



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## ***Questions-réponses***

### ***Réforme des Entreprises Adaptées***

#### ***PIC EA***

### ***Articulation et complémentarités des Aides de l'Etat et PIC EA***

Date : 05/05/2022



# Table des matières

1. La réforme des entreprises adaptées .....	4
1.1. En quoi consiste la réforme des EA ?.....	4
1.2. Pourquoi baisser la proportion des personnes reconnus travailleurs handicapés dans les EA ?...	4
1.3. Pourquoi un plafond de 75 % ? En quoi consiste la période transitoire ?.....	5
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 ? .....	5
2. Le PIC EA.....	6
2.1. Le périmètre du PIC EA.....	6
2.2. Les modalités de dépôt des demandes d'aides et leur instruction par l'Agefiph .....	14
2.3. L'aide à la formation et aide à la rémunération.....	15
2.4. L'aide à l'ingénierie .....	17
2.6. L'EATT et les aides du PIC EA.....	18
2.7. Articulation avec la Ressource Handicap Formation (RHF).....	20
3. Le CDDT et l'EATT .....	20
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 ?.....	20
3.2. Qu'est-ce que le fonds d'accompagnement à la transformation des EA ? .....	21
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 ? .....	21
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 ? .....	22
3.5. Quelles sont les conditions de rupture du CDDT, est-ce plus "souple" que pour les CDD classiques ? .....	22
3.6. Le PIC EA permet-il une prise en charge du salaire si l'on envoie le salarié en stage dans une entreprise cliente ? .....	22
3.7. Combien de fois le CDDT peut-il être renouvelé ?.....	22
3.8. Quelles sont les formalités administratives pour établir un CDDT ? Y a-t-il un contrat type CDDT ?	23
3.9. Le CDDT doit-il se faire majoritairement chez le client qui embauchera la personne à l'issu du contrat ? .....	23
3.10. 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 MAD financée par la DGEFP ? Quel type de dépenses couvre-t-elle ? .....	23
4. Articulation Aides de l'Etat et Aides Agefiph.....	24

# 1. La réforme des entreprises adaptées

## 1.1. 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 oeuvre 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.

## 1.2. 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.

### 1.3. 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.

### 1.4. Les EA sont-elles comme toutes les entreprises rattachées aux OPCO, ce qui leur permettrait 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

Le Plan d'Investissement dans les Compétences Formation des salariés handicapés en Entreprises Adaptées (PIC Formation EA) s'inscrit en soutien des deux expérimentations que l'Etat conduit avec les Entreprises Adaptées (CDD Tremplin et EATT) et dans lesquelles l'Agefiph est pleinement engagée.

Le PIC Formation EA est déployé sur une durée de 4 ans 2019/2022.

**Les demandes d'aides peuvent être faites jusqu'au 31/12/2022 pour des prestations ou des actions de formation qui perdurent jusqu'au 31 décembre 2023** (date des derniers paiements).

**Public cible :**

- Les EA habilitées CDD T et les EATT donc les salariés en contrats CDDT ou en contrat de mission de travail temporaire.
- **Ouverture du périmètre pour les seules EA habilitées à tous les salariés reconnus handicapés éligibles à une aide au poste avec une enveloppe limitée.**

Cette extension de périmètre doit permettre à une EA habilitée CDDT, qui organise une formation commune à des CDDT et des TH sous d'autres contrat de pouvoir être financée.

Un ordre de priorité est fixé :

- Favoriser les demandes collectives de formation avec des publics mixtes CDDT et hors CDDT (cohortes signifiante en nb)
- Favoriser les demandes des consortiums
- Examiner les demandes des cohortes plus réduites

### 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. Les organismes de formation doivent obtenir la certification Qualiopi ou la labellisation France Compétence au 1er janvier 2022 ? L'organisme de formation doit-il être référencé au Datadock ?**

La certification Qualiopi est obligatoire au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Le référencement au Datadock n'existera plus au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### **2.1.3. 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, compagnonage, AFEST...)
- Les formations visant la reprise ou la création d'entreprise

### **2.1.4. 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 préqualifiante puis d'une formation certifiante.

### **2.1.5. 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.

### **2.1.6. 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.

### **2.1.7. 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.

### **2.1.8. 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.

### **2.1.9. La Validation des Acquis de l'Expérience (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.

### **2.1.10. La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE) peut-elle être associée à l'aide à la formation du PIC EA ?**

La RAE est éligible au PIC EA seule ou en complément de financement de droit commun. Elle permet de valider les compétences acquises par l'obtention d'une certification basée sur les référentiels métiers validés par le ministère en charge de l'Éducation nationale ou le ministère en charge de l'Agriculture.

