

## AVIS D'APPEL A CANDIDATURES ARS-Occitanie-PH-2019-02

### Création de dispositifs d'emploi accompagné en Occitanie

dans le cadre de la mise en œuvre du 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 emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés

### Date limite de dépôt des projets : 16 septembre 2019

Le Directeur Général de l'Agence Régionale de Santé Occitanie est compétent pour lancer le présent appel à candidatures qui a pour objet la création de dispositifs d'emploi accompagné en Occitanie au sein des départements non encore pourvus.

#### 1- Calendrier :

Date limite de réception ou de dépôt des dossiers de candidatures: 16 septembre 2019  
Date prévisionnelle de la sélection des projets : 14 novembre 2019  
Audition éventuelle de certains candidats : 25-28 novembre 2019  
Notification des décisions : décembre 2019

#### 2- Cahier des charges :

Le cahier des charges fait l'objet de l'annexe 1 du présent avis.

Le présent avis d'appel à candidature pourra être téléchargé sur le site internet de l'ARS Occitanie :

<https://www.occitanie.ars.sante.fr/>

Il pourra également être adressé par courrier ou par messagerie, sur simple demande formulée à l'adresse suivante : [ARS-OC-DOSA-MEDICO-SOC@ars.sante.fr](mailto:ARS-OC-DOSA-MEDICO-SOC@ars.sante.fr)

Les dossiers parvenus après la date limite de dépôt des dossiers ne seront pas recevables.  
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 à communiquer ses coordonnées.

#### 3- 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 [ARS-OC-DOSA-MEDICO-SOC@ars.sante.fr](mailto:ARS-OC-DOSA-MEDICO-SOC@ars.sante.fr) au plus tard pour le 16 septembre 2019.

#### Agence Régionale de Santé Occitanie

26-28 Parc-Club du Millénaire  
1025, rue Henri Becquerel - CS 30001  
34067 MONTPELLIER CEDEX 2 - Tél : 04 67 07 20 07

[www.ars.occitanie.sante.fr](http://www.ars.occitanie.sante.fr)



## Annexe 1 : Cahier des charges pour la création de dispositifs d'emploi accompagné en Occitanie

### Rappel du contexte et de la réglementation

Accéder à l'emploi représente un accomplissement social et une reconnaissance de leur valeur pour chacun et plus particulièrement pour les personnes handicapées en mesure de travailler.

La loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées implique un renouvellement des approches d'accompagnement des personnes en situation de handicap et une organisation ouverte des établissements et services médico-sociaux (ESMS) qui leur sont traditionnellement dédiés.

Cette loi affirme également le principe de permettre à toutes les personnes en situation de handicap de pouvoir jouir pleinement de leur citoyenneté, en réduisant les barrières liées au handicap dans les domaines de la scolarité et de la vie professionnelle.

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 met en place un dispositif d'emploi accompagné pour les travailleurs handicapés, dont l'objectif est de leur permettre d'accéder et de se maintenir dans l'emploi.

Le décret n° 2017-473 du 3 avril 2017 et la circulaire interministérielle n° DGCS/3B/5A/DGEFP/METH/2017/125 du 14 avril 2017 complétée par la circulaire n° DGCS/3B/5A/DGEFP/METH/2018/36 du 14 février 2018 précisent les modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné. Les modalités de mise en œuvre du cahier des charges du dispositif d'emploi accompagné sont également précisées dans les articles D.5213-88 à D.5213-93 du Code du travail.

Le guide pratique national du 17 avril 2018, publié le 30 mai 2018, permet à l'ensemble des parties prenantes de s'approprier les principes et modalités concrètes de fonctionnement de ces dispositifs.

L'instruction interministérielle n° DGCS/SD3B/DGOS/DGS/CNSA/2019/44 du 25 février 2019 relative à la mise en œuvre de la stratégie nationale pour l'autisme au sein des troubles du neuro-développement 2018-2022 précise que les dispositifs d'emploi accompagné de tous les territoires doivent accueillir des personnes autistes et disposer de professionnels formés.

Le déploiement des dispositifs d'emploi accompagné sur l'ensemble des départements de la région Occitanie a été inscrit comme axe du programme régional de santé de l'ARS Occitanie pour la période 2018-2022. Il constitue également l'une des priorités du plan d'actions « ambition transformation » 2019-2022.

Cofinancé par l'agence régionale de santé (ARS), l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) et le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), le dispositif d'emploi accompagné mobilise également la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

## Objectifs et enjeux principaux

Le dispositif d'emploi accompagné vise **la sécurisation sur le long terme du parcours professionnel des personnes en situation de handicap qui souhaitent travailler ou travaillent déjà en milieu ordinaire.**

L'accompagnement est coordonné par un conseiller dédié et comporte :

- un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle du travailleur handicapé
- un soutien et un accompagnement de l'employeur qu'il soit public ou privé

L'objectif est de permettre aux travailleurs en situation de handicap d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail, en adaptant les prestations aux besoins et aux profils des travailleurs.

