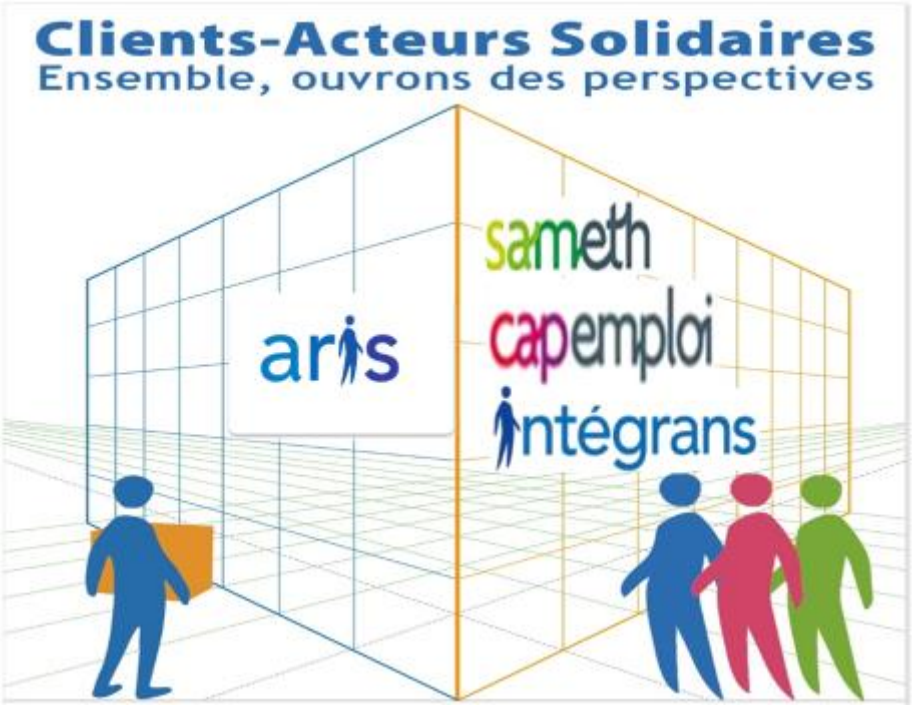
Projet associatif
2015-2018



« Vivre et travailler avec un Handicap ….

Une richesse pour tous » !

1. Identité de l'Aris :

Créée en 1990, l'Association Régionale pour l'Intégration sociale et Professionnelle des personnes en situation de handicap, ARIS, est une association qui met en œuvre des services à destination des personnes, des entreprises et des partenaires afin de favoriser l'inclusion active des personnes en situation de handicap.

Les destinataires principaux de sa mission sont

- les **personnes en situation de handicap** du fait d'un problème de santé. Par conséquent, ses clients sont aussi
- **les employeurs** privés et publics et **tout acteur de l'emploi** qui intervient dans le champ de l'emploi.
- **Tout partenaire**, afin de faciliter sa mission vis à vis de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

L'Aris reprend à son compte

la définition du handicap retenue dans la loi de février 2005 :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

La définition de l'inclusion active retenue par la commission Européenne :

« L'inclusion active consiste à permettre à chaque citoyen, y compris aux plus défavorisés, de participer pleinement à la société, et notamment d'exercer un emploi. Concrètement, pour atteindre cet objectif, il faut une aide au revenu adéquate ainsi qu'un soutien pour trouver un emploi, des marchés du travail ouverts à tous un accès à des services de qualité qui aident les citoyens à participer activement à la société, et notamment à revenir sur le marché du travail. » Pour la commission, « l'inclusion active vise à traiter différents problèmes : la pauvreté, L'exclusion sociale, La pauvreté des travailleurs, La segmentation des marchés du travail, le chômage de longue durée, les inégalités hommes-femmes. »

Les valeurs qui la fondent :

- **La Fraternité**, « exigence morale dans nos relations avec tous nos semblables » qui engage l'Aris dans la mise en place d'une dynamique de **Solidarité** entre Clients ce qui implique que chacun est reconnu en tant que **Citoyen**
- **La Dignité** est restituée à chacun en lui proposant de développer son autonomie par le pouvoir d'agir pour mettre en œuvre son projet professionnel et en aidant une autre personne en difficulté
- L'**Accessibilité** pour dépasser les difficultés et ainsi construire en permanence **l'Egalité**,
- L'exigence de **l'Efficience** pour servir le bien commun
- **Et l'Innovation** comme principe d'action car la compensation du handicap est toujours à inventer.

Une charte associative :

Sous forme d'une charte d'engagement réciproque, l'Aris demande à tous, clients, professionnels de l'Aris, partenaires, bénévoles, de mettre en acte les valeurs, ci-dessus décrites :
Les actes attendus sont les suivants :

Principes pédagogiques :

Tout intervenant est porteur de principes d'actions; Il est chargé de

- Répondre aux besoins de reconnaissance, de stimulation, de structure et de sécurité pour que les clients des services puissent appréhender dans de bonnes conditions les services qui peuvent lui être rendus ;
- Développer le pouvoir d'agir en initiant une dynamique permanente de Solidarité entre les clients pour dépasser les difficultés et accéder à tous les moyens nécessaires et mobilisables pour l'aboutissement de leurs projets ;
- Qualifier et prioriser les réponses ;
- D'aboutir à un maximum de résultats en optimisant les moyens et les efforts.

Les actes attendus dans la phase d'accueil :

- Reconnaître les besoins de chacun même si l'Aris n'a pas de réponse à apporter ;
- Reconnaître principalement les compétences, ressources et potentiels de développement de chaque personne pour que chacun se sente connu et reconnu ;
- Mettre en place une relation paritaire basée sur l'alliance ;
- Organiser un environnement cohérent au regard des moyens humains et matériels mobilisables ;

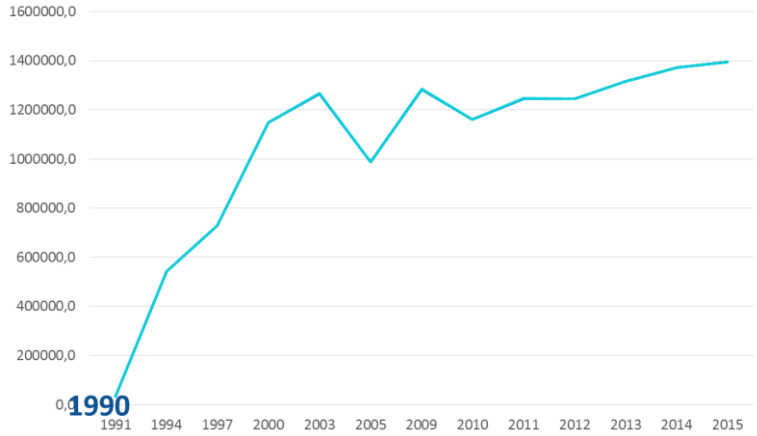
Les actes attendus dans la phase d'accompagnement :

- Respecter et faire respecter les règles, cadre de collaboration, règlements intérieurs, horaires et RDV … ;
- Instaurer un climat de bienveillance, de respect de la parole et des engagements de chacun ;
- Construire une relation de confiance qui tienne compte de la continuité historique ;

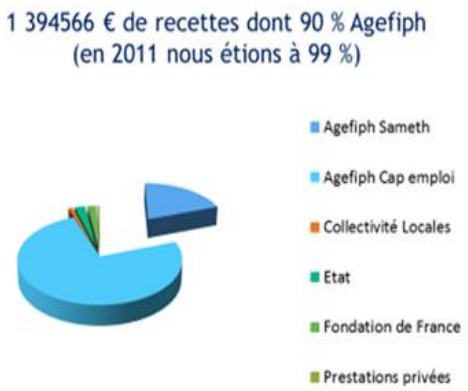
Son histoire :

Dans les 10 premières années de vie de l'Aris, l'Etat, les Collectivités locales, l'AGEFIPH et l'Aris se présentaient mutuellement leurs visions des besoins et des réponses à apporter et rentraient dans des négociations de gré à gré sur les départements et/ou région pour mettre en œuvre les projets retenus dans le cadre des politiques prévues. Les instances politiques ont fait évoluer, d'une manière plus ou moins transparente, directe ou concordante, le projet associatif de l'Aris, et ce sur la base de changements de représentations, d'architectures de l'organisation de leur politique (fermeture en 2003 du centre d'orientation professionnelle, en 2008 d'Itinéraire, mutation de la fonction maintien à l'emploi de l'EPSR). Par ailleurs, depuis 2007, 2008, les agences, AGEFIPH et le FIPHFP, se dotent de prestataires de services pour mettre en œuvre les différents plans annuels ou pluriannuels d'actions. L'AGEFIPH a ainsi initié des appels d'offre sur le maintien dans l'emploi. L'ARIS, qui avait initié et porté depuis 10 ans un service Cellule Maintien dans l'emploi basé sur l'animation d'un réseau de compétences associées, a été retenue pour mener le Sameth 25 et Sameth 90. Cette fois-ci cela fait plus de 8 ans qu'elle porte cette activité.

