



**CAHIER DES CHARGES**

**relatif à la création de dispositifs d’emploi accompagné en région Hauts-de-France,**

**sur les départements du Pas-de-Calais, de la Somme et de l’Aisne**

**1. Contexte et objectifs généraux :**

* 1. **Présentation et éléments de contexte**

L’emploi accompagné vise à l’accompagnement durable des personnes handicapées travaillant en milieu ordinaire. Le modèle de l’emploi accompagné s’est développé en Amérique du Nord avant d’être intégré dans la politique d’emploi de nombreux pays anglo-saxons. Au niveau européen, l’European Union of Supported Employment[[1]](#footnote-1) - association européenne de l’emploi accompagné – fédère 19 associations nationales européennes.

En France, le dispositif d’emploi accompagné ne reposait jusque récemment sur aucune base légale. Toutefois, quelques initiatives expérimentales ont vu le jour et proposent 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.

Or, l’accès et le maintien dans l’emploi constitue une priorité[[2]](#footnote-2) rappelée lors de la Conférence Nationale du Handicap (CNH) du 19 mai 2016. L’un des objectifs poursuivis est notamment l’institution d’un relais de qualité au moment de l’insertion en milieu ordinaire de travail. Dans le prolongement de cette conférence, 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 introduit officiellement en droit français le dispositif d’emploi accompagné. Ce dernier comporte un accompagnement médico-social et un soutien à l’insertion professionnelle en vue de permettre à ses bénéficiaires d’accéder et de se maintenir dans l’emploi. Une convention a été conclue le 21 mars 2017 entre l’Etat (ministère du travail et ministère en charge des personnes handicapées), l’AGEFIPH et le FIPHFP, afin de convenir des modalités de mise en œuvre des dispositifs d’emploi accompagné.

Par cette reconnaissance juridique, le modèle français traditionnel reposant sur une « dynamique et une culture de montée en qualification, de préparation et de réentrainement au travail préalables à l’embauche des demandeurs d’emploi »[[3]](#footnote-3) est enrichi d’une nouvelle logique visant « à placer puis former » les travailleurs handicapés.

En France, le taux de chômage des personnes handicapées est structurellement élevé. Il avoisine les 20 % depuis 15 ans[[4]](#footnote-4). Aussi, un premier périmètre de 75 000 personnes potentiellement concernées par l’emploi accompagné a été identifié par une étude du Groupement de priorité de santé[[5]](#footnote-5), auxquelles vient s’ajouter un flux de 2500 nouvelles personnes chaque année.

En conséquence de ce qui précède, les dispositifs d’emploi accompagné constituent l’un des leviers mobilisables en matière d’insertion professionnelle des personnes en situation de handicap figurant en tant que tel au titre des objectifs du Projet Régional de Santé des Hauts-de-France..

Ces dispositifs s’inscrivent par ailleurs dans le cadre du Plan Régional d’Insertion Professionnelle des Travailleurs Handicapés (PRITH) constituant le cadre partenarial d’action de la politique d’intégration des travailleurs handicapés dans l’emploi.

Dans ce contexte, le présent appel à candidature vise donc à déployer sur les Départements du Pas de Calais , de la Somme et de l’Aisne des dispositifs d’emploi accompagné et de soutien qui répondent aux enjeux tant d’accès à l’emploi des personnes handicapées exclues du travail que de fluidité des parcours pour les personnes issues du secteur protégé et adapté souhaitant accéder à un milieu « classique »  de travail.

