

## FICHE N° 5

### EXPERIMENTATIONS

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 prévoit notamment dans ses articles 78 et 79 la possibilité d'expérimenter respectivement : un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre du contrat à durée déterminée « Tremplin » et un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre de l'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT).

Au terme de la concertation menée par le ministère du travail avec les représentants des entreprises adaptées, l'expérimentation d'un nouveau modèle d'entreprise adaptée inspiré du modèle allemand des entreprises inclusives sera possible. C'est l'entreprise pro-inclusive dont la définition et la mise en œuvre seront introduites par voie réglementaire au plus tard à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2019. Son principe directeur repose sur la mixité des profils et la parité dans les effectifs salariés, entre travailleurs handicapés et autres profils (valides et autres travailleurs handicapés sans difficultés d'accès au marché du travail).

A travers son soutien financier aux expérimentations, l'Etat souhaite encourager le déploiement de nouvelles approches de la mise en emploi des travailleurs handicapés afin de favoriser la construction de parcours individualisés fondés sur le triptyque « emploi-formation-accompagnement » permettant la réalisation de leur projet professionnel, avec l'objectif de faciliter les passerelles - transitions professionnelles vers les autres employeurs publics et privés. C'est le cadre des trois expérimentations qui seront portées sur tout le territoire jusqu'au 31 décembre 2022.

Chacune de ces expérimentations s'inscrit dans le cadre du volontariat. Les structures candidates sont sélectionnées selon des conditions fixées par un cahier des charges national. Au plus tard 12 mois avant leur terme, ces expérimentations feront l'objet d'une évaluation, afin de déterminer les conditions appropriées pour leur éventuelle généralisation. Chaque année un bilan de chaque expérimentation sera établi en lien avec le comité de suivi des expérimentations. Au terme de l'expérimentation, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur la mise en œuvre de ces expérimentations au regard de leur impact sur l'accès à l'emploi des travailleurs reconnus handicapés, sur les formations suivies ainsi que les conséquences sur les finances publiques.

Chaque expérimentation comporte un objectif de sortie en emploi qui constitue un engagement pour les entreprises expérimentatrices qui sera au cœur des dialogues de gestion et du suivi des Direccte.

#### **I. L'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre du contrat à durée déterminée « Tremplin »**

Cette expérimentation initiée au 4<sup>ème</sup> trimestre 2018 se termine le 31 décembre 2022. Elle 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 travailleurs volontaires, titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, en contrat à durée déterminée en application du 1° de l'article L 1242-3 du code du travail.

Ces entreprises pourront faire valoir leur savoir-faire de construction d'un contexte « inclusif » et devront proposer des solutions de proximité d'accompagnement aux besoins d'emploi,

d'une part des travailleurs en situation de handicap et d'autre part, des autres employeurs notamment du territoire souhaitant recruter des personnes en situation de handicap.

### 1.1. Une mission d'accompagnement spécifique

Les entreprises adaptées mettent en œuvre un accompagnement spécifique. A ce titre elles doivent se doter d'une organisation et de moyens suffisants pour assurer l'accueil, le suivi, l'accompagnement, l'encadrement et la formation des salariés selon leurs besoins.

Cette mission d'accompagnement nécessite que les entreprises expérimentatrices se dotent des compétences et de moyens adaptés (partenariat/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 ».

Un accompagnement professionnel individualisé est réalisé pendant le parcours et en préparation de la sortie vers un autre emploi à l'issue du CDD «Tremplin» qui comporte notamment 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 gestion prévisionnelle des emplois et des compétences étendue, la recherche d'une formation adaptée aux besoins du salarié et la recherche d'un emploi à l'issue du parcours « Tremplin » et à toute autre innovation sociale.

Il appartient au candidat à l'expérimentation d'exposer son projet, les moyens qu'il sollicite et les partenariats envisagés pour atteindre le taux d'accès à l'emploi vers les autres employeurs publics et privés, fixé chaque année à 30% des contrats à durée déterminée conclus en application du 1° de l'article L. 1242-3 du code du travail, arrivés à échéance dans l'année.

L'Etat sera 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 réalisés, les emplois proposés dans le cadre du « CDD Tremplin » ainsi que les partenariats envisagés.

