'intervention

1.1. Périmètre : territoire national

L'expérimentation est ouverte à l'ensemble du territoire national et doit permettre sur le fondement du volontariat à des entreprises adaptées, existantes ou nouvellement créées, quel que soit leur statut juridique, d'embaucher des personnes volontaires en situation de handicap en contrat à durée déterminée en application du 1^o de l'article L 1242-3 du code du travail.

1.2. Durée de l'expérimentation

L'expérimentation se termine au 31 décembre 2023. Les entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation pourront déployer leurs actions à compter de la date de leur habilitation.

1.3. Missions

1.3.1. Objectifs de l'expérimentation

L'article 78 de la loi n°2018-771 susmentionnée ouvre à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2023, à des entreprises adaptées la possibilité d'expérimenter un accompagnement des parcours et des transitions professionnelles afin de favoriser la mobilité professionnelle des travailleurs handicapés vers les autres employeurs publics ou privés.

Il s'agit de proposer à des travailleurs disposant d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap, un parcours accompagné individualisé visant à favoriser la réalisation de leur projet professionnel en accédant à un emploi proposé par d'autres employeurs publics ou privés. Ce parcours repose sur une démarche construite autour de l'acquisition d'une expérience professionnelle significative, accompagné d'une formation éventuellement pré-qualifiante et qualifiante, en fonction des besoins de la personne.

Le projet présenté par l'entreprise candidate vise à répondre aux besoins des travailleurs en situation de handicap du territoire dans lequel l'autorisation d'expérimenter est déposée. Ce projet constitue une réponse accompagnée de proximité au service d'un renforcement de l'accès à l'emploi durable de travailleurs éloignés du marché du travail.

Un contrat à durée déterminée est conclu (CDD) entre l'intéressé et l'entreprise adaptée retenue pour l'expérimentation en vue de favoriser l'accès à l'emploi. **La durée du contrat ne peut être inférieure à**

quatre mois et ne peut excéder vingt-quatre mois, renouvellements compris. Cette durée peut être prolongée au-delà de vingt-quatre mois dans des cas limitativement prévus par la loi.

L'expérimentation offre aux entreprises adaptées (EA) existantes ou nouvellement créées la possibilité de consolider ou développer de nouvelles approches en matière de construction des parcours professionnels des travailleurs handicapés qu'elles emploient, de les préparer à un emploi en lien avec un autre employeur du milieu ordinaire. Cette démarche se met en œuvre en veillant au respect du projet professionnel du salarié accompagné.

A ce titre ces entreprises doivent se doter d'une organisation et de moyens suffisants, pour assurer l'accueil, le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et les formations des salariés, selon leurs besoins. Il appartient au candidat à l'expérimentation d'exposer son projet, les moyens qu'il se propose de mettre en œuvre et les partenariats envisagés pour atteindre les taux d'accès à l'emploi vers les autres employeurs publics ou privés, fixés chaque année à 30% de l'effectif salarié embauché sous contrat à durée déterminée conclu en application du 1° de l'article L. 1242-3 du code du travail.

1.3.2. Une mission d'accompagnement

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

- un accompagnement individualisé qui doit permettre de favoriser la réalisation progressive d'un projet professionnel et d'une mobilité professionnelle, à la construction desquels la personne en situation de handicap doit, à sa mesure, pouvoir contribuer.
- pour accomplir cet accompagnement l'entreprise adaptée se dote des compétences et des moyens nécessaires (personnel/partenaires/outils) pour permettre l'organisation d'une progression des compétences et des capacités des salariés mis en situation de travail dans le cadre des CDD « tremplin ».

La mise en œuvre d'outils de suivi pendant le parcours inclusif et en préparation de la sortie vers un autre emploi à l'issue du CDD « Tremplin » comportant notamment l'évaluation des capacités et des compétences du salarié, la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) étendue, l'ingénierie de formation pour répondre aux besoins du salarié et l'aide à la recherche d'un emploi à l'issue du parcours « Tremplin », et toute autre innovation sociale.

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

1.4. Public accueillis et leurs caractéristiques

1.4.1. Caractéristiques cibles

Les entreprises adaptées existantes ou nouvellement créées candidates à l'expérimentation s'engagent à recruter des travailleurs reconnus handicapés³ sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap.