L'évolution des recettes :

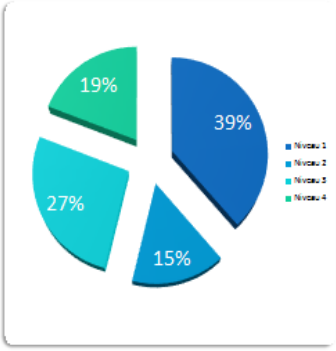


Répartition des financements 2015 :



Une équipe de professionnels compétents :

- 26 salariés qualifiés
- Pluridisciplinarité



La relecture d'une histoire riche et intense en tableau de synthèse :

création 1990	1991-1995	1996-2000	2001- 2005	2006-2010	2011-2013	2014-2016
En début de période	32 500 €	600 000 €	1 147 541 €	987 186 €	1 226 000 €	1371893 € à 140000 € projets 2016 de 1460000 €
Services créés	EPSR Besançon Coordination du PDITH EPSR Montbéliard Centre d'orientation pour personnes handicapées	Mise en place et montée en puissance sur le territoire : sites de Pontarlier et de Belfort ; permanences sur bassin d'emploi.	Cap emploi Aire Urbaine Cellule maintien de l'emploi sur Besançon Haut-Doubs Itinéraire : Service pour publics handicapés avec minima sociaux	Cellules maintien de l'emploi Montbéliard et Mise en place des Sameth 25 -90	Création d'un pôle d'activité de formation et de conseil : Intégrans et en 2013 mise en œuvre de l'action Clients-Acteurs	Nouvelles actions : Développement modéré d'intégrans et Dépôts du projet **Clients-Acteur Solidaires**
Logos associatifs Et slogan	ARIS Cap sur les compétences		ARIS Vivre et travailler au quotidien malgré un handicap Un développement pour chacun		aris Vivre et travailler avec un handicap une richesse pour tous	
Innovation	Centre de formation utilisant le sport et le théâtre comme levier	Mise en place d'un ensemblier de partenaires, AFPA, CFAI, APP	Travail en réseau de compétences associées ; Cap emploi : seul intervenant hors des délimitations départementales	Initiation d'un forum de l'emploi spécialisé emploi-formation pour personnes handicapées.	Mise en place d'espace de rencontre systématique entre clients qui s'accueillent et valorisent leurs expertises	Les déjeuner-débats sont mis en place pour les acteurs des entreprises L'Aris compte plus de 60 bénévoles
Typologie des présidents	Adjoint à la Ville directeur national AFPA	Militants associatifs reconnus dans des réseaux nationaux et eux-mêmes en situation de handicap	Directeur d'entreprise citoyenne engagé sur l'emploi des Th	Directeur d'entreprise citoyenne engagé sur l'emploi des Th	Directrice artistique militante sur le quartier d'implantation	Chargé de développement et militant associatif lui-même en situation de handicap
Faits notables	En 1995, désengagement de l'Etat **Alerte auprès du tribunal** pour risque de dépôt de bilan	L'AGEFIPH est désigné comme animateur de réseau et financeur à 75 %	**Fermeture du Centre de Formation Segmentation des offres** de services sur l'emploi des TH L'AGEFIPH finance seule les Cap emplois	Mise en place des **appels d'offre** sur le maintien dans l'emploi **Fermeture d'Itinéraire**	L'Aris met en œuvre le Sameth dont l'offre de service vient compléter les missions des Services de Santé au travail	Financement de la Fondation de France
Lois marquantes	Loi 75-534/Orientation en faveur des personnes handicapées ; Loi 87-577 en faveur de l'emploi Loi 71-575/Organisation de la formation professionnelle continue. Loi 91-1414 favorise la prévention des risques professionnels.	Loi 2002-2/rénovation et de modernisation de l'action sociale.	Loi 2005-102/Egalité des chances, participation et citoyenneté des personnes handicapées ; Loi 2002-73/Modernisation sociale indépendance de la médecine du travail		Loi 2011-867 relative à l'organisation de la médecine du travail	Loi de mars 2014 sur la sécurisation de l'emploi

3. Une nouvelle stratégie associative dans un contexte d'emploi difficile :

a) Le contexte législatif

Les principaux textes de référence sur lesquels l'Aris s'appuie pour assurer sa mission, sont des lois récentes dont toute la réglementation n'est pas finalisée :

- **Vu la loi n°87-517 du 10 juillet 1987**, en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, **et la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, pour la participation et pour la citoyenneté des personnes handicapées »** instaure entre autres :

- L'obligation d'emploi de 6 %
- La délégation aux agences qui reçoivent les contributions, AGEFIPH et FIPHFP d'initier des mesures et des services spécifiques.
- La compensation du handicap via la MDPH, les mesures d'aménagement « raisonnables » des postes de travail pour les personnes en situation de handicap en difficultés dans leur emploi…

La loi de février 2005, construit et pose la dynamique de son intervention : Autant de droits communs que possible, autant d'interventions spécialisées que nécessaire.

- **La lutte contre les discriminations** depuis les codes pénal et du travail, une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère interdit par la loi et dans un domaine cité par la loi. A ce jour, 20 critères de discrimination sont fixés par la loi. Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son état de santé, ses opinions... est formellement interdit par la loi et les conventions internationales approuvées par la France.

- **Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail** qui prévoit de nouvelles organisations pluridisciplinaires et renouvèle son rôle de prévention de la santé des salariés

- **La loi du 1ier Juillet 2012, qui instaure le droit à la formation tout au long de la vie** et son service régional et vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle et à la démocratie sociale qui instaure le Conseil en Evolution Professionnelle (le CEP) et le Compte Professionnel de Formation (CPF)

b) Le contexte de l'emploi des personnes en situation de handicap, 10 ans après la loi de 2005 :

Le taux d'emploi des personnes handicapées est encore très inférieur à celui de l'ensemble de la population active (2013), preuve que beaucoup reste à faire : le taux d'emploi global des personnes handicapées demeure nettement inférieur à celui de l'ensemble de la population active : 35 % contre 65 %.

- **Cette situation résulte d'un taux d'activité plus faible** (44 % contre 71 %), mais surtout d'un taux de chômage qui est le double de celui de l'ensemble de la population active.

On observe les mêmes écarts chez nos voisins européens, malgré les politiques incitatives qu'ils ont mis en œuvre (Allemagne, Espagne, Suède...). La « Stratégie handicap 2010-2020 » de l'Union européenne se donne d'ailleurs pour principal objectif l'augmentation du taux d'emplois.

- **Les personnes handicapées sont au chômage, deux fois plus que la moyenne de la population active.**

Le taux de chômage des personnes handicapées s'établit à 21 %, soit le double de celui de l'ensemble de la population active (10,5 %). Ces données prennent uniquement en compte les personnes handicapées connues du service public de l'emploi. Un nombre difficile à évaluer, mais supposé relativement important de personnes handicapées demeure à l'écart de ces statistiques, faute de démarche déclarative. Alors qu'en 2009, et pour la première fois en période de crise, le chômage des personnes handicapées avait augmenté moins vite que celui de l'ensemble de la population active, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a, en 2010, progressé deux fois plus vite. Cette tendance s'est poursuivie, et même amplifiée, puisqu'en 2011, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a bondi de 13,9 % contre 5,3 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. La part des demandeurs d'emplois handicapés dans l'ensemble de la population des demandeurs d'emplois s'établit aujourd'hui à 6,4 %.

