

Annexe 1 : Cahier des charges du dispositif Emploi Accompagné

1. Cadre général et perspectives

1.1. Le contexte

Le **Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés** (PRITH) s'inscrit dans un cadre renouvelé par la loi du 5 mars 2014 qui a notamment permis la mise en place des CREFOP.

Cette même loi a conféré de nouvelles compétences aux Conseils régionaux en matière de formation des travailleurs handicapés à travers la mise en œuvre d'un « programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées ». Ce programme recense et quantifie les besoins de développement de compétences en s'appuyant sur le diagnostic intégré dans le plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés » (PRITH) ».

Le PRITH décline en région le cadre national de développement de l'emploi des personnes handicapées que constitue la Convention nationale multipartite d'objectifs et de moyens signée par l'Etat, Pôle emploi, l'AGEFIPH, le FIPHFP, la CNSA, l'Assemblée des Régions de France, la CNAMTS, la CCMSA. Il tient compte des orientations du Comité interministériel du handicap et des différentes Conférences nationales du handicap.

Le PRITH a une double vocation :

- Favoriser la concertation des acteurs institutionnels sur les orientations stratégiques à mettre en œuvre pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- Décliner ces orientations de manière opérationnelle dans chacune des politiques publiques susceptibles de les concerner, dans un souci de complémentarité et de cohérence.

La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit la mise en œuvre d'un **dispositif d'emploi accompagné** au bénéfice, à la fois de la personne handicapée mais aussi de l'employeur.

Ce nouveau dispositif s'inscrit dans le cadre du PRITH défini à l'article L.5211-5.

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap constitue une priorité de la politique régionale de l'ARS de Normandie dans la continuité des schémas régionaux d'organisation médico-sociale (SROMS) de Normandie orientale et occidentale.

Le futur **Projet Régional de Santé 2018-2022** de l'ARS de Normandie aura notamment pour objectif de :

- Réduire des inégalités sociales et territoriales de l'offre de santé à l'échelle de territoires de parcours pertinents ;
- Permettre l'organisation de parcours de vie et de santé répondant aux besoins des personnes en situation de handicap et de leurs familles et ainsi répondre à la fragmentation des réponses par le biais d'une co-responsabilité accrue entre les structures et les acteurs médico-sociaux, sociaux et sanitaires du territoire ;
- Piloter la mise en œuvre du « virage inclusif » et de l'accès au droit commun (formation, insertion professionnelle, habitat inclusif...) et répondre aux situations nécessitant un accompagnement renforcé. Cet objectif impose de mettre en place des modalités renouvelées d'accompagnement et d'élaborer des projets innovants via la poursuite de l'adaptation de l'offre et l'évolution des pratiques professionnelles ;
- Améliorer la qualité de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, à tout âge de la vie et la performance des ESMS.

Pour le secteur du handicap, la politique régionale s'inscrit dans un cadre rénové à travers la mise en œuvre de la « réponse accompagnée pour tous » qui fait suite au rapport de Denis Piveteau « Zéro sans solution » et dont la démarche se déploie sur l'ensemble de la région Normandie.

Un des objectifs majeurs de la mission « réponse accompagnée pour tous », pilotée par Marie-Sophie Desaulle, est que tous les acteurs s'organisent et se coordonnent pour construire avec les personnes en situation de handicap et leurs familles, des réponses à leurs besoins.

Atteindre cet objectif implique de faire évoluer les réponses afin :

- D'inscrire les projets de vie dans le milieu ordinaire ;
- De passer d'une logique de places à celle de réponses souples, complémentaires, plurielles et adaptées à chaque individu.

Le dispositif emploi accompagné s'inscrit pleinement dans ces enjeux d'évolution de l'offre et des pratiques professionnelles, permettant d'assurer la coordination des acteurs et d'apporter une réponse aux besoins des travailleurs handicapés, structurée en parcours.

Pour la Normandie, des études complémentaires ont été menées dans le cadre de la préfiguration du PRITH et de l'élaboration du volet handicap du PRS. Elles mettent en évidence la nécessité d'aller vers une organisation plus intégrée des acteurs de l'insertion professionnelle et du secteur médico-social.

