



Plan Régional d'Insertion
des Travailleurs Handicapés
en Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine



Groupe de travail

Favoriser le déploiement de l'expérimentation « CDD Tremplin »

30 septembre 2019

Ordre du jour

- I. Rappel des étapes du lancement de CDD Tremplin et des travaux conduits dans le cadre du PRITH (*Coordination du PRITH*)
- II. Bilan de l'expérimentation CDD Tremplin et suite à donner (*Direccte Grand Est*)
- III. Éligibilité des entreprises adaptées et leurs salariés à l'offre de services et aux aides financières de l'Agefiph (*Agefiph Grand Est*)
- IV. Réflexions sur les appuis à apporter aux Entreprises Adaptées et sur le déploiement de l'expérimentation à court et moyen terme

Rappel des étapes du lancement de CDD Tremplin et des travaux conduits dans le cadre du PRITH

Expérimentation CDD Tremplin: retour sur le calendrier de lancement de l'expérimentation

Octobre – novembre 2018

- Publication du décret relatif à l'expérimentation CDD Tremplin et de l'arrêté d'approbation du cahier des charges,
- Lancement de l'expérimentation CDD Tremplin
- Publication de la liste des premières entreprises expérimentatrices à partir de l'instruction des DIRECCTE

Février 2019

- Publication de l'arrêté du 6 février 2019 revalorisant le montant de l'aide financière susceptible d'être attribué aux entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation des contrats à durée déterminée tremplin
- Circulaire DGEFP/METH/2019/42 du 21 février 2019 relative au nouveau cadre de référence des entreprises adaptées qui traite des éléments suivants: agrément, conventionnement, accompagnement, financement expérimentation / **Mise en place du fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées**

Janvier 2020 au 31 décembre 2022

- **Nouvel appel à candidature**

Instruction des candidatures au fil de l'eau

Suivi et bilans réguliers

Les objectifs de l'action « Favoriser le déploiement de l'expérimentation CDD Tremplin » dans le cadre du PRITH

L'action « Favoriser le déploiement de l'expérimentation CDD Tremplin » inscrite à la programmation du PRITH Grand Est se donne pour ambitions :

- ❑ **D'appuyer les EA** retenues en région Grand Est pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles des personnes handicapées en recourant au **CDD « Tremplin »**
- ❑ De créer les **conditions favorables à la mise en place de l'expérimentation** et à son **élargissement**
- ❑ De **contribuer au suivi et à l'évaluation quantitative et qualitative de l'expérimentation** à l'échelle régionale

Les travaux déjà conduits dans le cadre du PRITH

- Pour rappel une première étape prévoyait la **consultation des Entreprises Adaptées mobilisées dans l'expérimentation « CDD Tremplin »**. Des entretiens en bilatéral avec les directeurs des entreprises adaptées mobilisées ont été conduits.
- Ces échanges ont permis **d'identifier les freins et les difficultés** rencontrés et d'envisager les appuis et réponses à initier pour optimiser la mise en œuvre de l'expérimentation CDD Tremplin et son déploiement.

(Présentation des constats et pistes de travaux par la suite)

Retour sur l'expérimentation CDD Tremplin

L'expérimentation CDD tremplin

* Objectifs:

- Construire un parcours professionnel visant la transition vers un employeur hors EA par l'acquisition d'une expérience professionnelle, un accompagnement renforcé et la qualification
 - Un parcours de 4 à 24 mois maximum dans la logique du triptyque emploi-formation-accompagnement
 - Une aide à l'accompagnement de 10 520€ par an/ETP
 - Un objectif de sortie en emploi durable fixé à 30%
 - Une modulation du financement au regard des sorties positives
- * Pour chaque fin de contrat, l'EA devra qualifier la sortie :
- Sortie en emploi durable
 - Sortie en emploi de transition
 - Sortie en formation
 - Autres sorties

Le cahier des charges

* Une mission d'accompagnement :

- ✓ individualisé qui doit permettre de favoriser la réalisation progressive d'un projet professionnel et d'une mobilité professionnelle
- ✓ l'entreprise adaptée doit se doter 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 »