- **Plus le niveau de handicap est important, plus le taux de chômage est élevé**.

44 % des plus handicapés exercent une activité professionnelle contre 71 % de l'ensemble de la population, tous âges confondus. Cet écart est à son maximum pour les 40 - 49 ans : alors que 90 % de cette partie de la population est en activité, seulement 53 % des personnes handicapées le sont.

- **Ceux qui occupent un travail sont le plus souvent employés dans les secteurs les moins qualifiés**.

74 % des travailleurs handicapés reconnus par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) sont soit ouvriers, soit employés, contre 50 % de l'ensemble des actifs, 6 % seulement sont cadres contre 18 % des actifs.

- **Les difficultés d'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail sont doubles**.

D'une part, leur parcours scolaire étant plus difficile, elles souffrent souvent d'un niveau de qualification inférieur à la moyenne. D'autre part, sans négliger les difficultés qui existent pour les entreprises, celles-ci font peu d'efforts pour leur faciliter l'accès à l'emploi : l'obligation légale est de 6 % de personnes handicapés pour les employeurs publics comme privés de plus de 20 salariés. En moyenne elle atteint 3,1 % dans le secteur privé (données 2013, ministère du travail). 22 % des entreprises concernées par l'obligation n'emploient aucun salarié en situation de handicap. Avec une moyenne de 4,9 %, le secteur public fait mieux, mais ne remplit pas non plus l'obligation légale.

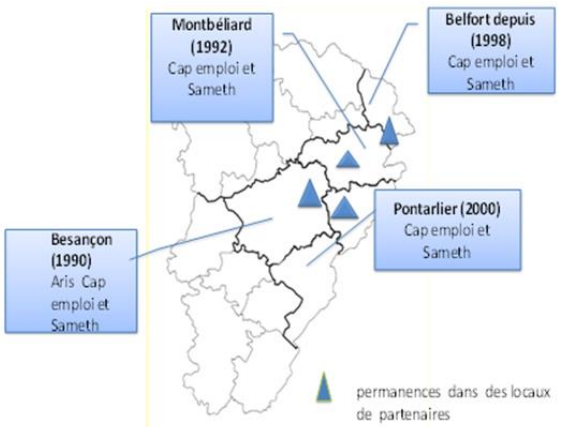
- **L'emploi des personnes handicapées progresse dans le secteur privé et dans les fonctions publiques mais demeure en deçà des objectifs affichés :**

Les 6 % devenant le plafond à atteindre et non plus le seuil minimum ! Pour autant on peut noter qu'après 27 ans de la loi de 1987 qui initiait l'OETH le niveau d'emploi des salariés handicapés continue d'augmenter (2,3 en 2006 à 3,1 en 2014) ce sont dans les industries que le taux d'emploi est le plus élevé tandis qu'il est plus bas dans le tertiaire. Pour les employeurs publics pour qui l'obligation est appliquée depuis 2005, (3,7 en 2006 contre 6 % en 2014 et ce sont les collectivités locales qui ont les plus forts taux d'emploi)

- **Aujourd'hui, les entreprises s'orientent vers la mise en place des accords cadre** qui leur permet de mobiliser pour eux même la contribution tout en rendant compte aux pouvoirs publics

c) Le contexte de son territoire d'intervention :

Elle intervient sur un territoire porteur d'une diversité économique diversifiée. L'économie locale, à la fois de grandes mono-industries, et d'industries de très petite taille et la présence forte du tertiaire permet des rééquilibrages dans les phases critiques ! La vision régionale permet de mieux appréhender les caractéristiques de la question de l'emploi des travailleurs handicapés sachant que le Doubs et le Territoire de Belfort représentent 60 % de la démographie régionale. **Une organisation des services sur 4 sites permanents** sur le Doubs et le Territoire de Belfort lui permet d'être **en proximité des publics** :



Quelques chiffres :

Le « tableau de bord », ci-dessous, sont des données qui dressent un paysage à grand trait de la question de l'emploi des personnes en situation de handicap :
Ils ne relèvent pas tous de la même source et de la même année de référence mais ils nous permettent d'appréhender le positionnement de la région avec une mise en perspective nationale !

aris

Franche comté début 2015
9,6 % de demandeurs d'emploi,
au niveau national 10,3 (8,1 % **sont des personnes handicapées)**
6800 à 7000 personnes sur la FC
Une réelle progression de l'emploi dans les entreprises

Chiffres 2013

Au niveau national	et au niveau régional
• **3,1 %** de la part des salariés dans les entreprises privées • **4,9 %** dans les fonctions publiques (3,8 Etat, 5,9 territoriales, 5,3 hospitalières 01/12/2015	**Environs 4** (*) % de la part des salariés dans les entreprises privées 54,4 % réalisent leur obligation 6,1 % en 2014 dans les fonctions publiques (4,41 Etat, 5,75 Territoriales, 6,35 hospitalières) (*) plus communiqué

L'OETH segmente les statistiques et ne donne qu'une réalité partielle et dans la mesure où leur définition a évolué dans le temps ils demanderaient de long commentaires.

- **Le taux de chômage régional, 9,6 % est légèrement inférieur au niveau national qui oscille entre 10,3-10,5 %**

Globalement les personnes en situation de handicap représentent plus de 6,4 % de la population et plus de 8 % des demandeurs d'emploi. Le handicap des personnes en situation de handicap, accompagné par les services de l'Aris est à 95 % un handicap construit en cours de vie en lien ou non avec l'activité professionnelle.

b) Les principales tensions à l'œuvre sur la question de l'intégration professionnelle des personnes handicapées ?

Les lois de 1987 et de 2005 ont été votées dans des contextes d'augmentation de la durée du chômage des personnes handicapées, incitent l'Entreprise à les employer et renforcent la prévention de l'exclusion du travail. Ces dispositions concourent à chercher les moyens d'éviter le licenciement lors d'une situation de risque de rupture de l'emploi, du fait d'un handicap qui survient ou s'aggrave.

La tension de certains emplois, face à l'inadéquation de compétences de la main d'œuvre, le vieillissement de la population active, amènent les employeurs à devoir anticiper leur politique de l'emploi vis-à-vis des travailleurs handicapés.

L'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap est un enjeu majeur de la sécurisation des parcours professionnels et de l'égalité des droits et des chances des travailleurs.
L'accompagnement des démarches d'intégration et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap au travail, centré sur le travail réel, permet de mettre en exergue les marges de manœuvre et les régulations nécessaires pour que le système puisse fonctionner. Les évolutions réglementaires issues de la loi modifient singulièrement la gestion des ressources humaines dans les entreprises et les fonctions publiques ce qui modifie nos pratiques au sein des entreprises (ergonomie, réadaptation, conseil, Intervenant Prévention des Risques professionnels). Mais les crises de l'emploi se succèdent et viennent remettre en cause d'une manière récurrente l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap ou en restriction d'aptitude au travail.

Les entreprises ont, vis-à-vis de l'emploi des personnes handicapées, des attentes différentes selon leurs tailles et leurs statuts :
Présence ou non de services internes, culture du maintien dans l'emploi dans les entreprises privées encadrées par le droit du travail, culture du droit statutaire dans les Entreprises publiques avec des instances spécifiques à mobiliser. Les PME, démunies face aux difficultés et dans une urgence de résolution, ont besoin d'une intervention rapide avant décision tant pour l'accès à l'emploi que pour résoudre les difficultés des « carrières » ou du maintien des salariés dans l'entreprise. Les établissements plus importants ont des besoins ciblés et pointus : étude de l'aménagement, identifier les compétences mobilisables, apporter une posture extérieure, des connaissances en droit, procédures, mesures de financement, dossier à constituer, orchestration du processus de maintien et des différentes expertises.

c) Les nouvelles orientations associatives 2015-2018, présentées par Vincent Schmidt sont retenues à l'AG du 12 juin 2015 :

« La loi de 1987 a donné à l'ARIS les moyens d'agir en créant les services spécialisés de l'emploi.

Celle de 2005 a renforcé sa raison d'être associative en instituant le principe de l'accès de tous à tout et le droit opposable à l'accès au milieu ordinaire. Au-delà de la gestion des politiques publiques, notre association doit porter un message militant, non de confrontation, mais de propositions.

