

Modèle de convention de gestion (extrait de l'arrêté du 23 novembre 2017)

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 1^{er} 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 réglementaire 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...,