

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

*Fonds national de l'emploi
Handicapé
Région*

Note DGEFP du 14 mars 2006 relative au plan national d'accompagnement à la modernisation et à la mutation économique des entreprises adaptées

NOR : SOCF0610464N

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Pièce jointe : 2 fiches techniques.

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, le ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux de travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Nous avons annoncé le 9 février dernier la décision du Gouvernement de mettre en place un plan d'accompagnement à la modernisation et à la mutation économique des entreprises adaptées.

Ce plan doit permettre :

- d'assurer la pérennité de la situation économique financière des entreprises adaptées ;
- d'accompagner les mutations profondes des entreprises adaptées ;
- d'anticiper les évolutions des emplois et des compétences nécessaires à leur intégration dans le milieu concurrentiel ;
- de dégager les aides nécessaires au soutien des entreprises adaptées rencontrant des difficultés et leur permettre de faire face aux enjeux du milieu concurrentiel ;
- de moderniser les relations entre l'Etat et les entreprises adaptées.

Il mobilise les services de l'Etat au niveau régional et départemental pour construire l'appui aux entreprises adaptées, en fonction des besoins de chaque structure exprimés dans un projet d'entreprise. Selon la situation, différents dispositifs de droit commun destinés aux entreprises et à leurs salariés ou dédiés pourront être utilisés (article L. 323-31 du code du travail).

Le plan se construit à partir du contrat d'objectifs entre l'Etat et l'entreprise adaptée et organise la mobilisation des mesures d'appui à l'activité des entreprises adaptées.

Les DRTEFP et les DDTEFP pilotent la mise en œuvre de ce plan et il leur appartient de proposer aux entreprises des réponses adaptées aux projets élaborés par celles-ci. Pour ce faire, ils ont à leur disposition les dispositifs dédiés aux entreprises adaptées et les dispositifs de droit communs.

Les deux fiches techniques jointes retracent l'ensemble des objectifs du plan d'action et des moyens mobilisables (subvention spécifique, FNE, FSE, GPEC).

L'implication des associations nationales et des gestionnaires des structures est indispensable. Des contacts ont été pris avec les trois associations représentatives au niveau national des entreprises adaptées (UNEA, UNAPEI et APF) afin d'examiner avec elles la possibilité d'organiser, en 2006, une phase préalable de sensibilisation du secteur. Dans ce cadre, des projets composés d'actions collectives d'information, d'animation, de capitalisation et de diffusion de bonnes pratiques auprès des entreprises adaptées pourront être mis en place. Des conventions individuelles pourront ensuite être envisagées.

Nous vous demandons de suivre avec la plus grande attention la situation économique et financière des entreprises adaptées, dès la mise en œuvre de la procédure de conclusion des premiers contrats d'objectifs 2006-2008.

Vous les aiderez à identifier leurs difficultés et à y apporter, dans la mesure du possible, des réponses appropriées, sur la base d'un projet d'entreprise qu'elles auront élaboré.

Vous veillerez, lors de l'instruction des dossiers, au respect des règles de non-cumul des aides de l'Etat ayant le même objet. L'article L. 323-31 dispose en effet que le bénéfice des dispositifs destinés aux entreprises et à leurs salariés ne peut se cumuler, pour un même poste, avec l'aide au poste ni avec aucune aide spécifique portant sur le même objet.

Vous voudrez bien, enfin, vous reporter à la circulaire DGEFP du 26 janvier 2006 relative à l'application au plan local des règles communautaires de concurrence relatives aux aides publiques, aux entreprises.

*Le ministre délégué à l'emploi, au travail
et à l'insertion professionnelle des jeunes,*

G. ARCHER

*Le ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées,
aux personnes handicapées et à la famille,*

P. BAS

LE PLAN D'ACTION

Parallèlement à la mise en œuvre de la réforme des ateliers protégés prévue par la loi du 11 février 2005, un plan national d'accompagnement à la modernisation et à la mutation économique des entreprises adaptées (EAU) est mis en place.

