|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |

****

**CAHIER DES CHARGES**

**POUR LE DEVELOPPEMENT D’UN DISPOSITIF D’EMPLOI ACCOMPAGNE DANS LE DEPARTEMENT DU VAL D’OISE**

**Autorités responsables de l’avis d’appel à manifestation d’intérêt :**

**Le Directeur général de l’Agence Régionale de Santé Ile-de-France**

**35 rue de la Gare**

**75019 Paris**

**Date de publication de l’avis d’appel à candidatures : 16 juillet 2019**

**Date limite de dépôt des candidatures : 30 septembre 2019**

**Agence Régionale de Santé**

35 rue de la Gare

75935 PARIS cedex

 www.ars.iledefrance.sante.fr

# CONTEXTE

## Contexte réglementaire

L’article L. 5213-2-1 du code du travail, créé par l’article 52 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels 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 cadre réglementaire de l’emploi accompagné a été institué par le 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, entré en vigueur le 1er janvier 2017 et modifié par le décret n° 2017-473 du 3 avril 2017. Ces dispositions ont été codifiées aux articles D. 5213-88 et suivants du code du travail.

## La mise en œuvre de l’emploi accompagné a été précisée par la circulaire interministérielle 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 et l’instruction ministérielle du 14 février 2018 relative aux modalités de mise en œuvre du dispositif d’emploi accompagné prévu par le décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 modifié.

Un « guide pratique de l’emploi accompagné » a été publié le 17 avril 2018, fruit de la collaboration entre la DGCS (Direction générale de la cohésion sociale), la DGEFP (Direction générale à l’emploi et à la formation professionnelle), la CNSA (Caisse nationale de solidarité pour l’autonomie), l’AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées), le FIPHFP (Fonds d’insertion pour les personnes handicapées), le CFEA (Collectif France Emploi accompagné) et l’ANSA (Agence nouvelle des solidarités actives).

Ces textes prévoient le financement des dispositifs d’emploi accompagné par plusieurs organismes publics à l’issue d’un appel à candidatures piloté par les ARS. Les partenaires impliqués sont : la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), l’Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH), le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Le dispositif d’emploi accompagné est mobilisé en complémentarité et enarticulation des services, aides et prestations existants pour l’emploi des personnes handicapées sur les territoiresdesquels ils sont implantés (actions des OPS Cap Emploi, de l’AGEFIPH…) : l’emploi accompagné est un dispositif de droit commun, dont les financements viennent compléter les financements existants et ne s’y substituent pas.

Dans le cas où la personne morale gestionnaire souhaiterait mobiliser ces financements existants en complément de son accompagnement en Emploi accompagné, elle devra préalablement se rapprocher de la Délégation Régionale AGEFIPH concernée ou du Délégué Territorial Handicap (DTH) du FIPHFP pour les prestations mobilisées dans le cadre de la convention de coopération des deux Fonds. Les autres prestations du FIPHFP (décrites dans son catalogue des interventions sur www.fiphfp.fr) sont mobilisables directement par l’employeur public via la prescription du médecin de prévention : dans ce cas, la personne morale gestionnaire devra se rapprocher directement du référent handicap ou du médecin de prévention de l’employeur public pour qu’il mobilise les aides complémentaires.

L’ensemble s’inscritdans le cadre du plan régional d’insertion des travailleurs handicapés (PRITH) d’Ile-de-France défini à l’article L.5211-5 du code du travail.

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.

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

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

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 réalisé par un conseiller dédié concerne autant le salarié que son employeur. Il doit ainsi permettre l’insertion des travailleurs en situation de handicap, d’accéder et de se maintenir dans l’emploi rémunéré sur le marché du travail.

## Contexte régional et départemental

### Un déploiement important en 2017  et 2018

L’emploi accompagné a été lancé en région Ile-de-France en 2017, sur la base du cahier des charges et des crédits nationaux délégués.

En 2018, grâce à un effort financier partagé de l’Agence régionale de santé Ile de France, via son fonds d’intervention régional, et des fonds propres à la délégation régionale Ile-de-France de l’AGEFIPH, les dispositifs existants ont pu être renforcés et de nouveaux dispositifs créés, permettant de totaliser à 625 parcours l’offre régionale d’emploi accompagné.

