

AVIS D'APPEL A CANDIDATURE N° ARS/POMS/PH/971-2017-10-16- 010

POUR LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF D'EMPLOI ACCOMPAGNE

Décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 modifié (Décret n° 2017-473 du 3 avril 2017) relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés

Annexe 1 : Cahier des Charges

Annexe 2 : Trame de présentation du candidat

Annexe 3 : Trame de présentation du projet

Annexe 4 : Modèle de convention de gestion du dispositif d'emploi accompagné

Annexe 5 : Grille nationale des indicateurs de suivi et d'évaluation

Autorité responsable de l'appel à candidature :

Le Directeur Général de l'Agence de santé de Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy
Rue des archives - Bisdary
97113 Gourbeyre

CLOTURE DE L'APPEL A CANDIDATURE LE 6 NOVEMBRE 2017

1. Calendrier prévisionnel

- Date de publication prévisionnelle de l'avis d'appel à candidatures : 16 octobre 2017.
- **Date limite de dépôt des candidatures : 6 novembre 2017.**
- Date indicative de notification de l'autorisation de fonctionner et information aux candidats non retenus : 13 novembre 2017.
- Signature prévisionnelle de la convention valant autorisation de fonctionnement : 15 novembre 2017.

2. Contenu du projet et objectifs poursuivis

a. Objet

Le présent appel à candidatures vise à mettre en œuvre, sur le territoire de la Guadeloupe, de Marie-Galante, des Saintes, de la Désirade, le dispositif d'emploi accompagné. L'objectif est de permettre un soutien des personnes en situation de handicap et de leurs employeurs, adapté à leurs besoins, mobilisable à tout moment du parcours, afin de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire.

b. Textes de référence

- Article 52 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- Articles L.5214-3-1, L.5312-1, D5213-88 à D.5213-93 du Code du travail
- Articles L146-9, L.243-1 et L. 313-11 du Code de l'action sociale et des familles ;
- Convention nationale de cadrage du dispositif emploi accompagné du 21 mars 2017 signée entre l'Etat, l'Agefiph et le Fiphfp ;
- Décret n°2016-18-99 du 27 décembre 2016 modifié relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés ;
- Circulaire ministérielle n°DGCS/3B/5A/DGEFP/METH/2017/125 du 14 avril 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du dispositif emploi accompagné prévu par le décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 modifié.

3. Cahier des charges

Le cahier des charges fait l'objet de l'annexe du présent avis.

Le présent avis d'appel à candidature peut être téléchargé sur le site internet de l'ARS Guadeloupe (<https://www.guadeloupe.ars.sante.fr/liste-appels-projet-candidature>). Il pourra également être adressé par messagerie sur simple demande formulée à l'adresse ARS971-AAP-ESMS@ars.sante.fr .

Seules les candidatures reçues dans les délais et respectant les exigences minimales du cahier des charges seront examinées. Les dossiers parvenus ou déposés après la date limite de dépôt des dossiers ne seront pas recevables. Le cachet de dépôt ou le récépissé de dépôt fait foi.

Pendant la période d'instruction des dossiers, des compléments d'information pourront être demandés. Chaque candidat veillera à identifier une personne référente du projet et communiquer ses coordonnées.

L'arrêté n°ARS/POMS/PA-PH/2017-971-2017-07-19-001 fixant le calendrier indicatif des appels à projets et appels à candidature médico-sociaux de compétence exclusive du Directeur Général de l'Agence de Santé de Guadeloupe, Saint- Martin et Saint- Barthélemy pour l'année 2017 prévoit le lancement de cet appel à candidature.

4. Modalités de transmission du dossier du candidat

Chaque candidat devra adresser, en une seule fois, un dossier de candidature par voie électronique à l'adresse mail ARS971-AAP-ESMS@ars.sante.fr ainsi que par courrier recommandé avec demande d'accusé réception au plus tard le **6 novembre 2017**, cachet de la poste faisant foi.

La version papier du dossier devra être adressée à

Monsieur Le Directeur Général
de l'Agence de santé de Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy
Pôle de l'Offre médico-sociale
Service Personnes handicapées et en difficultés spécifiques
Rue des archives – Bisdary - 97113 Gourbeyre

Il pourra être déposé à la même adresse, contre récépissé, à l'accueil de l'ARS, les lundis, mardis et jeudis de 8 h 30 à 12 h et de 14 h à 16 h et les mercredis et vendredis de 8 h 30 à 12h.

