

***Questions-réponses***

***Réforme des Entreprises Adaptées***

***PIC EA***

***Articulation et complémentarités Aides de l’Etat, de l’Agefiph et PIC EA***

Date : 10/03/2021

Table des matières

[1. La réforme des entreprises adaptées 5](#_Toc68251517)

[1.1. En quoi consiste la réforme des EA ? 5](#_Toc68251518)

[1.2. Pourquoi baisser la proportion des personnes reconnus travailleurs handicapés dans les EA ? 5](#_Toc68251519)

[1.3. Pourquoi un plafond de 75 % ? En quoi consiste la période transitoire ? 6](#_Toc68251520)

[1.4. Les EA sont-elles comme toutes les entreprises rattachées aux OPCO, ce qui leurs permettraient de mobiliser des fonds formation à destination de leurs salariés et notamment CDDT ? 6](#_Toc68251521)

[2. Le PIC EA 6](#_Toc68251522)

[2.1. Le périmètre du PIC EA 6](#_Toc68251523)

[2.2. Les modalités de dépôt des demandes d’aides et leur instruction par l’Agefiph 13](#_Toc68251524)

[2.3. L’aide à la formation et aide à la rémunération 17](#_Toc68251525)

[2.5. L’aide à l’ingénierie 18](#_Toc68251526)

[2.7. Articulation avec la Ressource Handicap Formation (RHF) 25](#_Toc68251527)

[3. Le CDDT et l’EATT 25](#_Toc68251528)

[3.1. L'EA connaît elle le nom de ses salariés bénéficiaires de l'aide au poste ? Comment s'assurer que le salarié ne bénéficie pas de l'aide au poste ? 26](#_Toc68251529)

[3.2. Qu'est-ce que le fonds d'accompagnement à la transformation des EA ? 26](#_Toc68251530)

[3.3. Si l'entreprise nous indique que le salarié bénéficie de l'aide au poste de l'Etat, l'Agefiph peut-elle intervenir et apporter une aide complémentaire à cette aide ? 27](#_Toc68251531)

[3.4. Dans le cadre des EATT, l'entreprise cliente peut-elle cumuler la comptabilisation de l'intérimaire TH dans son effectif BOETH et une déduction quelconque du fait de passer un contrat avec une EATT ? 27](#_Toc68251532)

[4. Articulation Aides de l’Etat et Aides Agefiph 27](#_Toc68251533)

[4.1. Les salariés sont-ils éligibles aux aides Agefiph ? 27](#_Toc68251534)

[4.2. Les Entreprises Adaptées sont-elles éligibles aux aides de l'Agefiph ? 27](#_Toc68251535)

[4.3. Quel justificatif demander aux EA ? 27](#_Toc68251536)

[4.4. L’entreprise cliente peut-elle bénéficier d’un aménagement de situation de travail (AST) pour le salarié EA mis à disposition ? 28](#_Toc68251537)

[4.5. Quelle est la différence entre la prestation d'appui personnalisée avec "l'aide financière de l'Etat destinée à l'accompagnement professionnel individualisé visant à favoriser la réalisation du projet professionnel et faciliter l'embauche des travailleurs handicapés mis à disposition 28](#_Toc68251538)

[4.6. Les 4 000 € perçus par l’EA en 2019 pour la mise à disposition d’un salarié ne servent-ils pas à financer cette prestation d’appui individualisé ? Qu'est-ce que la MAD financée par la DGEFP ? Quel type de dépenses couvre-t-elle ? 29](#_Toc68251539)

[4.7. Dans le cadre de l'EA hors expérimentations, les EA mettent régulièrement en œuvre des actions de formation internes ou externes qui sont éligibles au financement par un OPCO. Elles ne demandent pas systématiquement au salarié de mobiliser son CPF. Dans le cas où la participation de l'OPCO ne couvre pas en totalité, voire en cas d'impossibilité de prise en charge, pourrions-nous intervenir dans le cadre de l'aide au maintien en employabilité ? 29](#_Toc68251540)

[4.8. Est-ce que les salariés des entreprises sous accord agréé qui ont atteint ou non le 6% sont éligibles à la PSOP ? 30](#_Toc68251541)

[4.9. Les salariés d'EA sont- ils éligibles aux prestations d'appui spécifiques (PAS) ? 30](#_Toc68251542)

[4.10. L’aide à l’accueil, intégration peut-elle être mobilisée pour une embauche en EA, s’il est avéré que la personne, l’entreprise ne touche pas d’aide au poste pour la personne ? 30](#_Toc68251543)

[4.11. Les EA sont-elles éligibles aux aides à l’embauche en contrat d’apprentissage de l’Agefiph ? L’aide de 3000€ de l’AGEFIPH peut-elle se cumuler avec l’aide au poste des EA et avec l’aide unique à l’apprentissage versée par l’Etat pour tout employeur d’apprenti ? 30](#_Toc68251544)

[4.12. Les entreprises adaptées sous un accord agréé de branche peuvent-elles bénéficier d’aides de l’Agefiph ? Si oui, lesquelles ? 30](#_Toc68251545)

# La réforme des entreprises adaptées

## En quoi consiste la réforme des EA ?

La persistance des écarts durables de taux d’emploi et de niveau de formation avec le reste de la population active appelle un profond renouvellement des approches des leviers de la politique d’emploi en faveur des personnes en situation de handicap, pour faire vivre une société du travail pour tous et plus inclusive. C’est le sens de la réforme des entreprises adaptées inscrite dans la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cette réforme consolide le cadre d’intervention des entreprises adaptées qui vise, d'une part, à inscrire toujours plus ces structures comme acteurs économiques à part entière, et d'autre part, à renforcer leur dimension inclusive en permettant notamment une plus grande mixité des publics au sein des structures et en permettant aux salariés de construire un parcours professionnel favorisant les transitions vers les autres structures publiques ou privées.

Cette réforme s'accompagne également de la mise en œuvre de trois expérimentations visant à renforcer le caractère inclusif des EA et les possibilités d'accompagner les transitions professionnelles vers les autres employeurs :

- L'accompagnement des transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers d'autres employeurs, dit CDD Tremplin (4e trimestre 2018);

- L'entreprise adaptée de travail temporaire (lancée depuis juillet 2019);

- L'entreprise adaptée pro-inclusive (travaux reportés en 2021).

Afin de répondre aux enjeux de cette réforme, les modalités de soutien aux entreprises adaptées ont évolué à travers l'instauration de montants d'aides forfaitaires par tranche d'âge et de la refonte des modalités de financement de la mise à disposition.

Enfin, la détermination des taux plancher et du plafond de travailleurs handicapés dans les entreprises adaptées ont été revus afin de répondre à l'objectif de mixité des publics. Ainsi, les entreprises adaptées doivent compter entre 55 % et 100 % de travailleurs reconnus handicapés dans leurs effectifs salariés, mais, le montant des aides versées par l'Etat est plafonné à hauteur de 75% de travailleurs handicapés éligibles aux aides au sein de l’effectif salarié pour les entreprises adaptées nouvellement créées.

## Pourquoi baisser la proportion des personnes reconnus travailleurs handicapés dans les EA ?

La suppression de la notion d'effectif de production a rendu nécessaire la prise en compte d'une nouvelle référence d'agrément. C'est le sens de l'instauration d'un plancher d'agrément à 55% de travailleurs reconnus handicapés qui permet de répondre à l'un des objectifs de la réforme des EA issue du "Cap vers l’entreprise inclusive", d'une ouverture de tous les emplois de l'EA au travailleurs reconnus handicapés et de plus de diversité des profils employés en EA. Cet accord, signé en juillet 2018 entre la ministre du travail, la secrétaire d'Etat aux personnes handicapées et les représentants des entreprises adaptées (UNEA, APF, UNAPEI), vise à renforcer le caractère inclusif de ces structures et à favoriser la mixité des publics au sein des entreprises.

