

Avis d'appel à candidatures

relatif au Dispositif Emploi Accompagné

1) Objet de l'appel à candidatures :

L'Agence régionale de santé Bretagne lance un appel à candidatures pour la mise en œuvre du dispositif accompagné en Bretagne destiné aux travailleurs en situation de handicap. Ce dispositif 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 ordinaire de travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié, ainsi que de l'employeur qu'il soit public ou privé.

2) Qualité et adresse de l'autorité compétente :

**Monsieur le Directeur général
de l'Agence Régionale de Santé de Bretagne**
6 place des Colombes
CS 14253
35042 RENNES Cedex

3) Cahier des charges :

Le projet devra être conforme aux termes du cahier des charges de l'appel à candidatures : annexe 1 du présent avis.

4) Modalités d'instruction :

Une commission de sélection réunissant l'ARS, la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), l'AGEFIPH (association de gestion du fond pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) et le FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), émettra un avis sur les dossiers de candidatures.

La commission se réserve la possibilité d'auditionner les candidats retenus à l'issue d'une pré-sélection.

5) Critères de sélection :

Les dossiers seront étudiés au regard des critères précisés en annexe 2.

6) Modalités de transmission des projets :

Les dossiers devront être réceptionnés par l'ARS au plus tard le 19 octobre 2017 à 17h00.

↵ **Un dossier en 4 exemplaires version papier :**

- soit par courrier recommandé, soit remis contre récépissé au siège de l'ARS :

**Agence Régionale de Santé de Bretagne
6 place des Colombes
CS 14253
35042 RENNES Cedex**

L'enveloppe devra porter l'indication suivante :

**« Pôle autorisations et appels à projets
AAC 2017 – Dispositif Emploi Accompagné »**

↵ **un dossier de candidature électronique** à transmettre par mél à l'adresse suivante : ars-bretagne-oms-aap@ars.sante.fr,

Des précisions complémentaires pourront être sollicitées avant le 29 septembre 2017 par messagerie à l'adresse suivante : ars-bretagne-oms-aap@ars.sante.fr.

Les réponses aux précisions sollicitées seront communiquées sur le site internet de l'ARS.

Les dossiers parvenus ou déposés après la date limite ne seront pas recevables.

7) Documents à fournir par le candidat :

➤ **Concernant sa candidature :**

- Les documents permettant l'identification du candidat, notamment un exemplaire de ses statuts s'il s'agit d'une personne morale de droit privé (comprenant le cas échéant la composition du conseil d'administration).
- Une déclaration sur l'honneur du candidat certifiant qu'il n'est pas l'objet de l'une des condamnations devenues définitives mentionnées au livre III du code de l'action sociale et des familles.
- Une déclaration sur l'honneur certifiant qu'il n'est l'objet d'aucune des procédures mentionnées aux articles L.313-16, L.331-5, L.471-3, L.472-10, L.474-2 ou L.474-5.
- Une copie de la dernière certification aux comptes s'il y est tenu en vertu du code de commerce.
- Des éléments descriptifs de son activité dans le domaine considéré (médico-social, insertion professionnelle) et de la situation financière de cette activité.

➤ **Concernant son projet :**

- a) Le dossier type de description du projet figurant en annexe 6 ;
- b) Une fiche de synthèse recto-verso ;
- c) La convention de gestion indiquée au cahier des charges ;
- d) La convention individuelle d'accompagnement indiquée au cahier des charges ;
- e) Le budget prévisionnel en année pleine de l'établissement intégrant si besoin les mesures nouvelles, sous la forme d'un cadre normalisé.

L'ouverture des dossiers de candidature aura lieu à l'expiration du délai de réception des réponses.

8) Calendrier

Publication de l'appel à candidatures sur le site de l'ARS Date limite de réception ou dépôt des dossiers de réponse : 19 octobre 2017 Date prévisionnelle de réunion de la commission de sélection : 17 novembre 2017 Date prévisionnelle d'installation : 1^{er} décembre 2017
--

Fait à Rennes le -8 SEPT 2017

Pour le Directeur Général
de l'agence régionale de santé Bretagne,
le Directeur général adjoint

signé

Stéphane MULLIEZ

ANNEXE 1

CAHIER DES CHARGES Dispositif emploi accompagné Appel à candidatures - ARS Bretagne

Le présent cahier des charges a associé à sa rédaction la Direccte, l'Agefiph et le FIPHFP. Une concertation associant différents partenaires institutionnels et précédant son élaboration a été organisée fin juin dans le cadre du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH).

I. L'emploi accompagné - cadre juridique

a) Le concept d'emploi accompagné

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. Le décret du 27 décembre 2016 relatif à sa mise en œuvre stipule que ce dispositif fait l'objet d'un appel à candidatures de l'agence régionale de santé.

