

APPEL A PROJETS 2021

Préparation, accompagnement, suivi durable et maintien dans l'emploi des personnes handicapées - Désignation du Cap Emploi de la Guyane -

DONNEES CHIFFREES

Les personnes handicapées représentent l'un des publics prioritaires des politiques d'emploi. En effet, le taux d'inactivité et le taux de chômage des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, restés stables au cours des dix dernières années, représentent cependant près du double de ceux de la population dans son ensemble.

En 2019, au niveau national, 2,7 millions de personnes ont une reconnaissance administrative de leur handicap, soit 6,7% de la population totale des 15-64 ans. Le taux de chômage des personnes handicapées est deux fois plus élevé que celui de la population générale (16% contre 8%). La population des travailleurs handicapés est plus âgée (en 2020, la part des plus de 50 ans est de 51% parmi les personnes handicapées au chômage et de 46% parmi celles en emploi) et moins diplômée que la moyenne nationale, (63% des personnes handicapées au chômage ont un niveau de diplôme inférieur au Bac contre 46 % pour la population totale)

En 2018, on recensait 491 200 salariés handicapés dans les établissements privés assujettis à l'obligation d'emploi de personnes handicapées¹ et, en 2019, 258 499 personnes en situation de handicap en poste dans les fonctions publiques

SITUATION ACTUELLE : DESCRIPTION DES CADRES LEGISLATIFS, REGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNELS

Les personnes handicapées sont accompagnées dans le cadre des dispositifs de droit commun par le service public de l'emploi et les acteurs de la santé au travail (services de santé au travail...) et de la prévention de la désinsertion professionnelle (organismes de Sécurité sociale...). Cependant, pour certaines d'entre-elles, le principal frein dans leur parcours professionnel est le handicap et ses conséquences qui nécessitent un accompagnement spécialisé sur ce sujet.

La loi du 11 février 2005 reconnaît aux organismes de placement spécialisé (OPS) une mission de service public dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire en complémentarité avec le service public de l'emploi. Et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a confié aux OPS la délivrance du Conseil en Evolution Professionnelle pour les personnes handicapées. Cette

¹ L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2018 – Dares résultats

même loi a également ouvert aux OPS, la possibilité d'être prescripteurs des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

Par ailleurs, les missions des OPS s'inscrivent au niveau national dans le cadre de la convention nationale pluriannuelle multipartite d'objectifs et de moyens qui trouve une traduction régionale dans les PRITH.

Assurant une mission de service public, les OPS contribuent à la mise en œuvre des politiques publiques de l'emploi et de la santé au travail et adaptent leur activité à leurs évolutions, en lien avec les orientations définies dans les SPER/les commissions emplois du CREFOP, les PRST, les PRITH et dans les instances de pilotages ad hoc des actions d'insertion et de maintien des personnes handicapées sur les territoires.

Les missions d'insertion (Cap emploi) étaient portées jusqu'à fin 2017 par des structures associatives labellisées Cap emploi, conventionnées au niveau régional par l'Etat, l'Agefiph et le FIPHFP.

Le Comité Interministériel du Handicap (CIH) du 25 octobre 2018, le Premier ministre a appelé de ses vœux la **construction d'une société inclusive** notamment par la **simplification du fonctionnement du service public de l'emploi** « à travers une coordination renforcée et un rapprochement de Pôle emploi et Cap emploi au sein du service public de l'emploi ».

Cette perspective a été confirmée par le Comité interministériel de la transformation publique du 29 octobre 2018, qui a inscrit dans le programme de transformation du ministère du travail « le rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi et la transformation de l'offre de services en direction des personnes handicapées ».