Ainsi, les entreprises adaptées peuvent toujours compter jusqu’à 100 % de travailleurs handicapés au sein de leurs effectifs, mais ne seront financées qu'à hauteur de 75% des effectifs de travailleurs handicapés éligibles aux aides au poste.

## Pourquoi un plafond de 75 % ? En quoi consiste la période transitoire ?

Pour les entreprises adaptées agréées avant le 1er janvier 2019, il est prévu une période transitoire entre 2019 et 2022, durant laquelle le plafond de financement sera dégressif : 90 % en 2019, 85 % en 2020, 80 % en 2021 et 75 % en 2022.

Pour les entreprises adaptées agréées à compter du 1er janvier 2019, le plafond de financement à hauteur de 75% de travailleurs handicapés éligibles aux aides est immédiat.

## Les EA sont-elles comme toutes les entreprises rattachées aux OPCO, ce qui leurs permettraient de mobiliser des fonds formation à destination de leurs salariés et notamment CDDT ?

Le périmètre Les EA sont rattachées aux OPCO et éligibles aux aides des OPCO. Depuis la dernière réforme, les EA qui étaient préalablement rattachées à OPCALIA le sont désormais aux OPCO de branches en fonction de leur code NAF et secteur d'activité.

# 2. Le PIC EA

## 2.1. Le périmètre du PIC EA

2.1.1. Quel est la définition et les objectifs de l'action de formation au sens du Code du travail ?

L’action de formation est définie à l'article L.6313-2 du Code du travail : "L’action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d’atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut être réalisée en situation de travail".

Une simplification des types d’action :

« Art. L.6313-1 : Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

* Les actions de formation ;
* Les bilans de compétences ;
* Les actions permettant de faire valider les acquis de l’expérience ;
* Les actions d’apprentissage ».

2.1.2. Quelle est la typologie des actions de formation éligibles dans le cadre du PIC EA ?

Trois catégories d'actions de formation sont éligibles au PIC EA :

1. Les actions d'insertion sociale et professionnelles :

- Les formations de remobilisation, d’aide à la définition de projet

- Les formations de remise à niveau, de savoirs de base

- Les formations préqualifiantes.

2. les formations qualifiantes ou certifiantes

- Les formations qualifiantes ou certifiantes permettant l’accès à des diplômes, titres à finalité professionnelle ou des certificats de qualification professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles ;

- Les actions de validation des acquis de l’expérience.

3. Les formations professionnalisantes

- Les formations professionnalisantes permettant à toute personne en recherche d’emploi d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi (ex: tutorat, formations internes, compagnonnage, AFEST...) ;

- Les formations visant la reprise ou la création d’entreprise.

2.1.3. Que recouvre la notion de parcours de formation ?

Les parcours de formation sont définis « comme un itinéraire organisé d’acquisition de compétences, de capacités ou de connaissances dans un domaine donné. Un parcours est constitué de différentes actions de formations ou modules articulés qui répondent à un besoin et à un niveau ».

Par exemple dans le cadre du PIC EA, un salarié en CDD tremplin peut bénéficier d'une action de formation pré qualifiante puis d'une formation certifiante.

2.1.4. Les formations inscrites au Plan de développement des compétences de l'entreprise sont-elles éligibles à l'aide à la formation du PIC EA?

Elles ne sont pas éligibles car elles sont à la charge de l'employeur. En revanche, l'aide à la rémunération pourrait être éligible.

2.1.5. Est-ce que les formations dites obligatoires (sécurité sur le poste de travail, gestes et postures) sont éligibles à l'aide à la formation du PIC EA ?

Elles ne sont pas éligibles car elles sont à la charge de l'employeur. En revanche, l'aide à la rémunération pourrait être éligible.

2.1.6. Le Compte personnel de formation peut-il être associé à l'aide du PIC EA?

Pour en savoir plus : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

Les formations non éligibles au CPF peuvent être financées par le PIC comme les parcours pré qualifiants ou qualifiants.

En revanche, si le CPF est mobilisé (avec la majoration prévue pour les BOETH), les frais supplémentaires liés à la compensation du handicap sont prises en charge par l'AGEFIPH.

Il ne peut pas y avoir de double financement de l'Etat.

2.1.7. Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) peut-il être associé avec l'aide à la formation/rémunération du PIC EA

Pour en savoir plus : https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/article/projet-de-transition-professionnelle

Les formations non éligibles au CPF peuvent être financées par le PIC comme les parcours pré qualifiants ou qualifiants.

En revanche, si le CPF est mobilisé (avec la majoration prévue pour les BOETH), les frais supplémentaires liés à la compensation du handicap sont prises en charge par l'AGEFIPH.

Il ne peut pas y avoir de double financement de l'Etat.

2.1.8. La VAE peut-elle être associée à l'aide à la formation du PIC EA?

La VAE est éligible au PIC EA seule ou en complément de financement de droit commun.

2.1.9. Le contrat d’apprentissage, le coût contrat apprentissage (y compris la majoration), les aides à l’embauche de l’Etat et de l’Agefiph sont-ils conciliables en complément des aides du PIC EA et/ou mobilisables pour un salarié en EA en CDDT ou en contrat de mission en EATT ?

Sur la complémentarité du CDDT, du contrat de mission en EATT et du contrat d'apprentissage : les deux types de contrats peuvent se cumuler en même temps.

Les aides de l'Etat et de l'Agefiph à l'embauche d'un apprenti (dont les mesures exceptionnelles) sont éligibles aux EA et sont versées à l'employeur :

* L’aide unique ou l'aide exceptionnelle aux employeurs d’alternants est cumulable dans la limite des règles de cumul applicables aux autres aides ;
* S’agissant du cumul aide au poste et aide exceptionnelle apprentissage, il est possible à condition que le salarié soit payé au moins au smic et qu’il poursuive une formation correspondant au niveau visé par la réglementation de l’aide exceptionnelle.

En revanche, l'aide à la formation et à la rémunération du PIC EA ne sont pas cumulables avec le coût contrat d’apprentissage et de sa majoration allouée par les OPCO.

L'Agefiph peut compléter la majoration du coût contrat versée par l'OPCO par l’aide à l’adaptation des situations de formation.

2.1.10. Le contrat de professionnalisation, le PRO A alternance et le contrat de professionnalisation expérimental aux CDDT et aux contrats de mission EATT, sont-ils conciliables en complément des aides du PIC EA et/ou mobilisables pour un salarié en EA en CDDT ou en contrat de mission en EATT ?

Les aides de l'Etat et de l'Agefiph à l'embauche d'un alternant (dont mesures exceptionnelles) sont éligibles aux EA et sont versées à l'employeur:

Sur la complémentarité CDDT, contrat de mission en EATT et du contrat de professionnalisation, du Pro A alternance ou du contrat de professionnalisation spécifique : les deux types de contrats peuvent se cumuler en même temps.

Sur la complémentarité des aides du PIC EA et du financement de ces contrats de professionnalisation dont Pro A alternance et contrat de professionnalisation spécifique :

Contrat de professionnalisation : La majorité de ces frais dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est déjà pris en charge par les OPCO : article D.6332-85 : « Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire par contrat versé par l'opérateur de compétences. Il couvre tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires, ainsi que des frais de transport et d'hébergement ». L'aide à la formation et rémunération du PIC EA ne sont pas mobilisables.

Pro-A alternance: l’OPCO prend déjà en charge les frais pédagogiques et annexes, mais concernant la prise en charge de la rémunération et des charges sociales, c’est seulement une possibilité pour l’OPCO : D.6332-89 : « Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire versé par l'opérateur de compétences. Ce montant couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement. La prise en charge de la rémunération du salarié en reconversion ou en alternance prévue par l'accord de branche étendu mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 6324-5 peut également comprendre les charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés, sans que le montant total pris en charge au titre de la rémunération puisse toutefois excéder le coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure ». L'aide à la formation du PIC EA n'est pas mobilisable. En revanche, l'aide à la rémunération (sous réserve de l'accord de branche) peut être mobilisable.

