17 avril 2018

Guide pratique de l’emploi accompagné

Sommaire

Préambule **3**

Cadre général du dispositif d'emploi accompagné **5**

Les bénéficiaires de l'emploi accompagné 5

Les personnes morales gestionnaires du dispositif 6

Clauses minimales du cahier des charges de tout appel à candidature relatif au dispositif d'emploi accompagné 7

La procédure d'appel à candidature 8

Les formes et la durée de l'accompagnement du travailleur handicapé et de l'employeur 9

Caractéristiques méthodologiques de l'emploi accompagné 9

Modalités de financement 12

Rôle de la MDPH et de la CDAPH 12

Suivi et évaluation du dispositif 13

Questions/réponses **14**

La construction du cahier des charges 14

Les modalités de financement 15

Les personnes morales gestionnaires 17

Le rôle de la MDPH et de la CDAPH 20

Le suivi du dispositif 22

Annexes **23**

Annexe 1 : 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 23

Annexe 2 : 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 et décret n° 2017-473 du 3 avril 2017 25

Annexe 3 : 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 30

Annexe 4 : Exemple de convention individuelle d'accompagnement 38

Annexe 5 : Repères de coût (à titre indicatif) 41

Annexe 6 : La formalisation du parcours 43

Annexe 7 : Le suivi du dispositif d'emploi accompagné 44

Préambule

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. Pourtant, et bien que la loi du 11 février 2005 ait réaffirmé le principe de non-discrimination envers les personnes handicapées dans le domaine de l'emploi tout en renforçant par ailleurs l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, le taux de chômage des personnes handicapées est largement supérieur (24 %) à celui de l'ensemble de la population. Parmi elles, les personnes présentant un handicap psychique sont les plus touchées. Aujourd'hui, près de 2,4 millions de personnes en âge de travailler déclarent avoir une reconnaissance administrative de handicap. Seules 37 % d'entre elles occupent un emploi contre 65 % pour l'ensemble des 15-64 ans, et le taux de chômage des personnes handicapées est de 18 % soit près du double de l'ensemble de la population. Or, la demande d'accès à l'emploi de droit commun est forte parmi celles-ci, le travail constituant notamment un élément important de la reconnaissance sociale favorisant la réadaptation et l'inclusion sociale. Il est en conséquence nécessaire de développer des environnements professionnels adaptés aux besoins spécifiques de ces personnes, que ce soit en milieu ordinaire de travail ou en milieu de travail protégé et/ou adapté.

L'émergence de l'emploi accompagné en France et les efforts de modélisation du dispositif à partir des besoins constatés sur le terrain et des nombreuses expériences d'emploi accompagné présentes dans les autres pays européens ont été initiés en particulier par les associations du secteur du handicap. Elle s'est faite parallèlement à la volonté des pouvoirs publics de favoriser l'emploi en milieu ordinaire pour les personnes en situation de handicap.

Apparu dès les années 70 aux États-Unis, le concept d'emploi accompagné s'est construit autour de quelques critères qui le distinguent des méthodes traditionnelles d'insertion dans l'emploi, une approche individualisée en partant du projet professionnel de la personne et une mise en emploi rapide. Ce concept s'est ensuite répandu en Europe de manière informelle d'abord puis de manière plus structurée avec la création en 1993 de l'association EUSE (European Union of Supported Employment) qui assure la promotion du concept et entend harmoniser les pratiques au niveau européen. L'emploi accompagné entend être une réponse aux objectifs fixés par la Convention des Nations Unies relatives aux droits des personnes handicapées de 2006 qui dans son article 27 reconnaît le droit aux personnes handicapées au travail en milieu ordinaire.

Son développement en France se concrétise autour de 3 grands principes : un suivi de l'employeur et de l'employé, le caractère *a priori* indéterminé de la durée de l'accompagnement (en fonction des besoins de la personne handicapée et de son employeur), un accompagnement qui s'adresse à tout type de handicap :

- Ce qu'est l'Emploi accompagné :
  - L'emploi accompagné est un concept novateur dans le paysage actuel des dispositifs d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
  - Son objectif est de permettre un soutien des personnes handicapées et de leurs employeurs qui soit souple, adapté à leurs besoins, mobilisable à tout moment du parcours. Il s'agit ainsi d'assurer l'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi,
  - Il est fondé sur le principe du « Place and Train » : insérer d'abord, puis former et soutenir dans le cadre de l'activité de travail ;
- Ce que n'est pas l'Emploi accompagné :
  - La pérennisation d'une relation d'assistance,
  - Une simple technique de recherche (active) d'emploi,

- Un service de placement « musclé » de demandeurs d'emploi ayant des difficultés importantes d'accès à l'emploi,
- Un service apte à traiter les problèmes de tous ordres dans tous les domaines de la vie,
- Et surtout LA solution miracle pour tous les « cas difficiles » pour lesquels la prise en charge par les autres dispositifs d'aide à l'emploi a été inopérante.

☛ La place du dispositif dans le paysage.

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 précise que les personnes handicapées nécessitant **un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail**, en particulier les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail et ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail, peuvent bénéficier du dispositif d'emploi accompagné. **La spécificité du dispositif d'emploi accompagné réside dans la combinaison d'un accompagnement médico-social et d'un accompagnement à visée d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.**

La loi précise que le dispositif d'emploi accompagné est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants (Cap emploi, Pôle emploi, SAMETH, dispositifs locaux...). 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. L'emploi accompagné occupe une place nouvelle et spécifique dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, par rapport aux dispositifs existants. Il complète les offres existantes d'accompagnement proposées notamment par les structures relevant du service public de l'emploi pour des publics auxquels elles n'ont pas pu répondre. **Il convient 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.** La durée de l'accompagnement permet la mise en place progressive ou l'ajustement de soutiens complémentaires notamment médico-sociaux quand cela est nécessaire.

L'objectif de l'emploi accompagné 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

L'ensemble des **références juridiques** peut être consulté en annexe de ce guide. Au-delà de ce corpus de textes, différents **outils pratiques** (questions/réponses, modèle de convention de gestion) ont en outre été conçus en partenariat avec des représentants des associations de personnes handicapées, de MDPH et des établissements du secteur protégé. Ils sont également joints en annexe du présent guide.

Ce guide pratique a été réalisé au sein d'un groupe de travail national rassemblant : la DGCS, la DGEFP, la CNSA, le FIPHFP, l'Agefiph, le CFEA, des représentants de Cap Emploi, Pôle emploi, des ARS et des Direccte ainsi que des MDPH. Il a vocation à être actualisé, notamment par des questions formulées par les différents réseaux et qui pourraient compléter utilement la rubrique questions/réponses.

Cadre général du dispositif d'emploi accompagné

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

Des dispositifs d'emploi accompagné expérimentaux existent sur certains territoires et contribuent à la réalisation de cet objectif en proposant un accompagnement spécifique et adapté à la fois aux besoins et au projet de vie des travailleurs handicapés désireux de s'insérer ou de se maintenir durablement dans le milieu ordinaire de travail, et à leur employeur. Toutefois, contrairement à ce qui existe dans plusieurs pays européens, l'emploi accompagné ne disposait pas d'une base légale en France.

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

Le dispositif d'emploi accompagné est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants. 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.

L'orientation vers le dispositif d'emploi accompagné par la CDAPH en complément d'une décision d'orientation professionnelle offre la possibilité pour le travailleur handicapé d'un accompagnement médico-social et d'un accompagnement à visée d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Les bénéficiaires de l'emploi accompagné

Les services du dispositif d'emploi accompagné peuvent bénéficier à l'employeur et, dès l'âge de 16 ans, aux **travailleurs handicapés nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail et étant dans l'une des situations suivantes :**

- Travailleur handicapé bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- Travailleur handicapé accueilli 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 ;
- Travailleur handicapé en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontre des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable son insertion professionnelle.

Le dispositif d'emploi accompagné vient compléter les dispositifs existants, que ce soit sur le volet accès à l'emploi ou sur le volet maintien dans l'emploi. Il convient donc de repérer, parmi le public des travailleurs handicapés nécessitant un accompagnement médico-social, les personnes qui ne trouvent pas dans l'offre existante, une réponse adaptée à leur problématique.

Des expérimentations menées dans plusieurs territoires ont fait l'objet d'une évaluation (rapport étude Nexem/GPS emploi – février 2017 « Étude évaluative de 5 dispositifs d'emploi accompagné pour des personnes en situation de handicap psychique et mental »).

Ces expérimentations ont montré que le dispositif d'emploi accompagné correspond particulièrement aux situations requérant une intervention humaine et répond aux besoins des personnes présentant des difficultés de communication et d'interaction sociale. Ainsi, les personnes présentant des troubles psychiques, cognitifs, du spectre de l'autisme ou une déficience intellectuelle font partie des publics pour lesquels l'emploi accompagné apparait plus particulièrement adapté.

Les personnes morales gestionnaires du dispositif

Il convient de distinguer deux cas de figure :

- La personne morale gestionnaire est un ESAT, CRP/CPO, SAVS ou SAMSAH qui a conclu une convention de gestion avec un opérateur du service public de l'emploi (Pôle emploi, organisme de placement spécialisé Cap emploi-SAMETH ou mission locale) et en ce cas la convention de gestion est bipartite.
- La personne morale est un autre organisme (dont les établissements et services médico-sociaux accompagnant des jeunes handicapés, SESSAD, ITEP, IME, ASE – Aide sociale à l'Enfance) qui a conclu une convention de gestion avec un ESAT, CRP/CPO, SAVS ou SAMSAH ET un opérateur du SPE (Pôle emploi, organisme de placement spécialisé Cap emploi-SAMETH ou mission locale). En ce cas, la convention de gestion est tripartite.

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.

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-SAMETH 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.

Pour ce qui concerne les gestionnaires qui gèreraient à la fois des établissements pour adultes et des établissements pour enfants, la nature de la convention (bi ou tripartite) dépendra de la nature de l'établissement (adultes ou enfants) qui portera le dispositif d'emploi accompagné.

Clauses minimales du cahier des charges de tout appel à candidatures relatif au dispositif d'emploi accompagné

Conformément à l'article D. 5213-90 du Code du travail, ces clauses sont les suivantes :

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

- La convention de gestion liant les différents opérateurs et services partis au dispositif d'emploi accompagné candidat ;
- 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 (voir *infra*).

La procédure d'appel à candidatures

La procédure d'appel à candidature portée par l'ARS doit associer la Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), le FIPHFP et l'Agefiph.

La détermination des besoins territoriaux

Les ARS lancent les appels à candidatures sur la base d'un cahier des charges national prévu à l'article D. 5213-90 du code du travail. Ce cahier des charges pourra être adapté au regard des besoins régionaux. Néanmoins, il devra obligatoirement comporter *a minima* les clauses définies par le II de l'article D. 5213-90 du code du travail (voir *infra*).

Il convient donc de procéder à l'évaluation des besoins locaux en fonction des données propres à chaque territoire en matière d'accompagnement des travailleurs handicapés vers et dans l'emploi en milieu ordinaire en s'appuyant notamment sur les éléments de diagnostic figurant dans le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés et sur les besoins d'accompagnement spécifiques qu'il identifie. Cette évaluation porte en priorité sur la détermination des territoires à couvrir et sur les typologies des publics de travailleurs handicapés à accompagner. Celles-ci peuvent tout aussi bien se concevoir de manière large (par exemple : tout public) ou bien ne viser qu'un public particulier (par exemple : public jeune), ou encore ne s'attacher qu'à une catégorie de handicap (par exemple : le handicap psychique). Cette typologie est d'autant plus importante à définir en préalable à l'appel à candidatures qu'elle sera déterminante pour aider à la composition d'une offre en adéquation avec les besoins. Ainsi, par exemple, s'il ressort de l'évaluation préalable que le besoin d'accompagnement sur le territoire considéré concerne majoritairement un public jeune, il conviendra de le spécifier dans l'appel à candidatures.

Les dispositifs d'emploi accompagné s'inscrivant dans le cadre du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), le diagnostic des besoins peut être présenté dans ce cadre.

L'instruction des candidatures

Pour procéder à l'examen des dossiers, outre la conformité au cahier des charges, il convient de vérifier que le dispositif proposé s'articule avec l'ensemble des moyens mis en œuvre dans le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés.

À l'issue de la procédure, il convient d'informer la CDAPH de la ou des personnes morales gestionnaires de dispositif (s) d'emploi accompagné sélectionnée(s).

N. B. Il n'est pas nécessaire de lancer un nouvel appel à candidatures en 2018, sauf s'il est envisagé d'étendre l'emploi accompagné, que ce soit à d'autres publics ou sur un périmètre plus important, ce qui implique de choisir une nouvelle personne morale gestionnaire.

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

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

Ces quatre phases sont :

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

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

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

Caractéristiques méthodologiques de l'emploi accompagné

L'accompagnement

Un référent unique

Dans le modèle alternatif de l'emploi accompagné, l'accompagnement repose sur un intervenant unique, auprès de la personne et de l'employeur, le conseiller en emploi accompagné. Ceci permet ainsi d'éviter une division du travail complexifiant les différentes prises en charge.