I. – LES OBJECTIFS DU PLAN D'ACCOMPAGNEMENT

Ce plan doit permettre :

- d'assurer la pérennité de la situation économique financière des entreprises adaptées et ainsi développer l'emploi des travailleurs handicapés ;
- d'anticiper les évolutions des emplois et des compétences nécessaires à leur intégration dans le milieu concurrentiel ;
- de dégager les aides nécessaires au soutien des entreprises adaptées rencontrant des difficultés et leur permettre de faire face aux enjeux du milieu concurrentiel ;
- de moderniser les relations entre l'Etat et les entreprises adaptées.

Le plan doit permettre de mobiliser les services de l'Etat au niveau régional et départemental pour construire l'appui aux entreprises adaptées, en fonction des besoins de chaque structure. Selon la situation, les différentes aides présentées pourront être utilisées. Ce plan s'appuie également sur l'implication des gestionnaires des structures et sur le projet d'entreprise qu'elles ont élaboré.

Ce plan doit permettre d'assurer la pérennisation des structures, d'accompagner les mutations profondes et de gérer les situations les plus difficiles. Il se construit à partir du contrat d'objectif entre l'Etat et l'entreprise adaptée et organise la mobilisation des mesures d'appui à l'activité des entreprises adaptées.

Les DRTEFP et les DDTEFP sont les pilotes de ce plan et il leur appartient de proposer aux entreprises des réponses adaptées aux projets élaborés par celles-ci. Pour ce faire, ils ont à leur disposition les dispositifs dédiés aux entreprises adaptées et les dispositifs de droit commun.

II. – LE CONTRAT D'OBJECTIFS : L'OCCASION D'ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES ADAPTÉES DANS L'ÉLABORATION D'UN BILAN DE LEUR SITUATION

Le plan sera mis en œuvre dans le cadre de la réalisation du contrat d'objectifs, institués par la loi du 11 février 2005, signés entre les préfets de région et les entreprises adaptées (3 ans).

L'élaboration des contrats d'objectifs sera l'occasion d'effectuer une analyse partagée de la situation des entreprises adaptées, de définir leur évolution, et d'ajuster les aides nécessaires à la réalisation des objectifs. Ce sera l'occasion pour les DRTEFP d'établir un état des lieux des difficultés auxquels les entreprises sont confrontées au regard des objectifs définis ci-dessus.

Les signatures des contrats sont prévues pour le mois de mai 2006.

III. – LES MESURES D'APPUI A L'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES ADAPTÉES : APPORTER, DANS CE CADRE, UNE RÉPONSE ADAPTÉE AUX DIFFÉRENTES SITUATIONS

1. Organiser la mobilisation

Les DRTEFP et les DDTEFP seront les interlocuteurs permanents des entreprises adaptées et assureront un suivi régulier de la réalisation des objectifs. Elles joueront un rôle de veille et d'alerte en la matière.

Une « mission d'appui » pourra être constituée autour du DRTEFP et associera les DDTEFP.

Par ailleurs, l'ensemble des acteurs sera utilement associé à la mise en œuvre de ce plan d'action (collectivités locales...).

2. Les aides financières et les conseils en stratégie et en gestion de compétences

Le plan d'accompagnement s'appuie sur :

- des aides publiques de droit commun (FNE, FSE, GPEC) ; les entreprises adaptées étant depuis la loi du 11 février 2005 des entreprises du milieu ordinaire de travail, l'ensemble des crédits de droit commun peut être mobilisé ;
- des aides publiques dédiées (subvention spécifique).

Les services de l'Etat détermineront avec les entreprises adaptées les aides mobilisables en fonction du projet élaboré par ces dernières.

Les dispositifs du fonds national pour l'emploi (FNE) peuvent ainsi être mobilisés. Ils visent à soutenir l'anticipation de difficultés économiques par le soutien à l'adaptation des organisations et à la formation des salariés dans le cadre de l'évolution des métiers et des qualifications de l'entreprise. Ils permettent l'accompagnement des restructurations d'entreprises en facilitant le reclassement des salariés licenciés.

