

TRAVAIL, EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE

Emploi/Chômage

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Sous-direction des parcours
d'accès à l'emploi

Mission emploi des travailleurs
handicapés

Instruction n° DGEFP/METH/2017/356 du 29 décembre 2017 relative à la notification et au pilotage des aides au poste 2018 dans les entreprises adaptées

NOR : MTRD1736742J

Date d'application : immédiate.

Résumé : cette instruction vise à indiquer les orientations stratégiques ainsi que la répartition régionale des aides au poste en entreprises adaptées pour l'année 2018.

Mots clés : aides au poste – entreprises adaptées – subvention – handicap – programmation – orientations.

Référence :

Circulaire DGEFP n° 2006/08 du 7 mars 2006 relative aux entreprises adaptées (EA) et centres de distribution de travail à domicile (CDTD)

Annexes :

- Annexe 1. – Notification des effectifs de référence 2018.
- Annexe 2. – Méthodologie de répartition des aides au poste 2018.
- Annexe 3. – Note relative au recrutement en entreprise adaptée.
- Annexe 4. – Note portant sur la capacité de l'entreprise adaptée à soutenir et accompagner l'émergence et la consolidation du projet professionnel de ses salariés, en vue de leur valorisation, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises.

La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Monsieur le préfet de Mayotte ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE), des départements et collectivités d'outre-mer.

Les entreprises adaptées (EA) sont des entreprises inclusives du milieu ordinaire de travail, elles participent à hauteur de 3 % à l'emploi des personnes en situation de handicap à travers un modèle économique qui doit permettre de garantir leur mission sociale à l'égard des salariés : « favoriser la réalisation de leur projet professionnel en vue de la valorisation de leurs compétences, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises » (L. 5213-13 du code du travail).

La loi de finances pour 2018 permet de poursuivre le développement des possibilités de recrutement des travailleurs handicapés sur la base de 1000 aides au poste supplémentaires soit 24 036 ETP (338,47 M€). Ce budget intégrait initialement une réforme du financement des entreprises adaptées à compter du 1^{er} juillet 2018. Toutefois, la ministre du travail a souhaité laisser le temps nécessaire à la concertation avec les représentants du secteur pour définir un nouveau schéma de financement et de conventionnement à mettre en œuvre au 1^{er} janvier 2019. Une augmentation de 8 millions d'euros des crédits dédiés au financement des aides au poste est opérée en gestion

pour porter les crédits à 346,47 M€ permettant le maintien d'un financement des aides au poste dans les conditions actuelles, à hauteur de 80 % du SMIC. Les crédits attachés à la subvention spécifique s'élèvent à 33,34 M€. C'est sur cette base que vous a été diffusée la pré-notification des dotations budgétaires inscrites en budgets opérationnels territoriaux des programmes 102 et 103 pour l'exercice 2018.

Pour 2018, les crédits consacrés au soutien du secteur adapté sont soumis en début de gestion, comme l'ensemble des dispositifs du budget de l'emploi, au principe d'une réserve budgétaire. Toutefois, s'agissant des aides au poste, le taux de mise en réserve est limité à 2 % pour un taux de droit commun fixé à 3 %. L'éventuelle levée de la réserve sera discutée à mi-année, notamment au regard du niveau de consommation des crédits.

1. Les principes de répartition des aides au poste

Compte tenu de la mise en réserve de 2 %, l'enveloppe d'aides au poste, pour ce début d'année, est de 23 626 soit 590 ETP à répartir au-delà des effectifs de référence de début 2017.

La répartition des enveloppes régionales s'inscrit dans la continuité des exercices précédents : poursuite de la démarche de rééquilibrage territorial et prise en compte des modifications d'effectifs de référence intervenues courant 2017 au titre de l'opération de fongibilité et de la bourse aux postes, sur la base des données remontées dans le cadre des dialogues de gestion qui se sont tenus fin 2017.

Les nouveaux effectifs de référence de chaque région ainsi que la méthodologie retenue pour cette répartition figurent respectivement en annexes 1 et 2.