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, ce qui ne signifie pas permanent, 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 service ou sur le lieu de travail, mais également au domicile ou encore sur tout autre lieu à la convenance de la personne.

À 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 12 h/mois
- Accompagnement régulier : de 8 à 12 h/mois
- Accompagnement de suivi : de 2 à 8 h/mois
- Accompagnement de veille : moins de 2 h/mois

L'accompagnement peut être régulier au début, passer dans une mode de suivi moins important ou devenir intensif de nouveau à certains moments, selon les besoins repérés, exprimés par la PH et son employeur. Il peut s'instaurer une veille dans les périodes pendant lesquelles tout se passe bien, mais l'essentiel est que le lien soit maintenu, même à distance, pour une sécurisation de la personne et de l'employeur. Il convient d'être particulièrement attentif sur ce qui est proposé concernant l'accompagnement dans l'emploi, car c'est véritablement sur cette phase que l'Emploi accompagné se distingue des autres dispositifs. L'entrée dans la phase de recherche d'emploi doit être rapide.

(Cf. en Annexe 5 quelques repères sur les coûts et les pondérations éventuelles à prendre en compte)

Un accompagnement « entre emplois »

Le conseiller en emploi accompagné travaille dans une logique de parcours. Le travail du conseiller ne s'arrête pas à la fin du contrat de travail de la personne accompagnée. 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. L'accompagnement s'arrête seulement si c'est le souhait de la personne ou si une structure plus adaptée au projet de la personne est en mesure de prendre le relais. Le conseiller accompagne la personne dans son nouveau projet professionnel et sa nouvelle recherche d'emploi.

(Cf. en Annexe 6 la formalisation du parcours)

L'importance de temps d'échanges collectif

L'autonomie demandée aux professionnels ne se fait pas aux dépens des temps d'échanges collectifs réguliers avec les autres professionnels du service sur les situations. Une recherche collective de solutions et de réponses aux demandes constitue un véritable atout. L'emploi du temps du service est structuré dans ce sens avec des temps d'échange et de réflexion sur les personnes accompagnées et des temps d'échange et de travail sur l'organisation. Il convient d'être attentif sur la question du temps consacré au partage d'expérience entre les professionnels, sur les situations compliquées, mais aussi pour permettre un *back-up* si le référent unique devait s'absenter.

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. La socialisation « hors emploi » et la « pair-aidance » sont des leviers importants à une bonne insertion professionnelle. De plus, ces temps permettent, le plus souvent, le renforcement de l'estime de soi et constituent une expérience de « vivre ensemble » pour un public marginalisé susceptible de faire apparaitre des atouts ou difficultés qui auraient été difficilement décelables lors d'entretiens individuels.

Ainsi, et même si ce n'est pas l'objet de l'emploi accompagné, qui reste avant tout un accompagnement individualisé de la personne, organiser de façon plus ponctuelle et sur des thématiques précises, des ateliers collectifs peut être un vrai « plus ».

Les conseillers en emploi accompagné

- Ils doivent venir du monde du travail ou en avoir une expérience significative, car il importe qu'ils connaissent le monde de l'entreprise (ses attentes, ses valeurs, ses codes).
- Les conseillers en emploi accompagné sont issus de formations variées, de la formation en travail social à des formations universitaires générales ou encore commerciales.
- Le point commun de ces professionnels est d'avoir une double culture, c'est-à-dire soit une formation de travailleur dans le champ du handicap avec une appétence vers le monde de l'entreprise au sens large (privé ou public), ou des professionnels avec un profil orienté vers le monde de l'entreprise et une appétence pour le domaine social.
- Ils consacrent une part significative de leur activité aux situations d'emploi et particulièrement en entreprises.

La promotion de l'autonomisation et de l'*empowerment* des personnes accompagnées

La différence certainement la plus profonde entre le modèle traditionnel du droit commun et le modèle de l'emploi accompagné réside dans l'organisation de l'accompagnement. Le modèle traditionnel de la réadaptation progressive au travail implique l'intervention d'une pluralité d'intervenants. Cette division du travail implique une organisation hiérarchique pour assurer la coordination de ces intervenants et superviser l'organisation complexe des différentes prises en charge.

À l'opposé, l'accompagnement sur mesure sous-entend une pratique nouvelle d'accompagnement des personnes basée sur le pouvoir d'agir. Cela nécessite une réelle autonomie de chaque professionnel dans son activité afin d'apporter des réponses innovantes et créatives aux personnes comme aux employeurs. Cette autonomie des professionnels doit être cultivée afin de transmettre cette capacité et cette compétence aux personnes accompagnées de décider et d'agir par elles-mêmes. La culture de l'« empowerment » (le pouvoir d'agir par soi-même) chez les personnes accompagnées est rendue possible par des conseillers eux-mêmes « empowered ».

La charge de travail/portefeuille

Le nombre de personnes accompagnées par le conseiller est généralement plafonné à 20, ce qui permet une vraie disponibilité pour un accompagnement réactif et intensif dans les phases délicates de l'insertion (recherche d'emploi, embauche, prise de poste…). De même, le conseiller se doit aussi d'être préventif (anticipation des évolutions du poste de travail ou de l'activité professionnelle, imaginer les évolutions de carrière possible ou reconversion).

Dans les profils et expériences proposés dans les candidatures, il convient donc d'être attentif sur l'autonomie des conseillers, leur créativité, leur compétence à travailler en réseau et plus particulièrement :

- pour favoriser l'accès à l'emploi : compétence à établir un lien de confiance et de collaboration avec les acteurs de l'entreprise, à savoir négocier pour optimiser l'emploi proposé et les compétences de la personne accompagnée (job développement) ;
- pour favoriser le maintien : la compétence cruciale est celle de pouvoir établir une relation de qualité avec le supérieur immédiat du travailleur, continuité et réactivité, bonne connaissance de l'entreprise, son engagement dans cette pratique et dans l'esprit du « soutien à l'emploi ».

Modalités de financement

Au titre de la participation de l'État, la loi de finances pour 2017 prévoit 5 M€ sur le programme 157 pour le lancement de ce dispositif d'emploi accompagné, dotation budgétaire également inscrite au titre du projet de loi de finances pour 2018.

En complément, l'article D. 5213-91 du code du travail prévoit la participation du Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés mentionné à l'article L. 5214-1 (l'Agefiph) et du Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique mentionné à l'article L. 323-8-6-1 (le FIPHFP) au financement des dispositifs d'emploi accompagné. À cet effet, la convention nationale entre l'État et ces deux fonds précise les modalités de la participation des fonds aux dispositifs d'emploi accompagné et prévoit pour 2017 le cofinancement des dispositifs d'emploi accompagné par les fonds d'insertion à hauteur de 2 M€ pour l'Agefiph et de 0,5 M€ pour le FIPHFP. Par conséquent, le financement global des dispositifs d'emploi accompagné s'élève à 7,5 M€ pour 2017, montant reconduit pour 2018. En outre, il est précisé que le FIPHFP a, dans le cadre de la convention nationale précitée, confié à l'Agefiph le suivi de la mobilisation de ses financements.

Pour ce qui concerne le nombre de travailleurs handicapés que ces crédits permettent d'accompagner vers et dans l'emploi dans le cadre d'un dispositif d'emploi accompagné, il est pertinent de replacer cette évaluation dans le cadre d'un parcours global d'accompagnement. Autrement dit, le besoin d'accompagnement peut-être fort en début de parcours (mobilisation importante des prestations du dispositif d'emploi accompagné) puis aller en s'atténuant. Dès lors, une gestion des crédits en termes de file active paraît la plus pertinente.

Cette file active devra en outre être pondérée selon la nature des handicaps concernés, tous les handicaps ne nécessitant pas la même forme d'accompagnement ni le même volume de prestations à mobiliser. En conséquence, le choix des publics fait en amont est déterminant pour le volume de la file active en question.

Rôle de la MDPH et de la CDAPH

Le rôle de la MDPH est important et son intervention se situe à différents niveaux du processus. Ceci implique pour la MDPH :

- de connaitre les spécificités du dispositif d'emploi accompagné du territoire (public cible, capacité d'accueil, organisation) et d'organiser le partenariat entre la MDPH et l'organisme gestionnaire, à l'aide d'une convention ;
- de traiter les demandes d'emploi accompagné formulées par les personnes handicapées ou de proposer l'emploi accompagné au détour de l'évaluation d'une situation. Ceci implique de mener le cas échéant, une évaluation préliminaire de la situation ;
- d'organiser le circuit de traitement de la demande ou de la proposition d'emploi accompagné jusqu'à la notification de décision d'admission de la CDAPH, possiblement en urgence si la situation le justifie.

L'évaluation de la situation de la personne handicapée est réalisée, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que le cas échéant, de la situation et des besoins de l'employeur. Une évaluation de la situation du demandeur en équipe pluridisciplinaire et en présence des partenaires du service public de l'emploi est préconisée. En complément et pour les besoins de cette évaluation, les ressources du dispositif d'emploi accompagné (premier module du dispositif), du FIPHFP et de l'AGEFIPH peuvent être mobilisées.

La décision de la CDAPH :

- comporte la désignation d'un dispositif d'emploi accompagné,
- est transmise à l'intéressé, au gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné aux fins de l'élaboration de la convention individuelle,
- est également transmise à l'employeur le cas échéant.

Suivi et évaluation du dispositif

Le décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 modifié insère dans le code du travail, différentes mesures réglementaires relatives aux modalités de mise en œuvre et au cahier des charges du dispositif d'emploi accompagné. L'article D.5213-90 nouveau du code du travail prévoit en son II-6° que le cahier des charges signé entre la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné, l'ARS et la Direccte, après consultation de l'Agefiph et du FIPHFP, comprend notamment « 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 élaboré selon les modalités précisées dans la convention prévue à l'article D. 5213-91 », c'est-à-dire la convention de financement. Celle-ci précise en son article 2 relatif aux modalités d'évaluation de la convention qu'une évaluation annuelle du dispositif est réalisée lors du dialogue de gestion *ad hoc* entre l'ARS, l'Agefiph, le FIPHFP et la personne morale gestionnaire selon un référentiel préétabli tenant compte des indicateurs.

La DGCS s'appuie sur l'Agence nouvelle des solidarités actives (ANSA) pour le suivi du dispositif.

Les structures gestionnaires devront remonter des informations *via* un outil unique qui centralisera l'ensemble des données au niveau national. Ainsi, chaque personne morale gestionnaire sélectionnée doit répondre, à trois questionnaires en ligne :

- Un questionnaire de suivi global de l'activité de la structure gestionnaire visant à mieux connaitre les moyens déployés et la montée en charge du dispositif. Ce questionnaire devra être renseigné par la structure tous les six mois ;
- Un questionnaire individuel de nouvelle entrée dans le dispositif à remplir par la structure pour chaque personne à son entrée dans le dispositif d'emploi accompagné. Ce questionnaire vise à mieux connaitre les publics bénéficiaires ;
- Un questionnaire de suivi individuel visant à suivre les parcours des bénéficiaires. Il devra être renseigné par la structure tous les six mois pour chaque personne accompagnée ou ayant quitté le dispositif.

Pour 2018, ces remontées d'informations seront réalisées au 31 mars 2018 (première remontée d'informations) et au 30 septembre 2018 (deuxième remontée d'informations). Les indicateurs retenus ainsi que le guide de saisie des questionnaires communiqués aux structures gestionnaires sont en annexe 7.

L'élaboration du **référentiel national d'évaluation** s'effectuera dans un cadre partenarial au sein d'un groupe de travail réunissant la DGCS, la DGEFP, l'Agefiph, le FIPHFP, la DARES, la DREES, la CNSA et l'ANSA ; il fera ensuite l'objet d'une présentation au sein du comité de pilotage pour un échange avec l'ensemble des partenaires avant d'être présenté devant la commission emploi du CNCPH.

Questions/réponses

La construction du cahier des charges

Q/ Quel degré de précision doit être apporté au cahier des charges régional ?

R/ Le décret du 27 décembre 2016 a fixé les grandes orientations : un dispositif d'emploi accompagné doit comporter les 4 modules mentionnés au 1° du II de l'article D. 5213-90 du code du travail. Les cahiers des charges doivent être adaptés en fonction des besoins régionaux. Leur précision porte sur le périmètre des territoires et des publics cibles, compte tenu des crédits.

Q/ Comment le coût d'accompagnement de 7 000/8 000 euros par personne a-t-il été estimé ?

R/ Les modélisations effectuées 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 fourchette comprise entre 7 500 € et 8 300 € par an. Sur cette base, les 7,5 M€ permettront d'accompagner (en file active) entre 900 et 1 000 travailleurs handicapés, étant entendu qu'il s'agit là d'une moyenne susceptible de varier selon les besoins en termes de prestations à mobiliser, elles-mêmes variables en fonction des publics cibles qui auront été définis dans le cahier des charges.

Q/ Peut-on choisir un coût minimum/maximum de la prestation ?

R/ Les modélisations effectuées sur la base des dispositifs innovants ne sont en rien impératives. Il peut tout à fait y avoir des ajustements en fonction des besoins d'accompagnement de la personne.

Q/ Peut-on fixer une durée minimum/maximum à l'accompagnement ?