Suite à cette décision, une convention quinquapartite entre l'Etat, l'AGEFIPH, le FIPHFP, Pôle emploi et Chéops a été établie. La convention a comme périmètre d'intervention l'accompagnement vers l'emploi des personnes en situation de handicap et l'appui aux employeurs publics et privés dans leurs recrutements et dans l'insertion dans l'emploi des nouveaux salariés. Elle précise le niveau d'engagement de chaque signataire partie prenante de cette convention. Elle pose les 6 grands principes suivants :

- Une **gouvernance équilibrée**, avec un comité de pilotage national et des résultats présentés au niveau régional devant le PRITH et le SPER ;
- Un **pilotage par les résultats**, avec des indicateurs communs entre Pôle emploi et Cap emploi sur le retour à l'emploi et la satisfaction des demandeurs d'emploi, et des cibles communes ;
- Des **engagements financiers qui sécurisent la trajectoire**, avec la gestion par Pôle emploi pour 2021 et 2022 de l'ensemble des subventions affectées au financement des actions d'accompagnement vers l'emploi (axe 1) du réseau Cap emploi et des montants minimaux alloués au financement des aides et prestations par l'AGEFIPH et le FIPHFP, précisés dans une convention financière ;
- Une **nouvelle organisation des dialogues budgétaire et de performance**, avec une nouvelle organisation des dialogues budgétaires et des dialogues de performance pour les exercices 2021 et 2022 conduits par le Directeur Régional de Pôle emploi ou son représentant sur chaque territoire et la mise en place d'un dialogue de performance commun ;

- Des **SI cohérents avec les besoins et articulés entre eux**, sur le principe d'utilisation du SI de Pôle emploi comme SI de référence pour l'accompagnement vers l'emploi (axe 1 des Cap emploi) ;
- **Un dispositif d'évaluation intégré** au programme d'évaluation 2020-2022 de Pôle emploi, une évaluation complémentaire sur les apports de l'offre d'intervention de l'AGEFIPH et du FIPHFP, une mission complémentaire confiée à l'IGAS et l'IGF sur les impacts du rapprochement.

Les objectifs de ce rapprochement, sont au nombre de 4 :

1. **Améliorer l'accès ou le retour à l'emploi** de tous les demandeurs d'emploi en situation de handicap et les accompagner vers une insertion durable de qualité
2. **Construire une offre de services commune et inclusive pour :**
 - **Approfondir le diagnostic**, identifier au plus tôt la situation des personnes et anticiper les conséquences du handicap sur la recherche d'emploi
 - Apporter, en fonction des besoins des demandeurs d'emploi, **le bon service et la bonne expertise** au bon moment
 - **Proposer aux demandeurs d'emploi des parcours sans couture**, avec une amélioration de la qualité de service rendue
 - **Sensibiliser les employeurs au handicap** et leur proposer un accompagnement adapté dans leurs projets de recrutement
 - **Renforcer l'articulation entre dispositifs de droit commun et dispositifs spécifiques** et faciliter les passages entre eux
3. **Renforcer la complémentarité entre Pôle emploi et le réseau des Cap emploi, aux niveaux national et local.**
 - **Accroître les expertises, en apprenant les uns des autres et en développant nos compétences respectives** pour répondre efficacement aux besoins des personnes en situation de handicap et employeurs
 - **Renforcer la complémentarité d'intervention à destination des employeurs** pour promouvoir les compétences et répondre aux besoins de recrutement
 - **Définir des objectifs de territoire** co-portés par le binôme Directeur-trice Territorial(e) Pôle emploi / Directeur-trice de Cap emploi
 - **Simplifier les démarches et améliorer la lisibilité et l'accessibilité de l'offre de services** pour les demandeurs d'emploi et les employeurs
4. **Développer les partenariats avec les acteurs** économiques, institutionnels et associatifs aux niveaux national et territorial.

Les missions de maintien dans l'emploi (SAMETH) étaient portées jusqu'à fin 2017 par des structures aux statuts divers qui sont sélectionnées dans le cadre d'un appel d'offre lancé par l'Agefiph et le FIPHFP.

Ces services composés de professionnels spécialisés interviennent en complémentarité des acteurs de l'entreprise, des Services de Santé au Travail, des services de l'Assurance Maladie, de la Mutualité Sociale Agricole (MSA), et tout organisme spécifique de Sécurité Sociale. Le maintien

dans l'emploi nécessite en effet une liaison entre plusieurs compétences relevant du champ professionnel, du champ médical et du champ social. Il s'inscrit dans un processus partenarial composé de quatre phases : la détection précoce, la recherche de solution, la mise en œuvre de la solution et le suivi.

Il est ainsi apparu très vite que le maintien nécessitait la coordination des différents acteurs (médecins du travail, organismes de Sécurité Sociale...). Ainsi les actions ponctuelles concourant au maintien dans l'emploi ont peu à peu été organisées dans des dispositifs structurés ayant pour objectif la prévention du risque de rupture de contrat de travail pour raison de santé.