Au regard de ce qui précède, les objectifs dévolus en priorité aux dispositifs d’emploi accompagnés sont les suivants :

* accès à l’emploi incluant une période de remise en confiance en soi ;
* intégration dans l’emploi et d’apprentissage sur le lieu de travail, de formation au poste ;
* accompagnement dans l’emploi dans le but de pérenniser l’emploi et de soutenir l’orientation ainsi que l’évolution professionnelle.
  1. **Cadrage juridique**

Les principales bases juridiques cadrant le présent cahier des charges sont les suivantes :

* Article 52 de la loi n°2016-1088 du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
* Décret n° 2016-1899 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 ;
* Décret n° 2017-473 du 3 avril 2017 modifiant le décret ci-dessus ;
* Code du travail notamment les articles L. 5214-3-1, L. 5312-1, L. 5313-2-1, D 5213-88 à D.5213-93 du code du travail ;
* Code de l’Action Sociale et des Familles et notamment les articles L.146-9, L.243-1 et L.313-11 du Code de l’Action Sociale et des Familles ;
* Convention Nationale de cadrage du dispositif d’Emploi Accompagné du 21 mars 2017 signée entre l’Etat, l’AGEFIPH et le FIPHFP ;
* Circulaire interministérielle 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.
* Instruction interministérielle N°DGCS/SD3B/DGOS/DGS/CNSA/2019/44 du 25février 2019 relative à la mise en œuvre de la stratégie nationale pour l’autisme au sein des troubles du neuro-développement 2018-2022

**2.** **Identification des besoins**

Le présent appel à candidatures vise à autoriser plusieurs dispositifs d’emploi accompagné comportant un accompagnement médico-social et un soutien à l’insertion professionnelle en vue de permettre à leurs bénéficiaires d’accéder et/ou de se maintenir dans l’emploi rémunéré sur le marché du travail.

Il vise à étendre à l’ensemble des 5 départements des Hauts de France la mise en place de dispositifs d’emploi accompagnés. Des dispositifs ont en effet été mis en place dans le Département du Nord et dans le département de l’Oise au premier trimestre de l’année 2018.

Les dispositifs d’emploi accompagné, objets du présent appel à candidature seront mis en place au sein de chacun des territoires suivants : Département du Pas de Calais, Département de la Somme et Département de l’Aisne.

La reconnaissance de dispositifs d’emploi accompagné sur ces territoires permettra de favoriser l’accès à l’emploi, de conforter l’offre existante d’accompagnement des travailleurs handicapés et d’inscrire dans une logique de synergie et de réseau les acteurs médico-sociaux (ESAT, IME, CRP, …) et les professionnels du service public de l’emploi.

Les établissements, services ou organismes porteurs devront impérativement être implantés au sein de ces trois départements. Par ailleurs, le dossier de candidature devra préciser le territoire d’intervention couvert par le dispositif, en définissant le maillage territorial du projet déposé et en indiquant les antennes envisagées, s’il y a lieu.

**3. Caractéristiques du projet**

**3.1. Public visé**

Chaque dispositif d’emploi accompagné doit impérativement proposer un soutien et un accompagnement à la fois au salarié, ainsi qu’à son employeur, qu’il soit public (Etat, Collectivités Territoriales, Fonction Publique Hospitalière) ou privé.

D’une manière générale, les services du dispositif d’emploi accompagné doivent pouvoir bénéficier effectivement à l’employeur et, dès l’âge de **16 ans**, aux travailleurs handicapés, bénéficiant d’une orientation de la CDAPH vers ces dispositifs :

- les travailleurs handicapés bénéficiant d’une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés ayant un projet d’insertion en milieu ordinaire de travail ;

- les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d’aide par le travail mentionné au 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.

Le dispositif d’emploi accompagné a vocation à s’adresser à l’ensemble des personnes handicapées, quel que soit le type de handicap.

Pour autant, dans le cadre de la logique de promotion d’un parcours global coordonné et choisi de la personne avec handicap psychique (Conférence Nationale du Handicap du 19 mai 2016) ainsi que de la prévention des ruptures de parcours (démarche « une réponse accompagnée pour tous »), et en lien avec la stratégie nationale pour l’autisme au sein des troubles du neuro-développement 2018-2022, les dispositifs d’emploi accompagné apporteront une attention particulière aux catégories de publics suivants :

* les personnes ayant un handicap psychique ;
* les personnes présentant un trouble du spectre autistique (TSA),
* les jeunes adultes handicapés en provenance d’établissements et de services pour enfants (IMPRO, SESSAD Pro) ou sortants d’ULIS.