Dans le cadre du contrat de pro classique et de la Pro-A, l'entreprise peut se mettre en lien avec son OPCO. Dans le cadre du contrat de pro expérimental, le décret du 26 décembre 2018 prévoit que c'est l'OPCO qui établit le parcours de formation. Les aides du PIC EA à la formation, rémunération et ingénierie ne sont pas mobilisables.

2.1.11. L’AFEST est-elle éligible au financement des aides du PIC EA (formation, rémunération, ingénierie) ?

L’AFEST est une action de formation en situation de travail comme son nom l’indique (à différencier de la formation interne où il n’y a pas de mise en situation). Elle est éligible au PIC EA en complément de la prise en charge par l’OPCO.

Mais il faut que son montage respecte les conditions posées par la réglementation. L’AFEST comporte systématiquement un temps d’analyse de travail et des objectifs fixés par rapport à un référentiel normé ou non, et un aménagement du poste à des fins pédagogiques, avec une alternance de séquences de mises en situation/d’analyse. L’AFEST fait appel à des formateurs internes ou externes (OF, salarié d’une autre entreprise, MAD). Dans ce cas, c’est pris en charge par les OPCO car le salarié appartient à l’entreprise d’accueil. Pourquoi ?

Des évaluations jalonnent les AFEST, c’est itératif avec un aménagement (cf. décret sur les interdictions : ne pas désigner de formateur, pas de phase réflexive, pas d’aménagement…).

Pour rappel, une partie de l’action a lieu sur le poste. Les entreprises sont les premiers financeurs des AFEST.

Quant au document justificatif, il s’agit d’apporter un élément probant (entretien, film, retour d’expérience) montrant que la formation a bien eu lieu. L’Agefiph doit pouvoir vérifier ce qui a été mobilisé : programmation, analyse, référentiel, formateur désigné, accord du salarié, phases réflexives et évaluations

Pour en savoir plus : Guide ANACT <https://www.anact.fr/10-questions-sur-les-actions-de-formation-en-situation-de-travail>

Les entreprises qui souhaitent se lancer dans cette modalité de formations sont invitées à développer et à affiner leur projet en sollicitant l’aide à l’ingénierie du PIC EA en première intention.

En ce qui concerne la prise en charge OPCO, l’art. R. 6313-1 du code du travail indique que les conditions de prise en charge peuvent être différenciées, ce qui signifie que ce sont les conseils d’administration desdits OPCO qui les déterminent.

2.1.12. Le permis de conduire est-il éligible ?

Cette formation est avant tout une levée de frein périphérique et non un développement d'une compétence en vue d'une qualification. Pour autant, il semble important de favoriser l'autonomie et la mobilité des travailleurs en situation de handicap en cette période de crise sanitaire et d’alternance de confinement/déconfinement.

La priorité est donc de mobiliser les aides de droit commun sur les territoires quand ils existent. Plusieurs dispositifs nationaux sont mobilisables :

- L’aide au permis de conduire de Pôle emploi selon deux conditions d’obtention : soit d’être inscrit à PE (ou en contrat de sécurisation professionnelle) tout en percevant un minimum social (RSA, ASS, Allocation aux adultes handicapés; allocation temporaire d’attente) ou une indemnité chômage, l’ARE ou l’ASP ; soit être bénéficiaire d’un contrat aidé.

- L’aide au permis de conduire dédiée aux personnes handicapées (attribuée par l’Agefiph si la possession du permis est indispensable au maintien ou à l’obtention d’un emploi);

- Le Compte personnel de formation.

Il existe également des dispositifs portés par les conseils régionaux ou départementaux.

Le PIC EA peut être mobilisé dans une logique de subsidiarité si, et seulement si, ce n'est pas déjà pris en charge par ailleurs sur le territoire ou via les dispositifs nationaux indiqués ci-dessus.

2.1.13. Quelles sont les formations éligibles aux aides PIC EA ? Existe-t-il une liste ?

Il n’y a pas de liste de formations éligibles. Ce qui compte c’est le projet professionnel du salarié et sa finalité. Ce sont toutes les formations qui n’émargent pas au Plan de développement des compétences de l’EA (formation obligatoire ou relevant de l’intégration au poste de travail par exemple). Toutes les typologies d’action de formation sont éligibles dès lors qu'elles s’inscrivent dans un projet de transition professionnelle, dans une montée en compétences de la personne. De sorte que les formations préqualifiantes, mobilisations, remises à niveau sont possibles, si elles s’intègrent dans un processus plus global conduisant à une qualification (certifiante, qualifiante) effective à terme.

La formation peut se dérouler en interne de l’entreprise ou à l’externe.

*NB : Si la formation est dispensée par l'EA en interne, l'EA doit disposer du statut d'Organisme de Formation (OF), sauf pour les AFEST*

Elle peut également répondre à un besoin en formation individuelle ou collective.

Le financement du PIC EA intègre :

-Le coût pédagogique,

-Les frais annexes (frais de transport et de restauration), d’inscription et de certification,

-Les surcoûts liés à l’adaptation pédagogique, liée au handicap, du parcours.

Le financement est désormais plafonné à 25 €/heure TTC (depuis le 01/03/2020, pour les entrées en formations à compter du 01/03/2020) et intègre l’ensemble de ces coûts.

2.1.14. Les aides du PIC sont-elles complémentaires avec les financements OPCO ?

Le reste à charge pour une EA peut être financé sur les fonds propres ou sur les fonds mutualisés des OPCO.

Les EA sont encouragées à rencontrer leur correspondant au sein de leur OPCO en début d'année, afin de leur faire part de leurs besoins en termes de formation ou d'ingénierie.

2.1.15. Le PIC EA peut-il financer une formation dans le cadre du programme THALENT digital dédié aux métiers du numérique ?

THalent Digital, s’appuie sur un consortium, porté par l’Agefiph, composé de Amnyos, APF France Handicap, ATLAS, Simplon et WebForce3. Ce consortium est centré sur les métiers du numérique. Il a pour ambition de développer l’accès des personnes handicapées aux premiers niveaux d’emploi de ces métiers.

THalent Digital a démarré début septembre 2020 et les dernières entrées en formation auront lieu fin 2022.

Les 10 régions ciblées sont AURA, BFC, Bretagne, Grand Est, Guadeloupe, HDF, IDF, Nelle Aquitaine, Occitanie, PACA.

Le projet vise les premiers niveaux d’employabilité du numérique, soit principalement :

* Bac+2 en niveau de sortie : Développeur Web et Web Mobile (DWWM), Technicien Supérieur System et Réseau (TSSR), Technicien d’Assistance Informatique (TAI), Développeur Data…
* Des actions Bac+3 sont envisagées : Concepteur Développeur d'Applications module Data Analyste.

LE PIC EA prend en charge toutes les étapes du programme de formation : le SAS qui est optionnel et la formation qualifiante. En revanche, le « job coach » qui peut être utile, notamment pour l’accompagnement de salariés issus d’EA non spécialisées dans ce domaine, sera financé sur le programme THalent Digital. L’AGEIPH est à votre disposition pour vous orienter sur cette prise en charge.

2.1.16. L'offre de formation Agefiph "Inclu'Pro Formation" est-elle mobilisable dans le cadre du parcours CDDT ou EATT ?

L'offre Inclu'Pro Formation pré-financée par l'Agefiph peut être mobilisée avant l'entrée en CDDT ou EATT et pendant le parcours en CDDT ou EATT durant la phase d'identification, validation du projet professionnel ou de préparation à l'emploi. Les modalités sont en cours de définition et adaptée à chaque offre régionale.

2.1.17. Les aides du PIC EA sont-elles mobilisables avant le recrutement en CDDT ou EATT ?

**L**es aides du PIC EA ne sont pas mobilisables avant le recrutement en CDDT ou EATT. En revanche, il existe une offre en amont des parcours en CDD tremplin ou en EATT. Les acteurs du SPE ou les établissements et Services de Pré-orientation et de Réadaptation Professionnelle (ex- CRP ou CPO) peuvent mobiliser l'offre de formation régionale (offres Conseil régional, Pôle Emploi…) ou Inclu'Pro Formation Agefiph.