Le dispositif d'emploi accompagné est subsidiaire au droit commun et doit être mobilisé en complémentarité et en articulation avec les services, aides et prestations existants pour l'emploi des personnes handicapées sur les territoires desquels ils sont implantés, notamment décrites dans le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (actions des Cap emploi, des opérateurs du service public de l'emploi, de l'Agefiph, du FIPHFP...) ainsi que des actions menées dans le champ de l'accompagnement médico-social. Il convient donc de s'assurer que les offres existantes ne peuvent pas répondre au besoin de la personne accompagnée avant sa prise en charge par un dispositif d'emploi accompagné. Destiné à s'adapter aux besoins locaux, ce dispositif vient compléter l'offre locale en matière d'insertion professionnelle qu'elle soit de droit commun ou non. Il est mobilisable à tout moment du parcours professionnel et peut intervenir au moment de la recherche d'emploi, lors de l'embauche, de l'intégration, puis en fonction des besoins et des évolutions du projet de vie de la personne en situation de handicap accompagnée et, le cas échéant de son handicap.

## Les caractéristiques du projet

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.

### **A. Territoires concernés**

Quatre dispositifs d'emploi accompagné ont été créés dont un dans le Gard (30), deux en Haute-Garonne (31) et un dans l'Hérault (34).

Ces départements seront exclus du présent appel à candidature, qui vise à couvrir les 10 autres départements de la région Occitanie.

**Les territoires concernés sont donc : Ariège – Aude – Aveyron – Gers – Lot – Lozère – Hautes-Pyrénées – Pyrénées Orientales – Tarn – Tarn-et-Garonne.**

Seul un dispositif sera retenu par département.

Les candidats ont la possibilité de proposer des projets couvrant plusieurs départements dans la logique de mutualisation des moyens.

Les couvertures interdépartementales suivantes sont prioritaires :

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Lot n°1 : Aveyron – Lozère – Tarn</li><li>- Lot n°2 : Ariège – Aude – Pyrénées-Orientales</li><li>- Lot n°3 : Lot – Tarn-et-Garonne</li><li>- Lot n°4 : Gers – Hautes-Pyrénées</li></ul> |
|--|

Toutefois, un candidat qui présenterait un dossier pour un lot pourrait être retenu soit sur l'ensemble du lot, soit sur une partie de celui-ci, dans l'hypothèse où une meilleure candidature serait déposée et retenue sur un ou plusieurs des départements visés dans le lot.

Par ailleurs, les projets ne concernant qu'un seul département pourront être également étudiés.

Les modalités d'accompagnement de proximité devront être présentées au sein de chaque département afin de cibler des bénéficiaires au-delà des grandes villes et/ou lieux d'implantation, afin de favoriser un accès large au dispositif. Le candidat démontrera comment son organisation permet l'accompagnement de proximité (antennes...) et présentera le travail d'articulation et de priorisation préalablement mené avec les MDPH concernées, a fortiori en cas de candidature par lot.

Dans le cadre du présent appel à candidatures, les établissements, services ou organismes porteurs devront impérativement être implantés au sein d'un ou plusieurs des dix départements concernés. Le projet devra préciser le(s) territoire(s) d'intervention couvert(s) par le dispositif.

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

Les candidats éligibles à cet appel à candidatures sont :

- Soit (I) un établissement ou service médico-social mentionnés aux 5° ou 7° de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles (de type ESAT, CRP/CPO, SAVS ou SAMSAH) ayant obligatoirement signé une convention de gestion avec l'un au moins des organismes mentionnés aux articles L. 5214-3-1, L. 5312-1 et L. 5314-1 du présent code (opérateur du service public de l'emploi : Pôle emploi, Cap emploi, mission locale)
- Soit (II) un autre organisme personne morale ayant obligatoirement conclu une convention de gestion avec un établissement ou service mentionné au (I) ET un opérateur du service public de l'emploi.

Dans cette hypothèse, c'est le fait pour l'« autre organisme » d'avoir conventionné avec un ESMS qui lui ouvre le droit de percevoir le financement de l'ARS.

### **C. Population cible**

Les dispositifs d'emploi accompagné bénéficient aux employeurs publics ou privé et aux travailleurs en situation de handicap dès l'âge de 16 ans avec une orientation de la CDAPH :

- Bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;

- Accueillis dans un établissement ou 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 ;
- En emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.

Le projet devra préciser le profil des personnes ciblées en fonction des critères définis dans le présent cahier des charges ainsi que la file active prévisionnelle par profil concerné.

Les candidatures ayant une expertise avérée et démontrant leur capacité d'accompagner des personnes atteintes de tout type de handicap seront priorisées, notamment dans le cadre des partenariats présentés dans la convention de gestion.

Conformément à l'instruction interministérielle du 25 février 2019 précitée, tout dispositif devra impérativement être en capacité d'accompagner des personnes atteintes de troubles du spectre de l'autisme. Le candidat justifiera à cet effet de professionnels formés et présentera les modalités d'accompagnement envisagées.

En outre, les projets d'accompagnement mettant en avant l'accompagnement des publics en situation de handicap psychique, de déficience intellectuelle, de troubles du comportement, des jeunes adultes en situation d'amendement Creton et/ou des jeunes adultes sortant des établissements scolaires, accompagnés ou non par des ULIS ainsi que des sortants d'ESAT feront l'objet d'une attention particulière.

Le candidat présentera sa démarche de prospection des adresseurs potentiels, notamment les établissements et service sociaux, médico-sociaux et sanitaires du territoire d'intervention, les établissements scolaires et dispositifs du service public de l'emploi.

## Les modalités d'accompagnement et de mise en œuvre du projet

Le projet devra préciser les modalités d'accompagnement en suivant le plan de présentation prévu dans le dossier de candidature (annexe 3 de l'avis d'appel à candidature).