R/ Non, ce n'est pas prévu par la loi. Toutefois, la construction du projet d'accompagnement de la personne pourra donner des objectifs et une planification en fixant le principe que le dispositif évolue en fonction des demandes, et en assurant a minima un mécanisme de veille pour garantir que cela se passe bien.

Q/ Même si la loi ne vise pas de handicap en particulier, peut-on déterminer des publics spécifiques dans l'appel à candidatures ?

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 professionnel*s précise que les personnes handicapées nécessitant **un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail**, en particulier les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail et ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail, peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné. **Le public visé doit donc justifier d'un besoin d'accompagnement médico-social et d'accompagnement à visée d'insertion professionnelle.**

Afin d'élaborer l'appel à candidatures, il appartient aux ARS, Direccte ou Dieccte, Délégations régionales de l'Agefiph et Délégués territoriaux Handicap (DTH) du FIPHFP de procéder à l'évaluation des besoins locaux en fonction des données propres à leur territoire en matière d'accompagnement des travailleurs handicapés vers et dans l'emploi en milieu ordinaire. Elles peuvent notamment s'appuyer sur les éléments de diagnostic figurant dans le PRITH et sur les besoins d'accompagnement spécifiques qu'il identifie. Cette évaluation porte en priorité sur la détermination des territoires à couvrir et sur les typologies des publics de travailleurs handicapés à accompagner. Celles-ci peuvent tout aussi bien se concevoir de manière large (par exemple : tout public) ou bien ne viser qu'un public particulier (par exemple : public jeune), ou encore ne s'attacher qu'à une catégorie de handicap (par exemple : le handicap psychique). Cette typologie est d'autant plus importante à définir en préalable à l'appel à candidatures qu'elle sera déterminante pour aider à la composition d'une offre en adéquation avec les besoins. Ainsi, par exemple, s'il ressort de cette évaluation préalable que le besoin d'accompagnement sur le territoire concerne majoritairement un public jeune, il conviendra de le spécifier dans l'appel à candidatures. Les diagnostics des besoins et les cahiers des charges des appels à candidatures doivent faire l'objet d'une présentation dans le cadre du PRITH.

Les modalités de financement

Q/ Les entreprises sous accord peuvent-elles bénéficier du dispositif ?

R/ Oui, toutes les entreprises sont éligibles au dispositif, quelle que soit leur situation vis-à-vis de leur obligation d'emploi.

Dans la phase actuelle de lancement du dispositif et dans un souci de simplicité, il a été décidé que les entreprises sous accord ne participeraient pas au financement du dispositif, qui sera intégralement pris en charge par l'État, l'Agefiph et le FIPHFP.

Q/ Pourquoi l'engagement financier de l'Agefiph et du FIPHFP et celui de l'État ne portent pas sur les mêmes périodes ?

R/ L'engagement financier de l'Agefiph et du FIPHFP porte sur la même période que celui de l'État. Les crédits des deux fonds alloués pour l'année 2017 ont été reconduits en 2018. Les modalités de versement peuvent cependant différer. L'Agefiph pour son compte et celui du FIPHFP, versera son financement en plusieurs échéances conditionnées par la validation des bilans quantitatifs basés sur les indicateurs nationaux et des bilans qualitatifs. Ainsi, le solde des crédits 2017 pourra être versé en 2018, en parallèle des nouveaux crédits 2018.

Q/ Comment les prestations s'articulent-elles avec celles de l'AGEFIPH et du FIPHFP ?

R/ Les actions mobilisées dans le cadre du dispositif Emploi accompagné sont différentes des prestations proposées par l'Agefiph et le FIPHFP. Dans le cas où la personne morale gestionnaire souhaiterait les mobiliser en complément de son accompagnement, 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.

Q/ Une personne morale recevant par ailleurs d'autres financements (FSE, collectivités…) peut-elle candidater ?

R/ Oui, les structures qui bénéficient par ailleurs d'autres financements peuvent candidater, mais ces financements sont rattachés à la structure et ne concernent pas le champ du dispositif d'emploi accompagné.

Q/ Les Direccte peuvent-elles abonder le dispositif ?

R/ Non, les Direccte ne peuvent pas participer au financement du dispositif Emploi accompagné. Ce dispositif est aujourd'hui financé à hauteur de 5 M€ par la DGCS, 2 M€ par l'Agefiph et 0,5 M€ par le FIPHFP. Aucun financement DGEFP n'est prévu.

Q/ Sur quelle durée porte le financement ?

R/ Les gestionnaires des dispositifs d'emploi accompagné conventionnés à la suite de la procédure d'appel à candidatures perçoivent un financement global pour accompagner les personnes qui leur sont orientées par les CDAPH. Il ne s'agit pas d'un financement par personne ni par action d'accompagnement proposée. La durée de financement de l'accompagnement perdure tant que la décision d'orientation demeure.

Pour ce qui concerne le nombre de travailleurs handicapés que ces crédits permettent d'accompagner vers et dans l'emploi, il est pertinent de replacer cette évaluation dans le cadre d'un parcours global d'accompagnement. Le besoin d'accompagnement peut être fort en début de parcours puis aller en s'atténuant.

Dès lors une gestion des crédits en termes de file active et d'intensité variable d'accompagnement paraît la plus pertinente.

Cette file active est à pondérer selon la nature des handicaps concernés et, par ailleurs, l'accompagnement n'est pas exclusif de temps d'accompagnement collectif et peut se conjuguer avec la mobilisation des professionnels, partenaires et services qui contribuent également au parcours de vie et d'insertion professionnelle de la personne.

Q/ Le terme « Emploi accompagné » peut-il être utilisé par d'autres structures alors même qu'elles ne relèvent pas du dispositif ?

R/ L'emploi accompagné est un concept, une méthodologie d'appui et d'accompagnement vers et dans l'emploi en milieu ordinaire. Le terme « emploi accompagné » recouvre en France des pratiques d'accompagnement menées de façon effective sur le terrain par différents acteurs dans des contextes variés qui ne bénéficiaient pas jusqu'alors de cadre juridique ou financier élaboré spécifiquement.

La loi (article 52 de la loi du 8 août 2016, décret modifié du 27 décembre 2016, décret du 3 avril 2017) a fixé et encadré sous la dénomination « dispositifs d'emploi accompagné » des modalités d'exercice permettant une reconnaissance, un financement et un accompagnement de personnes dans le cadre de décisions prises par les CDAPH. Des opérateurs ont été conventionnés par les agences régionales de santé dans ce cadre à la suite de procédures d'appels à candidatures.

Pour éviter les confusions, il faut distinguer les « dispositifs d'emploi accompagné conventionnés » opérant dans ce cadre réglementaire des autres acteurs de « l'emploi accompagné » qui continuent à pratiquer de l'emploi accompagné pour le moment sous des modalités à leur initiative, mais qui ont vocation à être intégrés progressivement au cadre réglementaire des dispositifs d'emploi accompagné conventionné.

La coexistence des dispositifs conventionnés et des autres acteurs est une phase transitoire en attente de leur convergence vers un cadre réglementaire unique élargi et clarifié.

Q/ Qu'est-ce que la convention de financement ?

R/ C'est la convention par laquelle, la personne morale gestionnaire s'engage à son initiative et sous sa responsabilité, à mettre en œuvre, en cohérence avec les orientations de politique publique et les moyens qui lui sont alloués l'accompagnement vers et dans l'emploi des travailleurs handicapés reconnus au titre de l'article L. 5213-2 du code du travail. Signée à l'issue de la procédure d'appel à candidatures, cette convention rappelle que le financement du dispositif d'emploi accompagné est constitué d'une part d'un soutien de l'agence régionale de santé, dont le montant est stipulé, et d'un soutien financier de l'Agefiph et du FIPHFP, matérialisé par un versement de l'Agefiph pour le compte des deux fonds pour un montant global est également stipulé. Sont également prévues **une clause relative aux modalités de l'évaluation annuelle de la convention** (lors du dialogue de gestion ad hoc entre l'ARS, l'Agefiph, le FIPHFP et la personne morale gestionnaire du dispositif), une clause relative à la durée de la convention, et enfin une clause relative aux modalités de versement de la contribution financière.

Le modèle de cette convention est porté par un arrêté qui a été publié le 23 novembre 2017 (JO du 2 décembre 2017).

Q/ Concernant les crédits du BOP 157 qui sont attribués aux ARS pour accompagner le déploiement des dispositifs d'emploi accompagné, qu'en est-il de la pérennité (mentionnés en annexe 2 de l'instruction 125 du 14 avril 2017) et, en conséquence, la durée sur laquelle les ARS pourront conventionner avec le ou les gestionnaires qui seront retenus ?

R/ S'agissant de la durée des conventions de financement, une approche pluriannuelle est préconisée afin de ne pas fragiliser des dispositifs qui nécessitent une assise suffisamment longue dans la durée pour produire leur plein effet. Une durée de trois ans est adaptée. Les crédits à mobiliser pourront être le cas échéant adaptés par avenant annuel. Les ARS seront informées le plus en amont possible des perspectives pour 2019, conformément à la LFI.

Les personnes morales gestionnaires

Q/ Quelle est la nature de la personne morale gestionnaire et la convention de gestion ?

R/ Réponse : rappel général, la personne morale gestionnaire peut être :

- Un ESAT, CRP/CPO, SAVS ou SAMSAH ayant conclu une convention de gestion avec un opérateur du service public de l'emploi (Pôle emploi, organisme de placement spécialisé Cap emploi-SAMETH, une mission locale) ;
  Dans ce cas, la convention de gestion est bipartite.
- Tout autre organisme, dont les établissements et services médico-sociaux accompagnant des jeunes handicapées (SESSAD, ITEP, IME, ASE – Aide sociale à l'Enfance) ayant conclu une convention de gestion avec un ESAT, CRP/CPO, SAVS ou SAMSAH ET un opérateur du SPE (Pôle emploi, OPS Cap emploi-SAMETH, mission locale) ;
  Dans ce dernier cas, la convention de gestion est tripartite. C'est le fait pour l'« autre organisme » d'avoir conventionné avec un ESMS qui lui ouvre le droit de toucher de l'ARS la subvention.

Pour ce qui concerne les gestionnaires qui gèreraient à la fois des établissements pour adultes et des établissements pour enfants, la nature de la convention (bi ou tripartite) dépendra de la nature de l'établissement (adultes ou enfants) qui portera le dispositif d'emploi accompagné.

Q/ Dans le cadre d'une convention de gestion personne morale/opérateur du SPE (en l'occurrence un Cap emploi-SAMETH), la mobilisation de l'offre de service du Cap emploi-SAMETH doit-elle systématiquement faire l'objet d'une rétribution financière ?

R/ Non, aucun volet financier n'est prévu dans la convention de gestion. La mobilisation de l'offre de service de l'OPS Cap emploi-SAMETH entre dans les missions de service public qui lui sont confiées.

Q/ L'appel à candidature sur l'emploi accompagné et l'appel à projet de désignation des OPS ont été lancés, dans certaines régions, quasiment en même temps. Aussi, si une structure portant les missions Cap emploi répond à l'appel à candidatures sur l'emploi accompagné, que se passe-t-il dans les deux cas suivants :

- **la structure portant les missions Cap emploi postule et elle a été désignée organisme de placement spécialisé dans le cadre de l'appel à projets OPS ;**
- **la structure portant les missions Cap emploi postule, mais elle n'a pas été désignée organisme de placement spécialisé dans le cadre de l'appel à projets OPS.**

R/ C'est bien la structure retenue dans le cadre de l'appel à projets de désignation des organismes de placement spécialisés (OPS) qui sera membre du service public de l'emploi. Ainsi, si une structure portant les missions Cap Emploi postule à l'appel à projet OPS et qu'elle est retenue, les engagements de la convention de partenariat pour l'emploi accompagné signée initialement seront assurés au-delà du 1er janvier 2018 par la même structure.

En revanche, si une structure portant les missions Cap Emploi postule à l'appel à projets OPS, mais qu'elle n'est pas retenue, une nouvelle convention de gestion sera établie avec la structure qui aura été désignée OPS dans le cadre de l'appel à projets OPS.

Q/ Un prestataire Prestations ponctuel spécifique (PPS) peut-il être porteur du dispositif ? Si oui, est ce qu'il peut se constituer en groupement ? Est-ce qu'un collectif d'ESAT peut également porter le dispositif ?

R/ Tout organisme bénéficiant d'une personnalité morale peut candidater dans le cadre de l'appel à projets, à condition qu'il ait établi une convention de gestion avec un ESAT, CRP/CPO, SAVS ou SAMSAH ET un opérateur du SPE (Pôle emploi, Cap emploi, mission locale).

Q/ Un opérateur du SPE peut-il candidater à l'appel à projets et être désigné gestionnaire du dispositif ?

R/ Non. La personne morale gestionnaire ne peut pas être le SPE. La personne morale gestionnaire peut être un ESAT, un Centre de rééducation professionnelle (CRP), un SAVS ou un SAMSAH qui conclut avec un service du SPE. Cela peut être l'association porteuse qui conclut avec un ESMS et un SPE, ou un établissement type Service d'éducation spéciale et de soin à domicile (SESSAD) ou un Institut médico-éducatif (IME) professionnel qui conclut une convention de gestion avec un ESSMS et le SPE.