### 1.2. Public éligible

<b>Recrutement SPE</b>	<p><b>Travailleurs titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé remplissant les critères non cumulatifs suivants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- sans emploi depuis au moins 12 mois continus ou discontinus dans les 18 derniers mois,</li><li>-bénéficiaires de minima sociaux (allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation demandeurs d'asile (ADA), allocation temporaire d'attente (ATA), allocation veuvage (AV), revenu de solidarité active (RSA), allocation adulte handicapé (AAH))</li><li>-Autres situations résultant de l'expertise technique du service public de l'emploi (notamment sortants d'un établissement ou service d'aide par le travail, sortants d'ULIS PRO, IME/IMPRO, SAVS, changement d'EA)</li><li>-licenciés pour inaptitude avec un projet professionnel hors EA</li><li>-personnes courant le risque de perte d'emploi en raison du handicap (identification par Cap emploi en lien avec des employeurs confrontés à un risque d'échec de maintien en emploi - salarié déclaré inapte ou en cours de reconnaissance d'inaptitude mais pas encore licencié susceptible de mobiliser le congé mobilité ou d'obtenir une suspension de contrat de travail par son employeur, pour intégrer un CDD Tremplin)</li></ul>
------------------------	--

<b>Recrutement Direct</b>	<p><b>Travailleurs sans emploi titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé remplissant les critères non cumulatifs suivants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sans emploi depuis au moins 12 mois continus ou discontinus dans les 18 derniers mois,</li> <li>- bénéficiaires de minima sociaux (allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation demandeurs d'asile (ADA), allocation temporaire d'attente (ATA), allocation veuvage (AV), revenu de solidarité active (RSA)</li> <li>- sortants d'une entreprise adaptée avec un projet de transition professionnelle vers d'autres employeurs que l'entreprise adaptée</li> <li>- sortants de Centre de rééducation professionnelle (CRP)</li> </ul>
<b>MAD</b>	<p>La MAD est mobilisable pour tous les profils ci-dessus dans le cadre des CDD « Tremplin »</p>

### **1.3. Une sélection selon les critères prévus par le cahier des charges national de l'expérimentation.**

Il s'agit de proposer à des travailleurs reconnus handicapés, sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap, de favoriser la réalisation de leur projet professionnel en accédant à un emploi proposé par d'autres employeurs publics et privés dans le cadre d'un parcours accompagné individualisé. Ce parcours repose sur une démarche construite autour de l'acquisition d'une expérience professionnelle significative, d'une formation notamment pré-qualifiante et qualifiante selon les besoins des personnes.

Un appel à candidatures a été lancé au titre de la période 2018-2019, il restera ouvert sur la période permettant de sélectionner au fil de l'eau les projets des entreprises adaptées candidates à l'expérimentation. Puis un nouvel appel à candidatures pour la période 2020-2022 sera lancé à partir du précédent cahier des charges, le cas échéant ajusté pour tenir compte des retours d'expérience du premier appel à candidatures.

Les Directeurs informent la DGEFP des situations particulières d'entreprises adaptées qui ne permettent pas leur inscription sur la liste des entreprises expérimentatrices. La DGEFP informe le comité de suivi de ces situations particulières. En cas de contestation, après publication de la liste des entreprises retenues pour mener l'expérimentation, la DGEFP est saisie par le porteur de projet auquel une réponse est apportée dans un délai raisonnable de deux mois maximum à compter de la date de saisine. La DGEFP informe le comité de suivi de l'expérimentation de la réponse apportée sur le dossier.

### **1.4. Contractualisation avec les entreprises expérimentatrices**

Les entreprises expérimentatrices signent un avenant spécifique au contrat valant agrément « entreprise adaptée ».

Cet avenant mentionne notamment l'enveloppe des aides compensatoires des conséquences du handicap lié au nombre de travailleurs handicapés sans emploi accueillis par l'entreprise expérimentatrice, 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. Chaque EA expérimentatrice souscrit à l'engagement d'un taux de sortie annuel de 30% de l'effectif en emploi durable.

## II. L'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre de l'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) - Article 79 de la loi n°2018-771

Les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT), constituent une innovation pour les entreprises adaptées. Il s'agit de faire émerger un spécialiste de l'intérim de travailleurs handicapés dans les conditions fixées par le cadre réglementaire du travail temporaire, en utilisant les opportunités d'emploi pour mettre les travailleurs handicapés en situation d'acquérir une expérience professionnelle, une qualification dans le cadre d'un parcours d'accompagnement individualisé en vue de leur accès à un emploi durable chez les autres employeurs privés et publics notamment du territoire.