Il devra garantir deux principes fondamentaux de fonctionnement :

- Principe de **complémentarité**, impliquant que les missions de chaque acteur du dispositif ne se substituent pas aux missions et compétences des partenaires de droit commun (notamment, les ESMS ne doivent pas se substituer à CAP emploi) ;
- Principe de **facilitation**, à travers l'échange mutuel d'information, l'appui des ESMS vers les partenaires du dispositif pour les sécuriser dans leurs actions vis-à-vis de publics spécifiques.

### A. Modalités d'entrée et de sortie du dispositif

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. La décision est notifiée à l'intéressé, au gestionnaire du dispositif emploi accompagné et s'il est en emploi, à son employeur.

Une convention individuelle d'accompagnement est conclue entre la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné, la personne accompagnée ou son représentant légal et l'employeur.

Elle précise les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de son employeur, notamment sur le lieu de travail mais également si besoin en dehors.

Le dispositif d'emploi accompagné ayant vocation à accompagner ses bénéficiaires sur le long-terme, le candidat détaillera les modalités de sortie envisagées en collaboration avec la MDPH.

## **B. Activités et prestations de soutien à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi**

Conformément à l'article D5213-88 du Code du travail, le dispositif d'emploi accompagné mentionné à l'article L. 5213-2-1 est mis en œuvre aux fins d'insertion dans le milieu ordinaire de travail, par une personne morale gestionnaire qui organise, au moyen de la convention de gestion mentionnée au III du même article, le soutien à l'insertion professionnelle et l'accompagnement médico-social du travailleur handicapé ainsi que l'accompagnement de son employeur. Le gestionnaire peut être sollicité tout au long du parcours professionnel par le travailleur handicapé et, lorsque celui-ci occupe un emploi, par 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 :

- 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 en vue de l'insertion dans l'emploi en milieu ordinaire de travail dans les meilleurs délais ;
- L'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi en lien avec les entreprises susceptibles de le recruter ;
- 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 compétence, incluant si nécessaire une intermédiation entre la personne handicapée et son employeur, ainsi que les 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 du travail ;

La personne morale gestionnaire s'appuiera sur des partenariats pour optimiser la réalisation de l'accompagnement dans ces différentes phases mais demeure garante de leur mise en œuvre. Elle devra être en capacité de démontrer que l'équipe pluridisciplinaire remplit les compétences pour ces 4 étapes minimales. Les rôles et missions respectives des partenaires incontournables du dispositif d'emploi accompagné devront être clairement indiqués.

L'accompagnement de l'employeur peut être mis en place par 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, mettre en place les techniques de compensation au regard du handicap, faciliter la gestion des compétences et le parcours du travailleur handicapé.

Le projet devra décrire les actions entreprises pour prospecter et mobiliser les employeurs.

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 pouvant être 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.

Le candidat précisera la file active prévisionnelle et anticipera son évolution dans le temps. En effet, l'intensité d'accompagnement varie par nature d'une phase à l'autre et les personnes stabilisées dans leur emploi bénéficieront d'un accompagnement dégressif pour leur maintien en emploi, jusqu'à un degré de veille permettant alors progressivement de conventionner avec de nouveaux bénéficiaires.

### C. **Partenariats et articulation**

Le candidat devra présenter ses partenariats locaux de façon formalisée (lettres d'engagement, conventions...). La qualité des partenariats internes et externes est un élément indispensable du projet présenté.

Le porteur doit prévoir une articulation structurée et cohérente avec les services publics de l'emploi et les démarches d'accompagnement existantes. L'organisation qui sera mise en place et les modalités de collaboration entre acteurs devront être présentées avec un souci de complémentarité et de cohérence territoriale et fonctionnelle.

Une collaboration effective avec la MDPH est également attendue ainsi qu'un rapprochement rapide du porteur du dispositif dès la validation de son projet afin que des bénéficiaires du dispositif puissent être orientés dès l'ouverture.

Dans leur dossier de candidature, les candidats doivent préciser les autres offres de service qu'ils proposent ainsi que les financements afférents. Il convient de distinguer explicitement les rôles des services concernés par l'accompagnement social, médico-social et/ou professionnel de personnes en situation de handicap tels que les ESAT, CRP, CPO, SAVS, SAMSAH ou services de l'emploi dont ils seraient par ailleurs gestionnaires.

Les modalités de contractualisation entre les opérateurs et services du dispositif d'emploi accompagné sont établies par la voie d'un projet de convention de gestion dont le modèle est annexé au présent appel à candidatures (annexe 4). Cette convention n'a pas à être formalisée au stade de l'appel à candidature mais des lettres d'intention doivent être fournies de la part des partenaires identifiés.

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 avec lesquelles le dispositif d'emploi accompagné envisage d'intervenir 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 engagements des parties prenantes au dispositif emploi accompagné et les moyens mobilisés pour la mise en œuvre des actions, notamment :

- les effectifs (désignation de référents ou de contacts privilégiés au sein de chacune des parties prenantes, 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.

Elle prévoit enfin les autres formes d'engagements telles que les mises à disposition ou mutualisations de moyens et de personnels en précisant les effectifs et leurs qualifications, mais aussi les actions communes de communication, de prospection ou encore d'information du public.

Cette convention systématiser 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. Composition de l'équipe pluridisciplinaire et organigramme**

Le projet décrira précisément les moyens en personnels mobilisés pour la mise en œuvre des actions à destination des personnes handicapées, notamment les effectifs, leur qualification et les compétences mobilisées : chargé(s) d'insertion professionnelle, professionnels médico-sociaux, professionnel(s) aguerris dans les missions d'adaptation du poste de travail, etc...