Si un établissement « Enfants » appartient à un même groupe gestionnaire que d'autres établissements Adultes et qu'il est sous Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM), il vaut contractualisation des deux. Cela doit être écrit.

Q/ Une même structure, notamment du SPE, peut-elle conventionner avec différents candidats ?

R/ Oui, une même structure peut conventionner avec différents candidats, mais, au moment de l'instruction des projets, il conviendra de s'interroger sur la pertinence du positionnement de la structure et sur sa capacité à accompagner dans la durée chacun des projets pour lesquels elle a conventionné.

Q /Dans le cadre d'un groupement sur plusieurs départements, la personne morale gestionnaire (PMG) doit-elle (ou peut-elle) conventionner avec des membres du SPE et/ou médico-social de chaque département ?

R/ La PMG peut conventionner avec les structures de son choix, mais, comme pour la question précédente, la pertinence et la viabilité du projet seront examinées au moment de la phase d'instruction des projets.

Q/ Un acteur du SPE identifié sur un territoire donné est-il « obligé » de signer la convention de gestion à la demande d'un candidat ?

R/ Il n'y a aucune obligation. S'il est indispensable de conventionner avec le SPE et un ESMS dans le cadre de l'appel à candidatures régional, il existe différents acteurs (Pôle Emploi, missions locales et Cap emploi-SAMETH) qui peuvent être associés dans ce projet. Par ailleurs, les cahiers des charges s'attachent à identifier la qualité des partenariats entre les acteurs, souvent comme critère de sélection. Aussi il est important de dialoguer avec les autres signataires de la convention en amont.

Q/ Qu'est-ce que la convention de gestion ?

R/ C'est la convention qui établit les relations entre les différentes parties d'un dispositif d'emploi accompagné. 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 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.

Elle prévoit également les moyens mobilisés pour la mise en œuvre des actions, notamment :

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

Cette convention systématise les échanges d'informations entre les différents acteurs du dispositif afin de capitaliser l'évaluation de la situation des bénéficiaires, leurs besoins et leur suivi. Un modèle de convention de gestion a été fixé par l'arrêté du 23 novembre 2017.

Q/ La convention de gestion doit-elle obligatoirement être fournie dans le dossier de candidature ? Doit-elle être signée ?

R/ Conformément à l'article D. 5213-90-1 du code du travail, **la convention de gestion est un préalable** en ce qu'elle consacre l'engagement des parties et doit être fournie pour l'appel à candidatures. Toutefois, son effectivité peut tout à fait être subordonnée à la mobilisation des financements nécessaires.

Q/Si la convention de gestion fournie (et signée) par le candidat dans sa réponse n'est pas satisfaisante sur quelques points, que fait le COPIL régional ?

R/ Fournir une convention de gestion signée est spécifiquement prévue dans l'AAC des appels à candidatures régionaux. Toutefois, un dialogue peut être entamé entre les signataires sur le contenu de la convention de partenariat lors de la phase d'instruction des projets.

Le rôle de la MDPH et de la CDAPH

Q/ La MDPH est-elle associée au choix du porteur du dispositif ?

R/ Non, mais rien n'empêche qu'en amont elle soit associée au montage de l'appel à candidatures dans le cadre de réunions préparatoires. Tout dépend des pratiques du terrain. Il paraît opportun qu'elle soit régulièrement informée.

Q/ Qui prend en charge l'évaluation préalable (prestataire, MDPH) ?

R/ Une évaluation en équipe pluridisciplinaire et en présence des partenaires du service public de l'emploi est préconisée. Toutefois, les MDPH ne disposent pas toujours des ressources ou des compétences spécifiques permettant de produire des évaluations fines d'employabilité. Dans ce cas, elle peut orienter les demandeurs vers l'organisme gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné pour qu'il évalue la situation et qu'il émette un avis.

Q/ S'agit-il d'une décision de la CDAPH à part entière ou plutôt d'une préconisation qui complète une décision d'ORP ?

R/ La loi précise que le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre sur décision de la CDAPH, cette décision d'admission vient compléter la décision d'orientation.

Q/ La décision d'ouverture du droit de la CDAPH (logique de droit opposable créé par la loi) pourrait-elle créer un risque de contentieux si ces droits ne pouvaient être mis en œuvre faute de places (recours en cas de refus) ?

R/ La loi prévoit que le dispositif d'emploi accompagné peut bénéficier à l'employeur et, dès l'âge de 16 ans, aux travailleurs handicapés, nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail et étant dans l'une des situations suivantes :

- Travailleur handicapé bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- Travailleur handicapé accueilli 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 ;
- Travailleur handicapé en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontre des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable son insertion professionnelle.

La loi précise également que ce dispositif est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants (Cap emploi, pôle emploi, SAMETH, dispositifs locaux, etc.). La spécificité du dispositif d'emploi accompagné réside dans la combinaison d'un accompagnement médico-social et d'un accompagnement à visée d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Lorsqu'elle considère que les critères d'orientation vers le dispositif d'emploi accompagné sont remplis, la CDAPH doit émettre une décision d'admission vers ce dispositif.

Si la CDAPH considère qu'une personne ayant formulé une demande d'emploi accompagné ne remplit pas les critères d'orientation vers le dispositif, elle doit notifier une décision de refus, motiver celle-ci et préciser quel est le dispositif compétent pour suivre la personne concernée (CAP Emploi, Pôle Emploi, etc.). Seule une décision de refus de la CDAPH considérée comme injustifiée par le demandeur peut donner lieu à une contestation et à un recours soit auprès de l'auteur de la décision (CDAPH) soit auprès du tribunal administratif qui est l'autorité compétente en la matière.

Q/ L'équipe pluridisciplinaire (EP) de la MDPH peut-elle rejeter la demande d'emploi accompagné, notamment lorsqu'elle fait suite à une préconisation d'un partenaire ?

R/ Oui, cela est possible. L'évaluation de la situation par l'équipe pluridisciplinaire et de préférence en présence des partenaires du service public de l'emploi, pourra donner lieu à une proposition de rejet si la situation ne justifie pas la mobilisation du dispositif d'emploi accompagné.

Q/ Qu'entend-on par décision d'admission du travailleur handicapé dans le dispositif ?

R/ Cette notion de décision d'admission n'apparait pas en cohérence avec les dispositions de l'article L. 241-6 du code de l'action sociale et des familles qui définit les compétences de la CDAPH.

Un ajustement rédactionnel du décret est envisagé sur ce point pour remplacer les termes « décision d'admission » par « décision d'orientation ».

Q/ Quelle est la durée pertinente de la notification ?

R/ Dans l'absolu, la durée de la décision d'admission vers l'emploi accompagné pourrait être inférieure à la durée de la décision d'ORP, mais en aucun cas supérieure.

Dans la mesure où il peut être difficile de déterminer une durée d'accompagnement, il est proposé que la date d'échéance de droits de la décision d'admission vers l'emploi accompagné soit alignée sur celle de la décision d'orientation professionnelle.

Q/ Cette décision est-elle opposable ?

R/ à l'instar des autres décisions prises par la CDAPH, la décision d'admission vers l'emploi accompagné est opposable aux tiers si elle a été notifiée selon les modalités juridiques en vigueur.

Q/ L'obtention de la RQTH est-elle obligatoire ?

R/ La décision d'admission vers le dispositif d'emploi accompagné est rendue par la CDAPH et complète une décision d'orientation professionnelle.

Or, l'article L. 5213-2 du code du travail prévoit que l'orientation professionnelle d'une personne handicapée vaut RQTH. Une personne handicapée qui bénéficierait d'une décision d'orientation professionnelle de la CDAPH (vers le marché du travail, le milieu protégé) n'aurait donc pas besoin de justifier d'une RQTH.

Q/ Les personnes en ESAT sont-elles concernées par le dispositif ?

R/ Oui, les travailleurs handicapés d'ESAT qui peuvent et souhaitent intégrer le milieu ordinaire de travail sont évidemment concernés. Il s'agit plus particulièrement de ceux ayant construit un projet professionnel d'insertion en milieu ordinaire. Il convient de rappeler que les dispositifs d'emploi accompagné (DEAc) interviennent en complément des dispositifs de droit commun (Service public de l'emploi, SAMETH, etc.).

Pour ce qui concerne les travailleurs handicapés ayant bénéficié d'une prise en charge en ESAT et ayant depuis intégré le milieu de travail ordinaire, ils bénéficient d'un suivi via la convention d'aide et de soutien laquelle est toutefois limitée à trois ans (art L344-2-5 CASF). À échéance de cette convention, le DEAc peut prendre le relais en termes d'accompagnement. Il se peut néanmoins que la convention d'appui et de soutien ne couvre pas tout le champ de l'accompagnement, des prestations du DEAc peuvent alors être mobilisées en complément.

Q/ Les salariés des entreprises adaptées (EA) peuvent-ils bénéficier de ces dispositifs d'emploi accompagné ?

R/ Les salariés d'entreprise adaptée sont, au plan du droit, des salariés du milieu ordinaire de travail et pourraient bénéficier du dispositif d'emploi accompagné. Néanmoins, selon les termes du Code du travail, les entreprises adaptées proposent aux travailleurs handicapés « un accompagnement spécifique » afin de favoriser « la réalisation de leur projet professionnel en vue de la valorisation de leurs compétences, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises ». Il conviendra donc de s'assurer que le dispositif d'emploi accompagné soit bien complémentaire et ne vienne pas se substituer aux obligations de l'entreprise adaptée ou doublonner les mesures déjà mises en œuvre au sein de l'entreprise au profit de ses salariés handicapés.

Q/ Quelle est la durée de l'accompagnement ?

R/ L'accompagnement dans l'emploi doit pouvoir perdurer dans la durée, de manière généralement dégressive en fonction des besoins concrets du salarié et de l'employeur. L'objectif étant de maintenir le bénéficiaire durablement en emploi, ni la loi ni le décret n'ont prévu de durée limitative. Ainsi, l'accompagnement peut être réactivé de manière à répondre ponctuellement à des situations difficiles, liées à la situation du salarié compte tenu de la variabilité le cas échéant de ses troubles, comme à une évolution de son environnement de travail (changement de manager, réorganisation interne…).

Le suivi du dispositif

Q/ Des actions d'information/diffusion de bonnes pratiques auprès des acteurs de terrain, du type journées régionales d'information sont-elles prévues ?

R/ En complément de ce guide pratique, un accompagnement au déploiement est envisagé dans le cadre d'une collaboration DGCS/ANSA, avec notamment des rencontres interrégionales et, le cas échéant, une journée nationale d'information.

Annexes

Annexe 1 : 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

Chemin :

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1)

- Titre III : SÉCURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL A L'ÈRE DU NUMÉRIQUE
  - Chapitre Ier : Mise en place du compte personnel d'activité

Article 52

ELI : Non disponible

I.-L'article L. 243-1 du code de l'action sociale et des familles est ainsi rétabli :

« Art. L. 243-1.-Les personnes handicapées nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail, en particulier 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 présent code et ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail, peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné mentionné à l'article L. 5213-2-1 du code du travail. »

II.-La section 1 du chapitre III du titre Ier du livre II de la cinquième partie du code du travail est complétée par un article L. 5213-2-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 5213-2-1.-I.-Les travailleurs handicapés reconnus au titre de l'article L. 5213-2 peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné comportant un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle, en vue de leur permettre d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié, ainsi que de l'employeur.
« Ce dispositif, mis en œuvre par une personne morale gestionnaire qui respecte les conditions d'un cahier des charges prévu par décret, peut être sollicité tout au long du parcours professionnel par le travailleur handicapé et, lorsque celui-ci occupe un emploi, par l'employeur.
« Le dispositif d'emploi accompagné est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants.
« II.-Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre sur décision de la commission mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles en complément d'une décision d'orientation, le cas échéant sur proposition des organismes désignés aux articles L. 5214-3-1, L. 5312-1 et L. 5314-1 du présent code. Cette commission désigne, après accord de l'intéressé ou de ses représentants légaux, un dispositif d'emploi accompagné.
« 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, précise notamment les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de l'employeur, notamment sur le lieu de travail.
« III.-Pour la mise en œuvre du dispositif, la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné conclut une convention de gestion :
« 1° D'une part, avec l'un des organismes désignés aux articles L. 5214-3-1, L. 5312-1 et L. 5314-1 ;
« 2° Et, d'autre part, lorsqu'il ne s'agit pas d'un établissement ou service mentionné aux 5° ou 7° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, avec au moins une personne morale gestionnaire d'un de ces établissement ou service.
« Cette convention précise les engagements de chacune des parties.
« IV.-Le décret mentionné au I du présent article précise notamment les modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné, de contractualisation entre le salarié, l'employeur et la personne morale gestionnaire du dispositif, les financements pouvant être mobilisés dans ce cadre, ainsi que les conditions dans lesquelles la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné ou, le cas échéant, la personne morale gestionnaire d'un établissement ou service conclut avec le directeur de l'agence régionale de santé une convention de financement ou un avenant au contrat mentionné à l'article L. 313-11 du code de l'action sociale et des familles. Le modèle de ces conventions est fixé par arrêté des ministres chargés des affaires sociales et de l'emploi. »

Annexe 2 : 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 et décret n° 2017-473 du 3 avril 2017

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTÉ

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

NOR : *AFSA1632655D*

Publics concernés : *travailleurs handicapés ; employeurs de travailleurs handicapés.*

Objet : *mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et contribution des établissements et services d'aide par le travail pour le financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés.*

Entrée en vigueur : *les dispositions du décret entrent en vigueur le 1er janvier 2017.*

Notice : *le décret fixe le cahier des charges et les modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné, de contractualisation entre le travailleur handicapé, l'employeur et la personne morale gestionnaire du dispositif, les financements pouvant être mobilisés dans ce cadre, ainsi que les conditions dans lesquelles la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné ou, le cas échéant, la personne morale gestionnaire d'un établissement ou service conclut avec le directeur de l'agence régionale de santé et les autres financeurs une convention de financement ou un avenant au contrat mentionné à l'article L. 313-11 du code de l'action sociale et des familles.*

Par ailleurs, il détermine l'assiette de contribution de l'établissement et service d'aide par le travail à un organisme collecteur paritaire agréé pour le financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés qu'il accueille.

