Appel à candidature

Relatif au dispositif d'emploi accompagné

Cahier de charges 2018

Décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 modifié (Décret n° 2017-473 du 3 avril 2017) relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés

Le contexte

L'article 52 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels met en place un dispositif d'emploi accompagné pour les travailleurs handicapés, dont l'objectif est de leur permettre d'accéder et de se maintenir dans l'emploi.

Le décret n° 2017-473 du 3 avril 2017 qui modifie le décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés, établit le cadre réglementaire et administratif sur la démarche d'emploi accompagné. Les dispositions du décret entrent en vigueur le 1er janvier 2017[1].

Le dispositif d'emploi accompagné est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants. Les actions mises en œuvre sont développées en complémentarité et en articulation avec les actions existantes pour l'emploi des personnes handicapées sur les territoires desquels ils sont implantés : actions des organismes de placement spécialisés (OPS), de l'Agefiph, du FIPHFP... L'ensemble s'inscrit dans le cadre du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) défini à l'article L. 5211-5.

Les partenaires impliqués sont : la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Les enjeux

Le dispositif d'emploi accompagné vise **la sécurisation sur le long terme du parcours professionnel des personnes en situation de handicap qui souhaitent travailler ou travaillent déjà en milieu ordinaire.** L'accompagnement réalisé par **un conseiller dédié** concerne autant le salarié que son employeur.

L'objectif

Permettre l'insertion des travailleurs en situation de handicap, d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail. Pour cela, il comporte :

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

[1] ELI:https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/12/27/AFSA1632655D/jo/texte

Le périmètre

Le dispositif d'emploi accompagné est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants*. Il est mis en œuvre sur décision d'orientation de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)*, après accord de l'intéressé ou de ses représentants légaux.

A. Le territoire :

L'objectif à terme est de disposer d'au moins un dispositif d'emploi accompagné par département au niveau de la région Grand Est.
Actuellement, sept départements sur dix sont dotés d'au moins 1 dispositif emploi accompagné.
Le projet devra donc couvrir *a minima* un des 3 départements restants que sont les Ardennes, la Marne et les Vosges.
Ces 3 départements devront donc être couverts à l'issue de cet appel à candidature.

B. La population cible :

La population ciblée doit être conforme au décret *n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 modifié,* c'est à dire les travailleurs en situation de handicap avec une orientation de la CDAPH.

Dès l'âge de 16 ans, les travailleurs handicapés :

- Bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- Accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- En emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.

Par ailleurs, le projet devra préciser le profil des personnes ciblées (type de déficience, milieu de scolarisation, public ESAT…) ainsi que la file active par profil concerné.

Une attention particulière sera portée aux publics suivants :
- les jeunes sortants du milieu scolaire vers l'emploi
- le public sortant des ESAT
- le public actif salarié avec des troubles spécifiques (psy, cognitifs, autisme…).

C. Les qualités et conditions requises pour être personne morale gestionnaire d'un dispositif d'emploi accompagné

- Soit (I) un établissement ou service médico-social de type ESAT, CRP/CPO, SAVS ou SAMSAH ayant signé une convention de gestion avec un opérateur du service public de l'emploi
- Soit (II) un opérateur du service public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi, une mission locale) ayant signé une convention de gestion avec un établissement ou service médico-social relevant du (I)
- Soit (III) un autre organisme, dont les établissements médico-sociaux accompagnant des jeunes handicapées (IME, ASE) ayant conclu une convention de gestion avec un établissement ou service mentionné au (I) ET un organisme relevant du (II).

Le gestionnaire peut être sollicité tout au long du parcours professionnel par le travailleur handicapé et, lorsque celui-ci occupe un emploi, par l'employeur.

Les modalités d'accompagnement et de mise en œuvre du projet [2] :

Le projet devra préciser l'ensemble des points suivants :

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

Cet accompagnement doit comporter les quatre modules suivants :

   a) L'évaluation de la situation du travailleur handicapé, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que, le cas échéant, des besoins de l'employeur;
   Le projet devra mentionner les modalités de travail envisagées avec la MDPH dans ce cadre.
   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 du 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.

[2] *Décret n° 2017-473 du 3 avril 2017 modifie 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.*
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

Modalités de conventionnement entre les acteurs du dispositif

Les modalités de contractualisation entre les opérateurs et services du dispositif d'emploi accompagné, sont établies par la voie d'un projet de convention de gestion et joint au dossier de demande (cf. annexe 2).

Cette convention organise *a minima* les responsabilités réciproques des différentes parties, en particulier s'agissant :

- des activités et des prestations de soutien à l'insertion professionnelle et des prestations d'accompagnement médico-social proposées aux personnes suivies,
- des activités et des prestations visant à répondre aux besoins des employeurs publics et privés avec lesquelles le dispositif d'emploi accompagné envisage d'intervenir sur le territoire considéré,
- de sa démarche de sensibilisation auprès de nouvelles entreprises/administrations susceptibles de recruter des travailleurs handicapés.

La convention de gestion prévoit également les engagements des parties prenantes au dispositif emploi accompagné et les moyens mobilisés pour la mise en œuvre des actions, notamment :

- les effectifs (Désignation de référents ou de contacts privilégiés au sein de chacune des parties prenantes, leur qualification et les compétences mobilisées).
- l'organisation retenue pour l'accompagnement du travailleur handicapé et de l'employeur par un même référent « emploi accompagné » au regard du nombre de personnes susceptibles d'être accompagnées au titre d'une année.

Et toutes autres formes d'engagements: mise à disposition ou mutualisation de moyens et de personnels en précisant les effectifs et leurs qualifications, actions communes de communication, prospection, information du public
Cette convention systématise les échanges d'informations entre les différents acteurs du dispositif afin de capitaliser l'évaluation de la situation des bénéficiaires, leurs besoins et leur suivi.

Calendrier de mise en œuvre

Le dossier devra préciser le calendrier de déploiement du dispositif avec un début de mise en œuvre au plus tard au quatrième trimestre 2018.

Modalités de financement

Les modélisations effectuées au niveau national, à partir des dispositifs innovants repérés dans le cadre du plan d'aide à l'adaptation du secteur du travail protégé en matière d'accompagnement vers et dans l'emploi, indiquent que le coût de l'accompagnement d'un travailleur handicapé se situe dans une fourchette comprise entre 7 500€ et 8 300 € par an en fonction du profil du public et des prestations à délivrer.

Une convention de financement sera établie à cet effet avec les financeurs.

Procédure de sélection des projets

Un comité de sélection sera constitué et composé des membres suivants : ARS, DIRECCTE, AGEFIPH, FIPHFP.

Ce comité étudie les projets au regard de :

- La complétude du dossier déposé
- La pertinence des projets proposés au regard de critères énoncés dans le présent cahier de charges

L'ARS informera les CDAPH du ou des dispositifs d'emploi accompagné retenu(s).