Il 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 ordinaire de travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié, ainsi que de l'employeur qu'il soit public ou privé.

Jusqu'à sa reconnaissance législative récente, des dispositifs d'emploi accompagné existaient de manière expérimentale sur certains territoires et proposaient un accompagnement spécifique et adapté à la fois aux besoins et au projet de vie des travailleurs handicapés désireux de s'insérer ou de se maintenir durablement dans le milieu ordinaire de travail, et à leur employeur.

Désormais, les dispositifs d'emploi accompagné s'inscrivent dans le cadre du PRITH et figurent au nombre des outils mobilisables pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des publics handicapés 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.

b) Le cadre juridique

- Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées
- Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant et modernisant l'action sociale

- Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
- Décret du 27 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés
- Circulaire interministérielle 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 Décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 modifié
- Circulaire n° DGCS/3B/2017/148 du 2 mai 2017 relative à la transformation de l'offre d'accompagnement des personnes handicapées dans le cadre de la réponse accompagnée pour tous, de la stratégie quinquennale, de l'évolution de l'offre médico-sociale (2017-2021) et de la mise en œuvre des décisions du CIH (Comité Interministériel du Handicap) du 2/12/2016
- Convention nationale de cadrage du dispositif emploi accompagné du 21 mars 2017 conclue entre l'Etat, l'Agefiph et le FIPHP.

II. Contexte et éléments généraux

a) Elément généraux

L'accompagnement durable vers et 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 d'évolution de l'offre médico-sociale. Le virage vers une société inclusive est une priorité rappelée lors de la Conférence nationale du handicap (CNH) du 19 mai 2016. Cette inclusion commence dès la scolarisation des enfants handicapés en milieu ordinaire et doit se poursuivre à l'âge adulte, dans l'emploi. Aujourd'hui, près de 2,4 millions de personnes en âge de travailler déclarent avoir une reconnaissance administrative de handicap.

Pour autant, les personnes handicapées, dont le taux de chômage est de 18 % (enquête emploi INSEE 2013) soit près du double de l'ensemble de la population active, présentent toujours des difficultés particulières d'insertion (âge élevé, plus faible niveau de formation...).

L'objectif principal du dispositif d'emploi accompagné est de permettre un accompagnement visant l'accès et le maintien durable dans l'emploi en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées, tout en répondant aux besoins spécifiques des personnes les plus en difficulté du fait de leur handicap.

b) Le contexte régional

Au fil des ans, de nombreuses dispositions ont été mises en œuvre destinées à favoriser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

Personnes handicapées embauchées dans les entreprises de plus de 20 salariés en Bretagne :

En nombre	BRETAGNE		
	2014	2015	2016
Année			
ENSEMBLE en nombre	19 551	20 580	21 620
HOMME	10 932	11 436	11 872
FEMME	8 619	9 144	9 748
MOINS DE 25ANS	368	412	428
ENTRE 25 ET 50ANS	10 772	11 204	11 291
PLUS DE 50 ANS	8 411	8 964	9 901

Source : DOETH (Déclaration annuelle Obligatoire des Travailleurs Handicapés) Agefiph/Direccte - extraction au 20 juin 2017

S'agissant des personnes accueillies en ESAT (Etablissements et Service d'Aide par le Travail) :

La région Bretagne compte 81 ESAT pour 6 418 places. Le taux de sortie de l'ESAT vers le milieu ordinaire est très faible : 7% au national en 2016 et 3.4 % pour la Bretagne.

Le profil et le parcours des populations accueillies au sein des ESAT se sont beaucoup modifiés depuis leur création. Les ESAT doivent faire face à une proportion plus importante dans leurs effectifs :

- de personnes handicapées psychiques (20.19 % au titre de la déficience principale au 31/12/2015), le profil majoritaire étant à 65.61 % celui de personnes présentant une déficience intellectuelle,
- de personnes handicapées vieillissantes (51.45% au 31/12/2016),
- de jeunes handicapés issus d'une scolarisation en milieu ordinaire (23,01 % ont moins de 30 ans au 31/12/2016).

Par ailleurs, les jeunes sous amendement Creton avec une orientation ESAT au 31/12/2015 représentent 188 personnes en Bretagne pour un total de 486, principalement répartis en Finistère (60/155) et en Ille-et-Vilaine (48/111). Ainsi, l'accueil en ESAT constitue également un enjeu breton qui invite à optimiser les politiques régionales en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées.

A noter que la région compte très peu de dispositifs tels que les ESAT « hors les Murs » ou « de transition » ou encore « tremplin ».