1.4.2. Conditions d'éligibilité

Ces publics peuvent être recrutés selon deux voies distinctes mentionnées à l'article L. 5213-13-1 du code du travail :

1. **Sur proposition du service public de l'emploi** (Pôle emploi, Cap Emploi et Mission locale), Parmi, les travailleurs titulaires d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, figurent sans conditions cumulatives ceux qui sont :

- Sans emploi

Les entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation et les différents opérateurs du SPE devront mettre en place conjointement les modalités de coopération pour faciliter une meilleure identification des publics vers les entreprises adaptées notamment par le dépôt d'offres d'emploi.

2. **Par voie directe** les travailleurs bénéficiaires de la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, remplissant les critères non cumulatifs suivants :

- Sans emploi (inscrits ou non auprès du service public de l'emploi)

Le cas échéant, afin de sécuriser les fins de parcours de ses salariés, l'entreprise adaptée autorisée à mettre en œuvre l'expérimentation peut solliciter l'accès aux prestations d'appui au parcours et de préparation à la sortie des opérateurs du service public de l'emploi.

Cf annexe 3 : Critères de recrutement en EA

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

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

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

1.5.1. Contenu de l'avenant

L'avenant est conclu selon le modèle joint en annexe du présent cahier des charges.

³ au sens de l'article L.5213-2 du code du travail.

Les stipulations financières de cet avenant sont réexaminées chaque année dans le cadre du dialogue de gestion réalisé pour le compte du préfet de région, par le directeur régional de l'économie, de l'emploi du travail et des solidarités (DREETS).

Cet avenant mentionne notamment l'enveloppe des aides compensatoires des conséquences du handicap, liée au nombre de travailleurs handicapés sans emploi accueillis par l'entreprise adaptée habilitée, les moyens mobilisés pour la mission d'accompagnement des salariés en CDD « Tremplin », le taux de sorties « dynamique » dont le taux de sorties en emploi durable, les conditions de rendu compte par un bilan annuel d'activité.

Les conditions d'attribution de la part modulée de l'aide financière sont déterminées en tenant compte :

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

1.5.2. Durée de l'avenant

L'avenant au contrat mentionné à l'article L. 5213-13 du code du travail, est conclu avec le préfet de région pour une durée qui ne peut excéder ni la durée de l'agrément existant, ni le terme de l'expérimentation fixé au 31 décembre 2023.

Lorsque l'entreprise adaptée autorisée à mettre en œuvre l'expérimentation perd son agrément « entreprise adaptée », l'avenant relatif à l'expérimentation est également caduc.

Cf. annexe 2 : Modèle d'avenant CDD tremplin généré automatiquement sur l'extranet EA 2

1.5.3. Modalités de suivi, de contrôle et de résiliation de l'avenant

1.5.3.1. Déclaration et suivi de l'avenant d'expérimentation

La structure s'engage à renseigner les documents supports de gestion de l'Agence de services et de paiement (ASP), selon les modèles fournis par les services de l'Etat ou l'agence elle-même et de manière générale tous questionnaires ou outils de suivi permettant de recueillir les données nécessaires à l'évaluation des actions et de l'expérimentation.

1.5.3.2. Contrôle

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

L'entreprise retenue au titre de l'expérimentation remet un bilan annuel d'activité retraçant : les caractéristiques des publics accueillis, les actions d'accompagnement professionnel mises en œuvre et les propositions de sorties, ainsi que les suites qui leur ont été réservées.

La DREETS réalise, pour le compte du préfet de région, un dialogue de gestion annuel avec l'entreprise adaptée autorisée à mettre en œuvre l'expérimentation.

A l'issue de ce dialogue, elle peut prononcer le cas échéant des observations, des avis y compris la résiliation en cas de manquements constatés. Les avis sont transmis par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle du Ministère du travail (DGEFP) au comité de suivi de l'expérimentation.

1.5.3.3. Résiliation de l'avenant

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

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

A l'issue de la résiliation de l'avenant, l'autorisation de l'entreprise adaptée est annulée par arrêté du ministre chargé de l'emploi. En cas de contestation, le recours gracieux ou contentieux est adressé à la ministre chargée de l'emploi dans un délai de deux mois à compter de la publication de l'arrêté.