Comme pour le secteur de l'insertion par l'activité économique et en particulier les entreprises d'insertion, les dispositifs locaux d'accompagnement pourront être mobilisés par les entreprises adaptées en particulier pour des actions de professionnalisation des acteurs.

Pour permettre aux entreprises adaptées de faire face aux enjeux du milieu concurrentiel et anticiper les évolutions des emplois et des compétences et de leur problématique d'emploi, l'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration des plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut être mobilisée. Compte tenu de l'organisation actuelle des entreprises adaptées, notamment au regard de la diversité des branches professionnelles auxquelles elles sont rattachées, il est nécessaire, d'envisager un plan d'action en deux phases :

- une phase préalable de sensibilisation du secteur dont les associations « têtes de réseau » des entreprises adaptées : UNEA, AFP et UNAPEI seraient les organismes pilotes. Cette phase pourrait être mise en œuvre en 2006 ;
- une phase d'actions individuelles ou collectives dont l'objet serait d'identifier, pour les entreprises adaptées, les préconisations spécifiques à mettre en œuvre dans le domaine de la GREC.

En fonction du projet de l'entreprise et des cofinancements obtenus, le soutien du FE peut également être sollicité.

3. Gérer sans attendre les situations d'urgence

Afin d'accompagner les entreprises adaptées dans la gestion des situations d'urgence qu'elles rencontrent, des conseils et soutiens financiers devront être mobilisés.

Ainsi, les entreprises adaptées confrontées à des difficultés d'emploi immédiates ou à moyen terme et face auxquelles l'adaptation des métiers et des compétences est nécessaire peuvent solliciter une aide du FE. Cette aide consistera en un cofinancement d'actions de formation favorisant l'adaptation des compétences ou la reconversion des travailleurs handicapés.

Les entreprises adaptées qui seraient contraintes d'engager des procédures de licenciement économique solliciteront des aides au reclassement pour leurs salariés. Les DDTEFR apporteront leur appui dans cette démarche. Des cellules de reclassement seront mises en place.

Les entreprises bénéficiant des soutiens des dispositifs de droit commun peuvent solliciter pour leur projet un cofinancement du FSE.

4. La valorisation de l'activité des entreprises adaptées

Ce plan d'action s'inscrit également dans un contexte modifié permettant la valorisation, sur le plus long terme, de l'activité des entreprises adaptées.

Le recours à la sous-traitance : dans le cadre de la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, il a été prévu une valorisation du recours aux entreprises adaptées pour des prestations de sous-traitance ce qui va permettre aux entreprises adaptées d'accéder à de nouveaux marchés. Les services de l'Etat, ainsi que l'AGEFIPH, sont invités à effectuer une large information des employeurs sur les possibilités et les modalités de la sous-traitance.

Une sensibilisation des employeurs publics : La loi du 11 février 2005 renforce l'incitation des employeurs publics à répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au même titre que les entreprises privées. Un fonds, identique à celui géré par l'AGEFIPH, est créé dans la fonction publique afin d'aider notamment à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La sensibilisation des acteurs publiés : une circulaire d'information et de sensibilisation va être adressée pour rappeler les dispositions et les règles de recours à ces structures dans le cadre de la législation sur les marchés publics.

Une étude sera réalisée afin de disposer d'éléments circonstanciés sur le positionnement économique des entreprises adaptées dans leur environnement économique et anticiper leurs perspectives de développement.

LES MOYENS MOBILISABLES

Le plan d'accompagnement s'appuie sur des aides publiques, soit au titre des moyens de droit commun (FNE, FSE) soit au titre des moyens spécifiques (enveloppe dédiée au sein de la subvention spécifique). Les services de l'Etat détermineront avec les entreprises adaptées les aides mobilisables en fonction du projet élaboré par ces dernières.

Un soutien méthodologique et financier est construit par les services de l'Etat dans le cadre de l'élaboration et la mise en œuvre de contrats d'objectifs signés avec les entreprises adaptées. Il s'appuie sur les outils financiers ou de conseils décrits ci-dessous.

1. Des crédits spécifiques dédiés aux entreprises adaptées

Au titre des moyens dédiés, peut être mobilisée la subvention spécifique.