2.1.18. Les aides du PIC EA sont-elles mobilisables dans le cadre d'une PMSMP, d'un stage en entreprise ou d'une période de tutorat ?

Les aides du PIC EA ne sont pas mobilisables pour ces trois catégories d'actions.

## 2.2. Les modalités de dépôt des demandes d’aides et leur instruction par l’Agefiph

2.2.1. L'enveloppe des 50 M euros est présentée comme une enveloppe Etat gérée par l'Agefiph. Participons-nous à cet effort financier ?

L'enveloppe du PIC EA est issue du Programme d'investissement dans les compétences (PIC) porté par l'Etat jusqu'en décembre 2022.

2.2.2. Où puis-je avoir accès aux informations relatives au PIC EA ?

Les informations et les formulaires sont accessibles depuis le site internet de l’Agefiph : www.agefiph.fr/employeur:

Puis sur "l'Agefiph vous accompagne dans vos démarches" ==> cliquer sur PIC EA

Ou en cliquant directement sur le lien ci-dessous pour accéder à la page expliquant le dispositif : https://www.agefiph.fr/articles/propos-de-lagefiph/pic-formation-ea-cdd-tremplin-et-eatt

Lien pour accéder directement aux formulaires de demandes : <https://dossiers.agefiph.fr/Services/PIC-EA>

2.2.3. Quelles sont les étapes pour demander une aide PIC EA ?

**Il convient de saisir le formulaire d'enregistrement (accompagné des conditions générales signées et du RIB) qui constitue la première étape obligatoire** pour ensuite pouvoir solliciter les aides proposées.

**Cette étape permet de vous enregistrer dans notre base une fois pour toute.**

Ensuite, si vous souhaitez bénéficier des aides relevant du PIC EA, il convient de compléter le formulaire de demande correspondant à votre projet et besoin de financement.

Il existe 2 formulaires :

• Aide formation et aide à la rémunération

• Aide ingénierie de formation et de projet.

Vous trouverez ci-dessous le lien vers les formulaires de demande d'aides :

https://dossiers.agefiph.fr/Services/PIC-EA

Pour information, dès que vous cliquez sur "valider" pour envoyer votre formulaire, un mail automatique d'accusé réception vous est envoyé, récapitulatif de tous les champs que vous avez saisis.

Votre demande sera instruite dans les meilleurs délais.

2.2.4. Quelle est la démarche dans le cas où l’EA souhaite apporter des modifications au formulaire qu'elle a déjà envoyé ? Est-ce qu'il existe un dossier en ligne sur le site internet de l'Agefiph permettant de le faire, avec des identifiants liés à cette demande ?

Les formulaires de demande d'aides ou d'enregistrement, saisis sur le site internet de l’Agefiph une fois envoyés, ne peuvent pas être modifiés ou consultés. En effet, il s'agit de simples formulaires et non de dossiers en ligne.

Un mail récapitulant les éléments saisis est envoyé à l'adresse du contact que vous avez renseigné.

Une référence de dossier est créée par l'outil qui génère les formulaires, mais elle est à usage uniquement interne pour l'enregistrement et le suivi des demandes. Cette référence sera toutefois rappelée dans toutes nos correspondances avec vous, par mail ou courrier, afin d'identifier le dossier concerné.

Si vous souhaitez apporter des modifications aux éléments saisis, il convient d'adresser un mail en précisant lesquelles, à l'adresse suivante : pic-formation-ea@agefiph.asso.fr.

La copie de votre du mail servira de complément à votre formulaire, et nous procéderons aux modifications nécessaire dans votre dossier.

2.2.5. Existe-il une date butoir pour mobiliser les aides ?

Le PIC EA peut financer les actions de formation réalisées jusqu'au 31 mai 2022.

2.2.6. Est-ce l'organisme de formation ou l'EA qui reçoit les aides ?

C’est l’entreprise adaptée habilitée à entrer dans les expérimentations CDDT et EATT qui reçoit le versement des aides, après en avoir fait la demande directement sur notre site internet.

2.2.7. Sur la notice explicative est indiqué la possibilité de demander un acompte ou une avance. Est-ce que cet acompte est obligatoire ou facultatif selon notre choix ?

Vous avez la possibilité de demander le versement d'un acompte si vous le souhaitez. Il n'est pas obligatoire.

La demande d'acompte doit émaner de l'EA et non de l'OF, puisque les aides sont versées à l'EA.

Si aucun acompte n'est demandé, l'aide sera versée en totalité à la fin de l’action sur la base de l’attestation de service fait et de la facture précisant le nombre d’heures réalisées de formation et les dates de réalisation de la formation.

2.2.8. Est-ce que la demande d'acompte doit être faite au moment de l'envoi du formulaire d'aide ? ou peut-elle être faite a posteriori au cours de la formation, si besoin ?

Elle peut être faite a posteriori, mais il est préférable de la demander le plus tôt possible.

2.2.9. Le contrat du prestataire est -il à transmettre pour l'aide ingénierie ?

Il s'agit du contrat signé entre l'EA et le prestataire pour une ingénierie externe. Ce document est à fournir seulement pour l'aide à l’ingénierie externe.

2.2.10. Le bilan final de l'action est-il une pièce d'échéance demandée pour l'aide ingénierie ?

Il s'agit des préconisations et du plan d'action faits à l'issue de l'ingénierie. Ce document est à fournir tant pour l'aide à l’ingénierie externe qu’interne.

2.2.11. L’attestation de service fait est-elle une pièce d'échéance demandée pour les 3 aides (formation, rémunération, ingénierie) ?

Il s'agit d'un document permettant d'attester que la prestation a bien eu lieu, et de préciser les acteurs, bénéficiaire, la nature, le nombre d'heures, le montant réalisé...

Le modèle d'attestation de service fait est téléchargeable directement dans les formulaires de demande d'aide à la formation et rémunération et ingénierie.

2.2.12. Dans l’acceptation et la signature des conditions générales, il est précisé que les organismes de formation devront saisir dans l’extranet de l’Agefiph. Qu'est-ce que cela signifie ? Le lien est-il disponible dans les formulaires ?

Dans les conditions générales, il est effectivement indiqué que les organismes de formation devront, à terme, saisir certaines données dans l'extranet Agefiph, car les aides à la formation et à la rémunération devront alimenter la plateforme nationale AGORA. Cette fonctionnalité n'est pas encore opérationnelle à ce jour, mais, à terme, ce sera bien à l'organisme de formation de les saisir. D'ailleurs, l'EA s'engage à préciser les obligations de l'OF en la matière dans les conventions signées avec eux (cf. conditions générales ci-dessous).

L’entreprise adaptée s’engage à (...):

- Inscrire dans la convention conclue avec l’organisme de formation, les obligations suivantes relatives à la transmission des données AGORA et à s’assurer qu’elles soient remplies, et que les organismes de formation devront saisir dans l’extranet de l’Agefiph :

 - Conformément aux dispositions du premier alinéa de l’article L. 6353-10 du code du travail, les organismes de formation informent les organismes qui financent la formation de l'entrée effective en formation, de l'interruption et de la sortie effective de la formation, pour chacun de leurs stagiaires, et leur communiquent les données relatives à l'emploi et au parcours de formation professionnelle dont ils disposent sur ces stagiaires ;

 - Cette information est assurée, dans les trois jours par les organismes de formation mentionnés à l'article L. 6351-1 du code du travail, sous forme dématérialisée. (Décret n° 2019-1386 du 17 décembre 2019 relatif à l'information des organismes financeurs de la formation professionnelle par les organismes de formation sur les entrées et les sorties de formation).

2.2.13. Quelle est la démarche lorsqu’une Entreprise Adaptée a un projet de formation collective pour des salariés en CDI et en CDD Tremplin ? L’Entreprise Adaptée doit-elle demander des factures ou autres documents nécessaires à la demande de prise en charge, avec seulement les noms des personnes en CDD tremplin ?