Une expérience préalable dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes handicapées sera une plus-value.

Les modalités de gouvernance, de management, d'organisation et de gestion de l'équipe du dispositif devront également être précisées.

Aussi, devront être transmis :

- le tableau des effectifs en équivalents temps plein par qualification et emploi (salariés, mises à disposition éventuelles, libéraux, intervenants extérieurs,...). En cas de candidature interdépartementale, le candidat présentera ce tableau pour le dispositif global et le déclinera pour chaque département ciblé dans l'hypothèse où il ne serait pas retenu pour la totalité d'entre eux ;
- un organigramme prévisionnel distinguant le personnel actuel du porteur et le personnel supplémentaire affecté au dispositif d'emploi accompagné ;
- les dispositions salariales applicables au personnel

Les candidats expliciteront les ratios d'encadrement la taille des portes-feuilles envisagés au regard du nombre de personnes accompagnées au cours d'une année. Ils préciseront notamment les ratios d'accompagnement pertinents.

### **Modalités de financement**

L'enveloppe financière disponible pour le déploiement territorial élargi des dispositifs d'emploi accompagné en Occitanie s'élève à 565 828 € pour 2019 et sera répartie entre l'ensemble des projets retenus. Compte tenu de ce montant restreint au regard de la cible territoriale large, un effort de redéploiement interne de crédits médico-sociaux et une optimisation des ressources existantes est demandé aux candidats et devra être présenté dans un budget prévisionnel détaillé. Le budget alloué au dispositif et l'effort de mutualisation et de redéploiement présentés constitueront des éléments de priorisation lors de la sélection des dossiers.

En cas de candidature interdépartementale, le candidat présentera un budget global pour le dispositif envisagé et subdivisera ce budget de façon distincte par département. Afin de garantir des files

actives équilibrées, aucune fongibilité de moyens ne sera possible entre départements d'un même lot, avant la dernière année du conventionnement et après accord du COPIL financeurs : ARS, AGEFIPH et FIPHFP.

Chaque département devra présenter une file active minimale de 10 personnes. Celle-ci peut être supérieure mais devra rester raisonnable au regard du poids des indicateurs<sup>1</sup> suivants :

- nombre de bénéficiaires de l'AAH par département,
- nombre de DEFMTH,
- nombre de personnes suivies par Cap Emploi.

Les promoteurs devront indiquer la file active envisagée et expliciter le calcul du coût de l'accompagnement qui en découle. 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.

Une convention de financement sera établie entre l'organisme porteur du dispositif et les financeurs : ARS, AGEFIPH et FIPHFP. Ces derniers s'engagent à soutenir le dispositif pour deux ans, jusqu'en 2021.

## Calendrier de mise en œuvre

Le dossier devra préciser le calendrier de déploiement du dispositif avec un début de mise en œuvre attendu fin 2019.

La réalisation des recrutements et formations doit être rapide afin d'accueillir au plus tôt les premiers bénéficiaires. Le candidat présentera et optimisera la montée en charge prévisionnelle de sa file active. Il précisera la nature des contacts pris avec la/les MDPH/MDA de son territoire d'intervention afin de permettre des notifications rapides de la CDAPH vers l'emploi accompagné.

## Procédure de sélection des candidatures

Le comité de sélection des candidatures sera composé de l'ARS, la DIRECCTE, l'AGEFIPH, le FIPHFP et le Rectorat.

Il étudiera les projets au regard de :

- La complétude du dossier déposé
- La pertinence des projets au regard des critères énoncés dans le présent cahier de charges
- L'effort de redéploiement, de mutualisation et d'optimisation des moyens présentés

Le comité de sélection se réserve la possibilité de convoquer certains candidats avant de rendre sa décision afin de redimensionner à la marge certains éléments du dossier, notamment financiers. Ces éventuelles rencontres auront lieu à l'issue de la commission de sélection, durant la semaine du 25 au 28 novembre.

---

<sup>1</sup> Voir données chiffrées p.11

La décision de la commission sera ensuite notifiée aux candidats par l'ARS en décembre. Celle-ci informera également les CDAPH des dispositifs d'emploi accompagné retenus dans chacun des départements.

## Suivi et évaluation du dispositif

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 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 qui précisera ces modalités d'évaluation de la qualité du service rendu aux usagers sur la base du référentiel national.

La circulaire du 14 avril 2017 précitée fournit un socle d'indicateurs relatifs à l'évaluation du dispositif d'emploi accompagné devant être retracés dans un rapport adressé annuellement à l'ARS. Ces indicateurs sont rappelés en annexe 2 du présent appel à candidatures.

Le comité de pilotage comportera *a minima* l'ARS, la DIRECCTE, l'AGEFIPH et le FIPHFP. Il réalisera une évaluation biannuelle au regard de ces indicateurs.

Au niveau national, l'Agence Nouvelle des Solidarités Actives (Ansa) est mandatée pour réaliser le suivi du déploiement des dispositifs d'emploi accompagné. Ce suivi passe par une remontée d'informations semestrielle obligatoire via des questionnaires de suivi global d'activité et des questionnaires individuels à remplir en ligne.