Le dossier de candidature devra préciser le profil des personnes ciblées (type de déficience …) ainsi que la file active par profil concerné.

* 1. **Le porteur de projet**
* **Etablissement, service ou organisme porteur :**

La personne morale gestionnaire du dispositif peut être :

* soit un établissement ou un service mentionnés aux 5°[[6]](#footnote-6)ou 7°[[7]](#footnote-7) de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ayant conclu une convention de gestion avec l'un au moins des organismes du service public de l’emploi mentionnés aux articles L. 5214-3-1, L. 5312-1 et L. 5314-1 du code du travail ;
* soit un organisme, notamment un établissement ou service mentionnés aux 1°[[8]](#footnote-8) ou 2°[[9]](#footnote-9) de l’article L. 312-1 du code de l’action sociale et des familles,ayant conclu une convention de gestion avec un établissement ou un service mentionnés aux 5° ou 7° de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles  et avec au moins un des organismes du service public de l’emploi mentionnés aux articles L. 5214-3-1, L. 5312-1 et L. 5314-1 du code du travail.

Le porteur de projet apportera des informations sur :

* son organisation actuelle ;
* son activité dans le domaine médico-social ;
* **son investissement et ses actions menées au bénéfice de l’intégration des personnes handicapées dans l’emploi.**
* **Convention de gestion**

Les relations entre les différentes parties d’un dispositif d’emploi accompagné listées ci-dessus sont établies par la voie d’une convention de gestion qui devra être transmise par la personne morale gestionnaire lors de sa candidature. 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 (Etat, Collectivités Territoriales, Fonction Publique Hospitalière) et privés que le dispositif d’emploi accompagné envisage de mobiliser sur le territoire considéré,
* de sa démarche de sensibilisation auprès de nouvelles entreprises/administrations susceptibles de recruter des travailleurs handicapés.

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

* les effectifs, leur qualification et les compétences mobilisées,
* l'organisation retenue pour assurer un accompagnement effectif à la fois 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 précisera les modalités d’échanges d’informations entre les différents acteurs du dispositif afin de capitaliser l’évaluation de la situation des bénéficiaires, leurs besoins et leur suivi.

* 1. **Les prestations et activités à mettre en œuvre :**

Le dossier de candidature comprendra impérativement :

* la **description des activités et des prestations de soutien à l’insertion professionnelle et des prestations d’accompagnement médico-social proposées**. Ces activités et prestations devront être adaptées aux besoins du travailleur handicapé et couvrir toutes les périodes durant lesquelles l’accompagnement est nécessaire. Cet accompagnement comporte au moins les quatre modules suivants :

a) L’évaluation de la situation du travailleur handicapé, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que, le cas échéant, des besoins de l’employeur ;

b) La détermination du projet professionnel et l’aide à sa réalisation, en vue de l’insertion dans l’emploi en milieu ordinaire de travail dans les meilleurs délais ;

c) L’assistance du bénéficiaire dans sa recherche d’emploi en lien avec les entreprises susceptibles de le recruter ;

d) L’accompagnement dans l’emploi afin de sécuriser le parcours professionnel du travailleur handicapé en facilitant notamment l’accès à la formation et aux bilans de compétences, incluant si nécessaire une intermédiation entre la personne handicapée et son employeur, ainsi que des modalités d’adaptation ou d’aménagement de l’environnement de travail aux besoins de la personne handicapée, en lien notamment avec les acteurs de l’entreprise, notamment le médecin de travail ;

* la **description de la nature des activités et des prestations visant à répondre aux besoins des employeurs**, pouvant inclure l’appui ponctuel du référent emploi accompagné de la personne handicapée pour prévenir ou pallier les difficultés rencontrées dans l’exercice des missions confiées au travailleur handicapé, pour s’assurer des modalités d’adaptation au collectif de travail notamment par la sensibilisation et la formation des équipes de travail, pour évaluer et adapter le poste et l’environnement de travail, ainsi que pour faciliter la gestion des compétences et le parcours du travailleur handicapé en lien avec les acteurs de l’entreprise dont le médecin du travail.
  1. **Modalités d’admission et de sortie du dispositif**
* **Modalités d’admission au sein du 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 et dont la mise en œuvre suppose l’accord du bénéficiaire.