C'est dans cette optique, avec Frédérique CESSELIN et Gérard VERNEREY, que nous avons initié le projet Clients acteurs, qui permet de nouvelles solidarités entre interlocuteurs à la recherche de solutions, et d'autres souhaitant partager leur expérience singulière.

La pérennisation de cette action passera selon moi, par les liens que l'association saura développer en son sein avec les services de Cap emploi.

Ce projet ne doit pas rester une entité à part, mais bien s'intégrer dans le fonctionnement des services de l'ARIS comme mode d'intervention auprès des publics.

Mobiliser les acteurs autour de la question de l'emploi des personnes en situation de handicap, voilà notre défi permanent. Pour cela, je souhaite poursuivre et accentuer notre réflexion pour rendre l'organisation de nos services plus lisible et plus attractive pour les entreprises soucieuses de répondre à leur obligation d'emploi ou tout simplement recherchant une compétence particulière.

Je souhaite aussi que l'ARIS réinvestisse la question des jeunes. Qu'ils soient issus d'un parcours en milieu ordinaire ou d'un cursus en institution spécialisée, il reste très difficile pour un jeune en situation de handicap de trouver un premier emploi durable en milieu ordinaire. Les jeunes sont encore trop absents des bénéficiaires des services de l'association malgré les compétences et l'expertise qu'elle peut leur apporter. C'est pourquoi, je souhaite initier un grand chantier qui pourra permettre un rapprochement avec différents acteurs concernés par cette question : l'Education nationale, les institutions spécialisées, les missions locales et d'autres.

Beaucoup reste à faire en effet !

Mais nous avons la chance d'avoir une équipe d'administrateurs motivés et des professionnels compétents. Aux premiers, je voudrais leur renouveler mes remerciements et leur dire que je compte sur eux pour s'investir dans la vie de l'association. Aux seconds qu'ils font un travail formidable portant ses fruits, malgré une situation économique difficile.

Avec vous tous, je souhaite créer une ambiance de travail basée sur le dialogue et la confiance, dans le cadre d'un projet associatif partagé, au service de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire pour les personnes en situation de handicap !

« Au-delà de la gestion des politiques publiques, notre association doit porter un message militant, non de confrontation, mais de propositions. »

Tous les services sont impactés :

d) L'analyse de l'impact de ces nouvelles orientations :

Chaque nouvelle orientation a donné lieu à une analyse des risques et des opportunités qui en résulteraient pour pouvoir initier un plan d'action qui en tiennent compte.

Une synthèse générale permet d'en identifier les contours.

Menaces

- Risque de **brouillage d'identité** entre mission publique et prestations sur mesure
- Devenir **concurrent** avec des partenaires non repérés
- **Coûts élevés des prestations** (ancienneté, niveau de qualification)
- **Pertes de compétences** du fait de Départs en retraite ou pour évolution de carrière
- **Charge d'activité** lourde pour les salariés (RPS)
- **Risques d'éparpillement**

Opportunités

- **Stimuler et répondre aux besoins de changements** du personnel par de nouvelles activités qui valorisent leurs expériences
- **Etre en proximité** avec les clients dans une attitude d'écoute et de propositions
- **Revisiter** les fonctions supports et les renforcer en organisant la fonction développement et communication
- **Mutualiser** des moyens avec des partenaires
- **Construire des partenariats** plus opérationnels de complémentarité, Alther, MILO, C.Consulaires, OPACIF OPCA, Adapt, centres de la formation initiale et continue du droit commun et ou spécifique...
- Elargir la base **clients entreprises et personnes en situation de handicap** pour mieux répondre aux besoins d'emploi selon les bassins
- **Créer un catalogue prestations et de nouveaux postes** sur la base de développements tangibles

Les analyses par axe sont joint en Annexe 2.

4. L'Aris une offre de services en renouvellement :

Son métier principal est de réduire les tensions à l'œuvre pour construire l'inclusion active et professionnelle des personnes en situation de handicap. Et nous pouvons constater que ces tensions sont intensifiées par le contexte d'emploi difficile, fortement impacté par les difficultés économiques régionales.

Aujourd'hui, l'Aris répond à 5 grandes questions,

Comment :

- Mobiliser et développer les compétences professionnelles pour que les besoins des personnes et des employeurs se rencontrent ?
- Compenser, aménager les postes de travail pour améliorer les conditions de travail des personnes en situation de handicap ?
- Mobiliser, construire et renouveler par l'évolution professionnelle l'employabilité des personnes en situation de vulnérabilité de santé pour accéder à l'emploi et le conserver ?
- Changer les représentations sur le handicap pour qu'elles ne soient plus sources de discrimination ?
- Conduire une démarche de « développement du pouvoir d'agir » dans tous les espaces temps de travail avec les personnes et les entreprises ?

a) L'Aris une offre de services dynamisée par le développement d'un esprit d'entraide entre clients :

L'Aris met en place 4 activités différentes pour assurer sa mission :

- capemploi est un service de l'emploi qui assure une mission de service public. Il accompagne les personnes et les employeurs pour aboutir à l'emploi durable en milieu ordinaire de travail. Il représente 75 % de l'activité de l'Aris.

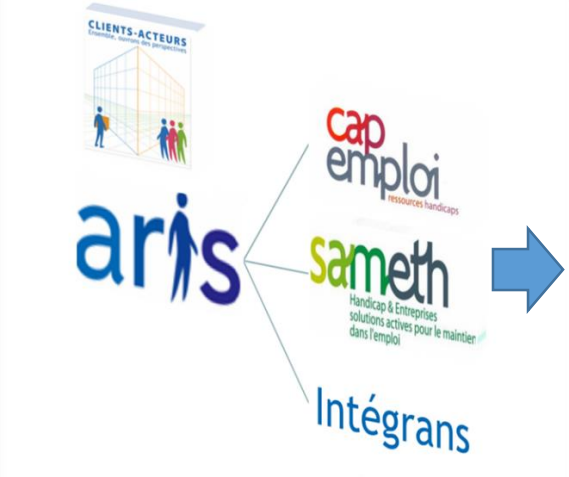
- sameth est un Service d'Appui au Maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés. Il apporte conseil et ingénierie dans les situations d'emploi à risque de désinsertion professionnelle du fait d'un handicap ou de son aggravation. Il représente 15 % de l'activité de l'Aris.

Sameth et Cap emploi, sont organisés en fonction des offres de services conventionnées et ajustées périodiquement pour optimiser leur efficience.

- intégrans est un Pôle d'activité qui assure des prestations de formation et d'appui-conseil complémentaires aux offres financées par les pouvoir publics. Depuis ce pôle, l'Aris assure aussi des prestations pour les entreprises et partenaires et aussi pour les pouvoirs publics.

- Clients-Acteurs Solidaires
  Ensemble, ouvrons des perspectives
  est une action spécifique du projet associatif qui lui permet de porter l'organisation des rencontres entre clients qui valorisent leurs expériences et créent des réseaux de solidarité entre clients à l'intention des publics en recherche d'emploi. Cette action est transversale à toutes les activités de l'association.