Ces dispositifs se répartissent ainsi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Dispositif | Nombre de parcours |
| 75 | REGAIN | 60 |
| ENTRAIDE VIVRE | 20 |
| SPASM /ASEI | 65 |
| LADAPT 75 | 40 |
|  Total  | 185 |
| 77 | COS | 28 |
| UGECAMIF | 20 |
|  Total | 48 |
| 78 | IHY | 20 |
| ŒUVRE FALRET 78 | 25 |
|  Total | 45 |
| 91 | ACCESYL | 40 |
| Hanploi et moi 91 | 34 |
|   Total | 74 |
| 92 | LADAPT 92 | 70 |
| Hanploi et moi 92 | 34 |
|   Total | 104 |
| 93 | REGAIN/IRIS MESSIDOR | 50 |
| ŒUVRE FALRET 93 | 25 |
|   Total | 75 |
| 94 | ENTRAIDE VIVRE | 20 |
| Hanploi et moi 94 | 34 |
|   Total | 54 |
| 95 | LADAPT 95 | 40 |
|   Total | 40 |
| Total |   Total | 625 |

Dans le cadre de la stratégie nationale pour l’autisme au sein des troubles du neuro-développement, des mesures nouvelles ont été déléguées, ce qui permettra de renforcer encore le nombre de parcours possibles.

Le Service Public de l’Emploi est partie aux conventions de gestion des dispositifs.

### Une animation territoriale renforcée

La mise en œuvre des dispositifs est effective et se poursuit en lien avec les partenaires de territoire.

Afin de suivre au plus près le déploiement des dispositifs, des comités de coordination territoriaux des dispositifs ont été installés. Ils sont composés des commanditaires (ARS, DIRECCTE, AGEFIPH, FIPHFP), niveau régional et départemental s’il y a lieu, des dispositifs du territoire, du service public de l’emploi et des MDPH.

La fiche action décrivant leurs missions figure en annexe de ce cahier des charges.

### Des besoins encore à couvrir dans le Val d’Oise

Le Val d’Oise, comme le démontrent les chiffres ci-dessus, est le département actuellement le moins doté en nombre de parcours.

L’objectif de cet appel à candidatures est donc de renforcer cette offre, en articulation avec le porteur de dispositif déjà installé.

# CARACTERISTIQUES DU PROJET

## Le public visé

* **Public concerné**

En application de l’article D. 5213-89 du code du travail, le dispositif d’emploi accompagné bénéficie :

* dès l’âge de 16 ans, aux travailleurs handicapés, bénéficiant d’une orientation en milieu ordinaire de la CDAPH, suivants :
	+ Les travailleurs handicapés bénéficiant d’une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés ayant un projet d’insertion en milieu ordinaire de travail ;
	+ Les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d’aide par le travail mentionné au 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.
* et à l’employeur public et privé.

La concertation menée avec les MDPH en 2048 suite au premier appel à candidatures a fait émerger la volonté de dépasser la seule base d’un trouble ou d’une déficience afin de définir les critères déterminant la nécessité d’un accompagnement par un dispositif d’emploi accompagné pour une personne, appuyés sur le dossier technique CNSA de mars 2018 « Précisions sur les critères d’éligibilité et le processus de notification d’un accompagnement par un dispositif d’emploi accompagné ».

Ces différents critères identifiés comme des freins à l’emploi, résultant d’un trouble initial ou d’une déficience, permettent d’établir un profil de personne pour lequel l’emploi accompagné est nécessaire et mobilisable, sur la base desquelles les CDAPH émettront une notification. Les personnes morales gestionnaires candidates peuvent ainsi en déterminer un public-cible ou s’adresser à toutes les personnes en situation de handicap concernées.

|  |
| --- |
| L’évaluation des limitations pour accéder ou se maintenir à l’emploi pour la personne en situation de handicap permet l’orientation vers le dispositif emploi accompagné. Ces limitations peuvent se regrouper en trois catégories : * la distance à l’emploi : le dispositif s’adresse naturellement à des personnes éloignées de l’emploi qui ne trouvent pas de réponse à leurs besoins dans l’offre existante, mais qui doivent s’inscrire dans une démarche d’accès, de retour ou de maintien à l’emploi (« ayant un projet d’insertion en milieu ordinaire »).