1.2. Les enjeux à moyen terme : Une intégration à des pôles de compétences et de prestations pour l'insertion professionnelle

1.2.1. Eléments issus du diagnostic réalisé en vue de l'élaboration du PRS

Le diagnostic réalisé pour l'ARS sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap auprès des ESMS du territoire, met en évidence des freins et leviers, qui confirment un des enjeux du projet d'accord cadre régional pour l'insertion des travailleurs handicapés : sécuriser les parcours en renforçant l'intégration des acteurs et en diversifiant les trajectoires d'insertion professionnelle.

En effet, l'insertion et le maintien dans le milieu ordinaire de travail sont d'autant plus difficiles lorsque :

- le projet professionnel et l'accès à l'autonomie (transport, logement, habilités psychosociales et relationnelles...) ont été travaillés tardivement,
- des modalités d'accompagnement plus souples n'ont pu être mis en place (par manque de décloisonnement entre les acteurs sanitaires, sociaux, médico-sociaux et éducatifs, faute de passerelles suffisantes entre le milieu protégé, le milieu adapté et le milieu professionnel, notamment les acteurs de la formation, les employeurs,...)

Il est donc nécessaire de favoriser l'intégration des offres et prestations tout en privilégiant un ancrage fort sur les territoires.

La création de « pôles de compétences et de prestations pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap » fédérant les acteurs et dispositifs (incluant le dispositif emploi accompagné, objet du présent cahier des charges) permettrait de répondre à cette ambition.

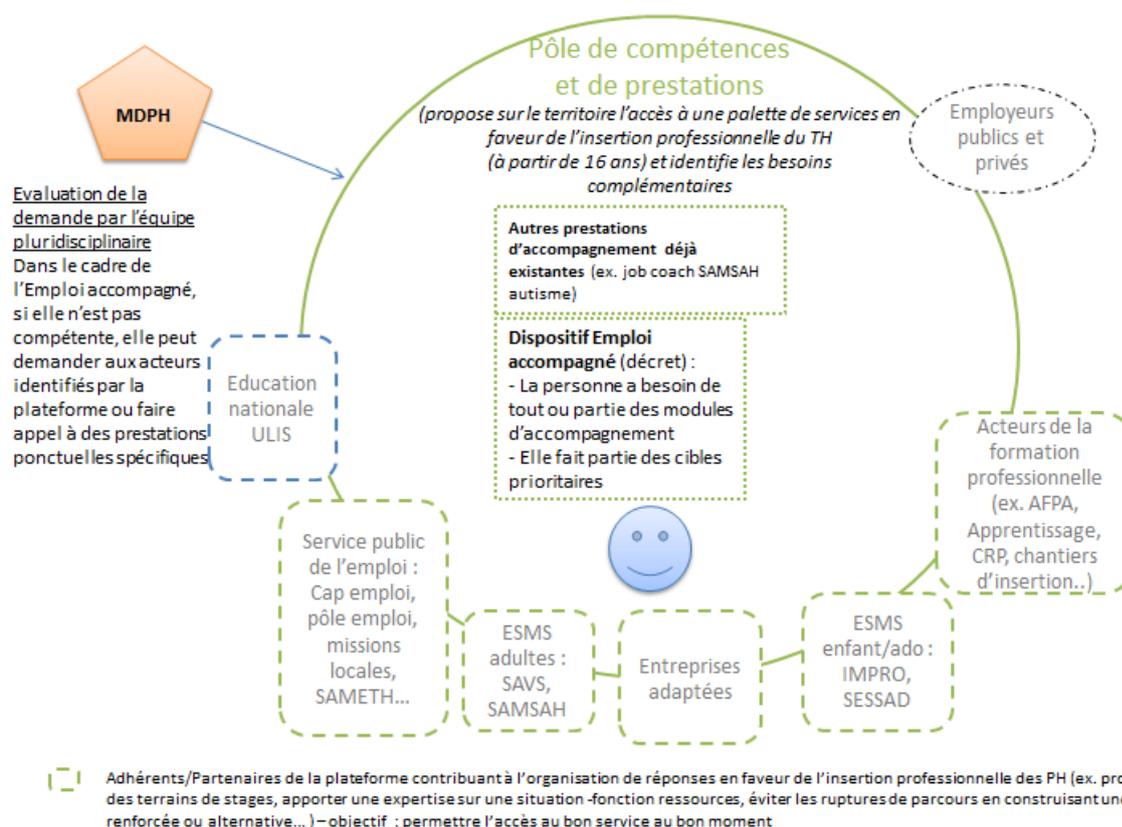
A terme, ses derniers proposeront une offre de service intégrée, aux travailleurs handicapés de 16 ans et plus, portée par tous les acteurs et co-construite dans une logique de co-responsabilité. Cette dernière s'inscrira dans une logique de continuité de parcours et d'accompagnement global coordonné.