Cette organisation et l'impact des stratégies associatives peuvent être représentés sur les schémas suivants (qui seront à retravailler visuellement en infographie) :



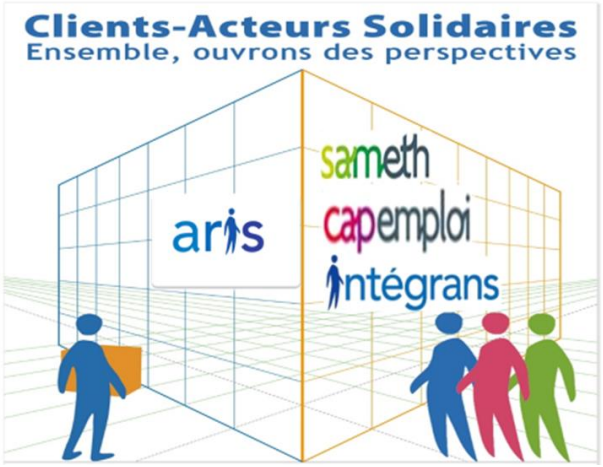


Figure 1 : Ancien schéma visuel du projet associatif ***Figure 2: Nouveau schéma visuel du projet associatif***

La structuration du cadre de gestion sera la suivante :

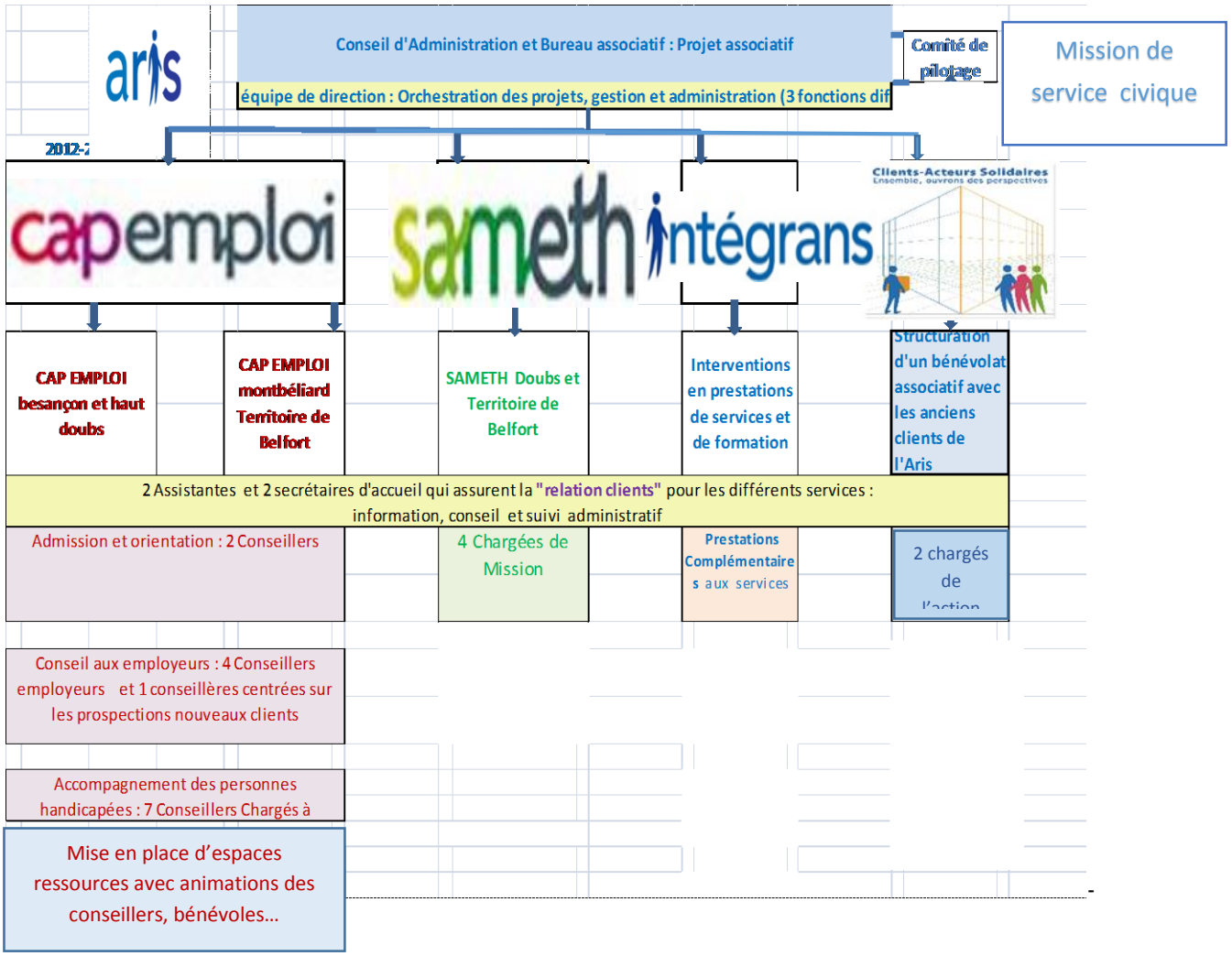
La progression du développement :

Les actions et services développés dépendent d'un cahier des charges ou d'une offre de service que l'Aris décline dans un tableau de synthèse qui reprend le projet et pour y présenter les principaux changements 2015-2018 retenus.

Son organisation

Nous y intégrons la mission de service civique pour étudier comment nous pouvons mieux répondre aux besoins des jeunes en situation de handicap. Le schéma présente l'intégration de l'action Clients-Acteurs Solidaires, dans l'organisation des services, sous l'ordonnancement de la direction de projet

Par contre la personne qui portera la mission civique, serait supervisée par le directeur de projet tout en faisant l'objet de retour au niveau du bureau de l'association.



En annexes sont joints les tableaux « projets actions » « projets services » les cahiers des charges des offres de services connues fin 2015.

Annexe 1

Clients-Acteurs Solidaires Ensemble, ouvrons des perspectives	**L'action « clients-acteurs-Solidaires»** sur le Doubs et Territoire de Belfort **comment créer de l'entraide entre les Clients ?**
Contexte historique, légal et conventionnel	« Clients-Acteurs », une action démarrée en janvier 2013 qui a permis la « participation citoyenne » des publics de l'Aris ; Une action innovante, qui s'est nourri des réflexions des personnes en situation de handicap et des acteurs des entreprises engagées, pour définir de nouvelles solidarités. Si en 2013, Clients-Acteurs » a identifié la pertinence des différents points de rencontres entre les clients, l'accueil par les conviviales, les témoignages sur les rencontres collectives de Cap emploi et du Sameth, en 2014 l'action a su organiser la relation avec les acteurs de l'entreprise. Par ailleurs, le tournant à opérer sur l'année 2016, consiste à créer des Solidarités entre Clients tant en individuel qu'en groupe entre les publics de Cap emploi pour aboutir à un véritable « accompagnement renforcé » par les Solidarités sur les freins rencontrés pour mettre en œuvre leur parcours d'intégration professionnelle. **Il s'appuie désormais sur le programme opérationnel national du Fond Social Européens pour l'emploi et l'inclusion en Métropole à la stratégie Europe 2020. Il peut relever des appels à projets de la Fondation de France et des collectivités locales.**
Les missions et objectifs, besoins auxquels répond le service : 120 personnes annuelles devront avoir bénéficié de ses Solidarités pour la mise en place d'une avancée concrète dans leur parcours d'inclusion sociale et professionnelle.	**Vis-à-vis des personnes en situation de handicap,** il s'agit de Multiplier les solidarités sur la prise en compte de leur état de santé au regard de leur handicap, de la connaissance de leur droits sociaux et de comment y accéder… D'organiser des solidarités sur de nouveaux registres, lutte contre la fracture numérique, l'illétrisme, faciliter la communication de clients immigrés, faciliter des dispositifs de co-voiturage entre-eux ! **Vis-à-vis des acteurs des entreprises,** il s'agit de leur permettre de se rencontrer pour valoriser leur expertise, asseoir de bonnes pratiques, de les diffuser et leur permettre de s'engager auprès des publics en participant aux rencontres initiées … **Organiser des rencontres entre les publics en situation de handicap et les acteurs des entreprises engagées** dans un souci de se connaître mutuellement et en dehors des enjeux du recrutement ou du maintien dans l'emploi, pour changer les représentations de chacun ! **Intégrer des rencontres avec les partenaires**, institutionnels, opérationnels pour témoigner de l'employabilité des publics et de la pertinence d'offre de services de services spécialisés et ce tout particulièrement vis-à-vis des organismes qui répondent aux besoins des jeunes, mais aussi auprès des réseaux qui draînent ou sont relais d'acteurs d'entreprises, TPE, PME, (réseau Condorcet, ANDRH…) **Intégrer le développement de bénévolat de compétences** et la participation des organismes sociaux à des rencontres organisées pour informer les publics