5. Pièces constitutives du dossier de candidature

La réponse au présent appel à candidature sera constituée d'un dossier comprenant notamment :

- La **description du candidat** sur la base de **l'annexe 2** du présent avis, complétée de tout document permettant l'identification du candidat et le descriptif des activités et de sa situation financière (5 pages maximum),
- La **description du projet** détaillant les modalités d'organisation et de fonctionnement, les prestations offertes et les éléments budgétaires, sur la base de **l'annexe 3** du présent avis,
- Le **projet de convention de gestion** entre le gestionnaire et ses partenaires (annexe 4),
- Une trame de **convention individuelle d'accompagnement**.

Le dossier total ne doit pas excéder 40 pages.

6. Modalités d'instruction et critères de sélection

Les projets sont analysés par l'ARS, la DIECCTE, le FIPHFP et l'AGEFIPH selon les critères de sélection ci-dessous :

THEMES	CRITERES (300 points au total)	Pondération	Note
Territoire	Pertinence et adéquation de l'organisation à la couverture territoriale	20 points	
Population et besoins	Pertinence de la population ciblée au regard des besoins Connaissance et compréhension du public cible Réponse aux publics prioritaires et pré-identification	60 points	
Prestations proposées	Compréhension de la prestation, de son articulation avec les dispositifs existants et de ses enjeux pour les publics accompagnés Compréhension et modalités de mise en œuvre des différentes étapes de l'emploi accompagné Adaptation de la méthodologie selon les situations Diversité/caractère innovant des propositions et outils	60 points	
Moyens humains et matériels	Composition, expertise et organisation des ressources humaines : effectifs, qualifications et compétences mobilisées Implantation, locaux : adaptation des modalités d'accueil et d'organisation	60 points	
Modalités de partenariat	Précision de la description des partenariats mis en œuvre (institutionnels – et notamment MDPH, entreprises, administrations, acteurs locaux, ...) Diversité des partenariats selon les besoins des publics Démarches de sensibilisation auprès des entreprises et administrations pour faire connaître le dispositif Projet de convention de gestion	40 points	
Budget	Nombre et coût des accompagnements Cohérence du budget au regard du contenu de l'accompagnement et des moyens mis en œuvre Transparence	40 points	
Calendrier	Capacité à mettre en œuvre la prestation dans les délais requis : à partir de décembre 2017	20 points	

Fait à Gourbeyre le 16 OCT. 2017



Le Directeur Général de l'ARS

Patrice RICHARD

Préambule :

L'accompagnement durable vers ou dans l'emploi constitue un enjeu majeur en matière d'insertion des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail. Il s'inscrit dans la stratégie quinquennale de l'évolution de l'offre médico-sociale que les ARS auront à décliner dans le cadre de leur projet régional de santé (PRS).

Annoncé lors de la conférence nationale du handicap du 19 mai 2016 par le Président de la République, le dispositif d'emploi accompagné a été introduit dans le Code du travail par l'article 52 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Sur le fondement de cet article, le décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 modifié relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés prévoit le cahier des charges et les modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné, les modalités de contractualisation entre le travailleur handicapé, l'employeur et la personne morale gestionnaire du dispositif, les financements pouvant être mobilisés dans ce cadre, ainsi que les conditions dans lesquelles la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné ou, le cas échéant, la personne morale gestionnaire d'un établissement ou service conclut avec le directeur de l'agence régionale de santé et les autres financeurs une convention de financement ou un avenant au contrat mentionné à l'article L. 313-11 du code de l'action sociale et des familles.

L'emploi accompagné a pour vocation d'apporter un soutien aux personnes handicapées qui ont besoin d'un accompagnement spécifique et régulier, ainsi qu'à leur employeur pour s'insérer durablement dans le milieu ordinaire de travail.

1. Principes directeurs

Le dispositif d'emploi accompagné comporte un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle en vue de permettre à ses bénéficiaires d'accéder et/ou de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié, ainsi que de l'employeur qu'il soit public ou privé.

Les dispositifs d'emploi accompagné s'inscrivent dans le cadre du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) et figurent au nombre des outils mobilisables pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des publics nécessitant un accompagnement spécifique.

Mobilisé en complément des services, aides et prestations existants, le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre sur décision d'orientation de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), après accord de l'intéressé ou de ses représentants légaux. Les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de son employeur, notamment sur le lieu de travail, sont précisées dans une convention individuelle d'accompagnement conclue entre la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné, la personne accompagnée ou son représentant légal et l'employeur.

2. Fonctionnement attendu des dispositifs d'emploi accompagné

- **Les modalités d'entrée dans le dispositif d'emploi accompagné**

L'admission d'un travailleur handicapé dans le dispositif d'emploi accompagné repose sur une décision d'orientation de la CDAPH, pouvant être prise en urgence au titre du 5° de l'article R. 241-28 du CASF et dont la mise en œuvre suppose l'accord du bénéficiaire. La décision est notifiée à

l'intéressé, au gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné aux fins de l'élaboration de la convention individuelle d'accompagnement et, s'il est en emploi, à son employeur.