Références : *le décret est pris pour l'application des articles 43 et 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.*

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre des affaires sociales et de la santé,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 5214-3-1, L. 5312-1 et L. 6323-36 ;

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L. 146-9, L. 243-1 et L. 313-11 ;

Vu l'avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées en date du 7 novembre 2016 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles en date du 8 novembre 2016,

Décrète :

Art. 1er. – Il est inséré, après la section 5 du chapitre III du titre Ier du livre II du code du travail, une section 6 ainsi rédigée :

« Section 6

« Modalités de mise en œuvre et cahier des charges du dispositif d'emploi accompagné

« *Art. D. 5213-88.* – 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. Il s'inscrit dans le cadre du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés défini à l'article L. 5211-5.

« La personne morale gestionnaire est :

« 1° Soit 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 ayant conclu 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 ;

« 2° Soit un organisme ayant conclu une convention de gestion avec un établissement ou service mentionné à l'alinéa précédent et avec au moins un des organismes mentionnés au même alinéa.

« *Art. D. 5213-89.* – Peuvent être bénéficiaires du dispositif d'emploi accompagné, donnant lieu à l'accompagnement de leur employeur :

« 1° Les travailleurs handicapés reconnus au titre de l'article L. 5213-2 ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;

« 2° 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 ;

« 3° 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 est ouvert dès l'âge de seize ans.

« *Art. D. 5213-90.* – I. – La personne morale gestionnaire chargée de mettre en œuvre le dispositif d'emploi accompagné respecte un cahier des charges défini, pour chaque personne gestionnaire, par l'agence régionale de santé, conjointement avec la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, après consultation du Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés mentionné à l'article L. 5214-1 et du Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

« II. – Le cahier des charges comprend notamment :

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

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

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

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

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

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

« 3° La présentation des entreprises 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 susceptibles de recruter des travailleurs handicapés ;

« 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 mentionnée au III de l'article L. 5213-2-1 ;

« 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 élaboré selon les modalités précisées dans la convention prévue à l'article D. 5213-91.

« *Art. D. 5213-91.* – La convention de financement conclue en application du IV de l'article L. 5213-2-1 peut notamment associer le Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés mentionné à l'article L. 5214-1 et le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique mentionné à l'article L. 323-8-6-1 dans les conditions prévues par une convention nationale conclue, le cas échéant, entre l'Etat et ces deux fonds.

« *Art. D.5213-92.* – Le dispositif d'emploi accompagné fait l'objet d'un appel à candidatures de l'agence régionale de santé, qui définit le ou les territoires d'intervention du dispositif dans le respect du cahier des charges mentionné à l'article D. 5213-90. Pour l'instruction des candidatures, l'agence régionale de santé peut associer la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et consulter le

Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

« A l'issue de la procédure d'appel à candidatures, l'agence régionale de santé informe la commission mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles de la ou des personnes morales gestionnaires sélectionnées.

« *Art. D. 5213-93.* – I. – La décision d'admission du travailleurs handicapé dans le dispositif, prise après accord de l'intéressé, est rendue par la commission mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles conformément aux dispositions de l'article L. 241-6 du même code.

« Le dispositif d'emploi accompagné et la maison départementale des personnes handicapées compétente organisent, le cas échéant dans le cadre d'une convention, les modalités de partenariat et d'échanges permettant à la commission mentionnée à l'article L. 146-9 précité de prononcer une décision en urgence au titre du 5° de l'article R. 241-28 du même code.

« II. – En amont des décisions mentionnées au I, une évaluation préliminaire 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, le travailleur handicapé peut entrer dans le dispositif. Pour les besoins de cette évaluation, peuvent être mobilisées les ressources et les prestations des partenaires parties prenantes à la convention de gestion mentionnée au I de l'article D. 5313-88, du Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et du Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

« III. – La décision est notifiée à l'intéressé, au gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné aux fins de l'élaboration de la convention individuelle prévue au II de l'article L. 5213-2-1 et, le cas échéant, à l'employeur. »

Art. 2. – Il est inséré, après la section 6 du chapitre III du titre II du livre III du code du travail, une section 7 ainsi rédigée :

« Section 7

« Assiette de contribution des établissements et services d'aide par le travail pour les personnes handicapées accueillies

« *Art. D. 6323-29.* – L'assiette forfaitaire de la contribution mentionnée à l'article L. 6323-36 est égale à la somme :

« 1° D'une part, de la fraction de rémunération garantie mentionnée à l'article L. 243-4 du code de l'action sociale et des familles qui est financée par l'établissement ou le service d'aide par le travail ;

« 2° Et, d'autre part, de la moitié de l'aide au poste financée par l'Etat et mentionnée au même article L. 243-4. »

Art. 3. – Le présent décret entre en vigueur le 1er janvier 2017.

Art. 4. – La ministre des affaires sociales et de la santé, la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, la ministre de la fonction publique, la secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion et la secrétaire d'Etat chargée de la formation professionnelle et de l'apprentissage sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 27 décembre 2016.

BERNARD CAZENEUVE

Par le Premier ministre :

La ministre des affaires sociales et de la santé,
MARISOL TOURAINE

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,
MYRIAM EL KHOMRI

La ministre de la fonction publique,
ANNICK GIRARDIN

La secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion,
SÉGOLÈNE NEUVILLE

La secrétaire d'Etat chargée de la formation professionnelle et de l'apprentissage,
CLOTILDE VALTER

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTÉ

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

NOR : *AFSA1704767D*

Publics concernés : *travailleurs handicapés ; employeurs de travailleurs handicapés.*

Objet : *précisions relatives à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné.*

Entrée en vigueur : *le texte entre en vigueur au lendemain de sa publication.*

Notice : *le décret modifie le cahier des charges du dispositif d'emploi accompagné fixé par le décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016. Il précise le champ des établissements et services médico-sociaux susceptibles d'être gestionnaires d'un dispositif d'emploi accompagné. Il précise également que le dispositif d'emploi accompagné doit prévoir quatre types d'activités et de prestations de soutien à l'insertion professionnelle et de prestations d'accompagnement à l'emploi.*

Références : *les dispositions du code du travail modifiées par le présent décret peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre des affaires sociales et de la santé,

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment son article L. 243-1 ;

Vu le code du travail, notamment ses articles D. 5213-88 et D. 5213-90 ;

Vu l'avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées en date du 7 novembre 2016 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles en date du 8 novembre 2016,

Décrète :

Art. 1er. – La section 6 du chapitre III du titre Ier du livre II de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° Au quatrième alinéa de l'article D. 5213-88, après les mots : « Soit un organisme » sont insérés les mots : « , notamment un établissement ou service mentionnés aux 1° ou 2° de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, » ;

2° Au troisième alinéa de l'article D. 5213-90, les mots : « au moins l'un des » sont remplacés par les mots : « au moins les ».

Art. 2. – La ministre des affaires sociales et de la santé, la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et la secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 3 avril 2017.

BERNARD CAZENEUVE

Par le Premier ministre :

La ministre des affaires sociales et de la santé,
MARISOL TOURAINE

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,
MYRIAM EL KHOMRI

Annexe 3 : 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

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

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

NOR : *SSAA1727558A*

La ministre du travail et la secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées ;

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

Vu l'article L. 5313-2-1 du code du travail ;

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L. 146-3 et L. 243-1 et L. 313-11 ;

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 l'avis du conseil national consultatif des personnes handicapées en date du 25 septembre 2017 ;

Vu l'avis du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles en date du 5 septembre 2017,

Arrêtent :

Art. 1er. – Le modèle de la convention de gestion conclue par une personne morale gestionnaire d'un dispositif d'emploi accompagné mentionnées au III de l'article L. 5313-2-1 du code du travail et le modèle de la convention de financement prévue au IV du même article sont annexées au présent arrêté.

Art. 2. – Le présent arrêté et ses annexes seront publiés au *Journal officiel* de la République française.

Art. 3. – Le directeur général de la cohésion sociale et la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle sont chargés de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 23 novembre 2017.

La ministre du travail,
Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général
de la cohésion sociale,
J.-P. VINQUANT

La secrétaire d'Etat
chargée des personnes handicapées,
Pour la secrétaire d'Etat et par délégation :
La déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle,
C. CHEVRIER

ANNEXES

ANNEXE 1

MODÈLE DE LA CONVENTION DE GESTION CONSTITUTIVE DU FONCTIONNEMENT DU DISPOSITIF D'EMPLOI ACCOMPAGNÉ XXX MENTIONNÉE AU III DE L'ARTICLE L. 5313-2-1 DU CODE DU TRAVAIL

Vu la 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 l'instruction n° DGCS/3B/5A/DGEFP/METH/2017/125 du 14 avril 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné prévu par le décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 modifié ;

Vu la délibération de [l'établissement médico-social XXX ou l'Organisme XXX] en date du

Vu la délibération/décision de l'opérateur du service public de l'emploi YYY,

La présente convention est conclue entre :

Cas n° 1 :

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

ET

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

Cas n° 2 :

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

représentée par … en sa qualité de … ;

ET

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

représenté par … en sa qualité de … ;

ET

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

Préambule

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

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

Pour pouvoir répondre à l'appel à candidature, les porteurs du dispositif d'emploi accompagné doivent avoir conclu, préalablement, une convention de gestion.

Il est convenu entre les parties ce qui suit :

Article 1er

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

Article 5

Confidentialité

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

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

Article 6

La durée de la convention

La présente convention est conclue pour la période de couverture de l'appel à candidature.

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

Article 7

Résiliation - Révision

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

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

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

Fait à ..... , le ..... 20.....

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

Pour …, Pour…, Pour…,

ANNEXE 2

MODÈLE DE LA CONVENTION DE FINANCEMENT ENTRE L'ARS - AGEFIPH - FIPHFP MENTIONNÉE AU IV DE L'ARTICLE L. 5313-2-1 DU CODE DU TRAVAIL

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 l'instruction n° DGCS/3B/5A/DGEFP/METH/2017/125 du 14 avril 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné prévu par le décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 modifié ;

Vu le programme régional de santé de l'agence régionale de santé arrêté le XXXXXXXXX

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

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

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

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

Entre :

L'Agence régionale de santé de XXXX,

Représentée par son directeur général,

L'Agefiph,

Représentée par le Délégué Régional,

Le FIPHFP,

Représenté par son directeur,

d'une part,

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

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

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

Pour la mise en œuvre du dispositif, les agences régionales de santé (ARS) lancent les appels à candidatures sur la base d'un cahier des charges national adapté aux besoins régionaux définis en collaboration avec la Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph) et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Pour pouvoir répondre à l'appel à candidature, les porteurs du dispositif d'emploi accompagné doivent avoir conclu, préalablement, une convention de gestion. Dans ce cadre, il est convenu entre les parties ce qui suit :

Article 1er

Objet de la convention

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

Nom de l'action :

Accompagner vers et dans l'emploi des travailleurs handicapés reconnus au titre de l'article L. 5213-2 du code du travail en mobilisant à la fois un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle, en vue de leur permettre d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié, ainsi que de l'employeur.