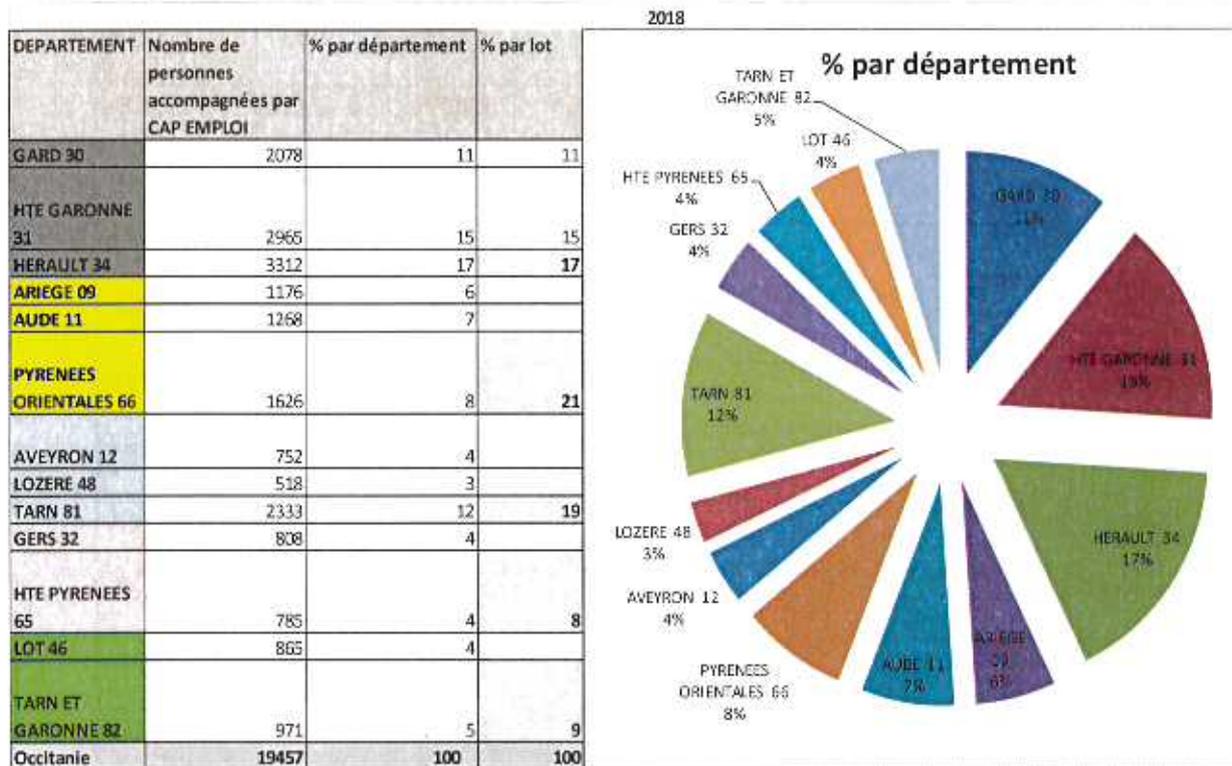
## Critères d'analyse et de sélection des candidatures