<table>
<tr>
<td>L’offre de services
Est déterminé à l’appel d’offre. L’attribution de la volumétrie des lots et les objectifs à atteindre sont annuels. Le budget dépend du niveau d’atteinte des objectifs. Les financeurs sont l’AGEFIPH et le FIPHFP</td>
<td>Service information et sensibilisation vis-à-vis des personnes
Organisation mensuelle de réunions d’accueil en début de soirée entres les personnes en situation de handicap et le plus possible entre d’anciens Clients (personnes en situation de handicap et acteurs d’entreprises engagées) et les nouveaux Clients du mois
Mise en place de témoignages de personnes ayant réussi la prise en compte du handicap aux différentes étapes, élaboration de projets, évolution professionnelle, aménagements de postes…
Embauches… sur un maximum de rencontres.</td>
<td>Solidarités entres Clients :
Espaces Ressources Handicap/Emploi
Où les Solidarités entre Clients sont orchestrées:
Temps planifiés sur l’organisation Cap emploi, tels que aider les publics à avoir les prérequis pour mettre en œuvre leur parcours professionnel ;
Répondre à des besoins spécifiques,
Soutien sur des publics en difficulté sur le registre de la communication,
Sensibilisation à l’informatique.</td>
<td>Animer le Réseau Entreprises Engagées

Structurer des rencontres régulières entre acteurs des entreprises et les équipes de l’Aris sous la forme de déjeuner-débat ou autre format

Structurer des demandes auprès de ces acteurs pour répondre aux besoins :
Exemple :
Visites d’entreprises,
Témoignages aux rencontres d’accueil, ateliers de CV Lettre, entretien d’embauche….</td>
</tr>
<tr>
<td>Les principes d’interventions</td>
<td colspan="4">Le Développement du pouvoir agir est le principe d’intervention et ce dans une dynamique articulée avec les offres des services et plus particulièrement avec l’offre de Cap emploi. ; Il s’agit de faire expérimenter le plaisir d’être en relation avec d’autres personnes, de valoriser l’expertise de chacun, de faire émerger des Solidarités et d’en structurer la mise en œuvre et ce dans un cadre respectueux de la parole et du cheminement de chacun et de bienveillance.</td>
</tr>
<tr>
<td>Une organisation à répartir selon les bassins d’emploi</td>
<td colspan="4">
<table>
<tr><th>ETP dédiés</th><th>Secrétariat</th><th>Direction et de gestion
En suivi analytique</th><th>Total ETP prévu 2015</th><th>ETP 2016-2018</th></tr>
<tr><td>2 x 0,80</td><td>Depuis les services</td><td>0.08</td><td>1.15</td><td>1.7 à 2 ETP</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>Orientation retenues dans le projet associatif 2015-2018 :

Pérenniser et intégrer la démarche du développement du pouvoir agir comme socle pédagogique.</td>
<td colspan="4">

Multiplier des rencontres entre les publics en situation de handicap et les acteurs des entreprises engagées dans un souci de se connaître mutuellement et en dehors des enjeux du recrutement ou du maintien dans l’emploi, pour changer les représentations de chacun !
Intégrer des rencontres avec les partenaires, institutionnels, opérationnels pour témoigner de l’employabilité des publics et de la pertinence d’offres de services de services spécialisés et ce tout particulièrement vis-à-vis des organismes qui répondent aux besoins des jeunes, mais aussi auprès des réseaux qui draînent ou sont relais d’acteurs d’entreprises, TPE, PME, (réseau Condorcet, ANDRH…)
Intégrer le développement de bénévolat de compétences et la participation des organismes sociaux à des rencontres organisées pour informer les publics
Renforcer les moyens humains avec une répartition par pôle d’activité !

</td>
</tr>
</table>

Service Civique Doubs Territoire de Belfort

Comment mieux servir les jeunes en situation de handicap ?

Contexte historique, légal et conventionnel	L'orientation associative de pouvoir apporter des réponses plus adaptées aux jeunes en situation de handicap, a donné lieu à une réflexion du bureau associatif : comment donner du moyen à cette réflexion ? Forte de l'expérience avec le poste de chargé de l'action Clients-Acteurs Solidaires, lui-même reconnu en situation de handicap, il a été décidé de demander l'agrément au titre de l'engagement de service civique pour développer une mission qui sera donc portée par un jeune en situation de handicap, pour porter « étude-action » sur la question des besoins des jeunes en situation de handicap.
Les missions et objectifs, besoins auxquels répond le service :	Les jeunes en situation de handicap sont trop peu à avoir accès aux missions de service civique. Les services de l'emploi du droit spécialisé comme les Cap emploi n'ont qu'une approche partielle des besoins de ces publics. Les systèmes éducatifs de droit commun ou spécialisés ne communiquent pas entre eux et connaissent peu les services d'aide à l'accès à l'emploi. Mission : Développer les collaborations : Repérer sur le territoire, les différents systèmes éducatifs en place. Il s'agira de pouvoir identifier dans un premier temps les besoins de chacune des institutions en termes de rapprochement. Développer la solidarité à travers une bourse aux missions civiques : créer l'espace temporel nécessaire pour que les jeunes issus du système éducatif puissent avoir accès facilement aux missions disponibles en étant soutenus dans leurs démarches par les plus anciens.
Les principes d'interventions	Etude de faisabilité et construction des prérequis partenariaux pour pouvoir mettre en place la bourse aux emplois civiques ; Cette mission sera supervisée par le directeur de projet et sera suivie au niveau du bureau associatif.
Une organisation à répartir selon le poids de l'emploi et s'ajuste si nécessaire à la pression de la demande	

ETP dédiés	Secrétariat en suivi analytique	Direction gestion En suivi analytique	Total ETP prévu au budget de base 2015	Potentiel de développement en fonction des lots
			1 sur 8 mois	Une bourse de 15 services civiques pour des missions d'associations

Service de Maintien à l'Emploi des Travailleurs Handicapés Doubs
Territoire de Belfort
Ou Comment construire le Maintien dans l'emploi quand le handicap survient ou s'aggrave ?

Contexte historique, légal et conventionnel	L'Aris qui assure cette activité, sous cette appellation depuis 2008 devra répondre à l'appel d'offre 2016 pour maintenir cette activité. Nous ne connaissons par les axes qui seront développés sur le nouvel appel d'offre 2017-2018 car ce service se situe dans un contexte législatif de réformes récentes, des Services de Santé au travail avec sa pluridisciplinarité, de la formation avec la mise en place du conseil en évolution professionnelle, des plans de prévention contre les risques professionnels et le compte pénibilité….
Les missions et objectifs, besoins auxquels répond le service :	Maintien dans l'emploi, dans l'entreprise ou son groupe, des salariés et agents, exploitants et travailleurs indépendants en difficulté dans leur emploi du fait d'un handicap. **Côté employeurs :** **Dans un contexte** de l'emploi difficile, les tendances des entreprises locales est de rechercher la performance pour optimiser leur organisation et monter en compétences leurs collaborateurs pour faire face à la concurrence. L'approche du Sameth est l'aider à se recentrer sur ses responsabilités et sur l'intérêt de conserver les compétences du salarié dans sa politique de l'emploi des TH ; **Côté personnes en situation de handicap :** Lorsque le handicap survient ou s'aggrave, la personne est centrée sur « la perte » et il s'agit de l'aider à construire rapidement avec son milieu professionnelle une situation de travail qui lui permette de ne pas aggraver ses difficultés de santé ; **Son métier** : maintenir l'emploi par la mobilisation de différents leviers, aménagement de poste et des conditions d'emploi, compétences et évolution professionnelle, compensation du handicap et mesures d'aides.
L'offre de services Est déterminé par les financeurs ainsi que la volumétrie des lots, les objectifs à atteindre	**Service information :** 65 % de son activité consiste à renseigner et mobiliser les différents acteurs principaux que sont les salariés, les employeurs, les équipes de santé au travail, services sociaux et instances du personnel sur les conditions du maintien. **Service Facilitation :** vient en appui des options retenues par les parties prenantes de la situation pour apporter technicité, réactivité et mobilisation des mesures spécifiques. **Service ingénierie :** **Il est** mobilisé par les acteurs pour initier un diagnostic, des investigations d'options possibles pour l'identification d'un plan d'action partagé et en coordonne la mise en œuvre
Les principes d'interventions	**L'offre de services** prévoit que tous les acteurs principaux envisagent le maintien dans l'emploi pour mobiliser les services au-delà du service d'information. L'Aris privilégie une approche consultant outillée centrée sur une posture « d'aide à la décision » et de négociation d'un plan d'action réaliste au regard des contraintes et des potentialités et réalisable au regard de la situation et du contexte des acteurs principaux et partenaires en présence.
Une organisation répartie selon le poids de l'emploi et s'ajuste si nécessaire à la pression de la demande	

