PRÉFÈTE DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

PRITH Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés Auvergne - Rhône - Alpes

Appel à projets sur la politique du handicap « Emploi et Handicap » 2023

I. DONNEES DE CONTEXTE

DONNEES CHIFFREES NATIONALES :

En France, les personnes en situation de handicap sont dans une situation plus difficile que leurs homologues valides sur le marché du travail. Bien que bénéficiant d'un accès au droit commun mais aussi de politiques catégorielles visant à favoriser maintien dans l'emploi, vers l'emploi, acquisition de compétences et insertion professionnelle, ces dernières sont plus souvent au chômage que l'ensemble des actifs.

Les titulaires d'une RQTH sont beaucoup plus souvent inactifs. Ainsi, en 2021 56% de cette population était inactive, contre 27% à l'échelle de l'ensemble de la population. Ils sont aussi plus souvent au chômage : 15% des actifs bénéficiaires d'une RQTH sont au chômage contre 8% pour l'ensemble de la population active âgée de 15 ans ou plus.

Deux fois plus exposés à des situations d'inactivités, mais aussi de chômage, les titulaires d'une RQTH sont autant affectés par ces difficultés qu'ils soient femmes ou hommes. C'est là aussi une différence avec la population française de 15 à 64 ans : à son échelle, le taux d'activité des femmes est de 70 % et celui des hommes de 76 % alors que pour les titulaires de la RQTH cette proportion est respectivement inférieur de 25 et 30 points.

A l'échelle des demandeurs d'emploi ayant une reconnaissance de handicap, le niveau de qualification est moins élevé : 37% sont titulaires au minimum d'un baccalauréat contre 55% pour leurs homologues valides à la recherche d'un emploi. Deux facteurs peuvent expliquer cet écart : d'une part les personnes en situation de handicap font des études moins longues et d'autre part, les moins diplômés occupent plus fréquemment des emplois à fort risque ou pénibilité physique qui engendrent plus souvent des handicaps.

Ces derniers sont aussi fréquemment chômeurs de longue durée. Ainsi, parmi les demandeurs d'emploi inscrits en catégories ABC en décembre 2022, 43% ont passé au moins 12 mois en catégorie A sur les quinze derniers mois, contre 18% pour les autres demandeurs d'emploi. La structure par âge et diplôme explique en partie cet écart important

Enfin, 628 800 travailleurs handicapés sont employés dans les 107 900 entreprises assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, soit 421 900 équivalents temps plein sur l'année.

DONNEES CHIFFREES REGIONALES

Entrée dans la vie active

En Auvergne-Rhône-Alpes, 4% des jeunes suivis en 2020 par les Missions Locales bénéficiaient d'une RQTH, pourcentage en baisse par rapport à 2018 (-6%) alors que le total de jeunes accompagnés a, lui, légèrement augmenté (+2%) (source I milo).

Les contrats signés par les jeunes TH accompagnés par les Missions locales au plan régional en 2020, apparaissent également plus précaires que pour l'ensemble des jeunes, notamment car ils sont plus souvent à temps partiel.

Pour autant, les jeunes en situation de handicap mobilisent davantage :

- les services d'accès à l'emploi (46,8% pour l'ensemble des jeunes et 42,7% pour les jeunes TH) ;
- les prestations liées à la santé (10,9% contre 6,2% soit plus de 4,5 points de plus) et au projet professionnel (15.5% contre 14.7%).

Accès à l'emploi et développement des compétences

Un tissu économique riche qui constitue un potentiel de développement important pour l'emploi des personnes handicapées

La région Auvergne Rhône Alpes est constituée d'un maillage riche et dynamique d'entreprises diversifiées qui sont autant d'opportunité d'emploi pour les personnes handicapées.

Certaines d'entre elles, assujetties à l'obligation d'emploi, représentent un tissu de 12 877 établissements au 1er septembre 2021, sans compter les opportunités d'emploi dans la fonction publique.