Sources : ARS, Statiss 2015, TDB-ESMS 2016, enquête DGCS 2016

Ces éléments peuvent être mis en perspective avec le nombre de demandeurs d'emploi pour la Région :

LE STOCK DES DEMANDEURS D'EMPLOI										
Age	Région		Dpt 22		Dpt 29		Dpt 35		Dpt 56	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
-25 ans	874	3	181	3	199	3	280		214	3
25-49 ans	14373	53	2905	52	3983	53	4014		3471	52
50 ans et +	11851	44	2527	45	3393	45	2934		2997	45
Total	27098	100	5613	100	7575	100	7228	0	6682	100

Source : DEFM Catégorie A, B ou C - STMT, DARES Pôle Emploi, à fin décembre 2016

III. **Cadrage du dispositif pour la Bretagne**

a) Prestations attendues

Le dispositif d'emploi accompagné comprend des activités et prestations de soutien à l'insertion professionnelle et des prestations d'accompagnement médico-social qui sont adaptées aux besoins du travailleur handicapé et couvrent toutes les périodes durant lesquelles l'accompagnement est nécessaire.

Un référent emploi accompagné de la personne handicapée est nommé par le gestionnaire du dispositif dès le début de l'accompagnement.

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.

Méthode d'accompagnement de la personne handicapée

L'accompagnement des personnes en situation de handicap devra viser à promouvoir leur autonomie et leur responsabilisation, grâce à un suivi intensif et individualisé vers ou dans l'emploi, notamment sur le modèle du « job coaching ».

Il s'agira, dans le cadre de cette mission qui peut être définie comme un « tutorat socio-professionnel individualisé », de promouvoir les travailleurs en situation de handicap, en étant capable de valoriser leurs compétences spécifiques auprès des employeurs potentiels et en mettant en place tous les accompagnements nécessaires.

Les prestations sont délivrées dans tous les lieux où s'exercent ces activités professionnelles ainsi que le cas échéant, dans les locaux du service, voire au domicile de la personne.

S'agissant de l'employeur

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 ou pallier les difficultés rencontrées dans l'exercice des missions confiées au travailleur handicapé,
- s'assurer des modalités d'adaptation au collectif de travail notamment par la sensibilisation et la formation des équipes de travail,
- évaluer et adapter le poste et l'environnement de travail,
- faciliter la gestion des compétences et le parcours du travailleur handicapé.

Durée d'accompagnement

L'accompagnement dans l'emploi doit pouvoir perdurer dans le temps. Celui-ci peut être estimé 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...).

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.

b) Portage - type de projet

Le dispositif d'emploi accompagné doit pouvoir provoquer un effet levier et une synergie autour de l'accompagnement en milieu ordinaire des travailleurs handicapés, associant les différents acteurs de droit commun ou spécialisés dans les domaines de l'insertion, l'emploi, la formation, du secteur médico-social. Le dispositif emploi accompagné est en effet une mesure parmi d'autres services, dispositifs et prestations, développées par un certain nombre d'acteurs (Agefiph, Direccte, FIPHFP, service public de l'emploi...) visant l'insertion et le maintien dans l'emploi qui peuvent être mobilisées par ailleurs. Il s'agit donc bien de coordonner les parcours professionnels des personnes handicapées qui se destinent au travail en milieu ordinaire en adaptant au mieux les réponses disponibles à leurs besoins et aspirations. Cette démarche rejoint la logique d'une « réponse accompagnée pour tous » dans l'optique de fluidifier et d'optimiser les parcours de vie des personnes handicapées.

L'opérateur doit pouvoir justifier de sa maîtrise du réseau des acteurs et être capable de mobiliser les différentes ressources visant à l'insertion professionnelle de la personne handicapée. Dans ce type de projet, il importe en effet de promouvoir une réponse coordonnée de réseaux importants, notamment médico-sociaux, SPE et MDPH/MDA.

Ainsi, deux principes fondamentaux de fonctionnement devront être mis à l'œuvre :

- principe de subsidiarité devant garantir le fait que les établissements ou services médico-sociaux (ESMS) candidats ne se substituent pas aux missions et compétences des partenaires de droit commun ;
- principe de facilitation (échange d'information, appui et coaching vers les partenaires pour les sécuriser dans leur action vis-à-vis de publics spécifiques, etc...).

La personne morale gestionnaire peut être :

. Soit (I) un ESMS de type ESAT, CRP/CPO, SAVS ou SAMSAH ayant signé une convention de gestion avec un opérateur du service public de l'emploi (SPE) : Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale ;

. Soit (II) un autre organisme, dont les établissements médico-sociaux accompagnant des jeunes handicapés (IME, ASE) ayant conclu une convention de gestion avec un établissement ou service mentionné au (I) ET un organisme relevant du SPE.