1.6. Répartition des rôles entre les acteurs au plan national, régional et local

1.6.1. Acteurs concernés (national, régional, local)

Au niveau régional, pour le compte du préfet de région, le directeur (*régional*) de l'économie, des entreprises du travail et des solidarités (DREETS) informe, reçoit les candidatures, assure, l'instruction des demandes, le suivi et le contrôle de l'exécution des avenants signés au titre de la mise en œuvre de l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles ayant recours à un contrat à durée déterminée spécifique dit « CDD tremplin ».

Chaque année, il réalise avec les entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation, un dialogue de gestion portant notamment sur :

- Le profil des personnes à l'entrée du dispositif ;
- Les taux de sorties en emploi durable ;
- Les modalités d'accompagnement des salariés embauchés en CDD « tremplin ».

Ce dialogue permet également de déterminer, chaque année, le pourcentage de la modulation de l'aide en fonction des résultats.

Les DREETS contrôlent la mise en œuvre du dispositif par l'entreprise adaptée autorisée au titre de l'expérimentation. Elles peuvent, le cas échéant, préconiser des ajustements voire en cas de manquements proposer le retrait de l'entreprise de la liste des entreprises autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation. Ces avis sont transmis à le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle et au comité de suivi de l'expérimentation, qui d'élabore les propositions de modification de l'arrêté désignant les entreprises retenues au titre de l'expérimentation.

Le comité propose, au ministre chargé de l'emploi, une liste des entreprises adaptées susceptibles d'être habilitées à recourir au contrat à durée déterminée « Tremplin » et le cas échéant, une liste des entreprises auxquelles retirer l'habilitation.

Le comité de suivi de l'expérimentation, est informé du résultat du contrôle et du suivi établi par les DREETS.

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

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

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

2. Modalités de candidature et critères de sélection des candidats

2.1. Constitution du dossier

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

Cf. Annexe 1 : dossier de candidature et CDD Tremplin et son annexe « contexte et objectifs opérationnels »

2.2.Processus de sélection

Seule une entreprise agréée, entreprise adaptée, peut être candidate à l'expérimentation. Les candidatures sont instruites par le préfet de région selon les critères et les modalités prévus par le cahier des charges national de l'expérimentation approuvé par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Sur chaque candidature, le préfet de région rend un avis qu'il transmet au délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle et au comité de suivi de l'expérimentation. Ce dernier procède à l'examen des dossiers de candidature et des avis formulés par le préfet de région et adresse au ministre chargé de l'emploi des propositions en vue de l'établissement de la liste des entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation.

Cette liste est arrêtée par le ministre chargé de l'emploi au titre de chaque période couverte par l'appel à candidature (cf. infra § 2.2.2).

2.2.1. Critères de sélection

- **Critère général n°1 : Pertinence de la réponse économique du candidat et analyse du projet (note / 50 points)**

-Sous-critère 1.1 Capacité de la structure porteuse de l'expérimentation à travailler en réseau avec son environnement socio-économique

Pertinence et qualité du projet au regard notamment du territoire concerné (note / 20 points)

-Sous-critère 1.2 Changement d'échelle économique de la structure :

Pertinence du projet de développement économique créateur d'emploi, capacité du porteur de projet à entreprendre et à répondre aux exigences d'évaluation (existence d'une comptabilité analytique et d'outils de reporting), capacité de la structure à investir (note/ 30 points).

- **Critère général n°2 : analyse des caractéristiques du projet « inclusif » de la structure et l'adéquation moyens-objectifs- résultats (note / 50 points)**

-Sous-critère 2.1 Dispositif d'identification pour favoriser la réalisation du projet professionnel et la mobilité externe vers les autres employeurs (note / 10 points)

-Sous-critère 2.2 Moyens engagés pour les missions d'accompagnement destinées à favoriser la réalisation du projet professionnel de la personne accompagnée et l'accès à l'emploi durable (note / 15 points)

-Sous-critère 2.3 Mobilisation des outils de l'accompagnement (ingénierie de formation, mobilisation des employeurs avec la PMSMP...) (note / 15 points)

-Sous-critère 2.4 : Adéquation des activités, des emplois des CDD avec les profils de travailleurs handicapés ciblés et taux de sorties en emploi durable (note / 10 points)

FOCUS SUR 3 SOUS-CRITERES

1. Focus sous critère 1.2

La pertinence du projet économique et des capacités de la structure (rapport entre les objectifs et les moyens mis en œuvre par l'EA)

Présentations des axes d'orientation économique et stratégique sur les 3 années à venir (productions, travaux, clientèle, contrats de sous-traitance, partenariats...).