En région, on dénombre 57 219 salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) employés en personnes physiques, représentant 45 662 employés en unité bénéficiaire dans le secteur privé. Le taux d'emploi direct s'établit à 3,6 % en moyenne régionale (en équivalent temps plein) mais avec des écarts significatifs entre départements (3,2% au plus bas dans le Rhône contre 5,2% au plus haut dans l'Allier). A l'échelle des établissements sous accord, ce taux progresse significativement en moyenne régionale de + 1 point, tout en minorant les écarts entre départements au service d'un taux plus fort.

La fonction publique emploie 19 682 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit un taux d'emploi direct de 5.7 %, les effectifs étant très majoritairement concentrés dans le versant territorial.

Les établissements et entreprises vecteur d'emploi pour les personnes handicapées constitue également un potentiel à consolider et développer : en 2021 la région compte 12 688 places dans 200 établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et 4 075 salariés dans 110 entreprises adaptées.

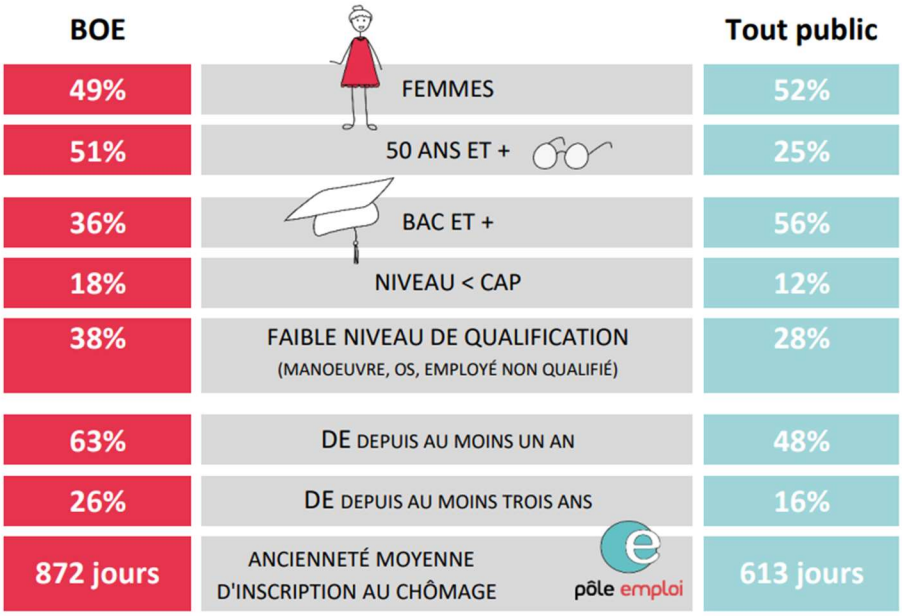
Les travailleurs handicapés sont également représentés dans les 455 structures d'insertion par l'activité économiques (SIAE) recensés en 2021 sur la région, à hauteur de 9.8 % des effectifs en insertion.

Des freins à l'emploi plus affirmés pour les demandeurs d'emplois titulaires de l'obligation d'emploi TH

La région Auvergne Rhône Alpes compte 55 724 demandeurs d'emploi de catégorie A,B,C à fin décembre 2020 soit 8.2 % de la DEFM.

A l'image de la tendance métropolitaine, la structure de la demande d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est nettement plus accentuée eu égard aux déterminants d'une recherche d'emploi et d'une insertion plus difficile.

Moins diplômés que leurs homologues, plus âgés, inscrits comme demandeur d'emploi depuis plus longtemps, voire depuis plus de 3 ans dans un cas sur 4, affectés par une ancienneté moyenne d'inscription au chômage plus longue, les personnes DEOETH constituent des publics prioritaires pour les actions et les acteurs du service public de l'emploi.