IME : institut médico-éducatif ; SAVS : service d'accompagnement à la vie sociale ; ASE : aide sociale à l'enfance ; SAMSAH : service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés ; CPO : centre de pré-orientation professionnelle ; CRP : centre de rééducation professionnelle

Les candidats ont la possibilité de déposer un dossier dans le cadre d'un regroupement d'opérateurs.

c) Public cible

Ce que prévoit la loi

Pour rappel, en terme de public-cible, la loi prévoit que 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, soient :

- Les travailleurs handicapés bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- Les travailleurs handicapés accueillis dans un ESAT 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.

Le public cible en Bretagne

La circulaire du 14 avril 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du dispositif permet, sur les territoires identifiés, de cibler un public en tenant compte du contexte local.

Ainsi, en Bretagne, le public prioritaire est le suivant, quelle que soit la déficience présentée :

- Les jeunes de 30 ans et moins faisant (ou ayant fait) l'objet d'un accompagnement au titre de leur handicap (établissements et services sociaux et médico-sociaux, auxiliaire de vie scolaire - « AVS », ...)
- Les travailleurs handicapés en milieu protégé (ESAT) ayant un projet en milieu ordinaire de travail ;
- Le public actif salarié ayant des difficultés particulières pour se maintenir en emploi.

Ces personnes sont bénéficiaires de la RQTH.

d) Volumétrie

Il n'y a pas de capacité d'accueil prédéfinie.

Le coût d'accompagnement individuel moyen est susceptible de varier selon les besoins en termes de prestations à mobiliser, elles-mêmes variables en fonction des publics.

Cependant, au vu des financements délégués dans le cadre de ce dispositif, *a minima* 50 personnes seront accompagnées sur l'ensemble de la région la 1^{ère} année. L'accompagnement étant dégressif sur la durée, la file active a vocation à augmenter.

e) Territoire d'intervention

Afin de répondre à un principe d'équité, une couverture de l'ensemble du territoire Breton est attendue, ce qui implique une forte implication dans les réseaux d'acteurs locaux.

Une attention particulière sera portée à l'accessibilité géographique de la structure porteuse du dispositif.

f) Modalités de financement

Pour financer le dispositif emploi accompagné, une enveloppe régionale a été allouée, sur des fonds Etat, Agefiph et FIPHFP sur la base d'une convention cadre nationale avec l'Etat.

Financement Etat	Financement AGEFIPH/FIPHFP	TOTAL
249 583 €	124 792 €	374 375 €

Ce financement est prévu sur une durée d'un an. Il est susceptible de reconduction selon les orientations et les délégations de crédits qui seront déterminées au niveau national.

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'ARS et les autres financeurs une **convention de financement** (annexe 3) ou un avenant au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).

Par ailleurs, il appartient, selon son souhait, au promoteur de déposer des demandes de cofinancement auprès d'autres institutions/acteurs possibles.

La mobilisation de ressources communautaires est envisageable au titre du Programme opérationnel national « emploi et inclusion » cofinancé par le Fonds social européen (FSE). En effet, son axe prioritaire 3 prévoit d' « augmenter le nombre de parcours intégrés d'accès à l'emploi des publics très éloignés de l'emploi en appréhendant les difficultés rencontrées de manière globale ».

L'aide FSE peut être activée jusqu'à 50 % du coût total prévisionnel du dispositif en contrepartie d'objectifs additionnels (file active).

L'opérateur ou les opérateurs retenus déposeront leurs demandes de concours FSE sur le portail dématérialisé « Ma démarche FSE » :

https://ma-demarche-fse.fr/si_fse/servlet/login.html

La DIRECCTE - service FSE sera, au préalable, sollicitée pour un appui technique. (<http://bretagne.direccte.gouv.fr/Fonds-social-europeen,1741>)

Jeanne MESNIL
Chargée de mission FSE
Tél : 02 99 12 21 86

jeanne.mesnil@direccte.gouv.fr

Zénaïde PERON
Chargée de mission FSE
Tél : 02 99 12 21 54

zenaide.peron@direccte.gouv.fr

Enfin, d'autres financements peuvent être mobilisés dans le cadre de cette action. Il peut s'agir de subventions d'entreprises, de collectivités à titre d'exemple. Le nombre de bénéficiaires évoluera donc en fonction des financements recherchés et obtenus.

Le projet déposé auprès de l'ARS devra, dans le cas de financement par d'autres sources que celles prévues au titre de cet appel à candidatures, intégrer ces ressources complémentaires dans son budget prévisionnel.

Dans tous les cas, l'ARS, la Direccte, l'Agefiph et le FIPHFP seront informés de toute évolution du financement du dispositif.

IV. Approvisionnement du dispositif, mise en œuvre et pilotage

a) L'entrée dans le dispositif

L'admission d'un travailleur handicapé dans le dispositif d'emploi accompagné repose sur une décision de la CDAPH, pouvant être prise en urgence au titre du 5° de l'article R.241-28 du CASF (code de l'action sociale et des familles).