A cet effet, à partir de 1995, des dispositifs partenariaux de maintien dans l'emploi se sont progressivement mis en place dans les différents départements avec l'aide de l'Agefiph. Ils ont été impulsés dans la majorité des cas dans le cadre des PDITH (programmes départementaux d'insertion des travailleurs handicapés).

Le partenariat entre l'Etat, les organismes de Sécurité Sociale, la MSA et l'Agefiph s'est renforcé au fil du temps dans les départements, puis dans les régions. Il a été réaffirmé dans un protocole national de collaboration institutionnel signé le 13 juillet 2006. Ce protocole a pour objectif d'impulser des chartes régionales relatives au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Depuis, le partenariat national sur le maintien est inscrit dans la convention nationale pluriannuelle d'objectifs et de moyens pour l'emploi des travailleurs handicapés signée le 18 novembre 2017 et il est décliné dans l'axe maintien des PRITH.

Il convient également de souligner que le Plan Santé au Travail 2016 – 2020 consacre un chapitre sur le maintien dans l'emploi. L'objectif fixé pour le maintien dans l'emploi est que, sur la durée du plan, les institutions s'engagent à offrir un parcours sécurisé aux salariés en risque de désinsertion professionnelle en développant une offre coordonnée de service du maintien dans l'emploi aux niveaux régional et national et lisible pour tous.

Les interventions s'inscrivent dans un environnement en évolution lié notamment à des réformes législatives sur les Services de Santé au Travail et au développement de l'implication des organismes de Sécurité Sociale (Assurance Maladie, Mutuelle Sociale Agricole, Régime Social des Indépendants) dans la cadre de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP).

LES EVOLUTIONS INDUITES PAR L'ARTICLE 101 DE LA LOI N° 2016-1088 DU 8 AOUT 2016

L'article 101 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, modifiant l'article L. 5214-3-1 du code du travail, renforce le rôle des OPS par un élargissement de leurs missions au maintien dans l'emploi à compter du 1^{er} janvier 2018. Cette disposition vise à sécuriser les parcours professionnels de façon à faciliter l'accès à l'emploi, prévenir les ruptures, gérer les transitions professionnelles et garantir le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, fragilisées par un contexte économique qui rend le marché du travail plus sélectif.

La mise en œuvre opérationnelle du rapprochement des missions d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi au sein des OPS passe par la définition d'un nouveau cadre juridique.

Le présent appel à projets a pour objet de désigner les OPS et de leur confier une mission d'intérêt général à caractère non lucratif qui vise à sécuriser les parcours professionnels en assurant la continuité de l'accompagnement pour les bénéficiaires (personnes en situation de handicap et entreprises). A ce titre, ces missions sont reconnues comme des missions de service d'intérêt économique général (SIEG) par l'Etat et s'inscrivent dans le cadre de la décision 2012/21/UE de la Commission européenne du 20 décembre 2011 publiée au Journal officiel de l'Union européenne le 11 janvier 2012.

DOMAINE D'ACTIVITE, ACTIONS ELIGIBLES ET SERVICES RENDUS

Les personnes handicapées ont vocation à intégrer de façon prioritaire les dispositifs de droit commun.

- L'expertise de l'OPS se fonde sur un principe de compensation en lien avec le handicap et ses interventions s'inscrivent en complémentarité avec les services proposés par le droit commun et les acteurs institutionnels et opérationnels au niveau national, régional et local (Etat, Agefiph, FIPHFP, Pôle emploi, missions locales, conseil régional, services de santé au travail, organismes de sécurité sociale, établissements médico-sociaux et autres organismes),
- L'OPS développe dans ce cadre une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de la nature spécifique de leur handicap et/ou de la complexité de la situation qu'il génère au regard d'une insertion professionnelle durable. Il apporte une réponse adaptée aux besoins d'accompagnement des demandeurs d'emploi, des salariés, des agents publics, des employeurs et des travailleurs indépendants handicapés,
- Il dispose d'un champ de compétences spécialisées, notamment dans les différentes déficiences et dans la gestion de situations de handicap complexes, permettant de répondre aux besoins des personnes qu'il accompagne et des entreprises,
- Il dispose également d'une capacité de mobilisation d'expertises complémentaires proposées par l'Agefiph, le FIPHFP, Pôle emploi, ou d'autres acteurs présents sur le territoire.