En 2006, à ce titre, une enveloppe de 28 millions d'euros (supérieure à la consommation 2005) est destinée à répondre aux projets des entreprises adaptées sur les bases suivantes :

- le critère « développement économique de la structure » qui a pour objectif de favoriser la modernisation des EA en soutenant l'effort d'investissement avec la prise en compte sous certaines conditions de la dotation aux amortissements ;

- des projets de modernisation de structures, de qualification des travailleurs handicapés et de développement de la gestion des ressources humaines ;
- des aides ponctuelles pour les entreprises en difficultés ;
- le financement des audits et conseils spécifiques aux entreprises adaptées.

2. La mobilisation du Fonds national pour l'emploi (FNE)

Les dispositifs du Fonds national pour l'emploi (FNE) visent à soutenir l'anticipation de difficultés économiques par le soutien à l'adaptation des organisations et à la formation des salariés dans le cadre de l'évolution des métiers et des qualifications de l'entreprise, et permettent l'accompagnement des restructurations d'entreprises en facilitant le reclassement des salariés licenciés. Une enveloppe de 150 millions d'euros est prévue au niveau national pour financer ces aides pour l'ensemble des entreprises, dont les entreprises adaptées.

En matière d'aide à l'anticipation, ces dispositifs peuvent contribuer à l'adaptation des compétences ou la reconversion des travailleurs handicapés par le cofinancement d'actions de formation par voie conventionnelle.

Les conventions de formation du FNE s'adressent en priorité aux petites et moyennes entreprises rencontrant des difficultés d'emploi immédiates ou à moyen terme et face auxquelles l'adaptation des métiers et des compétences, en particulier pour les salariés de faible niveau de formation initiale, concourra à la pérennisation de l'activité.

Le FNE peut contribuer au financement d'actions diversifiées constitutives du projet, dans le respect de l'encadrement communautaire des aides publiques à la formation et dans les conditions prévues par la circulaire CDE n° 96-11 du 6 mai 1996. En contrepartie, l'entreprise s'engage à valider les compétences acquises et à maintenir dans l'emploi les salariés ainsi formés. La participation de l'État à ces actions de formation doit permettre de faciliter la recherche de cofinancement auprès notamment des ORCA et du FSE.

Les entreprises adaptées qui seraient contraintes d'engager des procédures de licenciement économique peuvent faire bénéficier, comme l'ensemble des entreprises confrontées à ce type de difficultés, – après expertise des directions départementales du travail de l'emploi et de la formation professionnelle –, leurs salariés d'aides au reclassement (cellule de reclassement, convention d'allocation temporaire dégressive) partiellement prises en charge par l'État en fonction des caractéristiques de leur situation financière et du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi envisagé. Compte-tenu de l'aide au poste existant déjà pour les entreprises adaptées, l'aide du FNE ne pourra porter que sur les dépenses de fonctionnement.

3. La mobilisation du Fonds social européen (FSE)

Les entreprises adaptées peuvent mobiliser le FSE pour cofinancer un projet concernant le développement, l'anticipation et la modernisation de l'organisation du travail, l'adaptation des ressources humaines dans le cadre de plans de formation ou l'accompagnement des démarches de mutation économiques identifiées sur les territoires.

En effet, le document unique de programmation (DOCUR) de l'Objectif 3 pour la période 2000-2006 comporte depuis 2004 une priorité transversale « l'insertion professionnelle et la qualification des personnes handicapées ». Elle concerne l'ensemble des axes du DOCUP, dont l'axe 4 « Favoriser l'adaptation des travailleurs, l'esprit d'entreprise, la recherche l'innovation et la technologie ». Dans cet axe, la mesure 6 « moderniser les organisations du travail et développer les compétences dans un cadre renouvelé d'accès des salariés à la formation tout au long de la vie », indique que la qualification des personnes et des travailleurs handicapés ainsi que le maintien et le développement des compétences des travailleurs expérimentés doivent être tout particulièrement pris en compte.