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.

Le dispositif d'emploi accompagné et la Maison Départementale des Personnes Handicapées/ de l'Autonomie (MDPH/MDA) compétente organisent, le cas échéant dans le cadre d'une convention, les modalités de partenariat et d'échanges permettant à la CDAPH de prononcer une décision en urgence.

En tant que de besoin, une évaluation préliminaire peut être réalisée, à la demande du travailleur handicapé ou de la MDPH/MDA 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. Pour les besoins de cette évaluation, peuvent être mobilisées les ressources et les prestations des partenaires parties prenantes à la convention de gestion précitée, de l'Agefiph et du FIPHFP.

b) La mise en œuvre

Pour la mise en œuvre du dispositif, la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné conclut la **convention de gestion** mentionnée au III.b, bi ou tripartite, qui précise les engagements de chacune des parties et établit les relations entre elles. Elle organise *a minima* les responsabilités réciproques, 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 avec lesquelles le dispositif d'emploi accompagné envisage d'intervenir sur le territoire considéré,
- de la 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 les informations sur la situation des bénéficiaires, leurs besoins et leur suivi.

Cette convention est un préalable et doit être présente dans le dossier de candidature (modèle en annexe 4).

Délai de mise en œuvre

Le dispositif devra être opérationnel au 1^{er} décembre 2017.

c) Le partenariat

Le développement de partenariats est un volet essentiel du fonctionnement du dispositif d'emploi accompagné qui assure une fonction de coordination et de relais autour du projet de la personne accompagnée. Il doit s'inscrire dans une organisation en réseau, intervenant en **complémentarité** de l'offre existante sur le territoire d'intervention ciblé.

L'articulation du dispositif avec l'offre médico-sociale (IME, SESSAD « service d'éducation spéciale et de soins à domicile », SAVS, SAMSAH, ESAT...), voire avec le secteur sanitaire devra être précisée.

Compte-tenu de l'objectif d'insertion et de maintien en milieu ordinaire de travail, le candidat présentera les interactions actuelles et envisagées dans ce sens (connaissance et liens avec les acteurs de l'insertion, de la formation, du maintien et du monde de l'entreprise).

L'articulation avec les dispositifs et prestations existants est un élément clé. Une cohérence sera recherchée par ailleurs avec le PRITH.

Plus généralement, le candidat démontrera sa connaissance du territoire, des publics et des partenaires concernés par le présent appel à candidature.

Le dispositif emploi accompagné est une mesure parmi d'autres services et prestations, parfois destinées à un public particulier, visant l'insertion et le maintien dans l'emploi qui peuvent être mobilisées par ailleurs.

Les actions mobilisées dans le cadre du dispositif Emploi Accompagné sont différentes des prestations proposées par l'Agefiph et le FIPHFP. Dans le cas où la personne morale

gestionnaire souhaiterait en mobiliser, elle devra se rapprocher de la délégation régionale Agefiph pour en définir les modalités (mobilisation, traçabilité...).

d) Pilotage - suivi - évaluation

Un comité de pilotage s'assurera de la bonne mise en œuvre du dispositif sur le territoire.

Il sera *a minima* composé de l'ARS, la Direccte, l'Agefiph et le FIPHFP. Sa composition est susceptible d'évolution. Il se réunira selon un calendrier à venir.

Le suivi, la régulation et l'évaluation du fonctionnement du dispositif emploi accompagné s'inscrira dans le cadre du PRITH.

Les premiers critères d'évaluation du dispositif sont proposés en annexe 5. Ces critères ne sont pas exhaustifs. Ils seront utilement complétés par la personne morale gestionnaire pour permettre une analyse contextualisée de la mise en œuvre du dispositif sur le territoire.

e) Engagement du candidat

Le candidat devra s'engager à participer aux diverses enquêtes/études régionales ou nationales et aux systèmes d'information, ainsi qu'à à toutes formations, actions sollicitées par l'ARS, la Direccte, l'Agefiph ou le FIPHFP.

Annexe 2 : critères de notation

La pertinence des projets déposés sera jugée au regard des critères suivants :

- **L'organisation du dispositif** (50 points)
 - La qualité de la mise en œuvre globale et du pilotage du dispositif
 - La compréhension, les argumentaires et les points forts se rapportant au public-cible
 - Le territoire d'intervention et de sa couverture
 - La nature et le contenu des prestations proposées
 - Les méthodes et modalités d'accompagnement des personnes handicapées et des entreprises
 - Les éléments relatifs aux droits des usagers
 - Les modalités d'admission et de sortie du dispositif
 - L'approche proposée en termes de volumétrie
 - L'opportunité et la qualité des partenariats présentés et envisagés
 - Les modalités de communication prévues auprès des employeurs
 - Les modalités de suivi et d'évaluation envisagées
 - La capacité à mobiliser les moyens pour un démarrage effectif au 1^{er} décembre 2017
 - ...