Le dispositif Emploi accompagné, objet du présent appel à candidature, a vocation à s'inscrire dans ces pôles de compétences.

1.2.2. Illustration de la cible envisagée concernant l'installation des Pôles de compétences

L'installation de pôles de compétences pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ciblera l'intégration de tous les acteurs de l'insertion et des secteurs sociaux et médico sociaux que sont notamment :

- le Service public de l'emploi : Cap emploi, pôle emploi, missions locales, SAMETH...,
- les ESMS adultes : ESAT, SAMSAH,
- les Entreprises adaptées,
- les ESMS enfants/adolescents : IMPRO, SESSAD,
- les acteurs de la formation professionnelle (ex. AFPA, Apprentissage, CRP, chantiers d'insertion...),
- les employeurs publics et privés...



La mise en place rapide de ces pôles permettrait ainsi d'améliorer la qualité de service grâce à la mise en cohérence et la complémentarité des services, aides et prestations existants autour de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

En fonction de la montée en charge des pôles de compétences et de prestations, de la transformation de l'offre et de l'évaluation du dispositif emploi accompagné, des ajustements complémentaires pourront être apportés à cette organisation cible.

2. La mise en œuvre du dispositif Emploi Accompagné

Le présent cahier des charges vise à créer un dispositif d'emploi accompagné conformément à la circulaire interministérielle N° DGCS/3B/5A/DGEFP/METH/2017/125 du 14 avril 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné prévu par le décret n°2016-1899 du 27 décembre 2016 modifié.

2.1. Le cadre juridique et les textes de référence

- La loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé ;
- 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 ;
- La convention nationale de cadrage du dispositif d'emploi accompagné signée le 21 mars 2017 par l'Etat, l'AGEFIPH et le FIPHFP ;
- 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 ;
- Le 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 ;
- La circulaire interministérielle N°DGCS/3B/5A/DGEFP/METH/2017/125 du 14 avril 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné prévu par le décret n°2016-1899 du 27 décembre 2016 modifié ;
- La circulaire N°DGCS/3B/2017/148 du 2 mai 2017 relative à la transformation de l'offre d'accompagnement des personnes handicapées dans le cadre de la démarche « une réponse accompagnée pour tous », de la stratégie quinquennale de l'évolution de l'offre médico-sociale (2017-2021) et la mise en œuvre des décisions du CIH du 2 décembre 2016.

2.2. Les objectifs poursuivis par le dispositif Emploi Accompagné

Le dispositif emploi accompagné a pour objectif de sécuriser et de fluidifier le parcours professionnel d'une personne en situation de handicap en milieu ordinaire de travail, grâce à un accompagnement sur le long terme de la personne mais aussi de son employeur, pour accéder et se maintenir durablement dans un emploi.

Il poursuit un double enjeu :

- De maintien dans l'emploi, pour les travailleurs handicapés en situation d'emploi ;
- D'insertion et de maintien dans l'emploi, pour les travailleurs handicapés qui ne sont pas ou plus dans l'emploi.

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

Il est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants.

2.3. Le profil et les besoins du public

Le public doit être conforme au décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 modifié

Les services du dispositif d'emploi accompagné bénéficient :

- D'une part aux travailleurs handicapés (dès l'âge de 16 ans) :
 - o bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
 - o 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 ;
 - o en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.
- D'autre part à l'employeur.

Une attention particulière sera portée aux publics suivants :

- les jeunes en situation de handicap sortant du milieu scolaire et privilégiant l'accès en milieu ordinaire de travail ;
- le public présentant un handicap psychique, et des troubles cognitifs (troubles du spectre de l'autisme, traumatismes crâniens, cérébro-lésés...).

2.4. Le territoire

L'objectif est de disposer de trois dispositifs d'emploi accompagné pour la région Normandie.

Trois zones de mise en œuvre sont identifiées :

- Seine-Maritime
- Calvados / Manche
- Eure / Orne

Dans sa réponse, le promoteur identifie les partenaires pertinents et décrit les modalités concrètes et opérationnelles de collaboration et de coopération en précisant la graduation des interventions de chacun en fonction des situations.