2. Les priorités au titre de l'accompagnement des projets professionnels des salariés et de la diversification des recrutements

Les objectifs et enjeux prioritaires inscrits dans le contrat de développement responsable et performant du secteur adapté de mars 2017 visent notamment à :

- diversifier le recrutement des publics employés en EA et plus spécifiquement, favoriser le recrutement de jeunes handicapés, puis développer à leur attention une logique de parcours et faciliter l'accès des femmes aux métiers proposés. Les publics prioritaires sont précisés dans la note de juin 2017 relative au recrutement en entreprise adaptée et à la mobilisation des acteurs du SPE (cf. annexe 3). Un engagement particulièrement fort est également attendu pour les recrutements en contrats en alternance ;
- accompagner l'évolution professionnelle des salariés (déploiement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, actions de formation et de qualification) pour leur permettre de soutenir leur projet en vue d'une valorisation des compétences acquises, d'une promotion ou de leur mobilité au sein de l'entreprise adaptée elle-même ou vers d'autres entreprises « classiques ». Désormais, une note portant sur la capacité de l'entreprise adaptée à accompagner l'émergence et la consolidation du projet professionnel de ses salariés est annexée au contrat d'objectifs triennal (cf. annexe 4). Elle a pour objet de préciser les engagements triennaux de l'EA sur les actions de développement des ressources humaines et le projet professionnel des salariés et sera l'un des supports aux dialogues de gestion avec les EA.

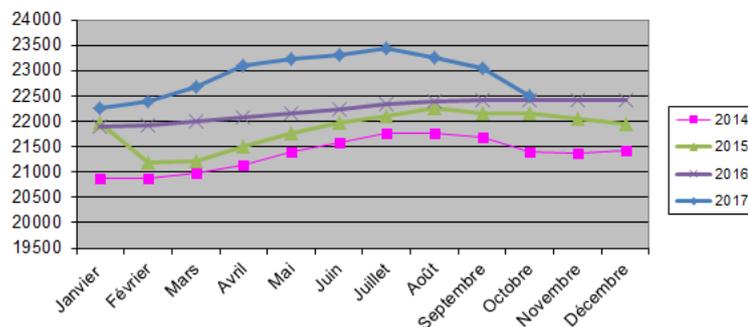
Vous serez ainsi attentifs à la prise en compte de ces objectifs dans le cadre des dialogues de gestion ou des discussions qui président à l'élaboration des contrats d'objectifs triennaux et des avenants financiers.

Vous veillerez également à la mobilisation des acteurs du SPE autour de ces enjeux, tant pour l'orientation des publics vers les entreprises adaptées qu'en appui à la sortie vers d'autres entreprises.

3. Le suivi de la consommation des crédits et les modalités de pilotage pour l'année 2018

Le taux de consommation 2017 s'établit provisoirement à 98,13 % au 4 décembre 2017 (ETP payés de janvier à octobre 2017). Ce taux correspond au taux de consommation généralement constaté sur cette même période.

Consommation d'aides au poste (ETP payés), entre 2014 et 2017



Les efforts engagés par vos services ces trois dernières années ont permis une nette amélioration des taux de consommation, soulignant ainsi la capacité des entreprises adaptées à se développer et à créer de l'emploi. Ce suivi rigoureux sera d'autant plus important en 2018 compte tenu du contexte budgétaire contraint.

Le calendrier de notification des effectifs de référence a été avancé afin de vous permettre de conventionner au plus tôt avec les entreprises et d'optimiser la consommation des crédits dès le début de l'année.

En outre, à l'instar de l'année 2017, une seule bourse aux postes sera organisée en 2018. Elle s'appuiera sur la remontée des besoins par les DIRECCTE mi-septembre. L'ajustement national des effectifs de référence interviendra au cours du mois d'octobre 2018. La répartition des aides au poste sera alors affinée entre les régions qui sous-consomment et celles qui présentent des besoins non couverts.

4. L'engagement d'une concertation avec le secteur adapté pour le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap

Lors du Comité interministériel du handicap (CIH) du 20 septembre 2017, l'État s'est engagé à rénover le secteur adapté et à expérimenter des mesures favorables au recrutement de travailleurs handicapés.

L'année 2018 sera ainsi consacrée à l'évolution du cadre conventionnel et des modalités de financement des entreprises adaptées, avec les objectifs suivants :

- réviser, simplifier et sécuriser au regard de la réglementation européenne le mode de financement des entreprises adaptées, en donnant une visibilité financière pluriannuelle et en appréciant davantage l'impact de l'investissement de l'État ;
- engager une dynamique entrepreneuriale favorable à l'amélioration de la performance économique des entreprises adaptées, aux enjeux de développement économique des territoires et à la création d'emplois durables ;
- identifier les voies d'incitation et de soutien des initiatives innovantes relatives aux parcours professionnels des salariés handicapés afin de favoriser les projets de mobilité dans et hors de l'entreprise adaptée.