Complétude du dossier : oui / non

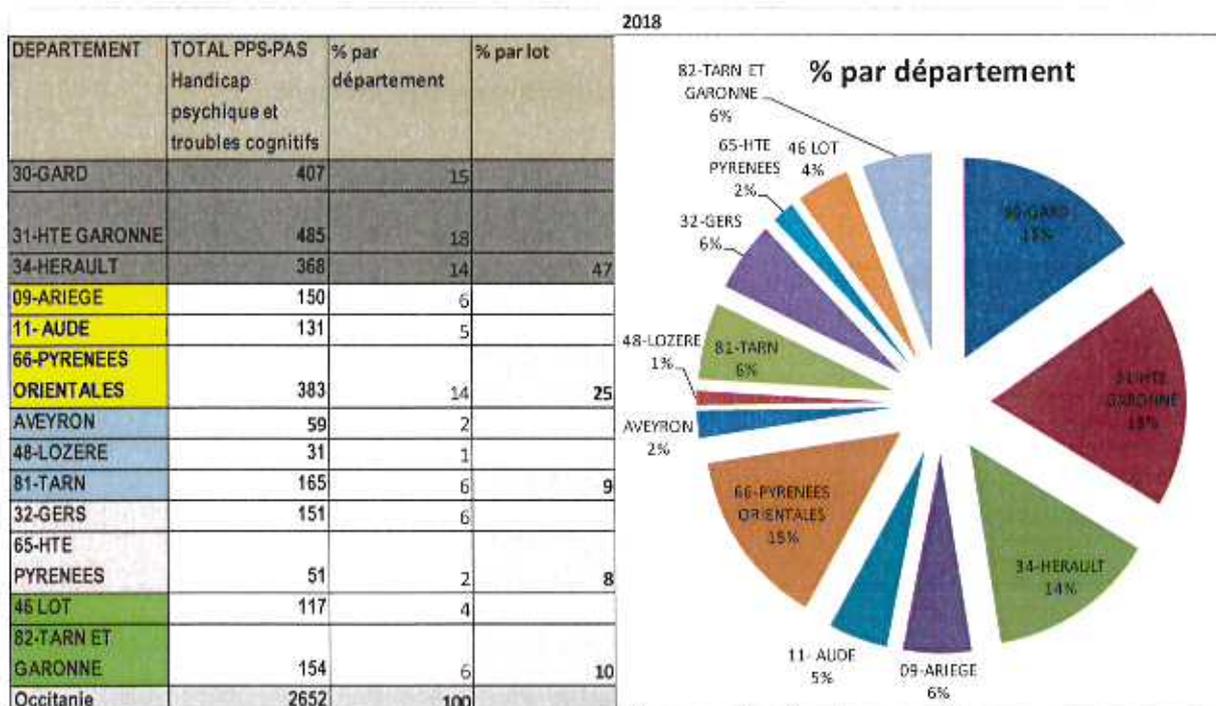
CRITERES	INFORMATIONS ATTENDUES	COTATION
Territoire	Pertinence de la couverture territoriale, accompagnement de proximité	/ 10
Population	<p>Pertinence de la population cible au regard des besoins (typologie et nombre de personnes concernées par le dispositif).</p> <p>Au-delà de l'obligation d'accompagnement de personnes présentant des troubles du spectre de l'autisme, une attention particulière sera portée aux publics suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- publics en situation de handicap psychique, de déficience intellectuelle, de troubles du comportement</li> <li>- jeunes adultes en situation d'amendement Creton</li> <li>- jeunes adultes handicapés sortant des établissements scolaires, accompagnés ou non par des ULIS</li> </ul>	/ 15
Ressources humaines	Effectifs, qualifications et compétences mobilisées s'agissant des différents types de déficience ; effort de mutualisation.	/ 10
Prestations proposées	<p>Description de l'accompagnement du travailleur handicapé, devant comprendre a minima :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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) ;</li> <li>- La détermination de son projet professionnel et l'aide à sa réalisation ;</li> <li>- L'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi ;</li> <li>- 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...).</li> </ul> <p>Analyse de la cohérence et de la souplesse des parcours. Implication de l'usager dans l'élaboration de son projet. Modalités d'adaptation aux problématiques et handicaps spécifiques.</p> <p>Description de l'accompagnement de l'employeur.</p>	/ 25
Modalités de partenariat	<p>Réseau d'entreprises et administrations avec lesquelles la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné envisage d'intervenir sur le territoire considéré. Démarche de sensibilisation auprès de nouvelles entreprises et 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.</p> <p>Partenariats et articulation avec des organismes de formation, des opérateurs du service public de l'emploi et des ESMS. Connaissance des offres de services existants tant sur le champ de l'emploi et du handicap et, articulations envisagées</p> <p>Projet de convention de gestion liant les différents opérateurs et services partis au dispositif d'emploi accompagné candidat (<i>en attente de la publication officielle de l'arrêté relatif aux modèles de conventions des dispositifs d'emploi accompagné et de financement mentionnées aux III et IV de l'article L. 5313-2-1 du code du travail.</i>)</p>	/ 20
Budget	Cohérence du budget prévisionnel, effort de redéploiement de crédits.	/ 15
Calendrier	Démarrage rapide requis. (recrutement, formation, liens avec MDPH pour optimiser les premières notifications, accueil des bénéficiaires et rythme de montée en charge de la file active).	/ 5
<b>TOTAL</b>		<b>/ 100</b>

Indicateurs :

**Nombre et part de personnes accompagnées par Cap Emploi en Occitanie et par département en 2018 :**



**Nombre et part de personnes bénéficiant d'un PPS/PAS Handicap psychique et troubles cognitifs en Occitanie et par département en 2018 :**



### Evolution de la DEFMTH de 2016 à 2018

Département	2016	2017	2018	Evolution
09 - Ariège	2 512	1 876	1 856	-26,11%
11 - Aude	3 174	3 779	3 927	23,72%
12 - Aveyron	2 083	2 487	2 410	15,70%
30 - Gard	6 230	7 211	7 044	13,07%
31 - Haute-Garonne	9 493	12 523	12 248	29,02%
32 - Gers	1 691	1 946	1 987	17,50%
34 - Hérault	8 557	9 857	9 920	15,93%
46 - Lot	1 591	1 868	1 877	17,98%
48 - Lozère	472	527	534	13,14%
65 - Hautes-Pyrénées	2 534	2 936	2 937	15,90%
66 - Pyrénées-Orientales	3 991	4 555	5 067	26,96%
81 - Tarn	3 913	4 581	4 484	14,59%
82 - Tarn-et-Garonne	2 885	2 484	2 739	-5,06%
<b>Occitanie</b>	<b>49 126</b>	<b>56 630</b>	<b>57 030</b>	<b>16,09%</b>

Sources : POLE EMPLOI

### Nombre de personnes bénéficiaires de l'AAH en Occitanie et par département

Département	2017
09 - Ariège	3 342
11 - Aude	8 894
12 - Aveyron	5 768
30 - Gard	13 833
31 - Haute-Garonne	23 967
32 - Gers	4 403
34 - Hérault	25 754

46 - Lot	3 701
48 - Lozère	2 693
65 - Hautes-Pyrénées	6 443
66 - Pyrénées-Orientales	10 827
81 - Tarn	8 099
82 - Tarn-et-Garonne	5 865
<b>Occitanie</b>	<b>125 606</b>

Source : CNAF et MSA (traitement DREES)

**Annexe 2 : Indicateurs relatifs à l'évaluation du dispositif d'emploi accompagné**  
 Prévus par la circulaire interministérielle n°DGCS/3B/5A/DGEFP/ METH/2017/125 du 14 avril 2017

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 100	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 3 : Dossier de demande à remplir par les candidats à l'appel à candidatures pour la création de dispositifs d'emploi accompagné en Occitanie**