▪ **Chiffre d'affaires hors taxes K€ prévisionnels**

CA	Nature de l'activité	Année 1 KE	Année 1 %	Année 2 KE	Année 2 %	Année 3 KE	Année 3 %
Total							
Dont activité 1							
Dont activité 2							
Dont activité 3							
Dont activité 4							

• **Plan de financement des éventuels investissements**

2. Focus sous critère 2.2 Pertinence des moyens déployés par la structure pour la réalisation de la mission sociale de l'entreprise adaptée dans le cadre de l'expérimentation :

Les moyens engagés pour les missions d'accompagnement à favoriser la réalisation du projet professionnel de la personne accompagnée et l'accès à l'emploi durable ou de transition

Indicateurs :

- Prévisionnel du taux d'identification et de construction des projets professionnels des personnes accompagnées
- Taux de salariés en situation handicap ayant eu son projet professionnel dont la réalisation a été favorisée par l'entreprise adaptée, sans contrainte, et auquel il a contribué dans la mesure de ses capacités à l'élaborer
- Taux de formation professionnelle des salariés en situation de handicap, incluant les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, VAE,
- Rapport entre les moyens déployés pour l'accompagnement, le nombre de salariés en CDD Tremplin et les résultats attendus par l'entreprise adaptée, tant sur le plan social qu'économique

3. Focus sous critère 2.4 : Engagements de taux de sortie : (cf. référentiel de qualification des sorties – annexe 3)

2.2.2. Calendrier de l'appel à candidatures

Le présent cahier des charges, couvre la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023.

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

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

- Pour instruire les demandes de candidatures, les services de la DREETS peuvent organiser des échanges complémentaires notamment par voie écrite ou lors d'audition de la personne morale de l'entreprise adaptée candidate.

- Sur chaque candidature, la DREETS rend un avis qu'il transmet à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et au comité de suivi de l'expérimentation. Ce dernier procède à l'examen des dossiers de candidature et des avis formulés par la DREETS et adresse au ministre chargé de l'emploi des propositions en vue de l'établissement de la liste des entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation. Cette liste est arrêtée par le ministre chargé de l'emploi.

Les DREETS informent les services de la DGEFP des situations particulières d'entreprises adaptées candidates qui ne permettent pas leur inscription sur la liste des entreprises retenues au titre de l'expérimentation. En cas de recours auprès de la ministre chargée de l'emploi par l'une de ces entreprises, les services de la DGEFP assurent le traitement de la demande et y répondent dans un délai de deux mois, par tout moyen assurant date certaine, à compter de la date de saisine. Le comité de suivi de l'expérimentation est informé des suites apportées à ce recours.

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

3. Financement

Cette expérimentation est mise en place avec le concours financier de l'État, dans la limite des crédits inscrits chaque année en loi de finances, et des organismes publics et privés pour soutenir de nouvelles modalités de mises en emploi des travailleurs handicapés très éloignés du marché du travail.

L'enveloppe financière du budget global de l'expérimentation est pilotée à l'échelon national par les services de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), qui notifieront aux DREETS les moyens correspondant aux conventions conclues au titre des expérimentations dans le territoire. L'année de lancement de l'expérimentation, un point d'étape sera établi dès engagement de 50 % de l'enveloppe nationale pour établir un état des lieux du déploiement des expérimentations sur le territoire national.

Un suivi régulier à travers un état a minima trimestriel des candidatures (précisant leur stade d'instruction) et des niveaux de consommation effectifs sera établi par la DGEFP et partagé avec le comité de suivi de l'expérimentation. Lorsque le niveau d'engagement de l'enveloppe nationale atteint 50%, la DGEFP en lien avec le comité de suivi prend les mesures nécessaires à assurer le respect du plafond de financement du dispositif.