- **Les moyens mobilisés** (30 points)
 - Humains : effectif, qualification, compétences mobilisées, ETP...
 - Matériels
 - Logistiques
 - Systèmes d'information
 -

- **Le financement de ce dispositif** (20 points)
 - Ventilation du financement
 - En particulier, le budget prévisionnel par poste de dépense et de recettes objectivé au regard du nombre de parcours suivi

<p align="center">Modèle de la convention de financement entre l'ARS - Agefiph - FIPHFP mentionnée au IV de l'article L.5313-2-1 du code du travail</p>
--

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 le programme régional de santé de l'agence régionale de santé arrêté le
XXXXXXXXXX

Vu le diagnostic établi dans le cadre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés

Vu l'appel à candidatures lancé par l'ARS XXXXXX le XXXXXX pour le financement d'un dispositif d'emploi accompagné

Vu le dossier de candidature portant projet de financement d'un dispositif d'emploi accompagné déposé par XXXXX le XX auprès de l'agence régionale de santé, en réponse à l'appel à candidatures précité ;

Vu la convention de gestion constitutive du fonctionnement du dispositif d'emploi accompagné en date du ... ;

Entre :

L'Agence régionale de santé de XXXX,

Représentée par son directeur général,

L'Agefiph,

Représentée par le/la Délégué(e) Régional(e),

Le FIPHFP,

Représenté par son directeur,

d'une part,

Et (*à préciser selon le cas d'espèce*) la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné XXXX, ou, le cas échéant, la personne morale gestionnaire de l'établissement ou service XXXX, représentée par M/Mme XXXX, (*préciser la qualité Président(e), Directeur (trice)*)

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

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. 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 agences régionales de santé (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 candidatures, les porteurs du dispositif d'emploi accompagné doivent avoir conclu, préalablement, une convention de gestion. Dans ce cadre, il est convenu entre les parties ce qui suit :

Article 1- Objet de la convention

Par la présente convention, la personne morale gestionnaire s'engage à son initiative et sous sa responsabilité, à mettre en œuvre, en cohérence avec les orientations de politique publique et les moyens qui lui sont alloués l'action suivante :

Nom de l'action :

Accompagner vers et dans l'emploi des travailleurs handicapés reconnus au titre de l'article L.213-2 du code du travail en mobilisant à la fois un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle, en vue de leur permettre d'accéder et 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.

Objectif général :

Participation au financement du dispositif d'emploi accompagné géré par la personne morale XXXX.

Objectifs spécifiques :

Le dispositif d'emploi accompagné intervient sur le territoire défini comme suit :
XXXX

Contenu de l'action :

La convention de gestion constitutive du fonctionnement du dispositif d'emploi accompagné en date du XXXX est annexée à la présente convention.

Moyen financier mis en œuvre :

Le financement du dispositif d'emploi accompagné est constitué d'une part :

- d'un soutien de l'agence régionale de santé, dont le montant est fixé à XXXX :

ET

- d'un soutien financier de l'Agefiph et du FIPHFP, matérialisé par un versement de l'Agefiph pour le compte des deux fonds pour un montant global fixé à XXXX.

La personne morale gestionnaire XXXX présente un budget annexe spécifique concernant le dispositif d'emploi accompagné - le budget prévisionnel figure en annexe de la présente convention.

La personne morale gestionnaire transmet l'ensemble des documents budgétaires selon la réglementation en vigueur relative aux établissements sociaux et médico sociaux.

Article 2 : MODALITE D'EVALUATION DE LA CONVENTION

Une évaluation annuelle du dispositif est réalisée lors du dialogue de gestion *ad hoc* entre l'ARS, l'Agefiph, le FIPHFP et la personne morale gestionnaire XXXX selon un référentiel préétabli tenant compte des indicateurs. Cette évaluation s'appuie sur un bilan qualitatif tenant compte à la fois des indicateurs prévus par la convention nationale de cadrage du dispositif d'Emploi Accompagné susvisée ou à l'avenir ses avenants et des résultats obtenus par le dispositif d'emploi accompagné en termes d'atteinte des objectifs définis dans l'appel à candidature pour lequel il a été retenu.

Article 3 : DUREE DE LA CONVENTION

La convention est conclue pour X années à compter de la date de signature de celle-ci.

Cette convention peut être reconduite suivant les modalités définies dans le cadre du dialogue de gestion.

Dès que le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) est signé avec l'établissement médico-social le cas échéant support du dispositif d'emploi accompagné XXXX, la présente convention est annexée au CPOM et le dispositif devient un objectif opérationnel de celui-ci.