Les projets devront répondre aux missions d'intérêt général définies par l'art. L.5214-3-1 du code du travail :

- La préparation, l'accompagnement, le suivi durable et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, dont la délivrance du CEP ;
- La participation au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement spécifique prévu pour les travailleurs handicapés mis en œuvre par l'Etat, le service public de l'emploi, l'Agefiph et le FIPHFP.

Les objectifs et attendus de ces missions sont les suivantes :

- Un accompagnement spécialisé et renforcé des personnes en situation de handicap (demandeurs d'emploi, salariés, agents publics, travailleurs indépendants) vers et dans l'emploi à toute étape de leur parcours professionnel. Cet accompagnement vise également les employeurs qui souhaitent embaucher des personnes handicapées ou qui sont confrontés à un problème de santé d'un de leurs salariés ou agents incompatible avec le poste de travail et/ou qui souhaitent offrir une transition ou évolution professionnelle à un salarié ou agent handicapé ;
- La sécurisation des parcours professionnels des personnes handicapées dont l'état de santé ou le handicap constitue le frein principal, par l'accompagnement des transitions qui s'opèrent tout au long de la vie professionnelle, qu'elles soient choisies ou subies.

Les situations des personnes handicapées par rapport à l'emploi sont diverses et recouvrent différentes problématiques :

- Des personnes handicapées en recherche d'emploi, dont le handicap constitue le frein principal à la recherche d'un emploi Parmi elles, certaines nécessitent d'être également remobilisées et/ou accompagnées afin d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel ;
- Des employeurs, privés ou publics, quelle que soit la taille de l'établissement, qui sont souvent démunis pour recruter des personnes handicapées ;
- Des salariés ou travailleurs indépendants confrontés à un risque de perte d'emploi suite à une maladie, un accident, une aggravation de leur handicap ou une évolution de la situation de travail incompatible avec son handicap. Les employeurs et les salariés, les agents publics, les travailleurs indépendants ont besoin d'être aidés pour trouver et mettre en œuvre une solution permettant le maintien dans l'emploi tenant compte de l'état de santé de la personne et/ou de son handicap ;
- Des salariés, agents publics et des travailleurs indépendants qui, du fait de leur handicap, ne peuvent plus exercer leur activité professionnelle et sont obligés d'envisager un nouveau projet professionnel ;
- Et des salariés ou agents publics handicapés qui souhaitent envisager une évolution professionnelle tenant compte de leur handicap.

Dans le cadre des missions non-lucratives reconnues service d'intérêt économique général, le porteur de projet devra donc mettre en œuvre les actions en réponse et en adéquation avec la délivrance des activités suivantes :

- **Accompagnement vers l'emploi**

- ⇒ Informer, conseiller et accompagner les personnes handicapées en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail ;
- ⇒ Informer, conseiller et accompagner les employeurs en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail ;

⇒ Informer, conseiller et accompagner la personne et l'employeur à la pérennisation de l'insertion professionnelle par un suivi durable.

- **Accompagnement dans l'emploi**

⇒ Informer, conseiller, accompagner les salariés/agents handicapés, les employeurs et les travailleurs indépendants en vue d'un maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou de son handicap ;

⇒ Informer, conseiller, accompagner les salariés / agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet d'évolution professionnelle construit par et avec le travailleur handicapé;

⇒ Informer, conseiller, accompagner les salariés / agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet de transition professionnelle interne ou externe afin de prévenir une perte d'emploi pour le travailleur handicapé.