L'idéal serait d'avoir une facture pour les seuls CDDT, mais si cela n'est pas possible, vous pouvez nous adresser la facture commune, et préciser les noms des personnes en CDDT pour lesquelles la prise en charge doit-être faite, en les surlignant par exemple. Le principal étant de pouvoir identifier clairement les personnes en CDDT pour lesquels vous demandez l'aide, le nombre d'heures de formation effectuées et le montant de la formation.

La liste des salariés en CDDT est une pièce obligatoire à joindre au formulaire de demande d'aide.

Il faut également que, sur le devis, le nombre d'heures de formation par personne en CDDT et le montant soit clairement précisé.

2.2.14. A quel moment les aides du PIC EA sont-elles mobilisables ?

L'Entreprise Adaptée peut solliciter les aides du PIC EA avant l'entrée en formation, pendant la formation ou après la fin de la formation.

2.2.15. Le salaire du « chargé d’insertion professionnelle » en charge du suivi des salariés en CDDT ou EATT est-il pris en charge par les aides du PIC EA ?

Le salaire, même partiel, de cette personne ne peut pas être pris en charge car cette fonction est déjà comprise dans l'aide au poste allouée aux EA.

## 2.3. L’aide à la formation et aide à la rémunération

2.3.1. Est-ce que l’aide à la formation engage sur une durée minimale de contrat ensuite ?

L’aide à la formation n'engage pas sur une durée minimale de contrat à la suite ou pendant la formation.

2.3.2. Comment se calcul le montant de l'aide à la rémunération ? Est-ce qu'il faut déduire les aides aux postes du montant d'aide demandé ?

Le montant de l'aide à la rémunération à saisir dans le formulaire, est à calculer comme suit:

Le montant total = Nombre d'heures total de la formation (centre et entreprise) sur le temps de travail du salarié x SMIC horaire brut en vigueur, déduction faite des éventuelles aides aux postes.

Exemple REMUNERATION pour une personne en CDD Tremplin :

· 2 personnes rémunérées, soit 35H00 x 2 = 70H00

· SMIC Horaire = 10,15€, Aide Au Poste Horaire = 5,78€ => SMIC – AAP = 4,37€

· Montant de l’aide 4,37€ x 70H00 = 305,90€

Le coût horaire du SMIC est revu chaque année.

2.3.3. Quel est le document justificatif pour l'aide à la formation lorsque la formation est dispensée en interne, notamment par un salarié de l'EA ?

La formation interne n'est possible que pour les EA ayant un agrément « organisme de formation » délivré par les Dirrect, sauf pour les AFEST.

2.3.4. Comment est calculé le coût horaire de la formation dans le cas d’une formation interne ? Le coût horaire est-il calculé sur la base du coût horaire brut du salarié - formateur en interne ?

Il s'agit de recueillir le coût réel de la formation même si ensuite l'aide est plafonnée à 25 € /heure. Le calcul est le suivant : salaire horaire brut chargé + charges patronales / nombre d'heures travaillées du mois.

Il faut tenir compte du salaire du formateur (nombre d'heures de conception de la formation et de dispensation de la formation).

2.3.5. Les conditions générales et les obligations vis-à-vis d’AGORA s’appliquent-elles dans le cas des formation interne ? Est-ce à l’Entreprise Adaptée ou à l’organisme de formation de renseigner l’extranet de l’Agefiph ?

Dans le cadre des formations internes, c'est au « formateur » de saisir les données dans l'extranet, c’est-à-dire l’EA dans le cas précis.

2.3.6. Est-ce que les frais d'essence pour se rendre à la formation pourraient être pris en charge par l'Agefiph ?

Tous les frais doivent être inclus dans le montant d'aide demandé. Le financement qui était plafonné à 12€/heure est passé à 25 €/heure TTC (depuis le 01/03/2020, pour les entrées en formations à compter du 01/03/2020) et intègre l’ensemble de ces coûts.

2.3.7. Le CDDT est-il maintenu pendant le temps de formation ?

Il n'y a pas de rupture de contrat pendant le temps de formation

2.3.8. L’aide à la rémunération est-elle mobilisable lorsque le salarié en CDDT réalisé une période de stage en entreprise sur leur temps de travail, sans être en formation ?

Cette configuration n'est pas éligible au PIC EA.

Dans ce cas, soit le salarié est en PMSMP, soit en essai encadré, soit il est mis à disposition pour une période donnée pour une activité productive.

## 2.5. L’aide à l’ingénierie

2.5.1. Est-ce que l'ingénierie de formation pourrait recouvrir des techniques d'aide à la recherche d'emploi, pendant que le salarié est en formation et commencer ainsi à préparer sa sortie de l'Entreprise Adaptée ?

Dans ce cas l’aide ingénierie n’est pas mobilisable. Le Service Public de l’Emploi ou les "établissements et Services de Pré-orientation et de Réadaptation Professionnelle (ex-CRP ou CPO) selon les territoires, restent les bons interlocuteurs sur ce sujet.

2.5.2. Est-ce qu'un salarié recruté au sein d'une EA sur la mission" accompagnement social et économique" auprès des salariés CDDT peut ouvrir des droits à l'aide "ingénierie de formation et de projets" ?

Pour rappel, l'aide à l'ingénierie peut recouvrir différentes natures :

• Diagnostic des besoins en compétences des entreprises ;

• Analyse de la demande et du besoin de formation ;

• Définition des méthodes et des moyens mis en œuvre ;

• Appui au choix du dispositif ;

• Ingénierie pédagogique ;

• Suivi, animation, évaluation ;

• Recherche des entreprises partenaires.

L'aide en ingénierie peut financer des dépenses en interne et des prestations externes dans la limite du plafond de 15 750 €.

**Les dépenses engagées en interne au titre de l'aide en ingénierie ne doivent pas constituer une activité permanente ou périodique et doivent être sans rapport avec les dépenses de fonctionnement normales de l'entreprise.** Elles ne peuvent être mobilisées que ponctuellement, pour accompagner la montée en compétences des entreprises adaptées dans le domaine de l’ingénierie de formation.

Ainsi, des dépenses de personnel peuvent être prises en compte dans le cadre de l'aide à l'ingénierie à condition de respecter les principes sus mentionnés. En revanche, elles devront être mobilisées de manière limitée dans le temps et dans les missions sur un projet d'ingénierie de formation clairement défini et ponctuel.

2.5.3. Peut-on utiliser le volet ingénierie pour financer la mobilisation de ressources externes dédiées à l'accompagnement des bénéficiaires ?

L'accompagnement des bénéficiaires relèvent déjà des missions renforcées des EA.

Ce qui est visé par l'aide à l'ingénierie externe, c'est le recours à un prestataire pour l'ingénierie de formation et l'ingénierie pédagogique uniquement.

2.5.4. Est-ce que pour un même projet, est-il possible de solliciter à la fois une aide à l'ingénierie internet et externe ?

Oui, sous réserve de respecter le plafond maximum qui peut inclure des prestations d'ingénierie interne et externe.