Le nouveau schéma de conventionnement et de financement ainsi que les éventuelles innovations seront mises en œuvre au 1^{er} janvier 2019.

Vos services seront associés aux réflexions et régulièrement informés des évolutions à venir.

La déléguée générale,
C. CHEVRIER

ANNEXE 1

NOTIFICATION DES EFFECTIFS DE RÉFÉRENCE 2018

RÉGION	EFFECTIF DE RÉFÉRENCE début 2017	EFFECTIF de référence début 2018
Auvergne-Rhône-Alpes	2760	2854
Bourgogne-Franche-Comté	1261	1278
Bretagne	1871	1912
Centre Val de Loire	1614	1672
Corse	16	31
Grand Est	1921	1959
Guadeloupe	71	73
Guyane	49	49
Hauts-de-France	2725	2759
Île-de-France	2073	2129
Martinique	75	77
Mayotte	12	12
Normandie	1537	1554
Nouvelle Aquitaine	2077	2132
Occitanie	1614	1637
Pays-de-la-Loire	2650	2769
Provence-Alpes-Côte d'Azur	642	659
Réunion	68	70
TOTAL	23036	23626

ANNEXE 2

MÉTHODOLOGIE DE RÉPARTITION DES AIDES AU POSTE 2018
DANS LES ENTREPRISES ADAPTÉES (EA)

La répartition des enveloppes régionales s'inscrit dans la continuité des exercices précédents : poursuite de la démarche de rééquilibrage territorial et prise en compte des modifications d'effectifs de référence intervenues courant 2017 au titre de l'opération de fongibilité et de la bourse aux postes, sur la base des données remontées dans le cadre des dialogues de gestion qui se sont tenus fin 2017.

1. Rééquilibrage territorial

Pour chaque région, le nombre de DEFM TH a été rapporté aux effectifs de référence 2017. Ceci permet de déterminer l'effort moyen d'insertion en EA rapporté à la population DEFM TH. L'effort moyen national s'établit à 0,047 (23 356 effectifs de référence fin 2017 pour une DEFM de juin 2017 de 496 199 TH).

Compte tenu de la grande dispersion des valeurs (0,008 en Corse, 0,097 en Pays de la Loire), pour une moyenne de 0,047, les régions restent réparties en trois groupes :

GROUPE 1	GROUPE 2	GROUPE 3
Effort d'insertion en EA inférieur à la moyenne (<0,047)	Effort d'insertion en EA supérieur à la moyenne (compris entre 0,047 et 0,070)	Effort d'insertion en EA très au-dessus de la moyenne (compris entre 0,094 et 0,097)
Corse Grand Est Guadeloupe Île-de-France Martinique Nouvelle Aquitaine Occitanie Provence-Alpes-Côte d'Azur Réunion	Auvergne - Rhône-Alpes Bourgogne - Franche-Comté Bretagne Guyane Hauts de France Normandie	Centre Val de Loire Pays-de-la-Loire

NB : absence de données DEFM TH pour Mayotte.

La répartition s'effectue selon la modalité de rééquilibrage suivante : 50 % de l'enveloppe affectés au rééquilibrage sur les régions du groupe 1, 35 % pour les régions du groupe de 2 et 15 % pour les régions du groupe 3.

2. Analyse croisée avec les besoins exprimés par les DIRECCTE

Le nombre d'aides au poste a été confronté aux besoins exprimés lors des dialogues de gestion pour, soit prendre en compte les modifications des effectifs de référence intervenues courant 2017 au titre de l'opération de fongibilité et de la bourse aux postes, soit écrié au niveau des besoins exprimés, soit traiter des situations particulières (rétablissement des dotations de Guyane et Mayotte, créations en Corse).