Maintien en et dans l'emploi

Licenciements pour inaptitude

Bien que le nombre total de licenciements pour inaptitude soit difficile à évaluer, le nombre de personnes inscrites à Pole Emploi pour ce motif en constitue un indicateur.

Au niveau régional en 2020, 10 418 personnes se sont inscrites à Pôle Emploi suite à un licenciement pour inaptitude (en légère baisse par rapport à 2020 – Source : diagnostic territorial réalisé pour le PRST ARA, 2021). 56% de ces demandeurs d'emploi étaient des femmes, 41% avaient plus de 50 ans et 55% disposaient d'un niveau de diplôme inférieur au bac.

Si l'année 2020 marque une baisse vraisemblablement liée à la situation sanitaire, la tendance de fond des licenciements pour inaptitude demeure celle d'une hausse significative, avec une progression de + 43% des licenciements pour inaptitude entre 2013 et 2019.

Les secteurs dont sont issues les personnes concernées par un licenciement pour inaptitude sont principalement, en nombre d'inscriptions :

- Pour les femmes : le commerce (17%) et l'action sociale sans hébergement (15%). Les plus fortes hausses d'inscriptions entre 2016 et 2019 concernent des secteurs à dominante féminine (hébergement médico-social et social + 57% ; autres services personnels - blanchisserie, coiffure, esthétique… + 57% ; action sociale sans hébergement + 53% ; commerce de détail + 49%).
- Pour les hommes : la construction (16%) les transports (9%) et le commerce (7%).

Accompagnement des personnes fragilisées

Au titre de l'année 2019, près de 37 000 personnes (chiffre en hausse par rapport à l'année précédente) ont été accompagnées par le service social des CARSAT Auvergne et Rhône-Alpes au titre de la prévention de la désinsertion professionnelle. Cette même année, 36% des 4500 accompagnements clôturés l'ont été sur un maintien dans l'emploi.

De leur côté, les Cap Emploi ont enregistré 3 273 prises en charge au titre de l'axe maintien en 2020.

II. CADRE DE L'APPEL A PROJET

UN CADRE D'ACTIONS ET DE PROJETS COHERENT AVEC LES AMBITIONS NATIONALES ET LES CONTRACTUALISATIONS REGIONALES

Cet appel à projet s'inscrit dans un cadre d'actions fédératrices et d'objectifs et de diagnostic partagés entre les acteurs de la région Auvergne Rhône Alpes. A cet égard, il constitue une déclinaison des engagements portés par le Ministère de Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion et tout particulièrement les objectifs d'actions suivants :

- Elaborer une nouvelle feuille de route co construite avec les acteurs de l'emploi, les personnes en situation de handicap, les employeurs et les organisations syndicales ;
- Améliorer le diagnostic de la capacité de travail et l'orientation des personnes ;
- Favoriser l'accès à la formation de droit commun ;
- Poursuivre la transformation des Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT) et le développement des entreprises adaptées ;
- Mieux accompagner les employeurs en favorisant et valorisant l'engagement inclusif des entreprises, en permettant aux employeurs d'identifier de nouveaux talents, en proposant une offre d'accompagnement simple, lisible et en proximité, en sécurisant les recrutements et en favorisant le maintien en emploi ;

Il s'inscrit également en cohérence avec la Convention Nationale Handicap du 26 avril 2023 qui consacre ses efforts en matière d'effectivité des droits fondamentaux et universels, et notamment ceux de l'école à l'emploi, et ambitionne de concourir au plein emploi pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Il s'adosse et s'inscrit enfin dans le cadre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs handicapés (cf infra).

Il prend enfin en compte les schémas et diagnostics élaborés sur les territoires (Schémas départementaux des services aux familles, schéma départemental de l'animation de la vie sociale…).

UNE VOLONTE DE STRUCTURATION ET DE MOBILISATION DES PARTENARIATS ET UN OBJECTIF POUR UNE MEILLEURE INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Dans le cadre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH)

Les Plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés fédèrent l'ensemble des acteurs de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle des personnes handicapées, sous le pilotage des services de l'Etat (DREETS).