Les résultats en Grand Est

Départements	Entreprises Adaptées habilitées au CDD Tremplin	Nombre ETP prévisionnels
Ardennes	1	2
Aube	0	0
Marne	2	4
Haute-Marne	0	0
Meurthe et Moselle	1	8
Meuse	1 (en cours)	6
Moselle	0	0
Vosges	1	13
Bas-Rhin	5 (dont 1 en cours)	28,9
Haut-Rhin	2	20
TOTAL	13	81,9

Objectif
260
CDDT

Taux de
réalisation

31,5%

80 Contrats
signés au 27
septembre

Enseignements en Grand Est

Des entreprises adaptées qui font évoluer leurs modalités d'accompagnement:

- Renforcer le lien avec le SPE
- Renforcer le partenariat avec les entreprises
- Définir un parcours d'insertion:
 1. Un diagnostic de la situation et du projet professionnel de la personne
 2. Le positionnement sur une activité/un métier
 3. La définition de périodes d'immersion en entreprise
 4. La mise en place d'un parcours de formation issu du diagnostic et du développement des compétences de la personne
 5. Une anticipation de la sortie avec une préparation à la transition vers le nouvel employeur
 6. Un suivi post sortie CDD Tremplin

Suites à donner

- * Des objectifs ambitieux au plan national
- * Un changement de modèle à accompagner

Propositions:

- Travailler un argumentaire pour engager les entreprises adaptées dans l'expérimentation et outiller chaque Unité Départementale, notamment dans le cadre des clubs d'entreprises inclusives en y associant une UD volontaire et une EA impliquée
- L'étude du PRITH pour valoriser les expériences réussies

Eligibilité des entreprises adaptées et leurs salariés à l'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph



Sommaire

1. Rappel des éléments de contexte
2. Quel changement pour l'Agefiph
3. Eligibilité des salariés et les EA qui ne relèvent pas de l'enveloppe financière de l'Etat
4. Eligibilité des EA
5. Les Mises à Disposition (MAD)
6. Plan d'investissement dans les compétences - PIC Formation EA

Tableau récapitulatif des aides et prestations

1 Rappel des éléments de contexte

La réforme des entreprises adaptées et l'ambition portée dans « Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 » :

- ✓ 40 000 personnes qui doivent être accueillies en plus dans le secteur adapté à l'horizon 2022;
- ✓ Des EA qui doivent devenir un acteur d'accompagnement des parcours (SPE + EA + E Ac);
- ✓ La demande de participation financière de l'Etat faite à l'Agefiph pour soutenir les expérimentations;
- ✓ Des conditions de réussites qui passent par le maillage territorial des acteurs sur lequel l'Agefiph peut légitimement intervenir;
- ✓ Un cadre conventionnel formalisé avec l'UNEA pour asseoir notre volonté partenariale, et une contribution à la réussite de l'expérimentation et au développement de l'emploi;
- ✓ Une demande de l'Etat pour que l'Agefiph gère l'enveloppe du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) dédiée aux expérimentations;
- ✓ L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph en direction des EA à revisiter au regard de ces évolutions.

2

Quel changement pour l'Agefiph

Rappel : L'offre d'intervention de l'Agefiph en direction des EA les excluait jusqu'à présent de nos interventions s'agissant des effectifs de production de l'EA, au motif du non cumul aux aides de l'Etat.

Avec la réforme, disparaît la notion d'effectif de production, l'agrément de l'EA repose sur une part de salariés en situation de handicap allant de 55% à 100% des effectifs globaux de l'entreprise (le montant annuel de l'aide de l'Etat est plafonné pour sa part à 75% de l'effectif salarié, ce calcul n'intègre pas les salariés en expérimentation).

Quel changement pour l'Agefiph

Ce nouveau cadre d'intervention appelle l'Agefiph à renouveler ses principes d'intervention afin d'accompagner les Entreprises Adaptées et rendre un meilleur service aux personnes en situation de handicap.

Quel objectif pour l'Agefiph



Favoriser la réussite des transitions professionnelles des salariés en EA vers les entreprises classiques, tout en s'inscrivant dans l'esprit de la complémentarité au droit commun.

3 Les évolutions relatives à l'offre de services et d'aides financières (1/2)

Les salariés des EA quel que soit leur statut

Suppression de la notion d'effectif de production



Simplification

Les salariés des EA sont éligibles à l'ensemble des aides à la personne et aux prestations, au même titre que les salariés des entreprises classiques, dans le respect des règles définies pour ces aides et prestations.