En tant que de besoin et dans des proportions limitées ne remettant pas en cause la délivrance d'une prestation d'accompagnement complète et l'économie générale du dispositif d'emploi accompagné, une **évaluation préliminaire**, du type de l'évaluation de l'employabilité de potentiel emploi peut être réalisée, à la demande du travailleur handicapé ou de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) dont il relève, afin de déterminer si, au regard de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que des besoins de l'employeur, l'intéressé peut entrer dans le dispositif.

- **Les formes et la durée de l'accompagnement du travailleur handicapé et de l'employeur**

L'accompagnement du travailleur handicapé dans son parcours vers et dans l'emploi comprend **quatre phases clés** qui doivent donc *a minima* être couvertes par le dispositif d'emploi accompagné sous la forme de **modules de prestation**.

Ces quatre phases sont :

- **L'évaluation de sa situation**, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et besoins, ainsi que ceux de son employeur (prestation distincte de l'évaluation préliminaire) ;
- **La détermination de son projet professionnel** et l'aide à sa réalisation ;
- **L'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi** ;
- **L'accompagnement dans l'emploi** afin de sécuriser son parcours professionnel (faciliter l'accès aux formations et bilans de compétence, adaptation ou aménagement de l'environnement de travail...).

Pour ce qui concerne l'accompagnement de l'employeur, il peut être mis en place un appui ponctuel par le référent « emploi accompagné » de la personne handicapée pour prévenir et pallier ses difficultés, sensibiliser et former les équipes de travail, adapter le poste et l'environnement de travail, faciliter la gestion des compétences et le parcours du travailleur handicapé. Le tout en lien avec les acteurs de l'entreprise, et notamment le médecin du travail.

Au final, l'accompagnement dans l'emploi doit pouvoir perdurer dans la durée. Celle-ci peut être estimée à au moins une année, pour une intensité de l'accompagnement généralement dégressive en fonction des besoins concrets du salarié et de l'employeur. Néanmoins, l'accompagnement doit pouvoir être réactivé à tout moment de manière à répondre ponctuellement à des situations difficiles (variabilité des troubles, évolution de l'environnement de travail...).

3. Périmètre d'intervention

A. Public visé

Les services du dispositif d'emploi accompagné bénéficient à l'employeur et, dès l'âge de 16 ans, aux travailleurs handicapés, bénéficiant d'une orientation de la CDAPH suivants :

- Les travailleurs handicapés bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- Les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail mentionné au 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;

- Les travailleurs handicapés en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.

Une attention particulière est portée sur les travailleurs handicapés en situation de handicap psychique.

B. Territoire

Les projets d'emploi accompagné se déploieront sur **le territoire de la Guadeloupe**.

Le candidat précisera dans son dossier de candidature le territoire d'intervention couvert et donnera les garanties de couverture de l'ensemble du territoire.

C. Qualités et conditions requises pour être personne morale gestionnaire d'un dispositif d'emploi accompagné

La personne morale gestionnaire peut être :

- (I) Un établissement ou service médico-social de type ESAT, CRP / CPO, SAVS ou SAMSAH ayant signé une convention de gestion avec au moins un membre du SPE : Cap emploi, Pôle emploi ou mission locale,
- (II) Tout autre organisme, dont les établissements médico-sociaux accompagnant des jeunes handicapés (IME, ASE), ayant conclu une convention de gestion avec un établissement ou service médico-social mentionné (I) ET au moins un membre du SPE : Cap emploi, Pôle emploi ou mission locale.

4. Modalités d'accompagnement et mise en œuvre du projet

A. Contenu du projet

Chaque candidat devra présenter un projet comportant les points suivants :

1°) La description des activités et des prestations de soutien à l'insertion professionnelle et des prestations d'accompagnement médico-social proposées, ainsi que les modalités d'entrée et de sortie du dispositif. Ces activités et prestations sont adaptées aux besoins du travailleur handicapé et couvrent toutes les périodes durant lesquelles l'accompagnement est nécessaire. Cet accompagnement comporte au moins les quatre modules suivants :

- a) L'évaluation de la situation du travailleur handicapé, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que, le cas échéant, des besoins de l'employeur ;
- b) La détermination du projet professionnel et l'aide à sa réalisation, en vue de l'insertion dans l'emploi en milieu ordinaire de travail dans les meilleurs délais ;
- c) L'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi en lien avec les entreprises susceptibles de le recruter ;
- d) L'accompagnement dans l'emploi afin de sécuriser le parcours professionnel du travailleur handicapé en facilitant notamment l'accès à la formation et aux bilans de compétences, incluant si nécessaire une intermédiation entre la personne handicapée et son employeur, ainsi que des modalités d'adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail aux besoins de la personne handicapée, en lien notamment avec les acteurs de l'entreprise, notamment le médecin de travail ;