En Auvergne Rhône-Alpes il sera conclu à mi 2023 pour la période courant jusque 2027. Piloté par l'Etat, l'Agefiph et le FIPHFP, il est composé d'un accord cadre et d'une feuille de route composée de :

4 axes stratégiques déclinés en objectifs:

1- Diffuser des données et informations
2- Accompagner, sensibiliser et soutenir le droit commun
3- Conduire des chantiers spécifiques pour apporter des solutions nouvelles
4- Soutenir les pratiques et initiatives porteuses

3 axes thématiques :

5- Sécuriser l'entrée dans la vie active
6- Sécuriser la recherche d'emploi et le développement des compétences
7- Sécuriser l'accompagnement dans l'emploi

Avec en compléments trois axes transversaux :

1- Sensibilisation des entreprises et intégration du secteur public
2- Communication
3- Observatoire TH en ARA

Dans le cadre du Plan régional de santé au travail (PRST)

Le plan régional de santé au travail (PRST) poursuit des ambitions autour des axes suivants :

- Favoriser le maintien en emploi des personnes reconnues handicapées ou en voie de l'être,
- Réduire le nombre de licenciements pour inaptitude, les cessations d'activité des travailleurs indépendants et des exploitants agricoles pour raisons de santé,
- Favoriser le reclassement des personnes au sein de l'entreprise ou la réorientation professionnelle (maintien en emploi) lorsque le maintien dans l'emploi n'est pas possible,
- Favoriser la sécurisation des parcours professionnels avec une politique qui se déploie au bénéfice des travailleurs exposés à un risque d'inaptitude à leur poste de travail, ou confrontés à une problématique de santé à leur travail.

La « politique régionale concertée pour le maintien en emploi des travailleurs handicapés », portée par la DREETS et l'Agefiph, s'inscrit dans les cadres qui existent : PRST et PRITH.

Au plan national comme au plan régional, un cadre commun de référence permettant de consolider les coordinations institutionnelles afin de :

- Promouvoir la politique de maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle au sein de chacune des politiques et des instances régionales en faveur de l'emploi et de la santé au travail,
- Concourir à une offre globale de services aux personnes pour leur orientation professionnelle (notamment en cas de restriction d'aptitude)
- Rendre plus lisible l'offre existante d'accompagnement et les dispositifs en faveur du maintien dans l'emploi des travailleurs en risque de désinsertion professionnelle.

UN OBJECTIF POUR UNE MEILLEURE INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » entrée en vigueur le 1er janvier 2020, réforme par ailleurs l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Si le taux d'emploi des personnes en situation de handicap reste fixé à 6 % de l'effectif de l'entreprise, ses modalités de calcul ont changé. L'unité d'assujettissement ne sera plus l'établissement mais l'entreprise.

L'enjeu est de poursuivre, intensifier et de promouvoir les actions en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

III. CAHIER DE CHARGES

La DREETS Auvergne-Rhône-Alpes lance en 2023, un appel à projets qui s'inscrit à la fois dans les orientations nationales précitées et les axes prioritaires d'actions définis dans les cadres de contractualisation et tout particulièrement le PRITH 2023-2027.

D'une façon transversale, une attention particulière sera portée aux projets :

- Localisés dans les territoires prioritaires ou fragilisés, et qui concernent des publics en situation de handicap résidant en QPV (quartiers de la politique de la ville) ou en ZRR (zones de revitalisation rurale).
- Construits en associant les personnes concernées et les bénéficiaires.

1) Priorités d'actions

Les actions proposées devront répondre à l'un ou à plusieurs des objectifs prioritaires suivants, en lien notamment avec les moments clé du parcours « en amont, pendant et dans l'emploi », de la personne en situation de handicap.