4

Les évolutions relatives à l'offre de services et d'aides financières (2/2)

Les EA pour des salariés qui ne relèvent pas de l'enveloppe financière de l'Etat

Les EA pour des salariés qui ne bénéficient pas de l'aide de l'Etat sont éligibles à l'ensemble des aides et aux prestations, au même titre que les entreprises classiques, dans le respect des règles définies pour ces aides et prestations.

L'EA devra attester, à l'appui de sa demande, que le salarié ne fait pas partie des effectifs identifiés dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclut avec l'Etat (i.e. attestation sur l'honneur certifiant que la demande qu'elle effectue auprès de l'AGEFIPH ne concerne pas un salarié déjà couvert par une aide au poste de l'Etat).

Les EA pour des salariés qui relèvent de l'enveloppe financière de l'Etat

Les EA pour des salariés qui bénéficient de l'aide de l'Etat sont éligibles à l'ensemble des aides et aux prestations, en complémentarité de l'aide de l'Etat.

L'EA devra justifier, à l'appui de sa demande, que l'aide de l'Etat ne couvre pas l'ensemble des coûts admissibles pour ladite aide ou prestation

Les expérimentations entrent dans ce cadre (CDD Tremplin, EA TT).

5

Les évolutions relatives à l'offre de services et d'aides financières (3/2)

Les Mises à Disposition (MAD)

Les salariés des EA mis à disposition d'entreprises clientes sont éligibles à l'ensemble des aides et aux prestations, en complémentarité de l'aide de l'Etat.

L'EA devra justifier, à l'appui de sa demande, que l'aide de l'Etat ne couvre pas l'ensemble des coûts admissibles pour ladite aide.

Une prestation d'appui individualisé peut être proposée par l'EA à l'entreprise cliente, et facturée à cette dernière. Cette prestation pourra faire l'objet d'un financement de l'Agefiph sur demande de l'entreprise cliente.

6

Plan d'investissement dans les compétences - PIC Formation EA (1/2)

- ✓ Afin d'accompagner la transformation du modèle et de concourir à la réussite des expérimentations, l'Etat déploie une enveloppe de 50 M€ dans le cadre du PIC.
- ✓ La gestion de cette enveloppe est confiée à l'Agefiph, **centralisée au national**.
- ✓ Une convention entre l'Etat et l'Agefiph sera finalisée mi-septembre afin de pouvoir initier le déploiement des actions à partir du mois d'octobre 2019.

Objectif :

Faciliter l'accès à l'emploi en entreprise classique

Publics :

EA concernée par les expérimentations CDD T et EA TT.

Formations :

Actions de formations professionnalisantes, qualifiantes, certifiantes;

Des formations plus en amont (remobilisation, remise à niveau) peuvent s'envisager si elles sont un élément d'un parcours « qualifiant ».

7 Plan d'investissement dans les compétences PIC Formation EA (2/2)

Nature des frais pris en charge

Cette enveloppe financière permet, dans le cadre d'une contractualisation entre l'EA et l'Agefiph, de prendre en charge:

- Le financement des coûts pédagogiques et frais annexes,
- Une contribution à la compensation de la rémunération du salarié en formation,
- Une contribution au financement de l'ingénierie de formation et de parcours.

Modalités retenues

La contractualisation se fera entre l'EA et l'Agefiph.

Par souci de simplicité et de fluidité est visé un traitement dématérialisé via le site de l'Agefiph.

- Pas de gestion dans l'outil Saturne ;
- Une gestion centralisée au national.



Simplification

Par cet accès, l'EA pourra réaliser l'ensemble des actions permettant de mobiliser une ou plusieurs aides (coûts pédagogiques / rémunération / Ingénierie), de justifier le montant de sa demande et de déclencher le paiement par l'Agefiph pour le compte de l'Etat.