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

En tant que de besoin et dans des proportions limitées ne remettant pas en cause la délivrance d’une prestation d’accompagnement complète et l’économie générale du dispositif d’emploi accompagné, une évaluation préliminaire, du type de l’évaluation de l’employabilité de potentiel emploi peut être réalisée, à la demande du travailleur handicapé ou de la maison départementale des personnes handicapée 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 .

Le candidat décrira les modalités d’admission dans le dispositif d’emploi accompagné : chronologie et procédure, données recueillies en lien avec les établissements du secteur protégé, mode de collecte de l’information, outils et personnels mobilisés, etc…

Quant à l’évaluation préliminaire, celle-ci ne devra être réalisée qu’en tant que de besoins ainsi qu’en articulation étroite avec les services de la MDPH en charge de l’évaluation pluridisciplinaire.

* **Durée de l’accompagnement et modalités de sortie**

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

Le candidat s’attachera donc à décrire les modalités de sortie du dispositif : critères de sortie du dispositif, chronologie et procédure, outils et personnels mobilisés, modalités de suivi des usagers à la fin de l’accompagnement, modalités de réadmission au sein du dispositif le cas échéant.

* 1. **Qualité de l’accompagnement**

Le candidat veillera à présenter un **avant-projet spécifique au dispositif** **d’emploi d’accompagné** dans lequel il définira des objectifs en matière de qualité des prestations proposées. Il décrira synthétiquement l’histoire et le projet de l’organisme gestionnaire, les missions dévolues au dispositif, le public accueilli et les dynamiques spécifiques de parcours, la place de l’entourage, les caractéristiques générales de l’accompagnement et les prestations susceptibles d’être mises en œuvres (cf. infra) de même que les principes d’intervention, les professionnels et les compétences mobilisées ainsi que les objectifs prévisionnels d’évolution, et de développement dudit dispositif.

Le candidat sera notamment attentif à ce que le projet de l’unité et les prestations proposées soient en adéquation avec les préconisations issues des recommandations de bonnes pratiques de l’ANESM sur la prise en charge du handicap. Il devra garantir plus globalement la promotion de la bientraitance en application de la réglementation applicable ainsi que des recommandations *ad hoc* de l’ANESM.

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. Cette convention devra comporter un **projet d’accompagnement individuel propre à chaque usager** pris en charge dans le cadre du dispositif d’emploi accompagné. Ce projet sera différent dans ses modalités, dans sa temporalité et dans ses ambitions en fonction des besoins du travailleur handicapé. En tout état de cause, le candidat décrira les modalités de conception, de conduite et d’évaluation du projet personnalisé d’accompagnement dont les modalités auront été définies dans le cadre de la convention individuelle d’accompagnement.

Le porteur sera également attentif à **associer les familles et/ou les aidants** dans l’accompagnement et le projet professionnel du bénéficiaire, en accord avec ce dernier. Cet accompagnement pourra prendre la forme de formation ou de sensibilisation des familles et /ou des aidants.

**4.** **Ressources Humaines**

* 1. **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 ETP par qualification et emploi (salariés, mises à disposition éventuelles, libéraux, intervenants extérieurs,…) ;
* un organigramme prévisionnel distinguant le personnel actuel du porteur et le personnel supplémentaire affecté au dispositif d’emploi accompagné ;
* les niveaux initiaux de qualification du personnel ;
* les projets de fiches de poste ;
* les dispositions salariales applicables au personnel (convention collective le cas échéant).
  1. **Projet de plan de formation continue**

Un projet de plan de formation prévisionnel des professionnels sur une durée de 3 sera fourni à l’appui du projet. Il sera adapté aux particularités des missions du dispositif et aux spécificités de chaque handicap - cf. handicaps ciblés supra.

1. **Droit des usagers**

Le candidat veillera au respect du droit des usagers par l’intermédiaire d’outils de préservation de leurs droits compatibles avec la catégorie juridique dont relève le porteur et adaptés à chaque type de bénéficiaire.