- **A) Sécuriser l'entrée dans la vie active:**
  - **L'organisation d'actions et la structuration** des acteurs visant la transition et le passage de l'école et des établissements éducatifs spécialisés au monde de l'insertion et du travail,
  - **Mener des actions communication** auprès des familles sur les dispositifs existant et sensibiliser les professionnels de l'Education Nationale,
  - **Des actions permettant** d'assurer le lien avec les dispositifs de droit commun dans une logique soit d'éviter le décrochage scolaire, universitaire soit de faciliter une action de « raccrochage » à un parcours notamment pour les 16-18 ans dans le cadre de l'obligation de formation,
  - **Promouvoir l'apprentissage** : soutenir les actions de professionnalisation des OF et CFAS.
- **B) Sécuriser la recherche d'emploi et le développement des compétences :**
  - **Favoriser l'accès à l'apprentissage** (secteur privé et secteur publique) aux personnes en situation de handicap dans le cadre de la politique de développement de cette voie de formation (élaboration du projet de formation, identification et relation avec les CFA, mise en relation avec les entreprises et maitre d'apprentissage, accompagnement sur les questions d'accessibilité, de logement, de transport, et autres freins spécifiques …),
  - **Actions d'accompagnement** vers des parcours dans l'enseignement supérieur y compris en apprentissage,
  - **Recherche et préparation de stages** intégrés à un cursus de formation,
  - **Promouvoir des actions de mobilisation** des branches sur les métiers en tension et notamment celle du transport, de la logistique et du secteur de la propreté …

- **C) Sécuriser l'accompagnement dans l'emploi :**
    - **Développer la coopération** entre employeurs et les structures accompagnantes pour favoriser le recrutement et l'emploi des personnes en situation de handicap,
    - **Sensibiliser les entreprises au partenariat avec les entreprises adaptées (EA) et les établissements de soins et d'aide par le travail (ESAT)** dans la logique « acheter et recruter autrement », en complémentarité des actions conduites par ces structures et le service public de l'emploi (SPE),
    - **Développer les passerelles** entre le milieu protégé et le milieu ordinaire de travail (hors dispositif « emploi accompagné »),
    - **Favoriser et accompagner** l'accès des personnes en situation de handicap aux dispositifs de droit commun (contrat d'engagement jeune, IAE, GEIQ, EA),
    - **Mobiliser et accompagner les ESRP** pour favoriser l'accès aux formations de droit commun
    - **Développer l'immersion et la mise en situation de travail**, le parrainage et la rencontre des employeurs avec les personnes en situation de handicap.

- **D) Conduire des chantiers spécifiques pour apporter des solutions nouvelles avec notamment une priorité en faveur des personnes présentant un handicap cognitif et psychique** tel que le trouble du spectre de l'autisme et/ou un autre trouble du neuro-développement, les troubles dys, **et une attention portée sur les seniors et travailleurs de très faibles niveaux de qualification type CAP, BEP** …
    - **Mise au point de nouvelles approches et outils d'accompagnement tenant compte des spécificités du handicap,**
    - **Définir et expérimenter des modalités de participation et d'association des bénéficiaires à la construction d'actions,**
    - **Développement de modalités adaptées et innovantes** permettant une prise en charge accélérée des travailleurs en risque de licenciement pour inaptitude et la prévention des ruptures

2) Typologies d'actions éligibles

Les actions s'adressent en priorité à des personnes bénéficiaires, mais elles pourront contribuer à l'évolution des systèmes et / ou des modes de collaboration entre acteurs.

Pour cette dimension système-acteurs, il est important que l'organisme candidat indique la nature des modélisations et, le cas échant, de transfert de l'action développée (méthode, outils, conditions d'élargissement ou de déploiement…).

Pour tous les types et contenus d'action, **il est demandé à l'organisme candidat de définir et quantifier des indicateurs précis, clairs dans leur appréhension et mesurables - réalisables dans leur volumétrie** (par type d'action si nécessaire).