L'activité de ces entreprises adaptées de travail temporaire est soumise à l'ensemble des dispositions relatives au travail temporaire prévues au chapitre I<sup>er</sup> du titre V du livre II de la première partie du code du travail. Toutefois, par dérogation aux dispositions des articles L. 1251-12 et L. 1251-12-1 du même code relatif à la durée des contrats, la durée des contrats de mission peut être portée à vingt-quatre mois, renouvellement compris.

Les entreprises adaptées de travail temporaire peuvent également recourir au contrat à durée indéterminée intérimaire dans les conditions de l'article 56 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015.

Aux termes de l'article L.1251-45 et suivants du code du travail, 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 conformément à l'article L 1251-50. Le montant minimum de cette garantie ne doit pas être inférieur à un minimum fixé annuellement par décret (en 2019 : 127 079 euros<sup>1</sup>).

### 2.1. Public éligible

<b>Recrutement SPE</b>	<p><b>Travailleurs titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé remplissant les critères non cumulatifs suivants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- sans emploi depuis au moins 12 mois continus ou discontinus dans les 18 derniers mois</li><li>- bénéficiaires de minima sociaux (allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation demandeurs d'asile (ADA), allocation temporaire d'attente (ATA), allocation veuvage (AV), allocation adulte handicapé (AAH))</li><li>- niveau infra V ou V = peu ou pas qualifié + sans diplôme</li><li>- autres situations résultant de l'expertise technique du service public de l'emploi (notamment sortants d'un établissement ou service d'aide par le travail, sortants d'ULIS PRO ou d'apprentissage adapté)</li><li>- personnes courant le risque de perte d'emploi en raison du handicap (identification par Cap emploi en lien avec des employeurs confrontés à un risque d'échec de maintien en emploi - salarié déclaré inapte ou en cours de reconnaissance d'inaptitude mais pas encore licencié susceptible de mobiliser le congé mobilité ou d'obtenir une suspension de contrat de travail par son employeur)</li></ul>
------------------------	---

<sup>1</sup> Décret n° 2018-1264 du 26 décembre 2018 pris en application de l'article L. 1251-50 du code du travail et relatif au montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire

<b>Recrutement Direct</b>	<p><b>Travailleurs sans emploi titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé remplissant les critères non cumulatifs suivants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sans emploi depuis au moins 12 mois continus ou discontinus dans les 18 derniers mois</li> <li>- bénéficiaires de minima sociaux (allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation demandeurs d'asile (ADA), allocation temporaire d'attente (ATA), allocation veuvage (AV), allocation adulte handicapé (AAH))</li> <li>- sortants d'une entreprise adaptée avec un projet de transition professionnelle vers d'autres employeurs que l'entreprise adaptée</li> <li>- sortants de Centre de rééducation professionnelle (CRP)</li> <li>- sortants d'un établissement ou service d'aide par le travail</li> <li>- sortants d'ULIS PRO ou d'apprentissage adapté</li> <li>- sortants d'institutions ou services spécialisés (IME, IEM, IMPro), d'un service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés et service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) avec un projet de transition professionnelle vers d'autres employeurs que l'entreprise adaptée</li> <li>- bénéficiaire d'une pension d'invalidité catégorie 1 ou 2</li> </ul>
<b>MAD</b>	Sans objet

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

Les missions en entreprise adaptée de travail temporaire constituent un des maillons du parcours vers l'emploi des travailleurs intérimaires handicapés, ce qui implique qu'elles s'organisent de façon à permettre l'accès du salarié au marché du travail dans des conditions de droit commun.

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 salariés et l'EATT. Il convient que le projet proposé par le porteur couvre les missions et les intermissions. 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.

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

- d'assurer le suivi de la mise en œuvre des actions concourant à la construction de leur projet professionnel, tant au cours de leurs missions en entreprises utilisatrices qu'entre les missions ;
- 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.

Les personnes chargées de l'accompagnement doivent être identifiées et avoir les compétences requises pour cet emploi. 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 l'action de 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.