2° La description de la nature des activités et des prestations visant à répondre aux besoins des employeurs, pouvant inclure l'appui ponctuel du référent emploi accompagné de la personne handicapée pour prévenir ou pallier les difficultés rencontrées dans l'exercice des missions confiées au travailleur handicapé, pour s'assurer des modalités d'adaptation au collectif de travail notamment par la sensibilisation et la formation des équipes de travail, pour évaluer et adapter le poste et l'environnement de travail, ainsi que pour faciliter la gestion des compétences et le parcours du travailleur handicapé en lien avec les acteurs de l'entreprise dont le médecin du travail ;

3° La présentation des entreprises et des administrations avec lesquelles la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné envisage d'intervenir sur le territoire considéré, ainsi que sa démarche de sensibilisation auprès de nouvelles entreprises et/ou administrations susceptibles de recruter des travailleurs handicapés ou d'avoir des personnes en situation de handicap déjà en emploi et dont la situation justifierait qu'il soit opportun de les rendre bénéficiaires d'un dispositif d'emploi accompagné ;

4° La présentation des moyens mobilisés pour la mise en œuvre des actions prévues aux alinéas précédents, notamment les effectifs, leur qualification et les compétences mobilisées, l'organisation retenue pour l'accompagnement du travailleur handicapé et de l'employeur par un même référent emploi accompagné au regard du nombre de personnes susceptibles d'être accompagnées au titre d'une année ;

5° La convention de gestion liant les différents opérateurs et services parties au dispositif d'emploi accompagné candidat ;

6° Les modalités de suivi et d'évaluation du dispositif d'emploi accompagné, comportant des données quantitatives et qualitatives relatives aux profils des travailleurs handicapés et des employeurs accompagnés, à la file active, à la durée effective des accompagnements, aux sorties du dispositif et à leurs motifs, à la nature des prestations mobilisées ainsi qu'aux difficultés rencontrées, le cas échéant, à chacune des étapes d'accompagnement. Le suivi des indicateurs est réalisé par la personne morale gestionnaire conformément à un référentiel national (cf. annexe 4).

B. Organisation et fonctionnement

Dans le cadre de sa réponse, le gestionnaire devra présenter de façon synthétique :

- son organisation (histoire, projet, moyens humains et matériels)
- et les ressources additionnelles (par rapport à son fonctionnement antérieur à la mise œuvre du dispositif) affectées au projet (horaires, ressources humaines, nombre et nature des ETP, mutualisations avec la ou les structures porteuses...).

Devront être notamment bien précisés :

- Le profil des personnes dédiées à l'accompagnement des travailleurs handicapés au dispositif d'emploi accompagné (fiches de poste et curriculum vitae, éventuellement).
- Les conditions matérielles et logistiques de fonctionnement du dispositif (locaux, véhicules, matériel...).
- Les modalités de gestion et de management de l'équipe-projet devront ainsi que les modalités d'articulation et de concertation avec les autres organismes parties prenantes de la convention de gestion.

C. Modalités de gestion et conventionnement

Les relations entre les différentes parties d'un dispositif d'emploi accompagné listées au paragraphe 3.C ci-dessus sont établies par la voie d'une **convention de gestion**.

Un projet de convention de gestion doit être transmis par la personne morale gestionnaire avec le dossier de candidature. (Cf. modèle national en annexe 4 du présent avis, dans l'attente d'une publication par arrêté).

La version signée sera exigible quinze jours après notification de la décision favorable.

Cette convention organise *a minima* les responsabilités réciproques des différentes parties, en particulier s'agissant :

- des activités et des prestations de soutien à l'insertion professionnelle et des prestations d'accompagnement médico-social proposées aux personnes suivies,
- des activités et des prestations visant à répondre aux besoins des employeurs publics et privés que le dispositif d'emploi accompagné envisage de mobiliser sur le territoire considéré,
- de sa démarche de sensibilisation auprès de nouvelles entreprises/administrations susceptibles de recruter des travailleurs handicapés.

La convention de gestion prévoit également les moyens mobilisés pour la mise en œuvre des actions, notamment :

- les effectifs, leur qualification et les compétences mobilisées,
- l'organisation retenue pour l'accompagnement du travailleur handicapé et de l'employeur par un même référent « emploi accompagné » au regard du nombre de personnes susceptibles d'être accompagnées au titre d'une année.

Cette convention systématise les échanges d'informations entre les différents acteurs du dispositif afin de capitaliser l'évaluation de la situation des bénéficiaires, leurs besoins et leur suivi.

D. Coopérations et partenariats

L'articulation avec les dispositifs existants en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés devra être précisée.

Le candidat démontrera sa connaissance du territoire, des publics présents et des partenaires locaux.