A cette fin, le projet comportera une présentation des documents garantissant l’effectivité des droits des usagers ainsi que de leurs modalités de mise en œuvre.

Le cas échéant s’agissant d’un ESMS porteur, devront donc être transmis des projets d’outils spécifiques à un dispositif d’emploi accompagné :

- un livret d’accueil ;

- un règlement de fonctionnement.

1. **Ouverture du dispositif et activité prévisionnelle**

Le candidat devra assurer la prise en charge des usagers sur une plage horaire la plus large possible et sur la base d’une ouverture annuelle optimisée, adaptée aux spécificités de chaque personne accompagnée.

L’activité de chaque dispositif d’emploi accompagné devra faire l’objet d’une description prévisionnelle.

Ainsi, le candidat précisera :

* le nombre de jours d’activité par an ;
* le nombre prévisionnel d’interventions;
* le nombre d’usagers qu’il s’engage à accompagner annuellement *à minima* ;
* la typologie des principales prestations réalisées ;
* la durée moyenne prévisionnelle d’accompagnement de chaque usager et le temps d’intervention annuel consacré à chaque usager.

Une étude des besoins préalable pourra être réalisée à l’appui de l’estimation de cette activité prévisionnelle.

**7. Partenariats et coopérations**

Le candidat présentera l’ensemble des entreprises et des administrations avec lesquelles la personne morale gestionnaire du dispositif d’emploi accompagné envisage d’intervenir sur le territoire considéré ainsi que sa démarche de sensibilisation auprès de nouvelles entreprises et/ou administrations susceptibles de recruter des travailleurs handicapés ou d’avoir des personnes en situation de handicap déjà en emploi et dont la situation justifierait qu’il soit opportun de les rendre bénéficiaires d’un dispositif d’emploi accompagné.

Dès lors, le candidat précisera les modalités de partenariat qu’il envisage de développer avec :

* les acteurs du secteur médico-social ;
* Les centres de ressources Autisme Nord Pas de Calais et Picardie
* Le centre de ressources Handicap Psychique HDF
* les acteurs du Service public de l’emploi ;
* tout autre acteur susceptible de répondre aux besoins des personnes handicapées et de s’inscrire dans les objectifs du projet du candidat.

Le candidat veillera à s’inscrire dans une démarche de réseau, notamment avec les différents acteurs intervenant dans le cadre du Plan Régional d’Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH).

L’articulation avec la mise en œuvre des Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS) financées par l’AGEFIPH et le FIPHFP sera recherchée. Ces prestations permettent aux travailleurs handicapés ayant des restrictions d'aptitude à l'emploi, notifiées par le médecin du travail, de rechercher une solution de compensation en s'appuyant sur des prestataires experts sélectionnés.

Pour la prise en charge des adolescents et jeunes adultes dès 16 ans, le candidat sera attentif à mobiliser les acteurs intervenant dans le projet du jeune (SESSAD Pro, Impro, Ulis, etc…) de manière à favoriser un parcours sans rupture durant cette période charnière d’entrée dans la vie professionnelle.

Les partenariats obligatoires devront être décrits à l’appui de la (des) convention(s) de gestion devant être transmises (*cf.supra 3.2. le porteur de projet)*. Les autres partenariats spécifiquement engagés dans le cadre du dispositif d’emploi accompagné devront être précisés en joignant à l’appui du dossier tout élément d’information utile (lettres d’intention de coopération, pré-projet de conventions, etc…).

**8. Locaux et lieux d’intervention**

Le candidat veillera à garantir les conditions d’accessibilité aux locaux pour les personnes en situation de handicap.

Il précisera l’organisation et la structuration de l’espace au sein duquel seront réalisées les prestations d’accompagnement objets du présent appel à candidature. En tout état de cause, ces prestations devront être accomplies de manière à intervenir au plus proche du milieu de vie de la personne accompagnée (domicile, milieu protégé du travail, milieu ordinaire, etc…).