Article 4 : MODALITES DE VERSEMENT DE LA SUBVENTION

L'ARS XXXX, l'Agefiph et le FIPHFP notifient au dispositif d'emploi accompagné XXXX géré par la personne morale XXXX, à la signature de la convention, le versement de la dotation annuelle allouée au titre du dispositif d'emploi accompagné.

La contribution financière de l'Etat est allouée par l'ARS pour le compte de l'Etat.

(En fonction des modalités retenues, précisez ici l'origine des financements que peut mobiliser l'Agence régionale de santé)

Le financement est alloué au vu des caractéristiques de l'action pré-citée et des garanties que la personne morale gestionnaire peut offrir, il ne peut en conséquence faire l'objet d'aucune cession de quelque nature que ce soit sans un accord préalable de l'ensemble des financeurs.

La contribution financière de l'Agefiph, pour son compte et pour celui du FIPHFP, est versée en vertu des principes prévus à l'article 4 de la Convention nationale de cadrage du 21 mars 2017 susvisée.

Le financement porte sur le dispositif d'emploi accompagné et non pas sur l'accès à l'Offre de service non prévu par la présente convention et qui s'exerce dans les conditions de droit commun.

- Pour l'Agefiph et le FIPHFP :

La présente convention de financement vaut contrat d'action pour la gestion du dispositif d'emploi accompagné.

Article 5 : CONTROLE DE L'ARS, DE L'AGEFIPH ET DU FIPHFP

Pendant et au terme de la convention, un contrôle sur place peut être réalisé par l'ARS, l'Agefiph et du FIPHFP, dans le cadre de l'évaluation prévue à l'article 2 ou dans le cadre du contrôle financier annuel. La personne morale s'engage à faciliter l'accès à toutes pièces justificatives des dépenses et tous autres documents dont la production serait jugée utile dans le cadre de ce contrôle.

En cas d'inexécution ou de modification des conditions d'exécution et de retard pris dans l'exécution de la présente convention par la personne morale, pour une raison quelconque, celle-ci doit en informer l'ARS, l'Agefiph et le FIPHFP sans délai par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 6 : SANCTIONS

En cas d'inexécution ou de modification substantielle et en cas de retard significatif des conditions d'exécution de la convention par la personne morale gestionnaire sans l'accord écrit des parties à la convention, celles-ci peuvent respectivement exiger le reversement de tout ou partie des sommes déjà versées au titre de la présente convention, diminuer ou suspendre le montant de la dotation et des aides, après examen des justificatifs présentés par la personne morale gestionnaire et avoir préalablement entendu ses représentants. L'administration en informe l'association par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 7 : RESILIATION DE LA CONVENTION

En cas de non-respect par l'une ou l'autre des parties de l'une de ses obligations résultant de la présente convention, celle-ci pourra être résiliée de plein droit par l'une ou l'autre des parties, sans préjudice de tous autres droits qu'elle pourrait faire valoir, à l'expiration d'un délai de deux mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception valant mise en demeure de se conformer aux obligations contractuelles et restée infructueuse.

Article 8 : AVENANT

La présente convention ne peut être modifiée que par avenant signé par les parties prenantes. Les avenants ultérieurs font partie de la présente convention et sont soumis à l'ensemble des dispositions qui la régissent. La demande de modification de la présente convention est réalisée en la forme d'une lettre recommandée avec

accusé de réception précisant l'objet de la modification, sa cause et toutes les conséquences qu'elle emporte. Dans un délai de deux mois suivant l'envoi de cette demande, les autres parties peuvent y faire droit par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 9 : RECOURS

Tout litige résultant de l'exécution de la présente convention est du ressort du tribunal administratif territorialement compétent.

Fait à Rennes, le XXXX

Pour l'Agence Régionale de Santé,

Pour le FIPHFP,

Pour l'Agefiph,

Pour la personne morale gestionnaire,

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 Accompagné 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 candidatures, 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 L5213-2-1 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'efficience 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 candidatures.

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 : indicateurs relatifs à l'évaluation du dispositif d'emploi accompagné

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	Mentale	Austisme		
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				
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 bénéficier 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							

Annexe 6 : contenu du dossier de candidature

En cas de projet présenté dans le cadre d'un regroupement de plusieurs opérateurs, le dossier indiquera précisément l'identité du futur porteur financier du dispositif, ainsi que des données sur les modalités de gestion budgétaire et des ressources humaines. L'inter-opérationnalité des acteurs sur le périmètre du dispositif emploi accompagné devra être précisée (modalités d'organisation et de fonctionnement) et le dossier contenir tout élément précisant les engagements des parties, leur articulation et la coordination de leurs actions.