Objectif général :

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

Objectifs spécifiques :

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

Contenu de l'action :

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

Moyen financier mis en œuvre :

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

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

ET

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

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

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

Article 2

Modalité d'evaluation de la convention

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

Article 3

Durée de la convention

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

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

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

Article 4

Modalités de versement de la subvention

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

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

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

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

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

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

Pour l'Agefiph et le FIPHFP :

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

Article 5

Contrôle de l'ars, de l'AGEFIPH et du FIPHFP

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

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

Article 6

Sanctions

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

Article 7

Résiliation de la convention

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

Article 8

Avenant

La présente convention ne peut être modifiée que par avenant signé par les parties prenantes. Les avenants ultérieurs font partie de la présente convention et sont soumis à l'ensemble des dispositions qui la régissent. La demande de modification de la présente convention est réalisée en la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception précisant l'objet de la modification, sa cause et toutes les conséquences qu'elle emporte. Dans un délai de deux mois suivant l'envoi de cette demande, les autres parties peuvent y faire droit par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 9

Recours

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

Fait à , le XXXX

Pour l'Agence Régionale de Santé,

Pour le FIPHFP,

Pour l'Agefiph,

Pour la personne morale gestionnaire,

Annexe 4 : Exemple de convention individuelle d'accompagnement

EXEMPLE DE CONVENTION D'ACCOMPAGNEMENT TRIPARTITE
En milieu professionnel ordinaire

PRÉAMBULE

Lorsqu'une personne handicapée conclut un contrat de travail avec une entreprise du milieu ordinaire, elle peut bénéficier, avec son accord ou celui de son représentant, d'une convention passée entre son employeur, le service d'accompagnement XXXXXXXX et elle-même. Cette convention précise les modalités de l'accompagnement apporté par le service XXXXXXXX au salarié en situation de handicap et à son employeur.
C'est dans ce cadre qu'est mise en place la présente convention.
En raison de leur handicap, les personnes peuvent avoir des besoins spécifiques.
En fonction du degré de leur handicap, du lieu et de l'environnement, elles peuvent bénéficier de mesures d'accompagnement inscrites dans le temps qui prennent généralement la forme d'un accompagnement humain de proximité, individualisé et personnalisé. On parle alors d'emploi accompagné.
La convention d'accompagnement tripartite met en exergue une collaboration entre les différents partenaires : le salarié, l'entreprise et le service d'accompagnement. Les engagements de chaque partie sont déclinés ci-dessous, contribuant à améliorer le cadre d'accueil, d'intégration et de maintien pérenne dans l'emploi de la personne handicapée.

****
La présente Convention d'accompagnement a été conclue entre les trois parties ci-après désignées et dans les termes exposés ci-après :
Monsieur ou Madame [NOM-PRENOM], domicilié XXXX ;
ci-après désigné ***« le Salarié »,***
ET
L'Entreprise XXXXXXXX, dont le siège social est situé XXXXX, immatriculée au RCS de XXXX représentée par XXXXXX, occupant les fonctions de XXXXX ;
ci-après désignée ***« l'Entreprise »,***
ET
Le Service d'Accompagnement XXXXXXXX, domicilié, XXXXXX, représentée par XXXXXX, occupant les fonctions de XXXXXX ;
ci-après désigné ***« XXXX »***

Article 1 : Objet de la convention
La présente Convention a pour objet de permettre à l'employeur et à son salarié d'être accompagnés dans le cadre de l'intégration et du maintien pérenne en milieu professionnel ordinaire de ce dernier.
Afin de permettre la réalisation de cet objet et outre la signature d'un contrat de travail, conformément aux dispositions légales, conventionnelles et réglementaires en vigueur, chaque partie signataire de la présente convention respectera les engagements ci-après exposés.

Article 2 : Engagements des parties

2.1 Engagements du Salarié

Dans le cadre de la présente Convention, le Salarié s'engage à participer activement aux démarches conjointes et concertées d'accompagnement définies avec le Service [XXXX] et l'Entreprise [XXXX].
2.2 Engagements de l'Entreprise

L'Entreprise [XXXX] s'engage à collaborer étroitement avec le Service XXXX pour le suivi du Salarié. Cette collaboration sera matérialisée par des rencontres régulières et des échanges d'informations.
L'Entreprise [XXXX] s'engage à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien du Salarié au poste de travail défini lors de l'embauche et au besoin, par l'adaptation dudit poste aux capacités et compétences du Salarié notamment par le biais de la formation professionnelle continue.
L'Entreprise [XXXX] pourra proposer au Salarié de s'inscrire à des formations qualifiantes au travers de son propre dispositif d'accès. Le Service [XXXX] facilitera la mise en place et le déroulement de telles formations, conseillera et si besoin assistera l'employeur dans la mise en place administrative et financière de la formation.

2.3 Engagement du Service d'accompagnement

Le Service [XXXX] s'engage à apporter aide et soutien dans le projet professionnel du Salarié, à développer la coordination entre les différents partenaires et à mettre en œuvre les moyens adaptés.

Le Service [XXXX] s'engage à participer au suivi du dossier administratif du Salarié afin de lui permettre de bénéficier de l'ensemble des compensations que son statut autorise en cohérence avec son activité au sein de l'Entreprise.
Le Service [XXXX] organise à l'intention de l'employeur, avec l'accord de sa Direction, des sessions de formation et d'information, préalablement à l'arrivée du Salarié ainsi qu'au cours de son activité professionnelle.

Article 3 : Modalités pratiques de l'accompagnement

Le Service d'accompagnement se tient à la disposition de l'Employeur pour toute question ou difficulté constatées dans la mise en œuvre du projet professionnel du Salarié.
Le Directeur du Service d'accompagnement informe l'employeur du choix du responsable chargé du suivi au sein du Service d'accompagnement. Ce dernier est joignable par courriel et téléphone (jours et heures ouvrables) pour répondre à toute interrogation de l'Entreprise. Il peut se rendre sur le site d'activité pour répondre aux éventuelles demandes en accord avec l'employeur.
Le Service d'accompagnement assurera un temps régulier d'accompagnement du salarié prévu sur la base d'une rencontre par [semaine] en dehors des heures et du lieu de travail.
Le Service d'accompagnement assurera un temps régulier d'échange avec le salarié, et l'encadrement et/ou l'équipe de travail prévu sur la base d'un contact par [mois] sur le lieu de travail.
Des bilans plus complets associant le Salarié, sa hiérarchie et/ou équipe de travail et son responsable de suivi au Service d'accompagnement seront organisés sur une base [annuelle]

Les sujets traités au cours des bilans concernent notamment :
- Adéquation et qualité du travail, évolution éventuelle
- Adéquation des horaires et évolution éventuelle
- Intégration sociale, ambiance de travail et gestion du stress
- Formations professionnelles envisageables, internes ou externes, le cas échéant qualifiantes

La périodicité des rencontres régulières et leur contenu peuvent être adaptés pour tenir compte à la fois de l'évolution professionnelle du Salarié, mais aussi des problématiques de l'entreprise.

Les parties contractantes peuvent solliciter une rencontre à tout moment afin de pallier aux éventuelles difficultés à la demande de l'une des parties.
Lorsque l'employeur ou le salarié souhaite mettre un terme au contrat de travail, le service accompagne la fin de contrat du Salarié avec l'employeur dans les meilleures conditions
À l'issue de son contrat de travail, le Salarié aura un droit de suite au Service d'accompagnement [XXXX], afin de poursuivre, s'il le souhaite, sa démarche de recherche d'un emploi au sein d'un nouveau cadre professionnel.

Article 4 : Durée, modalités du renouvellement et rupture de la Convention d'accompagnement Tripartite

La présente Convention est conclue pour une durée d'un an à compter de la date de sa signature, ou pour la durée du contrat de travail si celle-ci est inférieure à un an.

Elle pourra faire l'objet d'un renouvellement d'égale durée par tacite reconduction, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en cours d'exécution ou prendre fin par courrier recommandé en respectant un délai d'un mois avant le terme de la convention à l'initiative de l'une des parties

Fait à […….], le […..]
En trois exemplaires dont un remis à chacune des parties.

Nom et signature du Salarié

Nom et signature du représentant du Service d'accompagnement

Nom et signature de l'Entreprise

Annexe 5 : Repères de coût (à titre indicatif)

La spécificité et l'intérêt de l'emploi accompagné résident dans l'ajustement du volume des prestations au plus près du besoin de ses bénéficiaires, employeur et employé, et de sa fluctuation dans le temps tout au long du parcours d'accompagnement. À partir d'une typologie simple de niveau d'accompagnement exprimée en volume horaire mensuel, on peut envisager des repères de coûts sur des périodes plus longues calculés à partir d'un taux horaire type (60 €/h).

Type d'intervention			Valeurs repères		
Niveau 1	Intensif	plus de 12 h/mois	16 h/mois	200 h/an	**12 000 €/an**
Niveau 2	Régulier	de 8 à 12 h par mois	10 h/mois	125 h/an	**7 500 €/an**
Niveau 3	Suivi	De 2 à 8 h/mois	6 h/mois	75 h/an	**4 500 €/an**
Niveau 4	Veille	moins de 2 h/mois	1 h/mois	15 h/an	**1 000 €/an**

Si le niveau 2 appelé ici « régulier » a pu servir de base pour certaines projections, il faut rappeler que le coût d'un accompagnement pour une même personne résulte d'une succession dans le temps de phases affectées de ces différents niveaux. Le coût moyen des accompagnements pour un dispositif résulte donc ainsi lui aussi d'une combinaison de ces différents coûts.

Il faut signaler que ce coût moyen peut varier significativement :

- au cours de la montée en charge d'un dispositif ou de sa phase de développement. Si à l'origine les niveaux 1 et 2 sont les plus sollicités, un équilibre se fait progressivement sur l'ensemble du spectre des 4 niveaux d'accompagnement. À ce titre le développement de l'accompagnement de veille se traduit par un nombre important de personnes suivies et une baisse significative du coût d'accompagnement moyen.

			Année 1	Année 2	Année 3 et +
Niveau 1	Intensif		XX	X	X
Niveau 2	Régulier		XXX	XX	XX
Niveau 3	Suivi		X	XX	XX
Niveau 4	Veille			X	XX

- En fonction du public accompagné : type de handicap et « distance » à l'emploi nécessitant des interventions sur des champs plus larges et des rythmes qui peuvent être plus soutenus :

			Déficience intellectuelle	Handicap psychique	TSA, public jeune
Niveau 1	Intensif				↑
Niveau 2	Régulier			↓	
Niveau 3	Suivi				
Niveau 4	Veille				

*source : GPS Emploi

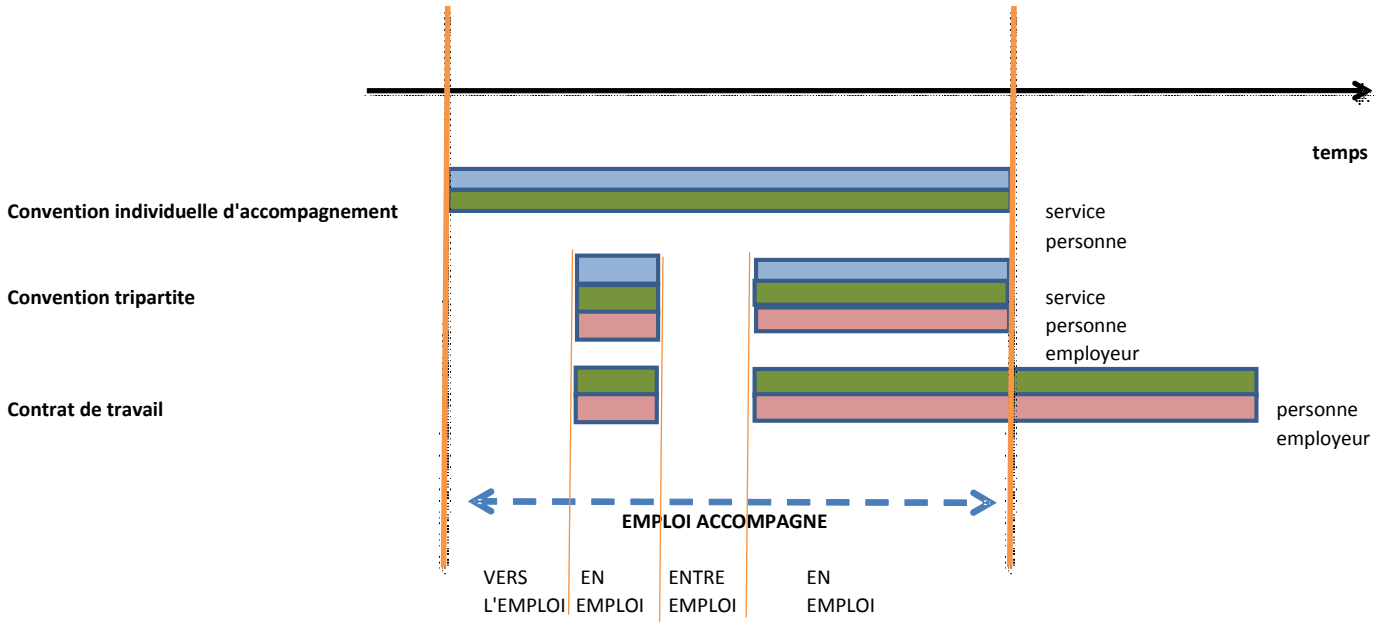
- En fonction du territoire couvert : intégration de temps et coûts de déplacement en fonction de la répartition des accompagnements, notamment en entreprise, et de l'autonomie et des moyens de déplacement des publics.

			Bassin homogène	Métropole concentrée	Territoire diffus
Niveau 1	Intensif				↑
Niveau 2	Régulier			↓	
Niveau 3	Suivi				
Niveau 4	Veille				

Annexe 6 : La formalisation du parcours

Schéma Parcours Emploi accompagné

FORMALISATION DU PARCOURS



Annexe 7 : Le suivi du dispositif d’emploi accompagné

Suivi de la mise en œuvre du dispositif de l'emploi accompagné

Guide de saisie des questionnaires à destination des structures gestionnaires

Décembre 2017

Contexte

Votre structure a été retenue en tant que personne morale gestionnaire afin de mettre en œuvre le dispositif d'emploi accompagné sur la région.