Le promoteur développera dans sa réponse ses choix d'organisation pour assurer la couverture territoriale de la zone de mise en œuvre choisie.

2.5. Les conditions requises pour être personne morale gestionnaire d'un dispositif d'emploi accompagné

- Soit 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 un autre organisme, dont les établissements médico-sociaux accompagnant des jeunes handicapés (IME, ASE) ayant conclu une convention de gestion avec un établissement ou service médico-social de type ESAT, CRP/CPO, SAVS ou SAMSAH ET un organisme relevant du service public de l'emploi.

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.

2.6. Le porteur propose un accompagnement incluant l'ensemble des points suivants

2.6.1. Les activités et prestations

Sont décrites avec précision :

- les activités et prestations de soutien à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi,
- les prestations d'accompagnement médico-social proposées,
- les modalités d'entrée et de sortie du dispositif (notamment accueil, appréciation de la situation, planification et mise en réseau, mise en œuvre et suivi continu, évaluation, sortie ou réajustement).

Ces activités et prestations sont adaptées aux besoins du travailleur handicapé et couvrent toutes les périodes durant lesquelles l'accompagnement est nécessaire. Une personne pourra bénéficier d'un ou plusieurs modules en fonction de ses besoins (cf. infra).

2.6.2. Un accompagnement adapté aux besoins de la personne et articulé autour de 4 modules

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 employeurs 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'employeur, notamment le médecin du travail.

La réponse du prestataire devra comprendre un descriptif de l'ensemble des modules et présenter les durées d'accompagnement envisagées.

2.6.3. La réponse aux besoins des employeurs

Le projet développe 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 afin :

- de prévenir ou pallier les difficultés rencontrées dans l'exercice des missions confiées au travailleur handicapé ;
- de s'assurer des modalités d'adaptation au collectif de travail notamment par la sensibilisation et la formation des équipes de travail ;
- d'évaluer et adapter le poste et l'environnement de travail ;
- de faciliter la gestion des compétences et le parcours du travailleur handicapé en lien avec les acteurs de l'entreprise dont le médecin du travail.

2.6.4. La présentation des entreprises partenaires du porteur de projet

Le projet présente de façon détaillée :

- les employeurs (privés et publics) avec lesquels la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné envisage d'intervenir sur le territoire considéré,
- sa démarche de sensibilisation auprès des nouveaux employeurs susceptibles de recruter des travailleurs handicapés en lien avec sa connaissance des potentiels d'emplois sur le territoire considéré.

Une attention particulière sera portée à la justification des partenariats par le biais de convention ou lettre d'engagement.

2.6.5. Les moyens mobilisés

Le projet présente les moyens mobilisés pour la mise en œuvre des actions prévues aux alinéas précédents, notamment :

- les effectifs,
- leur qualification et les compétences mobilisées,
- leur répartition géographique,
- 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,
- l'articulation entre les co-porteurs éventuels sur la zone considérée dans le cadre des accompagnements,
- les locaux et lieux d'intervention

2.7. La dynamique partenariale et les modalités de conventionnement entre les acteurs du dispositif emploi accompagné

Le dispositif emploi accompagné est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants. Le promoteur veille à s'inscrire dans un large partenariat territorial. Il travaille à articuler l'accompagnement qu'il propose dans le cadre du dispositif emploi accompagné avec les différents services, aides et prestations existants.

2.7.1. Modalités d'articulation avec les MDPH et la MDA

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

Dès lors que la CDAPH s'est prononcée pour la mise en place d'un dispositif d'emploi accompagné, une convention individuelle d'accompagnement est conclue entre la personne morale gestionnaire du dispositif, la personne accompagnée ou son représentant légal et son employeur.

Cette convention précise, notamment les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de l'employeur, particulièrement sur le lieu de travail.

Avant la décision de la CDAPH et 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 emploi accompagné, il peut être réalisé une évaluation préliminaire :

- Soit le besoin est exprimé par la personne concernée ou son représentant légal, l'évaluation est réalisée par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH,
- Soit le besoin est exprimé par un partenaire de l'offre existante, les éléments de l'évaluation sont fournis par son expertise avec une préconisation auprès de la MDPH pour le dispositif

emploi accompagné. La CDAPH décide ensuite de l'orientation effective vers le dispositif emploi accompagné.