En cas d’utilisation de locaux comprenant notamment des bureaux, une mutualisation sera recherchée avec les locaux de la structure porteuse.

Par ailleurs, les modalités d’accueil des bénéficiaires devront être adaptées aux 4 étapes de la prise en charge de la personne handicapée à savoir :

* l'évaluation de la situation du bénéficiaire ;
* la détermination de son projet professionnel et l'aide à sa réalisation ;
* l'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi ;
* l'accompagnement dans l'emploi afin de sécuriser son parcours professionnel ; l’accès aux formations et bilans de compétence, modalités d’adaptation ou d’aménagement de l’environnement de travail...

**9 . Cohérence financière du projet**

En application de la convention nationale de cadrage du dispositif d’emploi accompagné du 21 mars 2017, les dispositifs d’Emploi Accompagné relèvent d’un cofinancement Etat / AGEFIPH – FIPHFP.

Le montant total de financement pour les territoires objets du présent appel à candidature s’élève, pour l’exercice 2019 à 421 671 € (dont 175 643 € au titre du financement Etat-programme 157 et 246 028 € au titre du financement FIPHFP-AGEFIPH)

Cette enveloppe sera décomposée comme suit :

**Pour le Département du Pas de Calais : 181 671 €** (dont 75 665.97 € au titre du financement Etat-programme 157 et 106 005,0 € au titre du financement FIPHFP-AGEFIPH)

**Pour le Département de la Somme : 120 000 €** (dont 49 980 € au titre du financement Etat-programme 157 et 70 020 € au titre du financement FIPHFP-AGEFIPH)

**Pour le Département de l’Aisne : 120 000 €** (dont 49 980 € au titre du financement Etat-programme 157 et 70 020 € au titre du financement FIPHFP-AGEFIPH)

Le financement ETAT/AGEFIPH – FIPHFP pourra être complété par un autofinancement du porteur ou une recherche de financements complémentaires. Cette mobilisation subséquente devra faire l’objet d’une description précise par le candidat.

La mutualisation de moyens - humains et matériels - avec la structure porteuse devra être précisée le cas échéant. Elle devra être clairement identifiée dans le projet de budget de fonctionnement présenté en année pleine.

Ce financement au titre de l’exercice 2019 pourra être abondé par les financeurs, ARS / FIPHFP et AGEFIPH en 2020 et 2021 eu égard au niveau d’atteinte des objectifs ainsi qu’à l’aune de la complétude des indicateurs d’activité définis en annexe 2 et pilotés par l’Ansa.

Compte tenu de ce qui précède, le dossier financier transmis par le candidat comportera *à minima* :

* le budget prévisionnel de fonctionnement en année pleine de chaque dispositif d’accompagnement sur la base du tableau annexé (annexe 3) ;
* l’activité prévisionnelle annuelle ; les investissements prévisionnels annuels (s’il y a lieu) ;
* Un engagement relatif au nombre de personnes accompagnées annuellement par type de handicap

En application des dispositions de l’article L. 5213-2-1, IV du code du travail, une convention de financement - dont le modèle a été fixé par arrêté des ministres chargés des affaires sociales et de l’emploi - ou un avenant au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM), sera conclu entre le gestionnaire, l'ARS, le FIPHFP et l’AGEFIPH.

**10. Délai de mise en œuvre**

La personne morale gestionnaire du dispositif présentera un calendrier prévisionnel de mise en œuvre du dispositif précisant les jalons clés et les délais pour accomplir les différentes étapes, à partir d’une mise en œuvre souhaitée **dans le courant du mois de décembre 2019.**

**11. Modalités d’évaluation et de suivi**

Un bilan annuel de l’activité du dispositif d’accompagnement sera *à minima* réalisé. A cette fin, le candidat décrira les modalités d’évaluation de la qualité du service rendu aux bénéficiaires. Dans cette perspective, il communiquera les critères et les indicateurs permettant de mesurer le niveau d’atteinte des objectifs, à la fois en termes qualitatifs et quantitatifs. Les indicateurs décrits en annexe 2 constituent ainsi un socle d’indicateurs relatifs à l’évaluation du dispositif d’emploi accompagné.