Cas pratique rencontré dans une EATT :

**L'EATT identifie un besoin d’assistants dans le secteur médical. La méthode d’ingénierie est composée des étapes suivantes :**

1. **L'analyse des demandes et des besoins en formation**, étape réalisée en interne
* Faire le point sur les candidatures en vivier pouvant correspondre au à ce besoin (analyse des motivations, potentiel etc.)
* Faire une pré analyse des besoins de formation des personnes ciblées.
1. **La conception du projet de formation**, étape réalisée en interne
* Définir les objectifs de la formation en lien avec des recruteurs potentiels.
1. **La définition des méthodes et moyens à mettre en œuvre,** étape réalisée en interne et en externe
* Segmenter des blocs de compétences à acquérir, *par exemple : formation bureautique excel et Word, formation savoir être professionnel, formation téléphone, formation au vocabulaire médical, formation à la compréhension d’un parcours de soin, formation à la compréhension de l’environnement hospitalier, formation à la compréhension des enjeux RGPD sur les données médicales etc.*
* Identifier des stratégies de formation possibles (méthodologies, intervenants, ingénierie pédagogique) et aboutir à un cahier des charges bloc par bloc, par *exemple : bloc bureautique ; bloc savoir être professionnel, bloc environnement de soin ; bloc juridique*

**Cette étape n° 3 est réalisée :**

* **En interne pour des blocs car l’EATT détient la compétence suffisante pour définir ce morceau de l’ingénierie de formation : définition des modules, de leurs objectifs, contenus pédagogiques, ingénierie pédagogiques etc. (par exemple : bloc savoir être professionnel)**
* **En externe dans le cas où l’EATT manquerait de temps et souhaiterai sous-traiter une partie du projet (par exemple : bloc bureautique traité par le prestataire) ou pour des blocs relevant de compétences non détenues par l’EATT, par exemple : bloc environnement de soin et bloc juridique qui seront vraisemblablement traités par deux prestataires distincts B et C.**
1. **La coordination et le suivi de la formation,** étape réalisée en interne et en externe en fonction de l’étape précédente
2. **L’évaluation de la formation,** étape réalisée en interne et en externe en fonction de l’étape précédente et en interne pour l’évaluation globale.

2.6. L’EATT et les aides du PIC EA

2.6.1. Dans quels les aides du PIC EA sont-elles mobilisables pour des intérimaires en EATT ?

Un intérimaire en EATT (contrat d'interim classique ou CDI intérimaire) peut se former dès lors qu'il est en contrat de mission formation qui équivaut à la période de formation. Dans cette configuration, l'EATT reste l'employeur de l'intérimaire et peut bénéficier à ce titre des aides à la rémunération et à la formation.

Il est recommandé de cibler notamment les CIPI et CDPI et toutes les offres de formations prévus dans l'accord du 26 octobre 2014.

S'il n'y a plus de lien contractuel, l'EATT ne peut pas bénéficier d'un financement PIC EA.

2.6.2. Dans quelle mesure le PIC EA peut être mobilisé par les EATT alors que les besoins de formation ont lieu en amont des missions (acquérir des compétences pour répondre aux besoins du client, par exemple utilisation d'un logiciel spécifique) et/ou entre les missions donc sur des temps hors salariat ? Peut-on envisager en amont de la prise de poste et si le futur salarié de l'EATT est demandeur d'emploi, un financement de la formation par les acteurs de droit commun et l'Agefiph ?

Les aides du PIC EA concernent uniquement les personnes qui ont un contrat de travail avec l'EA habilitée CDD tremplin ou l'EATT.

Si la personne a le statut de demandeur d'emploi et a une promesse d'embauche dans une EA, il est possible de mobiliser les dispositifs de Pôle Emploi, des Conseils Régionaux et les aides de l'Agefiph en complément du droit commun.

2.6.3. Quelle possibilité de prise en charge de formation à distance durant cette période de confinement pour des bénéficiaires qui ne sont pas encore salariés mais qui pourraient commencer à se former suivant les besoins identifiés par les futurs clients de l'EATT ?

Les formations à distance sont éligibles au PIC EA dès lors qu'un justificatif est fourni.

2.6.4. Quelle est la prise en charge de l’OPCO AKTO branche du travail temporaire en complément des aides du PIC EA ?

* Les EATT, n’ayant pas contribué au titre de la formation professionnelle, ne peuvent pas avoir accès au financement de l’OPCO à l’exception des contrats de droit commun (contrats en alternance, et POEC). Par conséquent, elles ne peuvent pas bénéficier des fonds mutualisés des entreprises de moins de 50 salariés.

          Dès lors qu’elles contribuent au titre de la FPC, elles peuvent avoir accès au plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés. Elles peuvent aussi mobiliser leur compte disponible au FPETT (Fonds Professionnel pour l’Emploi du Travail Temporaire) si elles ont contribué.

           En principe, les EATT ayant un effectif inférieur à 11 salariés n’ont pas accès au financement conventionnel du 0,3 car elles n’y contribuent pas. Cette contribution conventionnelle est dédiée au financement des dispositifs spécifiques de la branche du TT, à savoir le CIPI, CDPI et le CAR. Elles peuvent cependant conclure ces contrats. **Cependant, sur l’année 2021, elles peuvent bénéficier d’un financement du FPETT complémentaire au PIC EA**. Dans ce cas, la mobilisation du PIC EA constitue une condition nécessaire. Sur présentation d’une prise en charge PIC EA, elles pourront mobiliser les fonds du FPETT sur 100% du reste à charge et dans la limite de l’enveloppe allouée par le FPETT pour 2021 (cf les 2 simulations ci-dessous).

**Simulation financière sur un parcours Type de formation (formation longue)**

* Titre pro Chauffeur Poids Lourds – Durée de formation : 434h
* Coût pédagogique : 13€/h
* Frais annexes : 1,5€/h
* Rémunération (smic chargé et CP) : 15,80€

A ce stade de l’expérimentation du PIC EA et sur la base des aides en vigueur, les estimations seraient les suivantes :

|  |  |
| --- | --- |
| Cas proposé par AKTO | Analyse en séance par METH |
| ***CACES 1,3,5  – durée de formation : 35h*** *Coût pédagogique : 13€/h* *Frais annexes : 1,5€/h* *Rémunération (smic chargé et CP) : 15,80€* *AKTO : Quelle est la prise en charge par le PIC EA sur ce type de parcours de formation ? et le reste à charge le cas échéant par l’EATT ? le process pour le mobiliser ?*  | Le PIC EA peut verser 3 aides aux EATT. Dans le cas présent deux aides seraient sollicitées à savoir :         **Aide 100 % formation**dans la limite d’un plafond de 25 €/heure (depuis le 01/03/20 pour les entrées en formation à compter de cette date).: Le montant de l’aide intègre l’ensemble des coûts relatifs à l’accès à la formation (coût pédagogique, surcoûts liés aux adaptations pédagogiques, frais d’inscription, frais de certification et frais annexes) Calcul METH :  13 +1,5= 14,5€ <25€ donc totalité prise en charge

|  |  |
| --- | --- |
| Coût réel EATT : 14,5€ x35 = 507,50€ | Coût pris en charge PIC : 14,5€ x 35 = 507,50€ |

         **Aide contribuant à la compensation de la rémunération calculée** sur la base du nombre d’heures de formation multiplié par le Smic horaire brut.

|  |  |
| --- | --- |
| Coût réel EATT : *Rémunération (smic chargé et CP) : 15,80€ x 35 =553€* | Coût pris en charge PIC : *1 personne rémunérée, soit 35 au SMIC horaire brut non chargé = 10.25 €.*  |

**Au total :**

|  |  |
| --- | --- |
| Coût réel EATT : 1 060,50€ dont -formation :  507,50€-rémunération : 553 | Coût réel après prise en charge PIC : **194,50€**1 060,50€ - 507,50 (aide formation)- 358,75 (aide rémunération)---------------**Reste à charge EATT 194,50€ à financer soit sur fonds propres, soit fonds OPCO (à définir)**  |

**Proposition AKTO** possibilité de prendre en charge sur le FPE (fonds pour l’emploi) le reste à charge, Dans la limite de l’enveloppe annuelle |