L’éloignement de l’emploi peut s’apprécier en tenant compte de différents critères, par exemple une personne en emploi souvent  en arrêt maladie ou une personne en recherche d’emploi, qui répète  les échecs  d’insertion (rupture de la période d’essai, emplois uniquement en contrat à durée déterminée, emplois précaires, intérims, licenciée pour inaptitude…)* le parcours d’accompagnement à l’insertion professionnelle déjà mis en place : avant de décider d’une orientation vers un dispositif d’emploi accompagné il est important de s’assurer que les mesures d’insertion professionnelle de droit commun déjà mises en place ont été insuffisantes ou inefficaces. Ce critère de parcours d’accompagnement se justifie aussi au sens de l’article L5213-2-1 du Code du travail qui indique que « *le dispositif d’emploi accompagné est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants* ». Ainsi, une personne dont les besoins peuvent être compensés par les conditions d’une prestation ponctuelle spécifique (PPS) ne devra pas être orientée vers un dispositif d’emploi accompagné.
* l’importance des limitations d’activités impactant l’accès et le maintien dans l’emploi : le conseiller en emploi accompagné vient aider la personne à mettre en œuvre des moyens de compensations nécessaires du fait d’une limitation durable des habilités sociales nécessaires à l’accès, au maintien et à l’évolution de la personne dans l’emploi. Les limitations d’activités repérées par les MDPH et considérées comme impactantes sont :
	+ la relation aux autres : agitation, changement de comportement,  attitudes de retrait/rupture,  rejet des normes sociales,  absences répétées, présentation, ponctualité, relations avec les collègues – l’encadrement.
	+ la communication : manque de cohérence, de logique, timidité excessive, capacité à demander de l’aide, à prendre la parole, s’adresser aux autres
	+ les déplacements : difficultés pour s’orienter dans le temps et/ou l’espace, ou angoisses limitant les déplacements, peur des transports en commun…
	+ l’apprentissage ou l’application des savoirs faire : lenteur dans l’exécution ou la compréhension des tâches, dans la réflexion, manque de mémorisation, problèmes d’attention,  ralentissements cognitifs, manque de prise d’initiative, respect des règles de sécurité, qualité d’exécution, l’autonomie de la personne étant néanmoins conservée.
 |

Le projet devra préciser le profil des personnes ciblées, s’il y a lieu (milieu de scolarisation, public ESAT…) ainsi que le nombre prévisionnel de parcours du dispositif (se définissant comme le nombre maximum de personnes pouvant être prises en charge à un moment donné sur les quatre modules), différent de la file active prévisionnelle (nombre total de personnes suivies sur l’année).

## Le territoire d’intervention

Le territoire d’intervention visé est le Val d’Oise, en articulation avec le dispositif déjà en fonctionnement.

Les personnes morales gestionnaires porteuses (ESMS ou autres organismes signataires de la convention de gestion) de projets d’emploi accompagné devront être implantées en Ile-de-France. Le candidat précisera dans son dossier de candidature le territoire précis d’intervention envisagé, qui sera apprécié au regard du besoin de couverture départementale.

## Qualités et conditions requises pour être personne morale gestionnaire d’un projet d’emploi accompagné

La personne morale gestionnaire peut être :

* Soit un ESAT, CRP/CPO, SAVS ou SAMSAH, foyers (dont FAM), MAS ayant conclu une convention de gestion avec un opérateur du service public de l’emploi (Pôle emploi, organisme de placement spécialisé Cap emploi ou Mission locale).
* Soit un autre organisme (dont les établissements et services médico-sociaux accompagnant des jeunes en situation de handicap (SESSAD, ITEP, IME, ASE (Aide Sociale à l’Enfance)) qui a conclu une convention de gestion les ESMS énumérés ci-dessus ET un opérateur du SPE (Pôle emploi, organisme de placement spécialisé Cap emploi ou Mission locale).

Tout organisme bénéficiant d’une personnalité morale peut être désigné gestionnaire d’un dispositif d’emploi accompagné mais devra avoir établi une convention de gestion avec un ESAT, CRP/CPO, SAVS ou SAMSAH ET un opérateur du SPE.

Un organisme de placement spécialisé (OPS) ne peut pas être porteur d’un dispositif d’Emploi accompagné en tant qu’OPS puisque les OPS-Cap emploi sont opérateurs du SPE. Les structures porteuses des Cap emploi peuvent en revanche également porter un dispositif d’emploi accompagné mais elles doivent conventionner avec un acteur du SPE.

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.