ETP dédiés	Secrétariat en suivi analytique	Direction gestion En suivi analytique	Total ETP prévu au budget base 2015	ETP 2016-2018
3,30	0,20	0.29	3.79	4 ETP et + selon appel d'offre et lots

Orientation retenues dans le projet associatif 2015-2018 **Pérenniser, optimiser et développer avec une meilleure efficience qualitative et quantitative**	**Renforcer sa méthodologie et ses outils dans une approche consultant.** **Développer ses moyens humains pour pouvoir :** • Elargir l'approche du maintien dans l'emploi aux publics rencontrant des problèmes de santé en amont d'une reconnaissance du handicap en situation de travail • Prendre en compte l'approche « d'évolution professionnelle » comme levier du maintien dans l'emploi ! • Mieux servir les territoires éloignés tels que le Haut-Doubs ; • S'intégrer dans les réseaux des acteurs qui œuvrent à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels. • Etablir une réponse à appel à projets en partenariat et en lien avec les Services de Santé au Travail • Construire une meilleure lisibilité et attractivité de l'offre de services vis-à-vis des employeurs locaux • Valoriser les bonnes pratiques et les expériences de réussites en matière de maintien dans l'emploi. • Avoir une politique RH adaptée aux logiques de financement du service.

capemploi	**Service public de l'emploi spécialisé pour l'emploi des personnes en situation de handicap** **Doubs Territoire de Belfort**
Contexte historique, légal et conventionnel	L'Aris qui assure cette activité, sous cette appellation depuis les années 2000 en référence à la loi de 1987 (auparavant il s'agissait de l'EPSR en lien avec la loi de 1975) ; Outre les lois cadres déjà citées au niveau du projet associatif, la convention fait référence aux textes suivants : Vu la loi n° 2011-901 du 28 juillet 2011 tendant à améliorer le fonctionnement des maisons départementales des personnes handicapées et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap, Vu le code du travail, notamment ses articles L5313-1 et suivants, R. 5213-1, R. 5213-7, R. 5214-23, Vu la convention nationale pluriannuelle multipartite d'objectifs et de moyens pour l'emploi des travailleurs handicapés signée le 29 novembre 2013, par l'Etat, Pôle emploi, l''AGEFIPH', le FIPHFP, la CNSA, l'ARF, la CNAMTS et la CCMSA, Historique : L'Aris a été habilité sur audit pluriannuelle depuis 1991 et ce n'est que depuis 2015, que la convention se renouvelle sur la base d'un dialogue de performance qui structure des plans d'action, en continu pour une meilleure efficience. L'audit mené au cours de l'année 2014, permet à l'Aris d'être conventionnée jusqu'à la fin 2017 pour porter l'offre de service Cap emploi. Désormais, l'évaluation est assurée annuellement et est menée depuis le **dialogue de performance** organisé par ses partenaires institutionnels, DIRECCTE, AGEFIPH, FIPHFP et Pôle emploi. Le service est impacté par le conseil en évolution professionnelle, non sur son cœur de métier mais sur le formalisme qu'il exige et l'ingénierie pour le montage des dossiers de financement de la formation avec la mise en place du compte personne de formation (CPF).
Les missions et objectifs, besoins auxquels répond le service : La volumétrie des objectifs à atteindre sont annuels : Ils définissent le nombre de PPAE et le nombre de placements avec des critères qualitatifs. Le financement relève de l'AGEFIPH FIPHFP et Pôle Emploi et son évolution dépend d'indicateurs nationaux	Conformément aux termes de l'offre de services du Cap emploi, définie voir convention en Annexe 2, le Cap emploi assure les missions de service public suivantes : L'ensemble de ces missions concourt exclusivement **à l'accès à l'emploi durable en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées.** Les services du Cap emploi sont gratuits pour les bénéficiaires décrits à l'article 3 de la présente convention. Le Cap emploi met fin au(x) service(s) rendus aux bénéficiaires selon les conditions définies à l'annexe 7 à la présente convention. Au titre de sa mission de service public, le Cap emploi respecte les obligations définies à l'annexe 2 de la présente convention. L'Etat, l''AGEFIPH' et le FIPHFP veillent, pour leur part, à la mobilisation des prestations et actions nécessaires à la mise en œuvre de l'offre de services, en référence aux éléments de diagnostic évoqués à l'article 5 et aux modalités précisées à l'article 8, et ce dans la limite des budgets dont ils disposent. **Le service Cap emploi fait face au contexte du marché de l'emploi franc comtois difficile** : • Augmentation du nombre de personnes à accompagner, • Difficultés à négocier les contrats dans un volume d'emploi salarié en diminution et • Des mutations économiques qui exigent des profils en décalage avec les compétences du public. Son approche consiste à réduire les tensions entre besoins des employeurs locaux et compétences des publics : **Il s'agit pour les équipes d'être en phase avec le marché de l'emploi pour répondre aux besoins des employeurs, et aux besoins des demandeurs d'emploi en difficulté pour appréhender la problématique handicap/emploi et pour qui l'évolution professionnelle leur permettra d'accéder à l'emploi dans les meilleurs conditions avec recours à tous les leviers de compensation du handicap.**

L'offre de services Est déterminé par une convention pluriannuelle.	**Services aux personnes :** - l'information, le conseil et l'accompagnement des personnes handicapées en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail ; - l'information des salariés et agents handicapés et des employeurs sur les opérateurs et les aides mobilisables en matière de maintien dans l'emploi ; - le suivi du salarié ou de l'agent dans l'emploi, en fonction de ses besoins et/ou du cadre posé par son contrat de travail (alternance, contrat aidé notamment).	**Service aux employeurs :** -l'information et la mobilisation des employeurs sur l'emploi des personnes handicapées ; - le conseil et l'appui aux employeurs dans le cadre de projets de recrutement de personnes handicapées ;
Les principes d'interventions	Proposer aux personnes de rentrer dans une participation active à leur retour à l'emploi, et ce, dès l'admission en se centrant sur leur employabilité immédiate tout en tenant compte des limites du handicap et le cas échéant envisager un parcours qui se centre sur l'évolution professionnelle de la personne en les stimulant à renforcer ou acquérir de nouvelles compétences qualifiantes.	L'Aris privilégie dans la mise en place de l'offre de service aux employeurs une approche consultant outillée en posture « d'aide à la décision » au regard de ses besoins d'emploi.

Son organisation sur le territoire est répartie selon le poids de l'emploi et s'ajuste si nécessaire à la pression de la demande

ETP dédiés			Assistante administration en suivi analytique	Direction et gestion En suivi analytique	Total ETP prévu au budget de base	ETP 2016-2018
Conseillers à l'emploi	Conseillers employeurs	Secr2tariat Accueil				
8.4	4.4	0.8	1.7	2.38	17.68	18 à 20 ETP
l'augmentation des publics et la nouvelle charte liée au CEP demande plus de moyens humains (?)		Consolidation des temps de travail à 24 H	Voir pour revisiter le fonctionnement de la plateforme d'accueil			

Orientations retenues dans le projet associatif 2015-2018 :
Organiser, structurer, et outiller les fonctions d'accueil, d'admission, d'information, d'appui-conseil et d'étayage en complément de l'accompagnement des conseillers référents pour rationaliser les moyens dédiés au regard des réalités des activités à assurer

D'ajuster sa méthodologie et ses outils pour prendre en compte le conseil en évolution professionnelle et les attentes des publics :

- **vis-à-vis du public en situation de handicap :**

1. aider les personnes à comprendre l'enjeu de leur évolution professionnelle dans le contexte du marché de l'emploi local,
2. Construire une méthodologie structurée pour assurer la mise en œuvre des services en maillant ateliers accompagnement individuel et collectif.