<b>1. RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS DU GESTIONNAIRE</b> .....	<b>2</b>
1.1. IDENTIFICATION DE LA STRUCTURE GESTIONNAIRE .....	2
1.2. IDENTIFICATION DU RESPONSABLE DE LA STRUCTURE PORTEUSE DU DISPOSITIF .....	2
<b>2. DESCRIPTION DU PROJET</b> .....	<b>3</b>
2.1. IDENTIFICATION DE LA PERSONNE RESPONSABLE DU PROJET .....	3
2.2. CONVENTION DE GESTION BIPARTIE OU TRIPARTIE .....	3
2.3. BENEFICIAIRES VISES PAR LE PROJET .....	3
2.3.1. SELECTIONNER LE TYPE DE PUBLIC VISE.....	3
2.3.2. SELECTIONNER LE TYPE DE PUBLIC CIBLE CI-DESSOUS.....	3
2.3.1. PRECISER LE TYPE DE DEFICIENCE DES PERSONNES CIBLEES.....	4
2.4. PRECISION DES TERRITOIRES D'INTERVENTION DU PROJET.....	4
2.4.1. COUVERTURE TERRITORIALE.....	4
2.4.2. COMMUNE (S) D'IMPLANTATION.....	4
2.4.3. ORGANISATION D'UNE REPONSE DE PROXIMITE .....	4
2.5. DESCRIPTION DES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT .....	4
2.5.1. OBJECTIF GENERAL DU PROJET D'EMPLOI ACCOMPAGNE ET COMPLEMENTARITE AVEC D'AUTRES DISPOSITIFS.....	4
2.5.2. ACTIVITES ET PRESTATIONS PREVUES POUR LA PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP .....	5
2.5.3. NATURE DES ACTIVITES ET DES PRESTATIONS VISANT A REpondre AUX BESOINS DE L'EMPLOYEUR .....	5
2.6. DESCRIPTION DES PARTENARIATS ET MODALITES D'ARTICULATION .....	5
2.6.1. PARTENARIATS DEJA ENTREPRIS AVEC DES ENTREPRISES ET/OU ADMINISTRATIONS AVEC LESQUELLES LE DISPOSITIF D'EMPLOI ACCOMPAGNE ENVISAGE D'INTERVENIR .....	5
2.6.2. DEMARCHE DE SENSIBILISATION ENVISAGEE AUPRES DE NOUVELLES ENTREPRISES / ADMINISTRATIONS SUSCEPTIBLES DE RECRUTER DES TRAVAILLEURS HANDICAPES .....	5
2.6.3. MODALITES DE TRAVAIL ENVISAGEES AVEC LA MDPH .....	5
2.6.4. MODALITES DE TRAVAIL ENVISAGEES AVEC TOUT AUTRE PARTENARIAT COMPLEMENTAIRE EXISTANT OU ENVISAGE PERMETTANT LA MISE EN PLACE ET LE BON FONCTIONNEMENT DU DISPOSITIF .....	6
2.6.5. OFFRES DE SERVICES DEJA PROPOSEES PAR VOTRE ORGANISME, ET COORDINATION DU DISPOSITIF EMPLOI ACCOMPAGNE AVEC CES SERVICES.....	6
2.7. MOYENS MOBILISES POUR LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET .....	6
2.7.1. MOYENS HUMAINS .....	6
2.7.2. BUDGET DU PROJET .....	6
2.8. MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION ENVISAGES .....	7
2.9. CALENDRIER DU PROJET .....	7
2.10. OBSERVATIONS COMPLEMENTAIRES DU PROJET .....	7

## 1. Renseignements administratifs du gestionnaire

### 1.1. Identification de la structure gestionnaire

Nom de la structure : .....

Numéro FINESS : .....

Votre structure est : (Sélectionner l'une des deux options)

- a.  un établissement ou service médico-social de type ESAT, CRP/CPO, SAVS ou SAMSAH ayant signé une convention de gestion avec un opérateur du service public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi, une mission locale).
- b.  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 (a) ET un opérateur du service public de l'emploi

Activités principales de la structure (autorisations/agrément) : .....

Adresse de la structure porteuse : .....

Adresse du siège social de la structure (si différente) : .....

Adresse mail de la structure : .....

Adresse site internet : .....

Téléphone : ..... Télécopie (fax) : .....

### 1.2. Identification du responsable de la structure porteuse du dispositif

Il peut s'agir du (de la) président(e) ou d'une autre personne désignée par les statuts.

Nom : .....

Prénom : .....

Fonction : .....

Téléphone : ..... Courriel : .....

## 2. Description du projet

### 2.1. Identification de la personne responsable du projet

Nom – Prénom : .....

Fonction : .....

Téléphone : .....

Courriel : .....

### 2.2. Convention de gestion bipartite ou tripartite

Sélectionner le(s) organisme(s) minimums s'engageant à conclure une convention de gestion avec votre structure (une ou plusieurs réponses) :

- Cap Emploi**, organismes de placement spécialisés chargés de la préparation, de l'accompagnement et du suivi durable dans l'emploi des personnes handicapées.
  - Lettre d'intention jointe au projet : oui / non
- Pôle emploi**
  - Lettre d'intention jointe au projet : oui / non
- Missions locales** pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes (article L.5314-1 du code du travail)
  - Lettre d'intention jointe au projet : oui / non
- Etablissement ou service médico-social** mentionnés aux 5° ou 7° de l'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles
  - Lettre d'intention jointe au projet : oui / non

### 2.3. Bénéficiaires visés par le projet

#### 2.3.1. Sélectionner le type de public visé (plusieurs réponses possibles)

- Travailleurs handicapés bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail;
- Travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou 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;
- Travailleurs handicapés en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.