3) Territoire d'impact de l'action

L'action proposée par l'organisme candidat produit ses principaux effets sur le territoire correspondant à la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Son impact peut donc être infra-départemental, départemental, pluri-départemental ou régional au sens de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

4) Organismes éligibles

Tout organisme, personne morale légalement constituée, souhaitant promouvoir une action dont les objectifs concourent à ceux définis au point 1) peut se porter candidat dans le cadre du présent appel à propositions. L'organisme dispose d'une expérience significative dans le domaine de l'emploi et de la formation des travailleurs handicapés et de la relation partenariale avec les acteurs territoriaux intervenant dans ce même domaine.

Ne sont pas éligibles au financement sur les fonds de cet Appel à projets 2023 :

- Tout organisme porteur de projets ayant déjà émargé à l'AAP en 2022, sauf à démontrer sa plus-value et son impact sur son territoire,
- Les projets et actions innovants proposés par des structures déjà financées par les DDETS/ et la DREETS ARA qui seraient déjà financés par des crédits de droit commun (GEIQ, FRE, CPER, ITE…),
- Les actions de formation ainsi que les actions de communication en elles-mêmes, hors outils de communication,
- Les actions pouvant relever d'appels à projets nationaux (PIC, AMI GE, etc…) et régionaux.

5) Critères et modalités de sélection

Les critères de sélection s'attachent à évaluer :

- Le respect des interventions des acteurs présents sur le territoire de l'action et la cohérence et l'articulation du projet avec l'actions des acteurs déterminants sur le champs et l'objectif poursuivi ;
- La valeur ajoutée au regard des interventions pré citées, et de celles relevant du droit commun
- La cohérence du projet et des actions au regard du schéma d'intervention de l'Etat sur le territoire dans le cadre de l'action du service public de l'emploi, et des contractualisations existantes tant avec les collectivités territoriales que les préventeurs ou acteurs publics ou privés poursuivant un objectif d'inclusion et d'emploi des personnes handicapées ;
- La précision du projet et son opérationnalité effective ;
- L'intérêt et la qualité des actions, les modalités d'actions ;
- Le caractère innovant du projet et des actions ;
- Le maillage d'acteurs que ce dernier suscite et favorise ;
- La visibilité la capitalisation et la diffusion des actions ;
- Le degrés d'association et d'implication des bénéficiaires et personnes en situation de handicap ;
- Les modalités de suivi des actions, et de mesures des indicateurs de réalisations et d'impact.

Les modalités de sélection des actions sont organisées dans le cadre suivant :

- Les demandes de subvention sont examinées par l'unité régionale de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes en lien avec les directions départementales (DDETS) concernées et mobilisant le cas échéant des partenaires qualifiés. Dans le cadre de cet examen, les compléments d'information ou de pièces peuvent être sollicités par les services de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes auprès de l'organisme candidat.
- La décision attributive de la subvention (pour un montant inférieur ou égal à celui sollicité, le cas échéant) est prise par Mme la Directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités par délégation de Mme la Préfète de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

6) Durée d'exécution de l'action

L'action démarre au plus tôt au 1er juin 2023 et s'achèvera au plus tard le 30 septembre 2024.

Elle pourra cependant au cas par cas comporter une période de réalisation supérieure à une année dans la limite maximale de 24 mois, dans la mesure où :

- L'objectif recherché justifie par sa nature et sa méthode une durée suffisamment longue,
- L'organisme souhaite proposer plusieurs sessions de réalisation distinctes sur la base d'un calendrier-cadencement et des modalités de suivi précises.

Dans tous les cas, toute proposition de durée supérieure à 1 année devra être précisément justifiée et organisée pour permettre à la DREETS de se prononcer sur la durée de conventionnement et les conditions de celui-ci (budget par étape ou session, modalités d'évaluation intermédiaire, conditionnalité aux résultats de la phase précédente…).