La gestion s'effectue au niveau régional (DRTEFP). Le taux d'intervention du FSE sur la mesure 6 est de 50 %, c'est-à-dire que les projets éligibles peuvent être cofinancés à hauteur maximale de 50 % par le FSE, ils doivent donc mobiliser d'autres financements.

La programmation actuelle s'achève fin 2006. Les négociations pour les priorités et modes de financement de la période 2007-2013 sont en cours entre la Commission européenne et la France, qui ne manquera pas de promouvoir les actions concernant la modernisation des organisations de travail et le développement des compétences dans l'entreprise d'une part, l'insertion professionnelle et la qualification des personnes handicapées d'autre part.

4. Le dispositif d'aide au conseil pour la GPEC

L'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) vise à accompagner les entreprises, prioritairement les RME, dans la gestion à moyen terme de leurs problématiques d'emploi : gestion des pyramides des âges, adaptation et évolution des compétences, organisation du travail, maintien et développement des emplois, amélioration du dialogue social, lutte contre les discriminations...

Cette aide est prévue dans son principe par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (article L. 322-7 du code du travail) et organisée par un décret du 24 juillet 2003. La circulaire DGEFP du 29 mars 2004 rappelle l'architecture du dispositif et en précise les conditions de mise en œuvre.

En effet, le dispositif s'articule autour de deux types de convention :

1. Des conventions « de sensibilisation » conclues avec des organismes professionnels ou interprofessionnels et toute structure territoriale d'animation d'un réseau d'entreprises (organismes consulaires, comités de bassin d'emploi, groupements d'employeurs...). Elles visent à démultiplier la diffusion des démarches de GPEC.

La participation de l'État peut atteindre 70 % du coût total du projet composé d'actions collectives d'information et d'animation auprès des entreprises, de capitalisation et de diffusion de bonnes pratiques. Les actions ou dispositifs structurels de l'organisme (observatoire des métiers, études prospectives...) ne peuvent être financés. Les partenaires sociaux suivent le projet dans le cadre d'un comité spécifique. La durée de ces conventions ne peut excéder un an.

2. Des conventions d'aide à l'élaboration de plans de GPEC conclues avec une ou plusieurs entreprises. Elles visent à inciter le développement d'actions d'anticipation en matière de GRH par la prise en charge partielle de coûts externes de conseil.

Les conventions individuelles sont conclues avec des entreprises de moins de 250 salariés. La participation financière de l'État est alors fixée à 50 % maximum du coût d'intervention du consultant sans excéder, toutefois, 15 000 euros. Les préconisations du consultant, librement choisi par l'entreprise, devront s'inscrire dans un projet d'entreprise, être opérationnelles et de nature à consolider les emplois existants, à en améliorer la qualité et à en renforcer l'attractivité, dans un climat de dialogue social.

En cohérence avec la démarche d'anticipation et d'accompagnement des mutations économiques par le service public de l'emploi qui se met en place dans les services, les conventions interentreprises à l'échelle d'un bassin d'emploi, d'un secteur d'activité ou d'une filière économique sont privilégiées. Elles permettent de fédérer autour d'un projet collectif des entreprises confrontées à des enjeux économiques ou d'emploi communs, tout en gardant pour objet l'élaboration d'un plan de GPEC propre à chaque entreprise ; des préconisations de coopérations ou d'actions mutualisées devront être formulées. Il n'existe pas de seuil d'effectif, et peuvent être associées aux côtés de PME des entreprises plus importantes dont la position dans le bassin d'emploi et la structuration en matière de GRH sont de nature à favoriser le montage et le pilotage de projets collectifs.

La participation financière de l'État s'élève à 50 % maximum du coût d'intervention du consultant pour chacune des entreprises, sans excéder, toutefois, 12 500 euros par entreprise. Les conventions sont conclues avec les entreprises ou avec un organisme professionnel ou interprofessionnel « porteur » en cas de mandat de gestion accordé par les entreprises concernées.

Les conventions d'entreprise(s) sont conclues pour une durée de 12 mois maximum et prévoient une rencontre de bilan 6 mois après leur terme.

Une enveloppe d'environ 500 000 euros sera dédiée à la mise en œuvre de ces dispositions.