Le dispositif d'emploi accompagné devra être en rapport constant avec les autres structures d'accompagnement, les équipes thérapeutiques intervenant autour de la personne (CMP, SAMSAH, SAVS...) afin de prévenir toute rupture dans l'accompagnement, et permettre la meilleure adaptation du milieu d'emploi.

Il devra être très étroitement articulé avec la MDPH.

5. Budget et calendrier

- Budget

Les modélisations effectuées au niveau national, à partir des dispositifs innovants repérés dans le cadre du plan d'aide à l'adaptation du secteur du travail protégé en matière d'accompagnement vers et dans l'emploi, ont permis une estimation indicative du coût de l'accompagnement d'un travailleur handicapé dans une fourchette comprise entre 7 500 € et 8 300 € par an en fonction du profil du public et des prestations à délivrer.

Le montant du financement prévu pour le dispositif emploi accompagné pour la Guadeloupe et la Martinique par la circulaire précitée s'établit à 275 162 €, soit un montant annuel de **137 581 €** pour

la Guadeloupe, ventilé comme suit : 89 137 € de financement ARS en provenance du programme 157 de l'Etat et 48 444 € de financement FIPHFP/AGEFIPH.

S'ajoute à cette enveloppe 25 000 € de crédits en provenance de la DIECCTE, ce qui porte les financements à **162 581 €**.

Une convention de financement sera établie entre chaque opérateur retenu et les financeurs. Un modèle de convention sera prochainement défini par arrêté.

Le dispositif pourra être reconduit annuellement au vu des évaluations réalisées et des financements mobilisables.

Le porteur de projet présentera un budget de fonctionnement annuel prévisionnel qui précisera le nombre de parcours qu'il s'engage à suivre en mode file active.

Le détail des coûts par action sera présenté par le gestionnaire du dispositif.

- **Calendrier**

Le dossier devra préciser le calendrier de déploiement du dispositif avec un début de mise en œuvre attendue pour décembre 2017.

L'opérationnalité de mise en œuvre immédiate sera un des critères de sélection du projet.

6. Modalités de suivi, d'évaluation et de régulation

Les modalités de suivi et d'évaluation du dispositif d'emploi accompagné devront comprendre des données quantitatives et qualitatives relatives aux profils des travailleurs handicapés et des employeurs accompagnés, à la durée effective des accompagnements, à la file active, à la durée effective des accompagnements, aux sorties du dispositif et à leurs motifs, à la nature des prestations mobilisées ainsi qu'aux difficultés rencontrées le cas échéant aux différentes étapes de l'accompagnement.

Le suivi des indicateurs est réalisé par la personne morale gestionnaire qui précisera ces modalités d'évaluation et la qualité du service rendu aux usagers sur la base du référentiel national (cf. annexe 4).

Le suivi, la régulation et l'évaluation du fonctionnement des dispositifs d'emploi accompagné seront organisés dans le cadre d'un comité réunissant l'ARS, la DIECCTE, l'AGEFIPH et le FIPHFP.

ANNEXE 2
FICHE DE PRESENTATION DU DEMANDEUR

1. Identification

Nom de la structure :

Descriptif des activités :

Commune(s) d'implantation :

N° FINESS géographique :

N° FINESS :

N° SIRET :

Adresse :

Téléphone :

Télécopie :

Adresse mail :

Adresse de correspondance si différente :

2. Identification du représentant légal

Nom :

Prénom :

Fonction :

Courriel :

N° de téléphone :

Adresse :

3. Identification de la personne chargée du dossier (si différente du représentant légal)

Nom :

Prénom :

Fonction :

Courriel :

N° de téléphone :

Adresse :

ANNEXE 3
PRESENTATION DU PROJET

1- ORGANISATION DU DISPOSITIF

Public visé par le projet :

Nombre de parcours suivis :

Territoire d'intervention du projet :

Besoins identifiés :

.....
.....
.....
.....

Description du projet :

- objectif général du projet d'emploi accompagné : (texte libre)

.....
.....
.....
.....
.....

- description des différentes actions :

Activités et prestations prévues pour la personne en situation de handicap au regard des 4 phases d'accompagnement précisées dans le paragraphe 5 du présent cahier des charges - (texte libre)

- *Décrire les activités et les prestations de soutien à l'insertion professionnelle envisagées (préciser la durée d'accompagnement)*

.....
.....
.....
.....

- *Décrire les prestations d'accompagnement médico-social envisagées à proposer (préciser la durée d'accompagnement)*

.....
.....
.....
.....
.....

- Décrire l'articulation entre les deux aspects ci-dessus et les modalités de collaboration entre les deux structures

.....
.....
.....
.....

- Lister les modalités d'entrée et de sortie prévue par le dispositif y compris les modalités de repérage

Entrée :

.....
.....
.....
.....