Structurer la mise en œuvre de la charte **sur le conseil en évolution professionnelle** en référence à l' « ADVP en intégrant les outils « transférence, pass'avenir et pilot'emploi et d'autres si nécessaires ; Mettre en place des Espaces Ressources en Evolution Professionnelle ;

3. intégrer une approche qui valorise, stimule et développe le « pouvoir- d'agir » dans des espaces de solidarité entre clients ;
4. Entreprendre des actions et des partenariats pour rendre attractive l'offre de services vis-à-vis des jeunes orientés en milieu ordinaire

Compléter les outils de traçabilité **obligatoire** pour que le public se repère dans le parcours(le carnet de bord et les tableaux de bord des démarches).
organiser la médiation pour les publics qui sont en difficulté ou dans des comportements d'incivilité, d'agressivité.

5. développer ses moyens humains pour sécuriser l'organisation et la mise en œuvre du CEP ;

- **Vis-à-vis des employeurs :**

Avoir une offre de service lisible et attractive pour les employeurs
Etre sur le marché de l'emploi pour pouvoir mener des plans de prospections proactifs et anticiper les besoins des entreprises et positionner les publics en utilisant tout moyen d'immersion, PMSMP, contrats aidés, contrats en alternance pour le former depuis l'entreprise…
Avoir un plan d'échéance d'événements sur toute l'année qui tienne aussi compte des plans de communication des financeurs du service
Equilibrer les moyens dédiés sur l'ensemble du territoire d'intervention selon des critères d'activité partagés avec les équipes.

intégrans	**Pôle d'activité Formation-Appui-Conseil**
Contexte historique, légal et conventionnel	Intégrans est un pôle d'activité qui valorise son expertise et donne à connaître ses conceptions au-delà de la politique publique ! **Le Pôle d'activité Intégrans** : Depuis 4 ans, l'Aris a répondu aux besoins des pouvoirs publics pour suivre la mise en œuvre de prestations telles que les SIFA, EAV… elle a répondu aux organismes en matière d'agencement et d'aménagement de postes (AFPA et Crédit Agricole…). L'Aris intervient auprès d'organismes qui forment de futurs acteurs des entreprises, ressources humaines. Le Pôle d'activité « **Intégrans** » porte les activités développées en termes de prestations de formation, d'aménagements de poste et tout nouveau projet développé au regard des appels d'offres ou d'appel à projets qui relèvent de la mission de l'Aris.
Les missions et objectifs, besoins auxquels répond le service :	**Intégrans**, un positionnement qui permet à l'Aris de répondre aux besoins de ses publics : Il diversifie et élabore des prestations pour répondre aux besoins des acteurs dans le domaine de l'emploi des personnes en situation de handicap ; **Il intervient en Appui Conseil et Formation** sur l'emploi en milieu ordinaire de travail des personnes vulnérabilisées par la maladie ou par un handicap.
L'offre de services	

<table>
<tr><td>Les principes d’interventions</td><td>Sur convention de prestations avec définition de la demande, des échéances.
Sur appel à projet ou d’offre dans les registres des savoirs faire de ses équipes</td><td>L’Aris privilégie depuis ce pôle d’activité une posture de partage de son expertise pour nourrir la réflexion, les compétences des différents parties prenantes de la question de l’emploi des personnes en situation de handicap ;</td></tr>
<tr><td>Une organisation Il s’appuie sur des temps de travail suivi en analytique</td><td colspan="2">
<table>
<tr><th>Suivi analytique</th><th>Secrétariat en suivi analytique</th><th>Postes En suivi analytique</th><th>ETP 2016-2018</th></tr>
<tr><td></td><td>0,10</td><td>0.2</td><td>0.3 à 0.8 ETP</td></tr>
<tr><td>Selon mise en place de réponses à appel d’offres et appel à projets négociés</td><td></td><td></td><td>Ses moyens humains : portent les prestations en renouvellement déjà connus tels que, le suivi administratif des Emplois d’ Avenir, les prestations, la formation au CNAM, prestations, intervention ergonomique et psycho du travail pour le centre de pré-orientation porté par l’ADPAT ;</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Orientations retenues dans le projet associatif 2015-2018 /

Développer et diversifier les prestations pour répondre aux besoins des publics,</td><td colspan="2">L’objectif central est de donner une lisibilité externe à ce pôle d’activité auprès des organismes qui forment des acteurs locaux sur l’emploi des TH :
Informer les entreprises, qui sont sous accord cadre, pour qu’elles puissent mobiliser l’expertise des services de l’Aris pour appliquer leur politique et développer des conditions de travail compatibles avec le handicap ou les difficultés de santé.
Utiliser l’opportunité des appels d’offres et appel à projets pour initier un partenariat de collaboration avec nos partenaires, ADNA, AFTC, ADAPEI, AFPA, MDE, MIFE, MISSION LOCALE, SST et Services Sociaux.
Outres les prestations sus visées, il s’agit de pérenniser, répondre aux besoins sur nos 2 départements et répondre aux appels à projets et appel d’offres locaux.
Le pôle d’activité n’a, jusqu’à ce jour, pas de personnel dédié. Il est mené à partir des disponibilités et des compétences du personnel des différents services.
Aussi, le projet associatif, retient (à travailler sur 2017_2018) l’objectif de développer ce pôle d’activité en se dotant de personnel chargé de développer des prestations sur la question du handicap au travail et ce avec des objectifs annuels de développement à retenir dans le cadre d’un montant de prestation conforme au règle d’un « pôle d’activité de consultants » à caractère associatif</td></tr>
</table>

Annexe 2 Extraits des CA

aris

Répondre aux besoins des jeunes en situation de handicap:

Menaces

- Avoir des demandes trop larges et trop précoces
- Stigmatiser des jeunes qui ne le souhaitent pas
- Mécontenter les correspondants Handicap des MILOS

Faiblesses

- Manques de connaissances des besoins des jeunes
- Manques de connaissances de l'environnement et dispositifs spécifiques pour y répondre
- ...

Opportunités

- Créer des passerelles entre l'éducation et le monde du travail
- Anticiper les parcours pour mieux les sécuriser
- Rajeunir l'image du public
- Rendre attractive l'offre de service/jeunes
- Travailler en complémentarité avec les MILOS,
- Répondre aux besoins des entreprises qui veulent embaucher des jeunes
- Faire connaître l'offre de services Aris

Forces

- Notre fichier clients entreprises pour stage
- La mission de service civique et perspectives d'une bourse
- Notre connaissance du handicap
- Nos partenariats pour les contrats en alternance

aris

Développer des prestations pour répondre aux besoins rencontrés (*)

(*) non prévue par les pouvoir publics ou après réponse à appel à projet

Menaces

- Fiscalisation au-delà d'un certains seuil de prestations facturées ou du fait de concurrences
- Devenir concurrent avec des partenaires, Alther, chambres consulaires, cabinets de consultants
- Demande trop diversifiés qui aboutirait à un éparpillement
- S'engager dans des réponses en cascade (effet boule de neige)

Faiblesses

- Moyens de communication inexistants
- Manque d'outil
- Chronophage

Opportunités

- Etre à l'écoute de tous les besoins et des freins à l'emploi des employeurs cibles
- Faire changer les représentations sur l'emploi des TH
- Transférer par le formation les compétences auprès d'autres acteurs et renforcer des synergies locales

Forces

- Compétences et expériences du personnel de formation initiale et continue diverse
- Base clientes nombreuse, répartie sur les bassins et de divers secteurs d'activités
- les décideurs des entreprises clientes engagées sont identifiés
- Présence sur le territoire et divers secteurs d'activités

Répondre aux besoins des petites entreprises

Menaces

- Fiscalisation au-delà d'un certains seuil de prestations facturées
- Devenir concurrent avec des partenaires, Alther, chambres consulaires
- Demande trop diversifiés qui aboutirait à un éparpillement
- S'engager dans des réponses en cascade (effet boule de neige)

Faiblesses

- Trop nombreuses
- chronophage

TPE

Opportunités

- Elargir le potentiel clients des services vis-à-vis des PTE et PME
- Etre à l'écoute des besoins et des freins à l'emploi des employeurs cible
- Diversifier des secteurs d'activités
- Faire changer les représentations
- Rendre attractive l'offre aux entreprises

Forces

- s'appuyer sur le réseau de comptables
- Travailler en complémentarité avec Alther et les instances consulaires
- Impliquer les décideurs des entreprises clientes engagées
- Présence sur le territoire et dans divers secteurs d'activités…