

AAP 2026 - Création d'un dispositif d'emploi et d'habitat en milieu ordinaire pour les personnes avec trouble du spectre de l'autisme (TSA) et trouble du développement intellectuel (TDI) associé sur le département de la Charente (16)

Mars 2026

QUESTIONS / REPONSES

Ce document reprend les **questions posées par les promoteurs et les réponses apportées par les autorités responsables de l'appel à projet.**

1. Possibilités d'embauche dans le secteur public : recevables ou non ?

Oui, les employeurs publics peuvent tout à fait être intégrés dans la stratégie d'emploi, au même titre que les employeurs privés.

Le cahier des charges mentionne que le porteur doit identifier « *un ou des employeurs prêts à embaucher [...] en contrat à durée indéterminée* » et qu'il peut s'appuyer sur les acteurs locaux de l'emploi (DDETS, France Travail, chambres consulaires...). Aucune restriction n'est formulée sur la nature juridique de l'employeur sous réserve que :

- les conditions de travail soient adaptées,
- l'employeur respecte le droit du travail ou le statut applicable,
- la démarche d'inclusion soit active.

Conclusion : le secteur public est pleinement éligible, sous les mêmes conditions que le privé.

2. Nature des emplois visés dans le cadre du dispositif : les temps partiels et les apprentissages sont-ils pleinement recevables dans la logique attendue, ou l'orientation recherchée porte-t-elle exclusivement sur des recrutements en CDI ?

Le cadre présenté autour de la période d'adaptation et de la période d'essai est clairement construit pour un CDI.

le CDI n'exclut pas le temps partiel, qui est une modalité courante du droit du travail et n'est jamais écartée dans le cahier des charges.

L'apprentissage ne sera pas retenu comme proposition de recrutement.

Le CDI reste la cible attendue pour la stabilisation professionnelle.

Conclusion : Temps partiel = possible et recevable, apprentissage non retenu.

3. Concernant l'articulation entre les dimensions emploi et habitat, est-il attendu que ces deux volets soient nécessairement avancés de manière parallèle pour chaque personne accompagnée, ou peut-on envisager, selon les situations, une entrée prioritaire par le travail avec une avancée progressive vers l'habitat, ?

Le cahier des charges est très clair sur ce point : l'emploi et l'habitat sont deux volets obligatoires du dispositif, mais il n'est pas exigé que les deux avancent simultanément pour chaque personne.

Il est indiqué :

- que le SAMSAH accompagne la personne « *dans une démarche de recherche et d'accès à un logement adapté, dans le respect de ses choix de lieu de vie* » ;
- qu'il participe au maintien ou à l'accès en milieu ordinaire « *selon les aspirations de vie* » ;
- que pour les personnes en établissement, cela « *s'inscrit dans un parcours* » visant progressivement l'inclusion en milieu ordinaire.

Aucune obligation de synchronisation immédiate n'est formulée.

Conclusion : Les parcours peuvent être séquencés. L'entrée par l'emploi est recevable si l'habitat est travaillé de manière progressive et intégrée au projet.