7) Montant et taux maximum d'intervention de l'Etat au titre du présent appel à propositions

Le montant de l'aide de l'Etat au titre du présent appel à propositions ne peut excéder 40 000 € (quarante mille euros) pour une même action pour une période de réalisation d'un an (ou inférieure) ou deux ans également. A contrario, le montant minimum d'aide de l'Etat demandé ne peut être inférieur au plancher de 15 000 €.

Le taux d'intervention de l'Etat ne pourra pas excéder 70 **% maximum** de la dépense rattachable à cette action.

La dépense exclut les éventuelles dépenses d'investissement. Les dépenses indirectes sont admises si elles peuvent être rattachées à l'action au moyen d'une clef physique de répartition juste et objective. La nature de cette clef, ainsi que les valeurs associées, la base sur laquelle elle est appliquée ainsi que le montant prévisionnel de cette base, sont précisées et explicités dans le dossier de demande de subvention dans le cadre des items correspondants.

ATTENTION : **L'action proposée devra obligatoirement sous peine d'irrecevabilité**:

- **Inclure les autres financements existants ou sollicités,**
- **Mobiliser à ce titre au moins 20 % de ressources financières externes à l'organisme candidat** (autres fonds d'Etat, ARS, fonds dédiés au secteur du handicap, collectivités territoriales dont Conseil régional, fondations d'entreprises, branche professionnelle, entreprises…) : **des lettres d'engagement devront être fournies lors du dépôt.**

8) La mise en œuvre, le suivi des résultats et l'évaluation

La DREETS établira une convention avec chaque porteur de projets qui précisera notamment :

- Le contenu du projet et le nombre de personnes visées (prévision) ;
- Le calendrier de réalisation ;
- La gouvernance et les modalités de pilotage ;
- Le montant de la subvention accordée et les modalités de cofinancement du projet ;
- Le cas échéant, les éléments nécessaires à l'analyse de la conformité des aides avec le droit de l'Union européenne ;
- La nature des partenariats ;
- Les modalités de remboursement des subventions versées ;
- Les modalités de restitution des données nécessaires au suivi et à l'évaluation du projet ;
- Les modalités d'évaluation du projet (procédure et indicateurs)

9) Dépôt et date limite de dépôt des propositions

Les demandes de subvention sont formalisées sur le site :

https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/demande-de-subvention-appel-a-projet-emploi-et-han

Les organismes sont invités à bien renseigner le descriptif de l'action dont notamment les indicateurs de réalisation quantifiés, les phases/étapes du projet et leurs budgets pour les demandes d'aide

ATTENTION :

Les demandes de subvention sont obligatoirement accompagnées des pièces suivantes, à déposer sur le site :

https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/demande-de-subvention-appel-a-projet-emploi-et-han :

- **les comptes approuvés ainsi que le rapport d'activité de l'année précédente. Lorsqu'ils ne sont pas disponibles à la date de dépôt, l'organisme transmet les comptes provisoires,**
- **un relevé d'identité bancaire,**
- **pour les associations : les statuts, accompagnés du récépissé de déclaration de l'association,**
- **pour les associations : la liste des membres du bureau et du conseil d'administration,**
- **Le bilan qualitatif, quantitatif et financier de l'action éventuellement subventionnée en N-1,**
- **Le contrat d'engagement républicain signé par le responsable légal de votre association au regard du décret n° 2021-1947 du 31 décembre 2021 pris pour l'application de l'article 10-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 et approuvant le contrat d'engagement républicain des associations et fonctions bénéficiant de subventions publiques ou d'un agrément de l'Etat.**

La date de dépôt est fixée au plus tard, **le 27 juin 2023 à minuit délai de rigueur sur ma démarche simplifiée. Tout dossier hors délai et hors typologie inscrit dans l'appel à projet sera rejeté sans examen préalable**

10) Informations complémentaires

La décision d'attribution de la subvention ou de refus sera signifiée à l'organisme candidat avant fin novembre 2023.