Sortie :

.....
.....
.....

Nature des activités et des prestations visant à répondre aux besoins de l'employeur (ex : appui ponctuel du référent emploi accompagné, ...)

.....
.....
.....

Présentation des entreprises et/ou administrations avec lesquelles le porteur de projet envisage d'intervenir

.....
.....
.....

Présentation des modalités de travail envisagées avec la MDPH ainsi que tout autre partenariat complémentaire existant ou envisagé permettant la mise en place du dispositif

.....
.....
.....

Organisation prévue pour l'accompagnement du travailleur handicapé et de l'employeur.

Pour le travailleur en situation de handicap :

.....
.....
.....

.....
.....
.....
Pour l'employeur :

.....
.....
.....
.....
.....

Modalités de communication prévues auprès des entreprises/administrations pour faire connaître ce dispositif

.....
.....
.....
.....
.....

Modalités de suivi et d'évaluation du dispositif comportant des données quantitatives et qualitatives (profils des travailleurs handicapés et des employeurs, file active, durée des accompagnements.....)

.....
.....
.....

Calendrier de mise en œuvre du projet

.....
.....

2- MOYENS MOBILISES POUR LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET

Moyens humains :

Nombre total d'effectifs :

Qualification (éducateur, psychologue...)	Compétences mobilisées	Equivalents temps plein

Ressources matérielles mobilisables :

.....
.....
.....

ELEMENTS FINANCIERS

Budget prévisionnel du projet :

- *Présentation par groupes fonctionnels de dépenses et de recettes*
- *Détailler la nature et le montant des dépenses et des recettes les plus significatifs*

Préciser si ce dispositif bénéficiera d'un co-financement le cas échéant

ANNEXE 4 :

Modèle de la convention de gestion constitutive du fonctionnement du dispositif d'emploi accompagné XXX mentionnée au III de l'article L. 5313-2-1 du code du travail

Vu la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 modifiée en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés,
Vu la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 modifiée pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,
Vu l'article 52 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,
Vu le décret n°2016-1899 du 27 décembre 2016 modifié relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés,
Vu la Convention nationale de cadrage du dispositif d'Emploi Accompanyé du 21 mars 2017 conclue entre l'Etat, l'Agefiph et le FIPHFP,
Vu l'instruction n° DGCS/3B/5A/DGEFP/METH/2017/125 du 14 avril 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné prévu par le décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 modifié,
Vu la délibération de [l'établissement médico-social XXX ou l'Organisme XXX] en date du
Vu la délibération/décision de l'opérateur du service public de l'emploi YYY,

La présente convention est conclue entre :

Cas n° 1 :

D'une part, la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné (Nom ou raison sociale de l'établissement médico-social mentionné aux 5° ou 7° de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ou de l'organisme porteur du dispositif emploi accompagné) représenté par ... en sa qualité de ...

ET

D'autre part, YYY opérateur du service public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi ou une mission locale), représenté par ... en sa qualité de ...

Cas n°2 :

La personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné (Nom ou raison sociale de l'organisme porteur du dispositif emploi accompagné qui peut être également un établissement médico-social pour jeunes handicapés (1° ou 2° de l'article L. 312-1), représentée par ... en sa qualité de ... ;

ET

L'établissement médico-social (Nom ou raison sociale de l'établissement médico-social mentionné aux 5° ou 7° de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles), représenté par ... en sa qualité de ... ;

ET

YYY opérateur du service public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi ou une mission locale), représenté par ... en sa qualité de ...

Préambule

L'article 52 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels instaure un dispositif d'emploi accompagné pour les travailleurs handicapés et leurs employeurs. Ce dispositif est mis en œuvre en complément des services, aides et prestations existants. Son objectif est de permettre aux personnes handicapées d'accéder et de se maintenir dans l'emploi par la sécurisation et la fluidification de leur parcours professionnel en milieu ordinaire de travail. Cet accompagnement sur le long terme concerne le travailleur handicapé, mais également son employeur. Le dispositif d'emploi accompagné intervient ainsi pour l'évaluation de la situation du travailleur handicapé, la détermination du projet professionnel et l'aide à sa réalisation, l'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi, l'accompagnement dans l'emploi en fonction des besoins et des évolutions du projet de vie de la personne et, le cas échéant de son handicap.

Pour la mise en œuvre du dispositif, les ARS lancent les appels à candidatures sur la base d'un cahier des charges national adapté aux besoins régionaux définis en collaboration avec la Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph) et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Pour pouvoir répondre à l'appel à candidature, les porteurs du dispositif d'emploi accompagné doivent avoir conclu, préalablement, une convention de gestion.