### **2.1.11. 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 ne peuvent se cumuler en même temps mais le contrat d'apprentissage peut être mobilisé avant ou après un CDDT ou contrat de mission en EATT dans le cadre du parcours du salarié EA.

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.

### **2.1.12. 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 ne peuvent se

cumuler en même temps mais ils peuvent mobiliser avant ou après un CDDT / contrat de mission en EATT dans le cadre du parcours du salarié EA.

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 à la formation, rémunération et ingénierie ne sont pas mobilisables.

### **2.1.13. L'AFEST est-elle complémentaire 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.

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/évaluations

Ref : 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 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 des OPCO qui les déterminent.

#### **2.1.14. L'AFEST vise-t-elle à former l'encadrant ou est-ce le temps consacré par l'encadrant dans le cadre d'une AFEST à former les salariés engagés dans l'AFEST ?**

Le PIC EA n'a pas vocation à financer la formation des encadrants. En revanche, l'aide à l'ingénierie peut être mobilisée par l'EA pour mettre en place une AFEST puis l'aide à la formation pour le déroulement de l'AFEST.

Pour rappel, l'AFEST est une action de formation (Art L.6313-1 1°) en situation de travail. Elle mobilise un formateur - interne ou externe à l'entreprise - et un salarié à former sur le lieu même du travail et en cours d'activité. Le matériau pédagogique principal est fourni par le travail.

**La mise en place d'une AFEST nécessite :**

- **L'analyse de l'activité de travail** pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- **La désignation préalable d'un formateur** pouvant exercer une fonction tutorale ;
- **La mise en place de phases « réflexives »**, distinctes des **mises en situation de travail** et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail ;
- **Des évaluations spécifiques des acquis de la formation** qui jalonnent ou concluent l'action.

#### **2.1.15. Est-ce que les actions de formation en situation de travail (AFEST) peuvent viser à former en même temps les encadrants-formateurs ?**

Non, l'AFEST ne se résume pas à la formation. Le dispensateur de la formation peut être soit un salarié interne, un formateur externe, un salarié expérimenté mis à disposition. La mise en place d'une AFEST conduit à exposer des dépenses de conception, d'ingénierie (ingénierie de projet, ingénierie de formation

dont l'ingénierie pédagogique) et de modification des organisations de travail avant même que la formation ne soit dispensée, contrairement à une action classique.

**2.1.16. Est-ce que les formations doivent être absolument certifiantes ? ou bien, peuvent-elles être réalisées sous forme d'AFEST en interne d'entreprise ?**

Toutes les formations, y compris celles qui ne sont pas certifiantes, sont éligibles.

**2.1.17. Pour l'aide à la formation et l'aide à la rémunération, des actions de formation interne peuvent-elles être éligibles sans pour autant être des AFEST ?**

Les formations dispensées en interne sont éligibles si l'organisme de formation est certifié Qualiopi et agréé par la DREETS.

**2.1.18. 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 dans la perspective du 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.

**2.1.19. 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'émergent 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.

#### **2.1.20. 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.

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

L'offre Inclu'Pro Formation préfinancée 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.

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

Les 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 Préorientation 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

#### **2.1.23. 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.

**2.1.24. Dans le cas où la demande d'aide à la formation et à la rémunération est faite par anticipation dans la mesure où le montant de l'aide au poste varie selon mois ?**

**Si l'EA fait une demande d'avance :**

Dans ce cas, la demande est à réaliser en prenant les montants applicables (smic et montant d'aide au poste) à la date de la demande. Puis il y aura la demande de solde. A cette occasion, le traitement permettra de déterminer les taux applicables à l'opération intégralement. En effet, si l'avance a été calculée avec un taux inférieur, le calcul de solde devra conduire l'AGEFIPH à verser un complément à l'avance si nécessaire.