Ce dispositif fait l'objet d'une évaluation par la Direction Générale de la Cohésion Sociale, l'AGEFIPH et le FIPHFP qui financent ce dispositif au niveau national en association avec la DGEFP et la CNSA avec l'appui technique de l'Agence nouvelle des solidarités actives (Ansa) et du Collectif France Emploi Accompagné (CFEA).

Cette évaluation permettra de mieux connaitre les modalités d'accompagnement des personnes, les moyens consacrés par les structures gestionnaires, le nombre de personnes et d'employeurs impliqués dans cette phase de lancement ainsi que les caractéristiques et la situation des personnes accompagnées.

Dans cette perspective, l'Ansa a élaboré des questionnaires à votre intention. Les liens vers les questionnaires en ligne vous seront fournis par l'ARS à chaque nouvelle saisie.

Objectifs des questionnaires

Ces questionnaires visent trois objectifs :

- Mieux connaitre les moyens et la montée en charge du dispositif : Utilisation d'un questionnaire global à remplir tous les 6 mois.

- Mieux connaitre les personnes qui rentrent dans le dispositif : Utilisation d'un questionnaire individuel à remplir pour chaque personne à leur entrée dans le dispositif d'emploi accompagné

- Suivre le parcours des personnes sur la durée du parcours : Utilisation d'un questionnaire individuel à remplir tous les 6 mois pour chaque personne accompagnée ou ayant quitté le dispositif sur la période de référence (lors des 6 derniers mois)

L'ensemble des questionnaires sera consolidé au niveau national. Il sera ainsi possible de mener un suivi détaillé du dispositif d'emploi accompagné.

A noter que les données collectées pourront également être transmises aux ARS et aux partenaires locaux impliqués (DR Agefiph, Direccte, DDCS) afin d'assurer un suivi du déploiement sur leur territoire. Le remplissage de ces questionnaires fera donc également office d'outil de suivi pour les ARS et ses partenaires.

A terme, il pourra également être envisagé de vous fournir l'ensemble des données que vous avez saisies afin de simplifier également votre propre suivi d'activité ou de vous permettre d'en faire le bilan.

Contenu des questionnaires

Trois questionnaires permettent de recueillir les données nécessaires :

- **Questionnaire de suivi global d'activité de la structure** : Ce questionnaire permet de dresser un bilan de l'activité de votre structure ainsi que les différents moyens déployés pour la mise en œuvre de l'emploi accompagné. Ce questionnaire devra être rempli à chaque fin de période, c'est-à-dire tous les 6 mois.

Durée estimée de remplissage : 10 minutes.

- **Questionnaire individuel de nouvelle entrée dans le dispositif** : Ce questionnaire permet de mieux connaitre les caractéristiques des personnes accompagnées par votre structure. Ce questionnaire devra être rempli lors de chaque entrée d'une personne dans le dispositif.

Durée estimée de remplissage : 5 minutes par personne entrant dans le dispositif

- **Questionnaire de suivi individuel :** L'objectif de ce questionnaire est de suivre l'évolution de la situation professionnelle des personnes participant au dispositif d'emploi accompagné. Ce questionnaire devra être rempli à chaque fin de période (tous les 6 mois) pour chaque personne accompagnée ou ayant quitté celui-ci dans la période de référence (depuis la précédente saisie concernant cette personne). Ce suivi pourra se dérouler sur plusieurs années.

Durée estimée de remplissage : Entre 5 et 10 minutes par personne.

Prochaines échéances

Saisie du questionnaire de suivi global d'activité de la structure :

- 31 mars 2018
- 30 septembre 2018

Saisie des questionnaires individuels de nouvelle entrée dans le dispositif :

- 31 mars 2018
- 30 septembre 2018

Saisie des questionnaires de suivi individuel :

- 30 septembre 2018

À noter : dans les différents questionnaires, l'intervalle entre deux saisies est nommé « période ». À ce titre, chaque échéance correspond à une « fin de période ».

La mention « dernière période » correspond aux 6 mois écoulés entre la précédente saisie et la saisie actuelle. Par exemple, pour la saisie qui aura lieu en septembre 2018, la mention « dernière période » correspond aux mois écoulés entre le 31 mars et le 30 septembre 2018.

Garantir l'anonymat des informations remontées

Afin de respecter l'anonymat des personnes, un système de code d'identification unique a été mis en place. Ce code sera à utiliser dans les questionnaires individuels (entrée et suivi).

Il est important de saisir systématiquement le même code à chaque nouvelle saisie. Pour éviter toute erreur, nous vous conseillons de construire un tableau de correspondance entre le code d'identification unique et la personne. Ce tableau de correspondance doit être conservé de manière sécurisée au sein de votre structure. Il ne doit pas être communiqué.

Cet identifiant unique de 14 caractères sera composé de trois éléments :

- **Code région** : Voir liste des codes régions ci-après.
  Composition du code : 3 lettres.

Exemple : pour la Bourgogne Franche-Comté => BFC

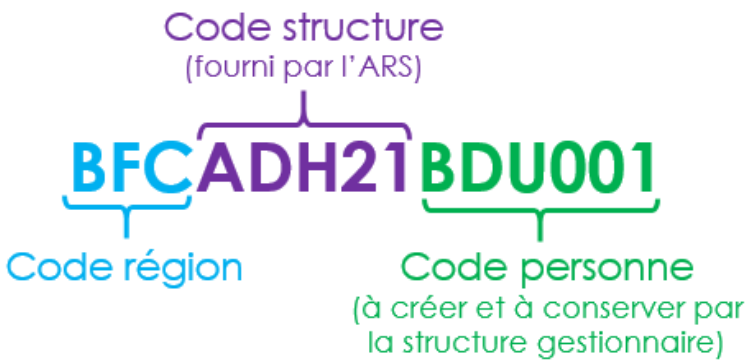
- **Code de votre structure** : Ce code vous sera fourni sur demande à l'ARS

Composition du code : 5 caractères (lettres ou chiffres)
Exemple fictif : pour l'association Dijon Handicap située en Côte d'Or => ADH21

- **Code de la personne accompagnée** : Ce code est à déterminer et à conserver par votre structure. Il doit permettre de garantir l'anonymat de la personne.

Composition du code : 6 caractères composés de lettres et/ou de chiffres.
Exemple fictif : pour Bernard Dupond => BDU001

Dans cet exemple, l'identifiant de la personne sera donc :



Vous pourrez stocker cet identifiant dans un tableau faisant la correspondance entre la personne et l'identifiant BFCADH21BDU001 qui vous sera demandé à chaque nouvelle saisie. La conservation de ce tableau doit être sécurisée. Si vous stockez également d'autres informations personnelles dans ce tableau, pensez à faire une déclaration auprès de la CNIL.

Liste des codes régions

Auvergne Rhône-Alpes	ARA	Nouvelle Aquitaine	NAQ
Bourgogne Franche-Comté	BFC	Occitanie	OCC
Bretagne	BZH	Pays de Loire	PDL
Centre Val de Loire	CVL	Provence Alpes Côte d'Azur	PAC
Corse	COR	Guadeloupe	GUA
Grand Est	EST	Martinique	MAR
Hauts de France	HDF	Guyane	GUY
Ile de France	IDF	Océan Indien (Réunion & Mayotte)	REM
Normandie	NOR		

Pour toute question complémentaire, veuillez contacter votre référent Emploi Accompagné à l'ARS.

Questionnaire de suivi global d'activité de la structure

Thème 1 – La personne morale gestionnaire

N°	Questions	Explications
	Information sur la personne morale gestionnaire	
1	Dénomination sociale de la personne morale gestionnaire	Il s'agit de renseigner la dénomination sociale, c'est-à-dire, la dénomination juridique de la personne morale gestionnaire (la structure qui a été sélectionnée pour la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné).
2	Code de la structure gestionnaire	Le code de la structure gestionnaire se compose : - du **code de votre région** - d'un **code spécifique à votre structure** fourni par votre ARS
3	Département(s) de mise en œuvre	Veuillez renseigner le ou les département(s) dans le(s)quel(s) votre structure met en œuvre le dispositif d'emploi accompagné. Plusieurs choix possibles parmi la liste des départements français
4	Type de personne morale gestionnaire	Renseigner la nature de votre structure : o ESAT o CRP CPO o SAMSAH o SAVS o Autre ESMS o Autre type de structure
5	Nature du service responsable de l'emploi accompagné (si pertinent)	Si pertinent, veuillez renseigner la dénomination du **service** responsable de l'emploi accompagné au sein de votre structure.

Thème 2 – Les structures partenaires

N°	Questions	Explications
	Information sur les structures partenaires	
6	Dénomination sociale du ou des partenaires SPE	Il s'agit de renseigner la dénomination sociale, c'est-à-dire, la **dénomination juridique du ou des partenaire(s)** du service public de l'emploi
7	Nature du ou des partenaires SPE	Plusieurs choix sont possibles. o Pôle emploi o Cap emploi/OPS o Mission locale o Autre
8	Dénomination sociale du ou des partenaires ESMS signataires de la convention de gestion (si différent de la personne morale gestionnaire, en cas de convention de gestion tripartite)	Il s'agit de renseigner la dénomination sociale, c'est-à-dire, la **dénomination juridique** du ou des partenaire(s) ESMS signataire(s) de la convention de gestion. Champ facultatif
9	Type de partenaire(s) ESMS signataire(s) de la convention de gestion (si différent de la personne morale gestionnaire, en cas de convention de gestion tripartite)	o Aucun o ESAT o CRP CPO o SAMSAH o SAVS o Autre ESMS o Autre type de structure

Thème 3 – Les moyens consacrés

N°	Questions	Explications
	Information sur les moyens consacrés	
10	Nombre total d'équivalent(s) temps plein (ETP) impliqué(s) **au total** dans le dispositif	Veuillez renseigner le nombre total d'équivalent(s) temps plein impliqué(s) au total dans le dispositif d'emploi accompagné au sein de votre structure. Deux chiffres après la virgule sont autorisés. Exemple : si deux personnes travaillent à temps plein sur le dispositif et qu'une personne y passe un quart de son temps, renseigner 2,25.
11	Nombre total d'équivalent(s) temps plein (ETP) **dédié(s) à l'accompagnement** hors personnel administratif	Exclure ici le personnel administratif. Veuillez renseigner uniquement le nombre total d'équivalent(s) temps plein **spécifiquement** dédié(s) à l'accompagnement des personnes.

Thème 4 – Informations quantitatives relatives aux personnes suivies

N°	Questions	Explications
	Information quantitatives relatives aux personnes suivies	
12	Nombre de **personnes** accompagnées en fin de période	Veuillez renseigner le nombre de personnes accompagnées en fin de période (au moment de la saisie du questionnaire)
13	Nombre de **personnes** entrées durant la période	Veuillez renseigner le nombre de personnes **entrées** dans le dispositif d'emploi accompagné entre la dernière saisie du questionnaire (début de période) et la saisie actuelle (fin de période)
14	Nombre de **personnes** sorties durant la période	Veuillez renseigner le nombre de personnes **sorties** du dispositif d'emploi accompagné entre la dernière saisie du questionnaire (début de période) et la saisie actuelle (fin de période)

Thème 5 – Informations quantitatives relatives aux employeurs

N°	Questions	Explications
	Information quantitatives relatives aux employeurs	
15	Nombre **d'employeurs** accueillant un emploi accompagné en fin de période	Veuillez renseigner le nombre d'employeurs accompagnés en fin de période (au moment de la saisie du questionnaire)
16	Nombre **d'employeurs** (accueillant un emploi accompagné) **entrés** durant la période	Veuillez renseigner le nombre d'employeurs **entrés** dans le dispositif d'emploi accompagné entre la dernière saisie du questionnaire (début de période) et la saisie actuelle (fin de période)
17	Nombre **d'employeurs** (accueillant un emploi accompagné) **sortis** durant la période	Veuillez renseigner le nombre d'employeurs **sortis** du dispositif d'emploi accompagné – qui ne sont plus accompagnés – entre la dernière saisie du questionnaire (début de période) et la saisie actuelle (fin de période)

18	**Observations**	Champ libre permettant de faire un commentaire sur un point marquant à propos d'une information renseignée ci-dessus. Ce champ est facultatif.

Questionnaire individuel de nouvelle entrée dans le dispositif

Thème 1 – Indentification

N°	Questions	Explications
	Identification	
1	Identifiant de la personne	Cet identifiant unique sera composé de trois éléments : - De votre **code région** (3 lettres) - De votre **code structure** fourni par l'ARS (5 caractères) - Du **code de la personne** déterminé par votre structure (6 caractères) Pour être accepté, le code doit contenir obligatoirement 14 caractères.