**Cas n ° 2**

|  |  |
| --- | --- |
| Cas proposé par AKTO | Analyse en séance par METH |
| ***Titre pro Chauffeur Poids Lourds – Durée de formation : 434h****Coût pédagogique : 13€/h* *Frais annexes : 1,5€/h* *Rémunération (smic chargé et CP) : 15,80€* *AKTO : Quelle est la prise en charge par le PIC EA sur ce type de parcours de formation ? et le reste à charge le cas échéant par l’EATT ? le process pour le mobiliser ?*  | Le PIC EA peut verser 3 aides aux EATT. Dans le cas présent deux aides seraient sollicitées à savoir :         **Aide 100 % formation**dans la limite d’un plafond de 25 €/heure (depuis le 01/03/20 pour les entrées en formation à compter de cette date).: Le montant de l’aide intègre l’ensemble des coûts relatifs à l’accès à la formation (coût pédagogique, surcoûts liés aux adaptations pédagogiques, frais d’inscription, frais de certification et frais annexes) Calcul METH :  13 +1,5= 14,5€ <25€ donc totalité prise en charge

|  |  |
| --- | --- |
| Coût réel EATT : 14,5€ x434h= *6 293€* | Coût pris en charge PIC : 14,5€ x434h= *6 293€* |

         **Aide contribuant à la compensation de la rémunération calculée** sur la base du nombre d’heures de formation multiplié par le Smic horaire brut.

|  |  |
| --- | --- |
| Coût réel EATT : *Rémunération (smic chargé et CP) : 15,80€ x 434 =6857,20€* | Coût pris en charge PIC : *1 personne rémunérée, soit 434h au SMIC horaire brut non chargé = 10.25 €.*  |

Coût total

|  |  |
| --- | --- |
| Coût réel EATT : 13 150,20€ dont -formation :  6 293€-rémunération : 6857,20€ | Coût réel après prise en charge PIC : **2408,7€**13 150,20€ - 6 293€ (aide formation)- *4 448,50 €.* (aide rémunération)---------------Reste à charge EATT 2408,7€ à financer soit sur fonds propres, soit fonds OPCO (à définir)  |

**Proposition AKTO** possibilité de prendre en charge sur le FPE (fonds pour l’emploi) le reste, ce qui nécessite une décision en conseil d’administration de l’OPCO.  |

2.6.5. Le contrat de mission formation est-il réalisé sur le temps de travail ?

Un contrat de mission de formation est un contrat de travail.

2.6.6. L’aide à la formation pour les EATT est-elle mobilisable à 100% dans le cas où l’EATT ne dispose pas encore de budget formation ?

L’aide à la formation peut aller jusqu’à 100% dans la limite de 25 euros de l’heure de formation.

## 2.7. Articulation avec la Ressource Handicap Formation (RHF)

Dans la notice guide d'utilisation, est évoquée la RHF. Si une formation individuelle est dispensée dans les locaux de l'EA, pour adapter cette formation au stagiaire concerné, l'EA peut-elle faire appel à la RHF également en complément ?

La Ressource Handicap Formation (RHF) est un service gratuit de l'Agefiph et non une aide.

Le rôle de la Ressource Handicap Formation consiste à intervenir pour adapter le parcours de formation, identifier les besoins en compensation en situation de formation et les mettre en oeuvre, ainsi que pour professionnaliser les OF/ CFA. Elle n'intervient pas sur le financement de formation. Les deux sont en effet complémentaires. <https://www.agefiph.fr/ressources-handicap-formation>

# 3. Le CDDT et l’EATT

## 3.1. L'EA connaît elle le nom de ses salariés bénéficiaires de l'aide au poste ? Comment s'assurer que le salarié ne bénéficie pas de l'aide au poste ?

L’aide au poste est versée dans la limite d’un avenant financier (non nominatif) qui ne couvre pas nécessairement l’ensemble des travailleurs handicapés « éligibles » présents dans les effectifs d’une EA. Cela ne permet pas d'identifier individuellement les salariés pour lesquels l'aide au poste est versée.

Aussi, nous sommes fondés à demander la production à minima d’une attestation sur l’honneur de la part de l’EA afin qu’elle certifie que la demande qu’elle effectue auprès de l’AGEFIPH ne concerne pas un salarié déjà couvert par l’aide au poste l’Etat.

## 3.2. Qu'est-ce que le fonds d'accompagnement à la transformation des EA ?

L’État a mis en place "à titre transitoire", sur la période 2019-2022, un fonds d’accompagnement à la transformation des entreprises adaptées ayant pour vocation d'accompagner les entreprises adaptées à la mise ne oeuvre de la réforme et surtout à faire évoluer leur modèle économique afin qu'elles puissent pleinement répondre à leur double vocation d'acteur économique et d'employeur inclusif pour les salariés en situation de handicap.

L'instruction et le conventionnement des demandes d'aides au titre du fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées sont confiés aux préfets de région (Direccte).

Pour l'année 2019, 4 types d'actions étaient soutenues au titre du fonds d'accompagnement :

• Aide destinée à poursuivre l’effort d’investissements engagés avant le 1er janvier 2019 ;

• Aide destinée à engager l’accompagnement à la modernisation des EA à compter de janvier 2019 ;

• Aides aux services de conseil aux PME ;

• Aide à l’investissement des PME.

Pour l'année 2020, au regard de la crise sanitaire covid-19, il est envisagé de faire évoluer le fonds d'accompagnement afin qu'il puisse accompagner les entreprises adaptées durant la période de crise puis en période de reprise de l'activité.

Ainsi, parmi les aides du FATEA (aides à l'accompagnement à la modernisation, à l'aide l'investissement), peuvent contribuer à financer les coûts liés à l’adaptation des équipements, acquisition de matériels, mais celle-ci ne peut excéder 20% du montant total des investissements. Par conséquent, dans certains cas, si des aménagements de postes complémentaires sont nécessaires, les aides « classiques » de l’Agefiph peuvent prendre le relais, notamment l'AST.

Ainsi, l’EA a la possibilité de solliciter également l’Agefiph en complément de cette aide, de tout ou partie des investissements restant à sa charge, selon les mêmes conditions que pour les autres entreprises.

## 3.3. Si l'entreprise nous indique que le salarié bénéficie de l'aide au poste de l'Etat, l'Agefiph peut-elle intervenir et apporter une aide complémentaire à cette aide ?

L'Agefiph peut intervenir en complément de l'aide au poste dès lors qu'il y a un surcoût pour l'EA. Celle-ci doit le justifier via l'attestation sur l'honneur. A ce stade, la justification repose sur les éléments déclaratifs attestés (coûts et nature des aménagements qui génèrent un surcoût).

Comme pour toutes interventions de cette nature, le financement de l'Agefiph est une participation qui est appréciée selon les conditions de l'AST. Par ailleurs, l’aide à l’accueil, à l’intégration et l’aide au maintien dans l’emploi ne peuvent se cumuler avec l'aide au poste de l'Etat.

Compte tenu des objectifs d'accompagnement assignés aux EA, elles ne peuvent ni bénéficier d'une aide pour être incitées à ne pas licencier les salariés pour inaptitude, ni bénéficier d'une aide pour sécuriser la prise de fonction ou l’employabilité du salarié en situation de handicap.

## 3.4. Dans le cadre des EATT, l'entreprise cliente peut-elle cumuler la comptabilisation de l'intérimaire TH dans son effectif BOETH et une déduction quelconque du fait de passer un contrat avec une EATT ?

L'entreprise ne peut pas cumuler ces deux mécanismes de valorisation. Les travailleurs handicapés mises à disposition par une entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) sont valorisés au sein de l’effectif des bénéficiaires de l’obligation d’emploi des entreprises au même titre que les BOETH mis à disposition par toute autre entreprise de travail temporaire. Ils ne sont pas valorisés au sein de la déduction liée aux achats réalisés auprès des entreprises adaptées, des ESAT ou travailleurs indépendants handicapés.

# 4. Articulation Aides de l’Etat et Aides Agefiph

## 4.1. Les salariés sont-ils éligibles aux aides Agefiph ?

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.

## 4.2. Les Entreprises Adaptées sont-elles éligibles aux aides de l'Agefiph ?

Les EA pour leurs salariés bénéficiant de l’aide de l’Etat, sont éligibles à l’ensemble des aides et aux prestations, en complémentarité de l’aide de l’Etat.