**Si l'EA fait une demande en remboursement :**

Dans ce cas, la demande doit prendre en compte les montants applicables (smic et montant d'aide au poste) durant la période d'exécution de l'opération.

**2.1.25. Comment peut-on financer les coûts pédagogiques au-delà de 25€/h TTC ?**

Le restant à charge peut être complété par le fonds des OPCO ou celui de l'employeur.

**2.1.26. Comment peut-on prendre en charge le surcoût lié à la compensation du handicap (allongement de la durée de formation, aide d'un tiers...)**

Les aides de l'Agefiph peuvent être mobilisées en fonction des règles d'éligibilité en vigueur.

**2.1.27. Est-ce qu'une EA habilitée au CDDT et sous accord OETH peut mobiliser le PIC EA ?**

A partir du moment où l'EA est habilitée à faire du CDD tremplin, elle peut bénéficier des crédits du PIC pour la formation de ses salariés en CDD tremplin.

Si l'accord de branche OETH propose un volet formation dans les axes Recrutement et maintien, il est loin de recouvrir le panel des formations éligibles au PIC EA dans un but de professionnalisation et de développement des compétences en vue d'une sortie de l'EA et n'est pas sur la même prise en charge (notamment la prise en charge de la rémunération).

## 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 ?**

Depuis le site internet de l'Agefiph, <https://dossiers.agefiph.fr/Services/PIC-EA>, vous avez accès au service **demarches-simplifiees.fr** et à la base documentaire dont le Mode d'emploi Usager.

- Enregistrement de l'Entreprise Adaptée : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/enregistrement-pic-ea>
- Demande d'aide à la formation et rémunération : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/pic-ea-aide-formation-et-remuneration>
- Demande d'aide Ingénierie de parcours et de projets : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/pic-ea-aide-ingenierie>
- Attestation de Service Fait - Formation et Rémunération : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/asf-formation-remuneration-pic-ea>
- Attestation de Service Fait - Ingénierie : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/asf-ingenierie-pic-ea>

### **2.2.3. 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.

### **2.2.4. 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 (dans le cas d'un CDDT) 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 DREETS, 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 TTC. 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. 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.

### **2.3.6. Le CDDT est-il maintenu pendant le temps de formation ?**

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

### **2.3.7. 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.

## 2.4. L'aide à l'ingénierie

### **2.4.1. 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 Préorientation et de Réadaptation Professionnelle (ex-CRP ou CPO) selon les territoires, restent les bons interlocuteurs sur ce sujet.

### **2.4.2. 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 € HT.

**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.

### **2.4.3. 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.

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

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

## 2.6. L'EATT et les aides du PIC EA

### **2.6.1. Comment le principe de l'aide formation et rémunération pour les CDDT peut-il s'appliquer à des intérimaires ? Quel type de contrat au sein de l'EATT est éligible aux aides du PIC EA ? Le CDI intérimaire peut-il être éligible aux aides PIC EA ou simplement le contrat d'intérim classique ? Si l'EATT recrute en CDI intérimaire, elle rémunère l'intérimaire même quand il est en inter-mission : possibilité de suivre une formation puisque pas en mission. Est-elle éligible à l'aide à la rémunération ? Quid des contrats en alternance spécifiques au secteur du travail temporaire ? Pour l'accompagnement professionnel des intérimaires en EATT, est-il possible que l'EATT alterne période de mission / formation ? Dans le cas où le bénéficiaire se forme pendant son inter-mission et qu'il n'est plus salarié de l'EATT, est-ce qu'il peut prétendre à un financement au titre du PIC EA ?**

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 la rémunération dans le cas où le salaire perçu en contrat de mission formation est supérieur au SMIC ?**

Exemple : reste à charge d'environ 15€ par jour et par personne pour une personne au SMIC. Ce calcul n'inclut pas les frais de visite médicale, de rédaction de contrat, de calcul de paie etc.

Pour rappel, article 15.2 du code du travail : "Lorsque l'action de formation s'insère entre des missions, l'intérimaire bénéficie d'un contrat de mission formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du code du travail. Cette action donne lieu à rémunération prenant en compte le salaire de la dernière mission dans les conditions prévues à l'article 15.3 du présent accord ». A défaut de mission au cours des 12 mois précédents, la rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure au Smic en vigueur"?