ANNEXE 3



Note relative au recrutement en entreprise adaptée

- L'entreprise adaptée

L'entreprise adaptée emploie majoritairement des travailleurs en situation de handicap dans des conditions de travail adaptées, dont au minimum 80% en production. Leur contrat de travail peut être à durée déterminée ou indéterminée. Ils perçoivent un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'ils occupent et de leur qualification, par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité, qui ne peut être inférieur au SMIC. Depuis 2005, les entreprises adaptées relèvent du marché du travail et non plus du milieu protégé du travail. Elles peuvent être créées par les collectivités ou des organismes publics ou privés, notamment des sociétés commerciales. Elles peuvent également être annexées à un établissement et service d'aide par le travail (ESAT).

Pour être recrutées en entreprise adaptée, les personnes doivent, d'une part, disposer de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et avoir été orientées vers le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). D'autre part, ces personnes doivent impérativement :

- ❖ soit répondre aux critères fixés par l'arrêté du 24 mars 2015, si elles sont recrutées directement par les entreprises.
- ❖ soit être recrutées sur proposition du service public de l'emploi.

Le 9 mars 2017, Cheops, Pôle emploi et l'Union Nationale des Missions Locales (UNML) ont signé avec l'Etat et le secteur adapté un contrat de développement responsable et performant. Ce contrat affiche les publics prioritaires au recrutement en entreprise adaptée.

- Les recrutements directs par les entreprises adaptées

L'arrêté du 24 mars 2015 fixe des critères objectifs de recrutement liés au handicap. Les personnes recrutées directement par les entreprises adaptées doivent :

- ❖ soit bénéficier de l'allocation adulte handicapé ;
- ❖ soit sortir d'un établissement ou service d'aide par le travail, d'une autre entreprise adaptée ou d'un centre de distribution de travail à domicile ;
- ❖ soit sortir ou être suivi par un établissement de santé et notamment un centre hospitalier régional, un centre hospitalier spécialisé ou un établissement de soins de suite et de réadaptation ou un service d'hospitalisation à domicile ;



- ❖ soit sortir d'une institution ou services spécialisés et notamment d'un institut médico-éducatif, d'un institut d'éducation motrice, d'un institut médico-professionnel, d'un service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés ;
- ❖ soit sortir d'une unité localisée pour l'inclusion scolaire ou d'apprentissage adapté ;
- ❖ soit être suivi par un service d'accompagnement social : service de soins et d'aide à domicile, service d'éducation spéciale et de soins à domicile, service d'aide à la vie sociale.

- [Les recrutements sur proposition du service public de l'emploi](#)

La proposition de recrutement en entreprise adaptée se fait sur la base de l'expertise apportée par le service public de l'emploi. Lors de leurs entretiens d'accompagnement, les conseillers réalisent avec la personne un diagnostic en évaluant, à partir de son projet professionnel, les conséquences du handicap sur sa capacité à accéder à un emploi. Les outils tels que la PMSMP peuvent être mobilisés préalablement pour confirmer l'adéquation entre le projet de la personne et les activités de l'entreprise adaptée.

L'expertise du service public de l'emploi prend en compte les priorités issues du contrat de développement :

- ❖ soit sortie d'un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ;
- ❖ soit sortie ou suivi par un établissement de santé ;
- ❖ soit sortie d'une institution ou d'un service spécialisé (IME, IEM, IMPro, Samsah) ;
- ❖ soit suivi par un service d'accompagnement social ;
- ❖ soit sans activité pendant au moins 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs.

Un degré supplémentaire de priorité est accordé au recrutement :

- ❖ des jeunes de 18 à 25 ans ;
- ❖ des seniors de plus de 50 ans.

Enfin, une attention particulière est attachée à la mixité lors des recrutements.

Ces priorités, contenues dans la fiche de proposition de candidature, ne sont pas exclusives. L'expertise du service public de l'emploi peut permettre d'identifier certaines situations justifiant d'un recrutement en entreprise adaptée alors même que les personnes handicapées ne correspondent pas aux priorités énoncées ci-dessus.

- [Le rôle des conseillers du service public de l'emploi](#)

Les conseillers apprécient l'opportunité, avec le consentement de la personne, d'un recrutement en entreprise adaptée, sans préjuger du versement de l'aide au poste par l'Etat. La personne recrutée sur proposition du service public de l'emploi est éligible à l'aide au poste, dans la limite de l'enveloppe accordée à l'entreprise par la DIRECCTE.