Il est convenu entre les parties ce qui suit :

Article 1 – Objet de la Convention

Conformément aux termes du III de l'article L.5213-2-1 du code du travail, la présente convention précise les engagements de chacune des parties qui présentent un dossier commun dans le cadre de l'appel à candidatures. Cette convention organise et formalise la mutualisation de moyens et les conditions de partenariat entre les différents intervenants, permettant de mettre en œuvre conjointement un soutien à l'insertion professionnelle et un accompagnement médico-social d'un travailleur handicapé et de son employeur au besoin.

Article 2 – Champ et modalités d'intervention du dispositif d'emploi accompagné

2-1/ Le public accompagné

Pour mémoire :

Les services du dispositif d'emploi accompagné comportent un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle en vue de permettre à ses bénéficiaires d'accéder ou de se maintenir dans l'emploi en milieu ordinaire. Ils bénéficient à l'employeur, et dès l'âge de 16 ans, aux travailleurs handicapés suivants, sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) :

- les travailleurs handicapés reconnus au titre de l'article L. 5213-2 ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou un service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- les travailleurs handicapés en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.

Préciser ici le champ d'intervention du dispositif de d'emploi accompagné pour ce qui concerne le public, [par exemple : tout public, un public particulier (public jeune), ou encore ne s'attacher qu'à

une catégorie de handicap (par exemple : le handicap psychique)) et les résultats attendus (file active...).

2-2/ Les modalités d'intervention

L'accompagnement du travailleur handicapé dans son parcours vers et dans l'emploi comprend quatre phases clés qui doivent donc a minima être couvertes par le dispositif d'emploi accompagné.

Pour chacune de ces phases, préciser les modalités particulières retenues par le dispositif d'emploi accompagné et tenant compte des spécificités liées au public accompagné évoquées à l'article 2-1 de la présente convention.

1. Préciser les modalités de l'évaluation de la situation du bénéficiaire sachant qu'il doit être tenu compte de son projet professionnel, de ses capacités et besoins, ainsi que de ceux de son employeur en précisant les modalités selon lesquelles celle-ci s'articule avec l'évaluation préliminaire réalisée, le cas échéant préalablement.
2. Préciser les modalités de détermination du projet professionnel et de l'aide à sa réalisation ;
3. Préciser les modalités d'appui au bénéficiaire dans sa recherche d'emploi et la mobilisation des employeurs en faveur du recrutement de travailleurs handicapés et plus particulièrement des établissements au sein desquels le dispositif d'emploi accompagné est susceptible d'être mis en œuvre ;
4. Préciser les modalités de l'accompagnement dans l'emploi du bénéficiaire (désignation du référent pour les différentes phases du dispositif d'EAc, des conditions de son intervention tant à l'égard du travailleur handicapé que de son employeur et les modalités d'information du bénéficiaire et de l'employeur formalisées dans la convention individuelle d'accompagnement prévue au II de l'article L. 5213-2-1 du code du travail), les modalités de la sécurisation de son parcours professionnel (faciliter l'accès aux formations et bilans de compétence, adaptation ou aménagement de l'environnement de travail...), ainsi que les modalités de sortie du dispositif.

Article 3 – Les engagements des parties prenantes au dispositif d'emploi accompagné

Chacune des parties prenantes au sein du dispositif d'emploi accompagné précisera ses engagements au regard notamment des quatre phases mentionnées à l'article 2, notamment dans les domaines suivants :

- Désignation de référents ou de contacts privilégiés au sein de chacune des parties prenantes du dispositif d'emploi accompagné ;
- Organisation des échanges d'informations entre les différentes parties au dispositif d'emploi accompagné d'une part, et entre celles-ci et le bénéficiaire d'autre part, à chaque étape du parcours d'accompagnement ;
- Organisation retenue pour l'accompagnement par un même référent emploi accompagné du travailleur handicapé et de l'employeur ;
- Participation au pilotage du dispositif et au suivi des actions.

Et toutes autres formes d'engagements à leur convenance : mise à disposition ou mutualisation de moyens et de personnels en précisant les effectifs et leurs qualifications, actions communes de communication, prospection, information du public...

Article 4 – Le suivi et l'évaluation

Aux fins de suivi de l'efficacité du dispositif d'emploi accompagné, la personne morale gestionnaire s'engage à renseigner les indicateurs de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation prévus par la convention nationale de cadrage du dispositif d'Emploi Accompanyé susvisée ou à l'avenir ses avenants.

Article 5 – Confidentialité

Hormis ce qui relève des actions de communication réalisées dans le cadre du projet, les parties s'engagent à conserver confidentielles, tant pendant l'exécution de la convention qu'après la fin de celle-ci, les informations de toute nature auxquelles elles pourraient avoir accès dans le cadre de l'exécution des présentes. Elles s'engagent également à faire respecter strictement cette obligation par leurs personnels et partenaires éventuels.