2.7.2. Modalités de conventionnement entre les acteurs du dispositif emploi accompagné

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 mentionnée au III de l'article L. 5213-2-1 (modèle national à venir).

Cette convention organise à *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 et partager l'évaluation de la situation des bénéficiaires, leurs besoins et leur suivi.

2.8. Calendrier de mise en œuvre

Le dossier devra prévoir une mise en œuvre effective à compter du 1er décembre 2017.

S'agissant d'un dispositif financé sur une enveloppe soumise au principe de l'annualité budgétaire, les crédits affectés le sont pour une année de fonctionnement. Toutefois, les personnes entrées dans le dispositif emploi accompagné pourront bénéficier d'un accompagnement allant au-delà du 01/12/2018 dans la limite de l'enveloppe attribuée au porteur de projet. Ainsi l'accompagnement proposé au bénéficiaire n'est pas limité à une durée de 1 an.

A l'issue de cette année de fonctionnement il sera procédé à une évaluation du dispositif (détail dans le chapitre 2.10 ci-dessous).

Les crédits pour la deuxième année de fonctionnement seront alloués en fonction de l'évaluation du dispositif emploi accompagné et de la reconduction des crédits affectés au dispositif par l'échelon national.

2.9. Modalités de financement

Le budget 2017 prévu pour le dispositif emploi accompagné pour la région Normandie est de 386 429 € dont : 257 619 € pour l'ARS Normandie et 128 810 € pour le FIPHFP et l'AGEFIPH.

La répartition entre chaque zone de mise en œuvre est conçue comme suit en tenant compte de la répartition de la population active Normande :

- Seine-Maritime : 146 843 €
- Calvados / Manche : 137 182 €
- Eure / Orne : 102 404 €

Le dispositif emploi accompagné fonctionne en file active. La capacité pour l'ensemble de la Normandie est de de l'ordre de 50 « parcours type ». Ces « parcours type » ne s'entendent pas comme une possibilité de prendre uniquement en charge 50 personnes, mais doivent s'inscrire dans une file active permettant d'accompagner un nombre supérieur de personnes en situation de handicap selon l'intensité de la prise en charge nécessaire.

Le promoteur veille à optimiser son intervention afin d'accompagner le plus de bénéficiaires possible et peut proposer un redéploiement de ses ressources existantes et/ou la mutualisation de moyens avec d'autres acteurs partenaires. En ce cas le budget présenté valorisera les redéploiements et mutualisations prévus.

Le promoteur proposera enfin les modalités de décompte de l'activité du dispositif ainsi que la file active prévisionnelle ciblée pour le dispositif emploi accompagné. Sur ce point une négociation pourra être organisée avec les candidats sélectionnés par le comité de sélection.

Une convention de financement ou un avenant au Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens est conclue.

2.10. Procédure de sélection des projets et d'évaluation du dispositif

2.10.1. Sélection des projets

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

Ce comité de sélection associera les MDPH et des associations d'usagers.

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 des charges.

Si ils le jugent nécessaire l'ARS et ses partenaires pourront organiser une négociation avec un ou plusieurs porteurs afin d'affiner le contenu des projets proposés.

L'ARS informera les MDPH des prestataires retenus pour la mise en œuvre des dispositifs d'emploi accompagné.

Les projets devront respecter la trame de réponse fournie en annexe 4. Ils ne pourront excéder 30 pages, annexes comprises.

Cette trame ainsi que le cahier des charges feront l'objet d'une présentation :

- A Rouen, le mardi 26 septembre 2017 à 14h00
CARSAT Normandie
Salle du Conseil
Av du Grand Cours
76 000 ROUEN
- A Caen, le mercredi 27 septembre 2017 à 09h30
ARS Normandie
Amphithéâtre Giverny
2 Place Jean Nouzille
14 000 CAEN

2.10.2. Suivi et évaluation

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.

L'évaluation portera notamment sur :

- des données quantitatives et qualitatives relatives aux profils des travailleurs handicapés et des employeurs accompagnés,
- la mise en place et le suivi de la file active,
- la durée effective des accompagnements,
- les sorties du dispositif et à leurs motifs,
- la nature des prestations mobilisées ainsi que les difficultés rencontrées, le cas échéant, à chacune des étapes d'accompagnement,
- la situation professionnelle des personnes pendant et à l'issue des accompagnements.