#### 2.3.2. Sélectionner le type de public ciblé ci-dessous (plusieurs réponses possibles)

- jeunes adultes handicapés sortants des établissements scolaires
- jeunes adultes handicapés sortant d'établissements ou service médico-sociaux
- public actif salarié en milieu ordinaire avec des troubles spécifiques
- publics accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail
- autre : préciser .....

### 2.3.1. Préciser le type de déficience des personnes ciblées

Tout type de handicap

Ou à défaut :

- Handicap psychique
- Troubles du spectre autistique
- Déficiences intellectuelles
- Troubles du comportement
- Autre : préciser .....

## 2.4. Précision des territoires d'intervention du projet

### 2.4.1. Couverture territoriale

Candidature pour l'un des lots suivants :

- Aveyron – Lozère - Tarn
- Ariège – Aude – Pyrénées-Orientales
- Lot – Tarn-et-Garonne
- Gers – Hautes-Pyrénées

Et/ou candidature départementale (*extension d'un dispositif existant ou candidature par lot pouvant être subdivisée si le candidat n'était pas retenu pour la totalité du lot. Dans ce dernier cas, le porteur candidat coche le(s) département(s) qu'il pourrait couvrir isolément et présentera dans le présent dossier des éléments distincts, pour le lot et par département, notamment s'agissant des effectifs, de l'organisation et du budget*) :

- Ariège
- Aude
- Aveyron
- Gers
- Lot
- Lozère
- Hautes-Pyrénées
- Pyrénées-Orientales
- Tarn
- Tarn-et-Garonne

### 2.4.2. Commune (s) d'implantation

### 2.4.3. Organisation d'une réponse de proximité

## 2.5. Description des modalités d'accompagnement

### 2.5.1. Objectif général du projet d'emploi accompagné et complémentarité avec d'autres dispositifs

### 2.5.2. Activités et prestations prévues pour la personne en situation de handicap

- a. Décrire les activités et les prestations de soutien à l'insertion professionnelle envisagées (préciser la durée d'accompagnement)
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- b. Décrire les prestations d'accompagnement médico-social envisagées à proposer (préciser la durée d'accompagnement)
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- c. Décrire l'articulation entre les deux aspects ci-dessus et les modalités de collaboration entre les deux structures
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- d. Lister les modalités d'entrée et de sortie prévue par le dispositif

### 2.5.3. Nature des activités et des prestations visant à répondre aux besoins de l'employeur

## 2.6. Description des partenariats et modalités d'articulation

### 2.6.1. Partenariats déjà entrepris avec des entreprises et/ou administrations avec lesquelles le dispositif d'emploi accompagné envisage d'intervenir

### 2.6.2. Démarche de sensibilisation envisagée auprès de nouvelles entreprises / administrations susceptibles de recruter des travailleurs handicapés

### 2.6.3. Modalités de travail envisagées avec la MDPH

2.6.4. *Modalités de travail envisagées avec tout autre partenariat complémentaire existant ou envisagé permettant la mise en place et le bon fonctionnement du dispositif*

2.6.5. *Offres de services déjà proposées par votre organisme, et coordination du dispositif emploi accompagné avec ces services*

## 2.7. *Moyens mobilisés pour la mise en œuvre du projet*

### 2.7.1. *Moyens humains*

- **Nombre total d'effectifs :** .....

Qualification	ETP consacré au dispositif	Compétences mobilisées

- **Ratios d'accompagnement :**

- Nombre de référents / nombre de personnes accueillies :
- Personnel affecté au dispositif d'emploi accompagné / personnel total du porteur :
- Autres ratios pertinents :

En cas de candidature interdépartementale, ces éléments seront déclinés par département.

### 2.7.2. *Budget du projet*

Un tableau présentant le budget prévisionnel sera annexé au présent dossier de demande. En cas de candidature interdépartementale, un budget spécifique sera décliné par département.

## 2.8. Modalités de suivi et d'évaluation envisagés

## 2.9. Calendrier du projet

## 2.10. Observations complémentaires du projet

(Compléter ci-dessous, texte libre, et joindre tout document ou diagramme complémentaire permettant la compréhension du dispositif).



Dispositif Emploi Accompagné \_(personnaliser)\_\_\_\_\_,

Association \_(personnaliser)\_\_\_\_\_,

**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 Convention internationale des personnes handicapées ratifiée par la loi n° 2009-1791 du 31 décembre 2009,

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 les instructions interministérielles n° DGCS/3B/5A/DGEFP/METH/2017/125 du 14 avril 2017 et n° DGCS/3B/5A/DGEFP/METH/2018/36 du 14 février 2018 relatives aux modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné prévu par le décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 modifié,

Vu l'instruction interministérielle n° DGCS/SD3B/DGOS/DGS/CNSA/2019/44 du 25 février 2019 relative à la mise en œuvre de la stratégie nationale pour l'autisme au sein des troubles du neuro-développement 2018-2022,

Vu la délibération de [de l'association gestionnaire de l'établissement \_(personnaliser)\_\_\_\_\_, ou l'Organisme \_(personnaliser)\_\_\_\_\_] en date du \_(personnaliser)\_\_\_\_\_,

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 (préciser, le cas échéant, la ou les catégories de handicap)] 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 et selon les modalités de financement public du dispositif, telles que définies dans la convention de financement.

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....,