## Le budget du projet

Les modélisations effectuées au niveau national, à partir des dispositifs innovants repérés dans le cadre du plan d’aide à l’adaptation du secteur du travail protégé en matière d’accompagnement vers et dans l’emploi, indiquent que le coût de l’accompagnement d’un travailleur handicapé se situe dans une échelle se situant entre un minimum de 7500 € et un maximum de 8300 € environ pour douze mois d’accompagnement en fonction du profil du public et des prestations délivrées.

Les projets proposés ne pourront pas dépasser ce plafond.

Le budget retenu pour ce développement de l’emploi accompagné pour le Val d’Oise s’élève à un budget total- plafond de 265 000 €.

Ce nouvel appel à candidature sera co-financé par des crédits FIR (fonds d’intervention régional) ARS, provenant de crédits nationaux dédiés et/ou du FIR propre à l’ARS Ile-de-France, et par l’AGEFIPH/FIPHFP.

Le projet présenté comportera un budget prévisionnel annuel et indiquera un coût moyen-repère par travailleur handicapé suivi, établi pour chaque module d’accompagnement.

## Calendrier et capacité de mise en œuvre

Le dossier devra préciser le calendrier de déploiement du dispositif avec un début de mise en œuvre attendue pour la fin d’année 2019.

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

# MODALITES D’ACCOMPAGNEMENT ET DE MISE EN OEUVRE DU DISPOSITIF

## Contenu du projet

Chaque candidat devra présenter un projet comportant les points suivants :

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

1. 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 ;
2. 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 ;
3. l’assistance du bénéficiaire dans sa recherche d’emploi en lien avec les entreprises susceptibles de le recruter ;
4. l’accompagnement dans l’emploi afin de sécuriser le parcours professionnel du travailleur handicapé en facilitant notamment l’accès à la formation et aux bilans de compétences, incluant si nécessaire une intermédiation entre la personne handicapée et son employeur, ainsi que des modalités d’adaptation ou d’aménagement de l’environnement de travail aux besoins de la personne handicapée, en lien notamment avec les acteurs de l’entreprise, notamment le médecin de travail ;

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

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

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

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

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

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 MDPH dont il relève, afin de déterminer si, au regard de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que des besoins de l’employeur, l’intéressé peut entrer dans le dispositif.

L’accompagnement doit pouvoir perdurer dans le temps, selon les besoins des personnes accompagnées pour une intensité généralement dégressive en fonction des besoins concrets du salarié et de l’employeur… Néanmoins, il doit pouvoir intervenir à tout moment de manière à répondre ponctuellement à des situations difficiles (évolution des troubles, de l’environnement de travail ...).

## Caractéristiques méthodologiques[[1]](#footnote-1)

### L’accompagnement

* Un référent unique

Dans le modèle de l’emploi accompagné, l’accompagnement repose sur un intervenant unique auprès de la personne et de l’employeur, le conseiller en emploi accompagné.

* La fréquence et durée des rencontres

L’évaluation des capacités du candidat au travail a lieu dans la durée, ce qui permet d’apprécier la dynamique de la progression. Tant que le processus n’est pas achevé, le conseiller en emploi accompagné offre un soutien individualisé et un accompagnement continu ~~mais~~ autant que de besoin. En moyenne, la fréquence des contacts est hebdomadaire mais le rythme des rencontres peut augmenter ou diminuer en fonction des besoins de la personne. Les rencontres s’effectuent majoritairement au local du dispositif ou sur le lieu de travail, au domicile ou sur tout autre lieu à la convenance de la personne. A titre de repères, l’évaluation proposée dans le cadre de la loi propose de se baser sur une typologie simple « d’intensité » de l’accompagnement selon 4 niveaux :

* Accompagnement intensif : plus de 12h/mois
* Accompagnement régulier : de 8 à 12h/mois
* Accompagnement de suivi : de 2 à 8 h/mois
* Accompagnement de veille : moins de 2h/mois
* Un Accompagnement « entre emploi »

Le conseiller en emploi accompagné travaille dans une logique de parcours. Il exerce une mission d’appui dans le cas où la personne viendrait à quitter son emploi (licenciement, désir d’évolution, nouveau projet…). Cet appui se prolonge jusqu’à ce que la personne accompagnée retrouve un nouvel emploi. Le conseiller accompagne la personne dans son nouveau projet professionnel et sa nouvelle recherche d’emploi.