A ce titre l'accompagnement comprend également une dimension d'accompagnement sur le lieu de travail jusqu'à des actions pour développer la mobilité et l'autonomie en veillant à s'inscrire pleinement dans le projet professionnel de l'intérimaire.

### **2.3. Contractualisation avec les entreprises expérimentatrices**

Dans une première phase, seules les EA existantes ayant un agrément en cours pourront être sélectionnées pour la mise en œuvre de l'expérimentation. Elles devront également créer une entité juridique distincte pour porter ce dispositif car l'EATT a une activité exclusive.

### **III. Expérimentation d'un modèle d'entreprise adaptée pro-inclusive fondée sur la mixité et la parité dans les effectifs salariés entre travailleurs handicapés et autres profils**

A ce stade des échanges avec les représentants du secteur, le modèle de référence serait celui des entreprises allemandes (TH/ effectif = minimum 40% et maximum 50 %).

Une enveloppe de crédits couvre 100 % des travailleurs reconnus handicapés ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison du handicap dans la limite d'un plafond d'engagement défini par l'Etat. La proportion maximale de ces travailleurs ne peut être supérieure à 50% de l'effectif salarié annuel. Lorsque ce taux de 50% est dépassé, il y a reversement des trop perçus par l'entreprise. En cas de dépassement du plafond maximum d'engagement, le surplus n'est pas pris en charge et ne donne lieu à aucun versement d'aide.

Ces entreprises portent un modèle de développement économique sur des segments de marché à forte valeur ajoutée.

### **IV. L'évaluation des expérimentations**

Les articles 78 et 79 de la loi n°2018-771 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » prévoient le principe d'une évaluation des expérimentations CDD « Tremplin » et de la mise en œuvre des entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) ainsi qu'un calendrier commun.

#### **4.1. Les objectifs de l'évaluation**

Les objectifs de l'évaluation sont complémentaires et interdépendants :

- a) déterminer les organisations, les actions, mais aussi les écarts par rapport au cadre prescriptif du cahier des charges national de chaque expérimentation qui auront permis aux dispositifs de produire les effets attendus en termes de développement de l'emploi des travailleurs handicapés, d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés volontaires accompagnés sur la période par une entreprise expérimentatrice.
- b) déterminer l'impact (direct et indirect) de l'emploi de ces travailleurs handicapés par rapport à des personnes présentant des caractéristiques similaires mais non prises en charge dans ces dispositifs expérimentaux, du point de vue des finances publiques, de l'accès à l'emploi, de l'accès à la formation et à la qualification des bénéficiaires.

- c) à partir des données de a) et b) déterminer les conditions appropriées pour une éventuelle généralisation.

#### **4.2. Un cadre méthodologique commun**

L'évaluation mesure les effets 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.

Elle s'attache à déterminer l'impact de l'expérimentation sur ces différents aspects :

- soit par une évaluation contrefactuelle comparant les résultats obtenus au regard de la situation des non bénéficiaires de l'expérimentation,
- soit par une analyse du changement, comprenant une évaluation de mise en œuvre, mesurant la contribution de chaque action aux résultats.

Dans tous les cas, une analyse de la performance s'appuyant sur les données de suivi sera mise en œuvre. Cette évaluation mobilisera les instruments adaptés de nature quantitative ou qualitative. Elle portera également une attention particulière à la soutenabilité du financement de l'expérimentation.

Ces évaluations seront conduites en lien avec le comité de suivi des expérimentations et le conseil de l'inclusion dans l'emploi.

#### **4.3. Un calendrier commun**

**Deux échéances communes pour les expérimentations des articles 78 et 79 de la loi n°2018-771 :**

- Au plus tard douze mois avant le terme de l'expérimentation soit le 31 décembre 2021, est réalisée une évaluation afin de déterminer les conditions appropriées pour son éventuelle généralisation.
- Au terme de l'expérimentation soit le 31 décembre 2022, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur l'application de la présente disposition au regard de son impact sur l'accès à l'emploi des travailleurs reconnus handicapés, sur les formations suivies ainsi que les conséquences sur les finances publiques.

Dans un souci de cohérence, ces échéances seront reprises également pour l'expérimentation de l'entreprise adaptée pro-inclusive, instaurée par décret et cahier des charges, approuvé par arrêté du ministre chargé de l'emploi.