3.1. Nature et montant de l'aide financière

L'aide financière susceptible d'être versée à une entreprise adaptée autorisée à mettre en œuvre l'expérimentation relève du régime de la subvention.

Il s'agit d'une subvention salariale forfaitaire contribuant à compenser « les conséquences du handicap » et des actions engagées liées à l'emploi de travailleurs reconnus handicapés. Ces aides sont des aides d'Etat relevant du Règlement (UE) N° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014, en particulier son article 33 : aides à l'emploi de travailleurs handicapés sous forme de subventions salariales et plus précisément du régime cadre exempté de notification N° SA.58982 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés.

L'aide est composée d'un montant socle et d'un montant modulé. Ce montant modulé est déterminé chaque année par le préfet dans les conditions fixées par décret et tient compte : des caractéristiques des personnes embauchées, des actions et moyens mis en œuvre et des résultats constatés à la sortie du parcours « Tremplin ».

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

3.2. Modalités de calcul de l'aide financière

Le montant annuel socle de l'aide est fixé chaque année par un acte réglementaire pour un salarié en équivalent temps plein. (Proratisé pour un salarié à due proportion du temps de travail effectif), lequel peut préciser un montant spécifique pour Mayotte.

Les montants annuels socle sont revalorisés chaque année en fonction de l'évolution du salaire minimum de croissance en vigueur.

Une aide minorée en cas d'absence pour maladie ou accident peut être versée aux entreprises adaptées habilitées à mettre en œuvre l'expérimentation. Cette aide d'un montant forfaitaire (30 % du Smic horaire brut) peut être perçue lorsque l'employeur maintient le salaire. Elle est calculée selon modalités fixées par le décret relatif aux modalités de mise en œuvre de l'expérimentation.

3.3.Modalités de versement et règles de non-cumul

L'aide financière est versée pour le compte de l'Etat par l'Agence de services et de paiement. La structure s'engage à renseigner les documents supports de gestion de l'ASP : la fiche « salarié » pour chaque salarié, chaque mois, un état mensuel de présence des salariés ayant effectivement travaillé au cours du mois et les éventuels jours de maladie.

Les déclarations mensuelles, se réalisent dans l'extranet de l'Agence de Services et de Paiement dont les accès sont ouverts selon les modalités précisées par l'Agence elle-même par l'intermédiaire d'un téléservice.

Le paiement de la part modulée de l'aide s'effectue au plus tard le mois suivant le dialogue de gestion qui détermine le pourcentage de cette modulation. Dans tous les cas, le paiement intervient au plus tard 31 mars de l'année N+1.

3.4.Stipulations financières de l'avenant

Un modèle d'avenant est joint en annexe à titre informatif. L'avenant est généré automatiquement sur l'extranet EA 2 après saisie des éléments par le service instructeur.

4. Evaluation

Un comité scientifique est chargé de l'évaluation indépendante des expérimentations à laquelle collabore le comité de suivi de l'expérimentation. La composition du comité scientifique est fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi, il comprend des personnalités reconnues pour leurs compétences académiques et des représentants des services des études et des statistiques des personnes publiques intéressées.

L'évaluation mesure l'impact de l'expérimentation sur l'accès à l'emploi des travailleurs reconnus handicapés, sur les formations suivies, ainsi que les conséquences sur les finances publiques.

Les entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation s'engagent à utiliser et remplir le système de suivi et de remontées des données nécessaires à l'évaluation de l'expérimentation.

Les rapports d'évaluations comportent notamment les indications suivantes :

- 1° Les caractéristiques des personnes embauchées et de leur contrat de travail ;
- 2° La nature, l'objet, la durée des actions de suivi individualisé et d'accompagnement professionnel des personnes ;
- 3° Les résultats en termes d'accès et de retour à l'emploi des personnes sorties des entreprises adaptées habilitées à mettre en œuvre l'expérimentation.

5. Annexes

- 1. Dossier de candidature et son annexe ;
- 2. Modèle d'avenant CDD Tremplin généré sur le Système d'information EA2 ;
- 3. Critères de recrutement en EA 2020.