Par ailleurs, les porteurs retenus devront formaliser des modalités de coopération et d'échanges entre les différents prestataires retenus sur chacun des territoires (notamment des réunions d'échanges de pratiques).

Si elle le juge pertinent l'ARS peut, après en avoir informé le promoteur, effectuer une visite, organiser une réunion avec le porteur et les partenaires ou demander des pièces complémentaires au bilan.

Le suivi de l'activité, la régulation et l'évaluation du fonctionnement du dispositif, seront organisés dans le cadre d'un comité de pilotage réunissant l'ARS, la DIRECCTE, l'Agefiph et le FIPHFP.

L'ARS demande que chaque promoteur transmette :

- un bilan d'étape établi au 31 Mai 2018 au plus tard le 30 juin 2018,
- un bilan établi au 30 Septembre 2018 au plus tard le 31 Octobre 2018

Sur la base de ses deux bilans, L'ARS, la DIRECCTE, l'AGEFIPH et le FIPHFP procéderont à une analyse en vue de décider :

- si le dispositif doit être reconduit dans la limite des crédits alloués par l'échelon national,
- si un nouvel appel à candidature doit être organisé pour renouveler les porteurs de projets.

Le gestionnaire de dispositif produira enfin un bilan final du dispositif qui devra être fourni au plus tard le 28 Février 2019.

Annexe 2 : critères de sélection

Appréciation de la qualité du projet (coefficient de pondération : 50%)

- Public ciblé et file active proposée
- Expérience du promoteur, connaissance du territoire et du public ciblé
- Pertinence du projet (insertion et maintien dans l'emploi, projet co-construit avec les acteurs du territoire, permettant la complémentarité et l'articulation avec l'offre existante et garantissant une réponse adaptée aux besoins du public et évitant les ruptures de parcours...)
- Qualité, modularité et adaptabilité de l'accompagnement proposé
- Partenariats établis, notamment :
 - o la présentation des entreprises et des administrations avec lesquelles la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné intervient sur le territoire considéré,
 - o les modalités de contractualisation prévues entre les opérateurs et services du dispositif d'emploi accompagné,
 - o la 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
 - o les partenariats permettant d'inscrire, à terme, le dispositif dans un pôle de compétence et de prestation.
- Composition de l'équipe, adéquation de l'organisation et du fonctionnement au profil et aux besoins des personnes
- Connaissance du territoire couvert, des publics et des partenaires locaux
- Localisation géographique, implantation et accessibilité des locaux

Appréciation des modalités de pilotage du projet (coefficient de pondération : 30%)

- Personne morale
- Conventions établies
- Capacité à redéployer des moyens et à mutualiser
- Cohérence du budget proposé
- Modalités d'évaluation

Appréciation de la capacité de mise en œuvre (coefficient de pondération : 20%)

- Capacité à respecter les délais attendus
- Plan de recrutement du personnel
- Capacité à mobiliser des locaux accessibles
- Capacité à communiquer autour du projet et à développer des partenariats

Annexe 3 : liste des documents devant être transmis par le candidat

1) Concernant la candidature

- a) les documents permettant l'identification du candidat, notamment un exemplaire de ses statuts s'il s'agit d'une personne morale de droit privé,
- b) la déclaration sur l'honneur du candidat certifiant qu'il n'est pas l'objet de l'une des condamnations devenues définitives mentionnées au livre III du code de l'action sociale et des familles,
- c) la déclaration sur l'honneur certifiant qu'il n'est l'objet d'aucune des procédures mentionnées aux articles L313-16, L331-5, L471-3, L472-10, L474-2 ou L474-5,
- d) la copie de la dernière certification aux comptes s'il y est tenu en vertu du code du commerce,
- e) les éléments descriptifs de son activité dans le domaine médico-social et de la situation financière de cette activité ou de son but médico-social tel que résultant de ses statuts lorsqu'il ne dispose pas encore d'une telle activité ;
- f) le projet de convention de gestion entre les membres du groupement (prévoyant notamment les modalités de partage d'informations concernant les bénéficiaires)
- g) le projet de convention individuelle établi entre le gestionnaire, le bénéficiaire et le cas échéant l'employeur.

2) Concernant la réponse au projet

Le Dossier de candidature type (annexe 4) complété dans le respect de la limite maximale de 30 pages fixée dans le cahier des charges.