Le dossier de candidature, structuré selon le plan ci-dessous et développé sur 20 pages maximum (hors annexes), comportera *a minima* les éléments suivants :

1. Identité du candidat et présentation de la structure porteuse

Description de :

- la personne morale gestionnaire (catégorie juridique, type d'agrément, etc...);
- l'activité du candidat à destination du public visé ;
- l'expérience du candidat dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap vers l'emploi en milieu ordinaire, et dans l'appropriation des interventions recommandées ;
- l'organisation et la gouvernance interne (organigramme, instances, délégations) pour le projet déposé ainsi que l'ensemble des activités dont ils assurent la gestion ;
- les valeurs du projet associatif et/ou les orientations posées par l'entité gestionnaire dans l'accompagnement des travailleurs handicapés vers le milieu ordinaire de travail.

2. Projet spécifique au dispositif d'emploi accompagné

a) Public cible

- les bénéficiaires visés par le projet (type de public visé, profil des personnes ciblées, type de déficience, file active selon les profils concernés ...)

b) Description des activités et prestations délivrées

Suivant les 4 phases citées au cahier des charges :

- A destination de la personne handicapée
- A destination de l'employeur

c) Modalités d'admission et de sortie du dispositif

- modalités d'accueil, d'admission et de sortie ;
- critères de priorisation en matière d'admission et de sortie.

d) Ressources humaines et moyens mobilisés

- moyens matériels et logistiques dont les mutualisations de moyens ;
- tableau des effectifs en ETP par qualification et emploi (salariés, mis à disposition, libéraux, intervenants extérieurs...);
- organigramme prévisionnel distinguant le personnel actuel du porteur et le personnel supplémentaire affecté au dispositif d'emploi accompagné ;
- modalités de gestion et de management de l'équipe ;
- niveaux initiaux de qualification du personnel & compétences mobilisées ;
- projets de fiches de poste ;
- dispositions salariales applicables au personnel (convention collective le cas échéant) ;
- plan de formation continue (job coaching...).

e) Droit des usagers

- documents relatifs aux droits des usagers

f) Ouverture du dispositif et activité prévisionnelle

Activité prévisionnelle :

Le candidat devra apporter des précisions sur la file active envisagée et notamment sur la montée en charge prévisionnelle, avec des éléments de calendrier.

- nombre de jours d'activité par an ;
- nombre prévisionnel d'interventions ;
- nombre d'usagers que le candidat s'engage à accompagner annuellement *a minima* ;
- nombre de prestations réalisées par typologie ;
- durée moyenne de prise en charge de chaque usager et le temps d'intervention annuel consacré à chaque usager.

Organisation :

Le candidat fera une description de l'organisation prévue pour l'accompagnement du travailleur handicapé et de l'employeur :

- au niveau global, au regard du nombre de personnes susceptibles d'être accompagnées au titre d'une année ;
- en termes d'accompagnement individualisé grâce à un même référent « emploi accompagné », commun pour le travailleur handicapé et l'employeur.

g) Locaux et lieux d'intervention

- plan des locaux le cas échéant ;
- description des modalités d'intervention dans les lieux d'accueil des bénéficiaires.
- territoire d'intervention et maillage (permanences/antennes envisagées, s'il y a lieu)
- amplitude d'ouverture

Tous les éléments utiles permettant de justifier d'une couverture régionale devront être apportés.

h) Partenariats et coopération

- liste des partenaires existants et envisagés (avec leurs degrés de formalisation), dont les entreprises avec lesquelles il est envisagé d'intervenir sur le territoire considéré, ainsi que la démarche de sensibilisation auprès de nouvelles entreprises 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.
- modes de coopération prévus (nature, objectifs, modalités opérationnelles) ;
- documents attestant des partenariats (conventions...).

i) Dossier financier

- présentation du budget prévisionnel de fonctionnement en année pleine du dispositif;
- indications relatives aux crédits redéployés ainsi qu'aux mutualisations de moyens envisagées ;
- programme d'investissement éventuel s'il y a lieu.

j) Evaluation et suivi

- modalités d'évaluation et de suivi (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, aux modalités d'animation du réseau des acteurs ainsi qu'aux difficultés rencontrées, le cas échéant, à chacune des étapes d'accompagnement) ;
- indicateurs qualitatifs et quantitatifs conformément à un référentiel national (annexe 6) ;
- autres indicateurs d'évaluation de la qualité du service rendu aux bénéficiaires le cas échéant.

Le rapport d'activité complété par des éléments budgétaires devra être transmis à l'ARS, la Direccte, de l'Agefiph et du Fiphfp, en faisant apparaître les financements délégués avec les différentes sources.

3. Calendrier de mise en œuvre

- le calendrier précisant les jalons clés et les délais pour accomplir les différentes étapes

ANNEXES OBLIGATOIRES à fournir par le candidat :

- modèle de convention individuelle d'accompagnement ;
- convention de gestion dont le contenu est précisé au cahier des charges.