Les aides et prestations mobilisables par les Entreprises Adaptées

Aides/Prestations	Cible	Conditions
AIDES ET PRESTATIONS	Les salariés des EA	-Les salariés, (qu'ils soient éligibles à l'aide au poste ou non) selon les conditions définies pour l'aide et/ou la prestation -Les conditions sont les mêmes que pour les autres catégories de publics bénéficiaires de l'offre de l'Agefiph
AIDES ET PRESTATIONS	Les EA pour des salariés non concernés par l'aide au poste	-Selon les conditions définies pour l'aide et/ou la prestation -Les conditions sont les mêmes que pour les autres catégories de publics bénéficiaires de l'offre de l'Agefiph
AIDES ET PRESTATIONS	Les EA pour des salariés concernés par l'aide au poste, ou des salariés en expérimentation (CDD T, EA TT)	-Complémentaire à l'aide au poste (ou l'aide expérimentale), et selon les conditions définies pour l'aide et/ou la prestation <i>nb : l'aide à l'accueil, à l'intégration n'est pas mobilisable, l'aide au poste couvrant l'intégration en milieu de travail</i>
AIDES ET PRESTATIONS	Salarié mis à disposition en entreprise classique (MAD)	-Complémentaire à l'aide de l'Etat et selon les conditions définies pour l'aide et/ou la prestation <i>Une prestation d'appui individualisé réalisée par l'EA source peut notamment être financée par l'Agefiph à l'entreprise d'accueil.</i>
AIDES ET PRESTATIONS	Salarié sortant d'EA qui intègre une entreprise classique	Aides et prestations : selon les conditions définies pour l'aide et/ou la prestation
RLH		
Aide financière associée à une RLH	Salariés en poste aidé (ou non) par l'Etat	L'aide financière associée à une Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (ancienne appellation AETH), n'est pas cumulable avec l'aide au poste attribuée aux Entreprises Adaptées.

Réflexions sur les appuis à apporter aux Entreprises Adaptées et sur le déploiement de l'expérimentation à court et moyen terme



Besoins identifiés dans le cadre de la consultation des EA mobilisées dans l'expérimentation « CDD Tremplin » et pistes de travail envisageables : QUELLES INITIATIVES A ENGAGER A COURT TERME?

Besoins identifiés	Pistes de travail (PRITH) – appuis envisageables
<p>Développer la communication sur l'expérimentation CDD Tremplin</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communication à l'attention des acteurs du Service Public de l'Emploi (Pole Emploi, Cap Emploi, Mission Locale) - Communication à l'attention des entreprises - Communication à l'attention des personnes handicapées 	<p>Production de plaquettes de communication sur l'expérimentation CDD Tremplin permettant de présenter le CDD Tremplin (Cadre légal et objectifs), sa cible (Profil du public), ses modalités de fonctionnement (accompagnement), les entreprises adaptées habilitées, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A l'attention des acteurs du SPE - A l'attention des personnes handicapées - A l'attention des entreprises ordinaires <p>Organisation de réunions de communication à l'attention des acteurs du SPE (Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission Locale), des entreprises adaptées et ordinaires.</p> <p>Création d'une charte d'engagement – CDD Tremplin</p>
<p>Améliorer les collaborations entre les Entreprises Adaptées et les acteurs du SPE sur les recrutements en CDD Tremplin</p>	<p>Optimiser et sécuriser les process d'orientation-prescription en « CDD Tremplin » en travaillant sur le ciblage des publics et par une mise en réseau EA – prescripteurs (Pôle Emploi, Cap Emploi, Missions Locales.)</p> <p>Faciliter et augmenter les recrutements par prescription du SPE en dynamisant les partenariats entre les EA et Pole Emploi et Cap Emploi : Comment ?</p>
<p>Informers les entreprises adaptées sur les aides et outils mobilisables pour la compensation du handicap</p>	<p>Définir les moyens d'une meilleure information à l'attention des entreprises adaptées sur les aides et outils de compensation du handicap éligibles en CDD Tremplin</p> <p>Quels constats en matière d'éligibilité des aides et outils de compensation du handicap ? Quelles réponses envisageables ?</p>
<p>Faciliter - développer l'accès à la formation des salariés en CDD Tremplin</p>	<p>Quels appuis et aides mobilisables (envisageables) en vue de faciliter l'accès à la formation des salariés embauchés en CDD Tremplin ?</p>

Pilotage et suite à donner



- Programmation des initiatives – projets portés dans le cadre du PRITH (?)
- Programmation d'une nouvelle réunion du groupe de travail (?)