ANNEXE 4

Note portant sur la capacité de l'entreprise adaptée à soutenir et accompagner l'émergence et la consolidation du projet professionnel de ses salariés, en vue de leur valorisation, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises

Préambule :

*La présente note a pour objet de préciser les **engagements triennaux de l'entreprise adaptée sur les moyens à mettre en œuvre** pour soutenir et accompagner l'émergence et la consolidation du projet professionnel de ses salariés, en complément de l'annexe 1.2.C du contrat d'objectifs triennal.*

L'ensemble des actions proposées ne sont pas exhaustives et exclusives, les engagements doivent être alignés en cohérence avec les axes d'orientation économique et stratégique sur les 3 années du COT (décrit en annexe 1.2.B.)

1 Actions de développement des Ressources Humaines de l'entreprise adaptée

1.1 Développement des compétences et de la qualification des salariés

Exemple de moyens mobilisables :

- Outil et processus de recueil des besoins de formation individuelle et collective des salariés
- Outil de formalisation du plan de formation de l'entreprise
- Utilisation des dispositifs d'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation)
- Utilisation des périodes de professionnalisation
- Utilisation des dispositifs de validation des acquis et de l'expérience (VAE) complète ou partielle, de reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) ou de reconnaissance des savoir-faire professionnels (RSFP)
- Utilisation des Congés Individuels de Formation (CIF)
- Utilisation du tutorat de salarié

Situation actuelle dans l'entreprise des outils et/ou processus mis en œuvre
Les engagements en termes de moyens mis en œuvre sur la période triennale

Note portant sur la capacité de l'entreprise adaptée à soutenir et accompagner l'émergence et la consolidation du projet professionnel de ses salariés, en vue de leur valorisation, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises

1.2 Mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

Exemple de moyens mobilisables :

- *Outil et processus d'un entretien annuel d'évaluation*
- *Outil et processus d'un entretien professionnel (consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi)*
- *Outil et processus d'élaboration d'un référentiel des métiers et des compétences (description de fonction, de poste de l'entreprise)*
- *Outil et processus d'élaboration d'un catalogue de formation de l'entreprise*
- *Formation des encadrants au management par les compétences*
- *Formation des encadrants à la conduite d'un entretien professionnel*
- *Formation des encadrants à l'accompagnement à la formalisation d'un projet professionnel individuel*
- *Formation à l'élaboration et au pilotage d'un plan de formation*

Situation actuelle dans l'entreprise des outils et/ou processus mis en œuvre
Les engagements en termes de moyens mis en œuvre sur la période triennale

Note portant sur la capacité de l'entreprise adaptée à soutenir et accompagner l'émergence et la consolidation du projet professionnel de ses salariés, en vue de leur valorisation, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises

2 Projet professionnel du salarié

2.1 Développement de la capacité du salarié à définir et à mettre en œuvre son projet professionnel (capacitation¹)

Exemple de moyens mobilisables :

- Formations du type « construire son projet professionnel »
- Formation à l'utilisation du compte personnel de formation (CPF)
- Formation à l'utilisation du compte personnel d'activité (CPA)
- Mobilisation du conseil en évolution professionnelle (CEP)
- Mobilisation de bilans de compétences
- Utilisation des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

Situation actuelle dans l'entreprise des outils et/ou processus mis en œuvre
Les engagements en termes de moyens mis en œuvre sur la période triennale

¹ La capacitation (ou empowerment) se définit comme un processus d'accroissement personnel de son autonomisation et de sa responsabilisation en vue d'augmenter son pouvoir d'agir sur son environnement et ses situations vécues, afin de prendre en charge par soi-même sa destinée économique, professionnelle, familiale et sociale.

Note portant sur la capacité de l'entreprise adaptée à soutenir et accompagner l'émergence et la consolidation du projet professionnel de ses salariés, en vue de leur valorisation, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises

2.2 Expression et formalisation du projet professionnel

Exemple de moyens mobilisables :

- *Outil et processus de recueil des souhaits de carrières des salariés*
- *Outil et processus de recueil des souhaits de mobilités (géographique, horizontale, verticale...) des salariés*
- *Outil et processus de recueil des souhaits de formation des salariés*
- *Outils et processus de formalisation des passeports de formation*
- *Outil et processus de formalisation des projets professionnels personnels des salariés*

Situation actuelle dans l'entreprise des outils et/ou processus mis en œuvre
Les engagements en termes de moyens mis en œuvre sur la période triennale