Lorsqu'elle se dote d'un système d'information automatisé et conformément aux articles 34 et 35 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, la personne morale gestionnaire s'engage à prendre toutes précautions utiles afin de préserver la sécurité des informations et, notamment, à ne pas conserver les données au-delà de la durée pour laquelle elles ont été collectées, et à empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées ou communiquées à des personnes non autorisées.

Article 6 – La durée de la convention

La présente convention est conclue pour la période de couverture de l'appel à candidature. Toutefois, dans l'hypothèse où, pour quelque cause ou motif que ce soit, le dispositif devait être prolongé au-delà de cette date, la présente convention peut, d'un commun accord entre les parties, être prorogée par voie d'avenant, dans les conditions ci-après définies à l'article 7.

Article 7 – Résiliation - Révision

7.1 En cas d'inexécution ou de violation, par l'une des parties de l'une quelconque des dispositions de convention, celle-ci peut être résiliée unilatéralement et de plein droit par l'autre partie, 30 jours après l'envoi d'une mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception, restée sans effet et ceci, sans préjudice de tous dommages et intérêts qui peuvent être réclamés à la partie défaillante.

La présente convention sera, en outre, résiliée automatiquement et de plein droit dans l'hypothèse où, notamment par suite d'une modification législative ou réglementaire la concernant ou concernant ses activités, l'une ou l'autre des parties de trouverait dans l'impossibilité de poursuivre la présente convention.

7.2 La présente convention pourra être révisée à tout moment, à la demande de l'une des parties. Toute révision de la présente convention devra donner lieu à un avenant signé par chacune des parties.

Fait à....., le.....20..... .

En (deux ou trois) exemplaires originaux, un pour chacune des parties.

Pour ...,

Pour...,

Pour...,

ANNEXE 5
GRILLE NATIONALE DES INDICATEURS DE SUIVI ET EVALUATION

Source : Annexe à la Convention nationale de cadrage du dispositif emploi accompagné du 21 mars 2017 signée entre l'Etat, l'Agefiph et le Fiphfp.

Indicateurs relatifs à l'évaluation du dispositif d'emploi accompagné							
Indicateurs relatifs aux bénéficiaires							
Age	Moins de 20	20-29	30-39	40-49	50-59	60+	
Sexe	Homme	Femme					
Type de handicap	Moteur	Sensoriel	Psychique	Mental	Autisme		
Conditions d'habitat	Autonome	Famille	Etablissement				
Niveau de formation	V	IV	III	II	I		
Nombre de jours travaillés sur les 5 dernières années							
Durée de chaque emploi depuis l'entrée dans le dispositif	Emploi 1	Emploi 2	...				
Nombre d'emplois occupés depuis l'entrée dans le dispositif							
Quotité de temps de travail	100%	90%	80%	60%	50%		
Nombre de bénéficiaires ayant accédé à l'emploi en milieu ordinaire à l'issue de ...	3 mois	6 mois	9 mois	12 mois	18 mois		
Types de contrats	< 1 mois	< 3 mois	< 6 mois	< 1 an	CDI		
Situation du bénéficiaire avant entrée dans le dispositif	Sans emploi	Scolarisé	Au sein d'un ESAT	Au sein d'une EA	Etablissement public	Entreprise ordinaire privée	
Indicateurs relatifs aux employeurs							
Statut de l'entreprise	Entreprise adaptée	Entreprise du milieu ordinaire hors EA	Autres as				
Nombre d'employés/salariés	0	1 à 9	10 à 49	50 à 199	200 à 499	500 à 1999	2000 +
Présence d'autres BOE en plus du bénéficiaire	Oui	Non					
Accord agréé	Oui	Non					
Coût des prestations pour les entreprises sous accord agréés	Module 1	Module 2	Module 3	Module 4	...		

Indicateurs globaux quantitatifs							
Nombre de demandes reçues pour bénéficiaire du dispositif							
Nombre de travailleurs handicapés accompagnés	Flux	Stock					
Nombre d'employeurs accompagnés	Flux	Stock					
Nombre de personnes sorties du dispositif	Motif 1 (à préciser)	Motif 2 (à préciser)	...				
Délais moyen et médian de déclenchement de l'accompagnement après la prescription par la MDPH							
Délais moyen et médian pour les demandeurs d'emploi entre la prise en charge et la signature d'un contrat de travail							
Nombre de travailleurs handicapés accompagnés ayant perdu leur emploi sur la période de la convention							
Coût de l'accompagnement pour chacun des modules	Module 1	Module 2	Module 3	Module 4	...		
Indicateurs globaux qualitatifs							
Motifs des sorties de dispositif							
Nature des prestations mobilisées							
Difficultés rencontrées							