Thème 2 – Caractéristique de la personne accompagnée

N°	Questions	Explications
	Information quantitatives relatives aux employeurs	
2	Age de la personne	Veuillez sélectionner l'âge de la personne.
3	Sexe de la personne	Veuillez sélectionner le sexe de la personne.
4	Type de troubles rencontrés par la personne	Pour cette question, deux choix sont possibles. En cas de polyhandicap, veuillez indiquer les 2 handicaps les plus importants.
5	Niveau de formation	Veuillez renseigner le niveau de formation de la personne accompagnée en choisissant parmi les choix suivants : o Aucun diplôme o **V** : Niveau formation d'équivalent au CAP, BEP, ou diplôme national du brevet (DNB, BEPC…) o **IV** : Formation de niveau du bac (général, technologique ou professionnel) du brevet de technicien (BT) ou du brevet professionnel. o **III** : Formation de niveau Bac +2 : BTS ou DUT o **II** : Formation de niveau Bac +3 ou 4 (licence professionnelle, maîtrise ou équivalent) o **I** : Formation de niveau égal ou supérieur à bac+4 ou 5 (master, diplôme d'ingénieur, doctorat, etc.)
6	Conditions d'habitat	Veuillez renseigner les conditions d'habitat de la personne accompagnée. Si vous n'avez pas cette information, veuillez sélectionner « Non renseigné ».
7	Département d'habitation	Veuillez renseigner le numéro de département dans lequel la personne accompagnée habite.
8	La personne a-t-elle bénéficié d'une pré-évaluation avant son entrée dans le dispositif d'emploi accompagné ?	o Oui, par la MDPH o Oui, par une autre structure en convention avec la MDPH o Oui, par la structure gestionnaire du dispositif o Oui, par une structure en convention avec la structure gestionnaire o Oui, autre o Non o Ne sait pas
9	La personne a-t-elle bénéficié d'une prestation ponctuelle spécifique (PPS) dans les 3 dernières années avant son entrée dans le dispositif d'emploi accompagné ?	Oui/Non/Ne sait pas

Thème 3 – Situation vis-à-vis de l'emploi avant l'entrée dans le dispositif

N°	Questions	Explications
	Information sur la situation vis-à-vis de l'emploi avant l'entrée dans le dispositif	
10	Situation professionnelle de la personne à l'entrée dans le dispositif	Veuillez renseigner la situation professionnelle de la personne à son entrée dans le dispositif.
11	La personne est-elle ou était-elle en arrêt de travail (dans le cadre de son emploi actuel) à son entrée dans le dispositif ?	Oui/Non/Ne sait pas
12	Nombre de mois travaillés (dans le milieu protégé ou le milieu ordinaire) sur les 3 dernières années avant l'entrée dans le dispositif (nombre entier)	Veuillez indiquer le nombre de mois travaillés dans le milieu protégé ou le milieu ordinaire par la personne sur les 3 dernières années avant son entrée dans le dispositif en milieu ordinaire ou protégé. Veuillez sélectionner la période appropriée (proposition de fourchettes de durée en nombre de mois)
13	Durée de la dernière période sans emploi avant l'entrée dans le dispositif (y compris arrêt de travail en nombre de mois)	Veuillez sélectionner la période appropriée (proposition de fourchettes de durée en nombre de mois)
14	Nature du dernier contrat de la personne avant l'entrée dans le dispositif (pour les personnes issues du milieu ordinaire de travail)	Veuillez renseigner le type du dernier contrat de la personne effectué avant son entrée dans le dispositif. Cette question ne concerne que les personnes issues du milieu ordinaire de travail.

Thème 4 – Suivi du processus d'entrée dans le dispositif

N°	Questions	Explications
	Suivi du processus d'entrée dans le dispositif	
15	Origine de la demande d'emploi accompagné à la MDPH	Veuillez renseigner qui est à l'origine de la demande d'emploi accompagné à la MDPH
16	Date de décision de la MDPH	Veuillez renseigner la date de la décision de la MDPH au format JJ/MM/AAAA
17	Date d'entrée de la personne dans le dispositif	Veuillez renseigner la date d'entrée de la personne dans le dispositif au format JJ/MM/AAAA
18	Dans quelle phase du dispositif la personne entre-t-elle ?	Veuillez renseigner dans quelle phase se trouve la personne accompagnée à son entrée dans le dispositif : o Phase 1 – Evaluation de la situation du travailleur handicapé o Phase 2 – Construction d'un projet professionnel o Phase 3 – Aide à la recherche d'emploi o Phase 4 – Sécurisation du parcours professionnel

Questionnaire de suivi individuel

Thème 1 – Identification

N°	Questions	Explications
	Identification	
A1	Identifiant de la personne	Code déterminé lors du questionnaire d'entrée dans le dispositif Cet identifiant unique est composé de trois éléments : - De votre **code région** (3 lettres) - De votre **code structure** fourni par l'ARS (5 caractères) - Du **code de la personne** déterminé par votre structure (6 caractères) **ATTENTION : Veuillez prendre garde à bien saisir le bon code, sans quoi il ne sera pas possible de suivre le parcours de la personne.**
A2	Phase actuelle de la personne dans le dispositif (ou avant sa sortie pour les personnes ayant quitté le dispositif)	Veuillez renseigner dans quelle phase du dispositif se trouve actuellement la personne accompagnée : o Phase 1 – Evaluation de la situation du travailleur handicapé, o Phase 2 – Construction d'un projet professionnel o Phase 3 – Aide à la recherche d'emploi o Phase 4 – Sécurisation du parcours professionnel

Thème 2 – Parcours vers l'emploi

N°	Questions	Explications
	Parcours vers l'emploi	
B1	La personne a-t-elle déjà travaillé dans le cadre du dispositif d'emploi accompagné ?	Veuillez renseigner si la personne a déjà travaillé dans le cadre du dispositif d'emploi accompagné. Oui/Non
Les questions suivantes ne seront posées que pour les personnes ayant déjà travaillé dans le cadre de l'emploi accompagné		
B2	Date de signature du premier poste dans le cadre de l'emploi accompagné (date de début)	Veuillez renseigner la date du début du **premier poste** occupé par la personne dans le cadre de l'emploi accompagné au format JJ/MM/AAAA.
B3	La personne travaille-t-elle ou a-t-elle travaillé durant la dernière période (6 mois) dans le cadre de l'emploi accompagné ?	Oui/Non A noter que lors de la première saisie du questionnaire, la réponse à cette question sera toujours « oui » (la question n'étant posée que si la personne a déjà travaillé dans le cadre de l'emploi accompagné). Elle pourra en revanche être négative si la personne a travaillé lors d'une précédente période, mais n'a pas travaillé lors des 6 derniers mois.

Thème 3 – Situation professionnelle sur la dernière période

Ces questions ne seront posées que pour les personnes ayant travaillé sur la dernière période dans le cadre de l'emploi accompagné

N°	Questions	Explications
	Situation actuelle vis-à-vis de l'emploi	
C1	Nombre d'heures travaillées au total sur la dernière période (6 derniers mois)	Veuillez renseigner le nombre d'heures effectuées par la personne accompagnée pendant les six derniers mois. Si la personne a effectué plusieurs contrats, veuillez agréger le nombre total d'heures effectuées.
C2	Nombre de semaines travaillées au total sur la dernière période	Veuillez renseigner le nombre de semaines effectuées par la personne accompagnée pendant les six derniers mois, tous contrats confondus. Il suffit que la personne ait travaillé quelques heures pendant un ou plusieurs jours d'une même semaine pour que celle-ci soit comptabilisée comme une semaine. Il s'agit
C3	Nombre de contrats effectués sur la dernière période	Veuillez renseigner le nombre de contrats effectués par la personne accompagnée sur les six derniers mois (y compris l'emploi occupé à l'issue de la précédente période si celui-ci s'est prolongé sur les derniers 6 mois). Une échelle relative au nombre de contrats propose différentes possibilités : 0 /1 /2 /3 à 6 /7 à 10 /plus de 10
C4	Type de contrat(s) effectué(s) par la personne sur la dernière période	Pour cette question, vous avez plusieurs choix possibles.
C5	Nombre d'employeurs de la personne accompagnée sur la dernière période	Veuillez renseigner le nombre d'employeurs de la personne accompagné depuis les 6 derniers mois, c'est-à-dire depuis la dernière saisie du questionnaire.

Thème 4 – Caractéristiques du dernier poste

Ces questions ne seront posées que pour les personnes ayant travaillé sur la dernière période dans le cadre de l'emploi accompagné

N°	Questions	Explications
	Situation actuelle vis-à-vis de l'emploi	
D1	Date de signature du dernier poste dans le cadre de l'emploi accompagné (date de début)	Veuillez renseigner la date du début du dernier emploi de la personne au format JJ/MM/AAAA.
D2	La personne occupe-t-elle **toujours** cet emploi ?	Veuillez renseigner si la personne occupe **toujours** son dernier emploi accompagné (renseigné à la question précédente). Oui/Non
D3	Type du dernier employeur (y compris actuel)	Veuillez sélectionner la nature du dernier employeur (y compris actuel) de la personne accompagnée
D4	Activité de l'entreprise	Veuillez renseigner uniquement le code APE/NAF. Pour trouver le code APE de l'entreprise, consulter le site **www.manageo.fr** puis entrer le nom de l'entreprise dans la barre de recherche en haut à gauche.

D5	Taille de l'établissement dans lequel la personne exerce son poste actuel ou a exercé son dernier poste	Veuillez renseigner la taille de l'établissement où la personne accompagnée a exercé son dernier poste ou exerce son poste actuel. A noter que l'« établissement » est à différencier du siège de l'employeur : veillez à renseigner la taille de l'entité locale et non la taille du groupe auquel l'établissement appartient. Exemple : nombre de personnes dans un bureau de poste
D6	Situation du dernier employeur (y compris actuel) vis-à-vis de l'obligation d'emploi	Veuillez renseigner la situation de l'entreprise par rapport à l'obligation de l'emploi.
D7	Type du dernier contrat occupé (y compris contrat en cours)	Veuillez renseigner le type du dernier contrat : passé ou en cours.
D8	Code ROME du dernier poste occupé (y compris actuel)	Veuillez renseigner le code ROME du contrat en cours
D9	Intitulé du dernier poste occupé (tel que renseigné sur la fiche de paie) y compris actuel	Veuillez renseigner l'intitulé de poste figurant sur la fiche de paie de la personne accompagnée.
D10	Accompagnement spécifique chez le dernier employeur (y compris actuel) par un référent dédié dans le cadre de l'emploi accompagné (tutorat, parrainage…)	Veuillez renseigner si la personne accompagnée bénéficie ou a bénéficié d'un référent dédié au sein de son dernier employeur (y compris actuel) : Oui/Non/Ne sait pas

Thème 4 – Modalités d'accompagnement

N°	Questions	Explications
	Modalités d'accompagnement	
E1	Nombre d'heures d'accompagnement **individuel** par mois réalisées **sur le dernier mois**)	Veuillez renseigner le nombre d'heures d'accompagnement **actuellement** nécessaires en se basant **sur le dernier mois** en fonction de l'échelle proposée. À noter : Au-delà des déplacements sur le lieu de travail ou à domicile, l'accompagnement individuel inclut également le travail du conseiller pour la personne en amont du rendez-vous, la préparation du dossier…
E2	Nombre d'heures d'accompagnement **collectif** auxquelles la personne a participé sur le dernier mois	Veuillez renseigner le nombre d'heures d'accompagnement collectif **auxquelles la personne a effectivement participé** sur le dernier mois (à différencier du nombre d'heures d'accompagnement collectif éventuellement proposées par la structure). Pour cette question, plusieurs choix sont possibles, y compris l'absence d'heures d'accompagnement collectif.
E3	Accompagnement social ou médico-social complémentaire	Pour cette question, vous avez plusieurs choix possibles.
E4	La personne a-t-elle été accompagnée dans le cadre de l'emploi accompagné sur d'autres dimensions que l'emploi ?	Pour cette question, vous avez plusieurs choix possibles.

E5	Sur la dernière période (6 derniers mois), une aide ou une prestation de l'Agefiph et/ou du FIPHFP (ex : PPS, formation courte…) a-t-elle été mobilisée en complément de l'accompagnement vers et dans l'emploi proposé dans le cadre du dispositif emploi ?	Oui/Non

E6	Si oui, laquelle ?	Veuillez préciser la ou les prestation(s) en question.
E7	Sur la dernière période (6 derniers mois), une aide ou une prestation d'une autre structure (ex : service public de l'emploi, organisme de formation, autre…) a-t-elle été mobilisée en complément de l'accompagnement vers et dans l'emploi proposé dans le cadre du dispositif emploi accompagné ?	Oui/Non
E8	Si oui, laquelle ?	Veuillez préciser la ou les prestation(s) en question.

Thème 5 – Étude de sortie

Les questions F2 et F3 ne seront posées que pour les personnes ayant quitté le dispositif sur la période de référence (entre deux saisies de questionnaires individuels)

N°	Questions	Explications
	Information sur la sortie du dispositif	
F1	La personne est-elle toujours dans le dispositif ?	Oui/Non
F2	Date de sortie du dispositif	Veuillez renseigner la date de sortie du dispositif de la personne au format JJ/MM/AAAA
F3	Motif de sortie du dispositif	Veuillez préciser le motif de sortie du dispositif parmi une liste de propositions

DGCS
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA COHÉSION SOCIALE

dgefp
Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

Agence
nouvelle des
solidarités
actives

CFEA
Collectif France
Emploi
Accompagné

emploi
fiphfp
handicap

cnsa
Caisse nationale de
solidarité pour l'autonomie