## 4.3. Quel justificatif demander aux EA ?

Il convient de préciser qu'il n'est pas nécessaire pour l’EA de produire une attestation pour justifier d'une éventuelle demande de subvention. La justification concerne l’aide à l’adaptation des situations de travail.

1/ L'Agefiph peut intervenir en complément de l'aide socle dès lors qu'il y a un surcoût pour l'EA. Celle-ci doit le justifier via l'attestation sur l'honneur. A ce stade, la justification repose sur les éléments déclaratifs attestés (coûts et nature des aménagements qui génèrent un surcoût). Comme pour toutes interventions de cette nature, le financement de l'Agefiph est une participation qui est appréciée selon les conditions de l'AST.

2/ L’EA bénéficie, en outre, d’une aide destinée à la transformation des EA.

Aide destinée à engager l’accompagnement à la modernisation des EA après le 1er janvier 2019 au service de diversification des productions et d’accompagnement des changements des processus de production. Les coûts admissibles :

a) Les coûts liés à l'adaptation des équipements existants, à l'acquisition de nouveaux équipements ou à l'acquisition et à la validation de logiciels destinés à être utilisés par les travailleurs handicapés, notamment des outils technologiques adaptés ou d'assistance, qui s'ajoutent à ceux que le bénéficiaire aurait supportés s'il avait employé des travailleurs ne souffrant pas d'un handicap

b) Les coûts de la construction, de l'installation ou de la modernisation des unités de production de l'entreprise concernée (machine, outils, lignes de production, mais sont exclus les coûts liés à l’immobilier)

Cette aide peut contribuer à couvrir des frais liés à l’adaptation des équipements, acquisition de matériels. Ainsi, l’EA a la possibilité de solliciter également l’Agefiph en complément de cette aide, de tout ou partie des investissements restant à sa charge, selon les mêmes conditions que pour les autres entreprises.

Aussi, l'EA a plusieurs options. Il lui appartient de choisir la plus pertinente et d’en attester auprès de nous,

## 4.4. L’entreprise cliente peut-elle bénéficier d’un aménagement de situation de travail (AST) pour le salarié EA mis à disposition ?

Dans le cas d'une mise à disposition, il faut savoir que le salarié reste salarié de l’EA. Il ne peut y avoir d'engagement direct entre l'entreprise utilisatrice et l'Agefiph. L'EA étant l'employeur de la personne recrutée, la demande sera portée par l'EA.

A cet égard, il appartient à l'EA et à l'EU de déterminer les modalités de mise à disposition du matériel.

En outre, s'il y a pérennisation de l'emploi, l'EA peut rétrocéder le matériel à l'EU.

4.5. Quelle est la différence entre la prestation d'appui personnalisée avec "l'aide financière de l'Etat destinée à l'accompagnement professionnel individualisé visant à favoriser la réalisation du projet professionnel et faciliter l'embauche des travailleurs handicapés mis à disposition

Dans le cadre de la mise à disposition, les aides de l'Agefiph sont complémentaires à l'aide financière de l'Etat dès lors qu'il y a un surcoût pour l'EA.

Concernant la prestation d'appui individualisée qui peut être proposée par l'EA à l'entreprise utilisatrice, l'Agefiph peut financer cette prestation via l'aide à l'accueil, à l'intégration. C'est à l'entreprise utilisatrice de constituer le dossier en appui de la DR, qui sera prescriptrice.

L'employeur est habilité à déduire de sa contribution la part des dépenses restant à sa charge et non prise en charge par l'Agefiph ou par tout autre organisme (ex : Sécurité Sociale…).
L'avantage représenté par cette déduction ne peut se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par l'Agefiph.

## 4.6. Les 4 000 € perçus par l’EA en 2019 pour la mise à disposition d’un salarié ne servent-ils pas à financer cette prestation d’appui individualisé ? Qu'est-ce que la MAD financée par la DGEFP ? Quel type de dépenses couvre-t-elle ?

L'aide financière de l'Etat, versée au titre de l'accompagnement professionnel individualisé mis en oeuvre par les EA auprès de leurs salariés mis à disposition auprès d'une entreprise utilisatrice, doit favoriser la réalisation du projet professionnel et faciliter l'embauche de ces travailleurs reconnus handicapés.

L'aide perçue (4149€ en 2020) par l'EA contribue à financer les personnels permanents ou le prestataire externe mobilisés pour le suivi et l'accompagnement des salariés de l'EA mis à disposition et ne sert pas à financer la prestation d’appui individualisé.

 La prestation d'appui individualisée proposée par l'EA à une entreprise utilisatrice est une prestation de service distincte de la MAD et fait l'objet d'une facturation auprès de l'entreprise cliente qui peut la déduire de la contribution OETH. Elle doit permettre d'aider par exemple une entreprise à l'accueil d'un travail handicapé, de former le collectif de travail à l'intégration d'un travailleur handicapé.

C'est une sorte de job coaching pour former les encadrants et/ou les futurs collègues du salarié en situation de handicap de l’entreprise cliente.

## 4.7. Dans le cadre de l'EA hors expérimentations, les EA mettent régulièrement en œuvre des actions de formation internes ou externes qui sont éligibles au financement par un OPCO. Elles ne demandent pas systématiquement au salarié de mobiliser son CPF. Dans le cas où la participation de l'OPCO ne couvre pas en totalité, voire en cas d'impossibilité de prise en charge, pourrions-nous intervenir dans le cadre de l'aide au maintien en employabilité ?

Pour les actions de formation internes ou externes qui sont éligibles au financement par un OPCO, dans le cas où la participation de l’OPCO ne couvre pas la totalité, notre intervention dans le cadre de l’aide surcoût pédagogique est à privilégier.

## 4.8. Est-ce que les salariés des entreprises sous accord agréé qui ont atteint ou non le 6% sont éligibles à la PSOP ?

Les salariés d'entreprise sous accord agréé, quel que soit le taux d'emploi, sont éligibles à l'offre de services et d'aides financières dès lors que l'aide /la prestation est attachée à la personne.

## 4.9. Les salariés d'EA sont- ils éligibles aux prestations d'appui spécifiques (PAS) ?

Oui ils le sont.

## 4.10. L’aide à l’accueil, intégration peut-elle être mobilisée pour une embauche en EA, s’il est avéré que la personne, l’entreprise ne touche pas d’aide au poste pour la personne ?

Au-delà de l'aide au poste, les EA ont un rôle social, et se caractérisent par leur fonction d'accompagnement spécifique des PSH.  Ce qui compte c'est la "nature" de l'employeur et non le fait qu'il bénéficie ou non d'une aide au poste pour son salarié.

Aussi, elles ne sont pas éligibles dans les deux cas (avec ou sans aide au poste) sauf pour leur personnel permanent (encadrant/commerciaux/administratifs)

En revanche dans le cadre des mises à disposition, si une problématique d'inaptitude est avérée, notre soutien est envisageable pour l'entreprise utilisatrice. C'est déjà le cas pour l'aide à l'accueil, à l'intégration qui est versée à l'entreprise utilisatrice.

## 4.11. Les EA sont-elles éligibles aux aides à l’embauche en contrat d’apprentissage de l’Agefiph ? L’aide de 3000€ de l’AGEFIPH peut-elle se cumuler avec l’aide au poste des EA et avec l’aide unique à l’apprentissage versée par l’Etat pour tout employeur d’apprenti ?

Les EA sont éligibles aux aides à l'alternance comme les entreprises classiques. L'aide au poste (socle et CDD tremplin) est cumulable avec l'aide unique à l'apprentissage.

## 4.12. Les entreprises adaptées sous un accord agréé de branche peuvent-elles bénéficier d’aides de l’Agefiph ? Si oui, lesquelles ?

S’agissant des EA sous accord agréé, par parallélisme des formes les mêmes règles s’appliquent : entreprise qui a atteint son taux d'emploi est éligible à l'OS. A contrario, celle qui a un taux inférieur à 6% est éligible uniquement à :

• Offre de service Cap Emploi

• Offre de service conseil et accompagnement Agefiph

• La Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)