Le calcul du montant de l'aide à la rémunération se base uniquement sur le taux du SMIC, le montant réel du salaire ne rentre pas dans le calcul.

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.

### **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 TTC 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 en œuvre 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 (Dirccte).

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 mis 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.

### 3.5. Quelles sont les conditions de rupture du CDDT, est-ce plus "souple" que pour les CDD classiques ?

Les dispositions I. 4 de l'article 78 de la loi n° 2018-771 prévoit deux cas de suspension :

- A la demande du salarié et en accord avec l'employeur afin de lui permettre d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ou une action concourant à son insertion professionnelle ;
- Accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en CDD d'une durée au moins égale à 6 mois ou en CDI. Dans ce cas l'employeur n'est pas tenu de maintenir la rémunération du salarié.

L'entreprise expérimentatrice procède aux déclarations nécessaires dans l'extranet de l'Agence de service et de paiement (ASP).

La rupture du contrat :

Par dérogation aux dispositions relatives à la rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée prévues à l'article L. 1243-2 du code du travail, le contrat peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre de suivre une formation conduisant à une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail.

### 3.6. Le PIC EA permet-il une prise en charge du salaire si l'on envoie le salarié en stage dans une entreprise cliente ?

Un salarié en CDDT ne peut pas être mis en stage dans une entreprise cliente. Cette situation a un cadre juridique, il s'agit de la mise à disposition à but non lucratif (cf. question 25)

### 3.7. Combien de fois le CDDT peut-il être renouvelé ?

Le CDD tremplin est un contrat d'une durée minimale de 4 et d'un maximum de 24 mois conclu entre une EA et un travailleur reconnu handicapé avec un objectif d'organiser un parcours professionnel accompagné adapté à ses capacités et besoins. Le lieu de d'accomplissement du travail est l'EA. Après la durée initiale de 4 mois minimum, le contrat peut être renouvelé dans la limite de 24 mois, sauf cas dérogatoire.

### 3.8. Quelles sont les formalités administratives pour établir un CDDT ? Y a-t-il un contrat type CDDT ?

Le CDD tremplin est un CDD, par conséquent son formalisme est le même en tenant compte des quelques spécificités signalées dans la fiche explicative du CDD T. Par ailleurs, l'UNEA bénéficie de l'appui de l'Etat pour mettre en place des formations ouvertes à tous les cadre et dirigeant des EA durant laquelle l'UNEA diffuse un modèle de contrat.

### 3.9. Le CDDT doit-il se faire majoritairement chez le client qui embauchera la personne à l'issue du contrat ?

Le CDD tremplin est un contrat d'une durée minimale de 4 et d'un maximum de 24 mois conclu entre une EA et un travailleur reconnu handicapé avec un objectif d'organiser un parcours professionnel accompagné adapté à ses capacités et besoins. Le lieu de d'accomplissement du travail est l'EA.

Un salarié reconnu travailleur handicapé embauché en CDD tremplin (expérimentation ouverte par l'article 78 de loi 2018-771) peut être mis à disposition auprès d'un autre employeur en vue d'une embauche éventuelle auprès d'un autre employeur ordinaire.

**Cette mise à disposition est une MAD à but non lucratif**, à savoir aux termes du dernier alinéa de l'article L 8241-1 du code du travail : « [...] **lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.** »

Elle implique l'accord express du salarié concerné et se matérialise des contrats écrits que de l'entreprise adaptée conclut, d'une part, avec l'employeur utilisateur et, d'autre part, avec le travailleur handicapé :

- Une convention de mise à disposition entre l'entreprise adaptée prêteuse et l'entreprise utilisatrice (art. D5213-84 du code du travail).
- Un avenant au contrat de travail qui précise notamment (article D5213-85 du code du travail :

1° Le travail confié au sein de l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail ;

2° Les éléments et les modalités de paiement de la rémunération due ;

3° Les conditions d'une offre d'embauche au sein de l'entreprise utilisatrice.

### 3.10. 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 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, formé 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. Articulation Aides de l'Etat et Aides Agefiph

Cette partie sera actualisée prochainement.