* L’importance de temps d’échanges collectifs

Il convient d’être attentif sur la question du temps consacré au partage d’expérience entre les professionnels.

* L’apport des ateliers entre personnes accompagnées

L’expérience démontre l’importance de temps d’échanges entre les personnes accompagnées dans les phases de préparation à l’emploi et de recherche d’emploi.

### Les conseillers en emploi accompagné

Les personnes morales gestionnaires de dispositifs d’emploi accompagné doivent être attentives aux profils des conseillers : ils sont issus de formations variées, de la formation en travail social à des formations universitaires générales ou encore commerciales et bénéficient d’une double culture sur le champ du handicap et du monde de l’entreprise.

## Organisation et fonctionnement

Dans le cadre de sa réponse, la personne morale gestionnaire devra détailler son organisation et les ressources additionnelles (par rapport à son fonctionnement antérieur à la mise œuvre du dispositif) affectées au projet (horaires, ressources humaines, nombre et nature des ETP, mutualisations …).

Le profil des personnes dédiées à l’accompagnement des travailleurs handicapés devra être précisé (fiches de poste et curriculum vitae, éventuellement).

Il devra par ailleurs détailler les conditions matérielles et logistiques de fonctionnement du dispositif (locaux, véhicules, matériel…).

Les modalités de gestion et de management de l’équipe-projet devront être précisées, ainsi que les modalités d’articulation et de concertation avec les autres organismes parties de la convention de gestion

## Modalités de conventionnement

### La convention de gestion

Les modalités de contractualisation entre les opérateurs et services du dispositif d’emploi accompagné sont établies par la voie d’une convention de gestion dont le modèle est défini par défini par l’arrêté du 23 novembre 2017 relatif aux modèles de conventions de gestion des dispositifs d'emploi accompagné et de financement mentionnées aux III et IV de l'article L. 5313-2-1 du code du travail.

La convention de gestion doit être produite avec le dossier de candidature. Elle est :

* bipartite dans le cas d’un conventionnement entre les ESMS mentionnés au II.C et le service public de l’emploi.
* tripartite dans le cas d’un conventionnement entre « tout autre organisme », les ESMS précités et le service public de l’emploi.

La convention détaillera les caractéristiques de la personne morale gestionnaire, et des partenaires avec qui elle conventionne.

Elle 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.
* et toutes autres formes d’engagements : 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.

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

### La convention de financement

Une convention de financement sera établie entre la personne morale gestionnaire, le Directeur général de l’ARS Ile-de-France, le FIPHFP et l’AGEFIPH (le modèle en est défini par l’arrêté du 23 novembre 2017 relatif aux modèles de conventions de gestion des dispositifs d'emploi accompagné et de financement mentionnées aux III et IV de l'article L. 5313-2-1 du code du travail ).

### La convention avec la MDPH

Les dispositifs d’emploi accompagné sélectionnés dans le cadre des premier appel à candidatures ont pour certains conventionné avec les MDPH de leur territoire. Si ce conventionnement ne comporte pas de caractère réglementaire obligatoire, il pourra intervenir en fonction de l’organisation propre aux territoires et des demandes des commanditaires. Ces conventions pourront être co-signées avec les commanditaires, le cas échéant.

## Les coopérations et partenariats

Deux principes fondamentaux doivent être intégrés dans les projets proposés :

* un principe de subsidiarité devant garantir que les ESMS ne se substituent pas aux missions et compétences des partenaires de droit commun (notamment CAP EMPLOI).
* un principe de transversalité générateur de liens entre le champ médico-social et le champ de l’insertion professionnelle (échange d’information, liens avec les autres dispositifs existants tels que les ESAT hors les murs…).

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

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

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

## Evaluation, suivi et pilotage

Les indicateurs de suivi et d’évaluation seront définis conformément à un référentiel national en annexe de l’instruction du 14 février 2018 et seront remontés trimestriellement selon les consignes des commanditaires de cet appel à candidatures.

Les dispositifs d’emploi accompagné sélectionnés seront pilotés dans le cadre d’un comité de pilotage qui se réunira au moins à un rythme annuel, et dans celui d’un comité de coordination territorial, dont les missions sont décrites en annexe.

# Annexes

* Dossier-type de demande
* Tableau de financement



1. Telles qu’issues du « Guide pratique de l’emploi accompagné » du 17 avril 2018 [↑](#footnote-ref-1)