***Annexe 1 : contenu du dossier de candidature***

Le dossier de candidature 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…) ;
* présentation de l’activité du candidat à destination du public visé ;
* convention(s) de gestion

**2. Description des activités et prestations délivrées**

**3. 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.

1. **Qualité de l’accompagnement**

* avant-projet spécifique au dispositif d’emploi accompagné ;
* convention individuelle d’accompagnement

1. **Ressources humaines**

* 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 ;
* niveaux initiaux de qualification du personnel ;
* projets de fiches de poste ;
* dispositions salariales applicables au personnel (convention collective le cas échéant).
* plan de formation continue

**6. Droit des usagers**

* documents relatifs aux droits des usagers

1. **Ouverture du dispositif et activité prévisionnelle**

* calendrier prévisionnel du dispositif ;
* les bénéficiaires visés par le projet (type de public visé, profil des personnes ciblées, type de déficience, file active selon les profils concernés …)
* le(s) territoire(s) d’intervention du projet (couvert par le dispositif, en définissant le maillage territorial du projet déposé et en indiquant les permanences / antennes envisagées, s’il y a lieu)
* description de l’organisation prévue pour l’accompagnement du travailleur handicapé et de l’employeur
* description de l’activité et des prestations prévues :
  + nombre de jours d’activité par an ;
  + nombre prévisionnel d’interventions;
  + nombre d’usagers que le candidat s’engage à accompagner annuellement *à minima* ;
  + typologie des principales prestations réalisées ;
  + durée moyenne de prise en charge de chaque usager et le temps d’intervention annuel consacré à chaque usager.

**8. Partenariats et coopération**

* liste des partenaires amenés à intervenir ;
* modes de coopération prévus ;
* documents attestant des partenariats

**9. Locaux et lieux d’intervention**

* plan des locaux le cas échéant ;
* description des modalités d’intervention dans les lieux d’accueil des bénéficiaires.

**10. Dossier financier**

* présentation du budget prévisionnel de fonctionnement en année pleine du dispositif (annexe 3) ;
* indications relatives aux crédits redéployés ainsi qu’aux mutualisations de moyens envisagées ;
* programme d’investissement éventuel s’il y’a lieu.

**11. Calendrier de mise en œuvre :**

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

**12. Evaluation et suivi :**

* modalités d’évaluation et de suivi ;
* indicateurs qualitatifs et quantitatifs de l’annexe 2 ;
* autres indicateurs d’évaluation de la qualité du service rendu aux bénéficiaires le cas échéant.

1. www.euse.org [↑](#footnote-ref-1)
2. Cf. par exemple Rapport Mestrallet, *Mobiliser les acteurs économiques en faveur de l’emploi et de l’emploi des jeunes* – 5 priorités – 150 propositions, FACE, avril 2014. [↑](#footnote-ref-2)
3. Groupement de priorité de santé emploi, synthèse de l’étude d’opportunité de l’emploi accompagné avec le soutien de la CNSA, [↑](#footnote-ref-3)
4. INSEE,  enquête HID (Handicap Incapacité Dépendance), Volet complémentaire à l’enquête Emploi 2007 et 2011 [↑](#footnote-ref-4)
5. Groupement de priorité de santé emploi, synthèse de l’étude d’opportunité de l’emploi accompagné avec le soutien de la CNSA, [↑](#footnote-ref-5)
6. Etablissements et Services d’Aide par le travail, Etablissements et services de réadaptation, de pré-orientation et de rééducation professionnelle ; [↑](#footnote-ref-6)
7. Etablissements et Services médico-sociaux pour personnes adultes (FAM, MAS, SAMSAH, etc...) ; [↑](#footnote-ref-7)
8. Etablissements ou services prenant en charge habituellement, y compris au titre de la prévention, des mineurs et des majeurs de moins de vingt et un ans relevant des articles L. 221-1, L. 222-3 et L. 222-5 ; [↑](#footnote-ref-8)
9. Etablissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation ; [↑](#footnote-ref-9)