Sur le champ de l'accompagnement vers l'emploi, les missions des OPS s'effectuent en complémentarité d'expertise avec l'opérateur de droit commun Pôle Emploi, telle que décrite par l'offre de services intégrée Pôle emploi / Cap emploi, et au sein du lieu unique d'accompagnement que sont les agences de Pôle emploi :

- La mise en œuvre de l'offre de services intégrée à destination des demandeurs en situation de handicap :
 - L'accompagnement des demandeurs d'emploi au sein de la modalité d'accompagnement « Expert Handicap », au sein du système d'information de Pôle emploi, pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap qui ont un fort besoin de rétablissement ;
 - La réalisation de diagnostics croisés par les conseillers Cap emploi pour évaluer la situation des personnes et les orienter vers la modalité de Suivi ou d'Accompagnement la plus adaptée ;
 - La réalisation d'appuis ponctuels, ainsi que la sollicitation de ces appuis auprès d'un conseiller du réseau Pôle emploi, pour apporter une expertise et lever un point de difficulté que le conseiller en charge du suivi ou de l'accompagnement a identifié ;
 - La participation du conseiller Cap emploi à un collectif de travail Pôle emploi Cap emploi au sein du lieu unique d'accompagnement ;
 - La mobilisation des aides et des prestations spécifiques et de droit commun ;
 - L'accompagnement des demandeurs d'emploi vers la formation.
- La mise en œuvre de l'offre de services intégrée à destination des employeurs :
 - La sensibilisation des employeurs au handicap, la présentation de l'offre de services intégrée Pôle emploi / Cap emploi, la prospection en commun, la facilitation de l'accès aux aides financières et mesures de droit commun et spécifiques.
 - Le renforcement de la complémentarité d'intervention à destination des employeurs pour augmenter les opportunités des demandeurs d'emploi en

situation de handicap : sourcing de candidats en commun, passage de relais entre Pôle emploi et Cap emploi pour mettre en œuvre la compensation, la sécurisation en emploi, l'adaptation au poste, partage des opportunités d'emploi, etc.

La délivrance de cette offre de services intégrée nécessite la présence, plusieurs jours par semaine, d'un conseiller Cap emploi dans chacune des agences Pôle emploi.

Le Cap emploi partage des indicateurs communs de résultats avec Pôle emploi sur son territoire géographique, portant sur le retour à l'emploi et la satisfaction de l'ensemble des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi du territoire.

Sur le champ de l'accompagnement dans l'emploi, les missions des OPS s'effectuent en complémentarité des acteurs de droit commun en particulier les Services de Santé au travail et les organismes de Sécurité Sociale. Ces missions s'inscrivent dans un partenariat piloté par l'Etat, l'Agefiph, le FIPHFP et les organismes de Sécurité Sociale en vue d'assurer une coordination et une complémentarité entre les différents acteurs du maintien. Dans ce cadre, l'OPS participe au travail en réseau opérationnel entre ces différents acteurs locaux et collabore au développement de la coopération opérationnelle entre les acteurs locaux du maintien dans l'emploi (services de santé au travail, organismes de Sécurité Sociale...) et plus généralement des acteurs de la santé, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Dans le cadre de ces activités (accompagnement vers et dans l'emploi), l'OPS devra accompagner la levée des freins liés au handicap au regard de l'insertion professionnelle durable. Les OPS devront également informer et conseiller les publics bénéficiaires sur les établissements et services médico-sociaux et disposer d'un maillage territorial avec les établissements médico-sociaux concernant toute typologie de handicap.

L'intervention du porteur de projet peut également être mobilisée par un acteur de droit commun ponctuellement en tant qu'expert au cours d'un parcours professionnel qu'il accompagne.

La qualité du service rendu à l'employeur et à la personne handicapée, dont il conviendra d'assurer la mesure, doit intégrer le respect de la continuité de service tout au long de l'année.

Une intervention de proximité, rapide et adaptée à l'urgence des situations doit être apportée et être accessible quelle que soit la nature du handicap (physique, sensoriel, mental, psychique, cognitif, polyhandicap, etc.).

Les missions de l'OPS doivent s'exercer :

- Dans le respect des dispositions légales et réglementaires de droit privé et de droit public,
- Avec l'accord de l'employeur et du salarié ou agent ou du travailleur indépendant,
- En lien avec les Maisons Départementales des Personnes Handicapées chargées de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés,
- Dans le cadre d'un dialogue territorial qui sera mené entre les commanditaires et chaque OPS.

Par ailleurs, le porteur de projet devra poursuivre les accompagnements en cours actuellement assurés par le Cap emploi sur le territoire.

PUBLICS CONCERNES

Les projets devront bénéficier aux demandeurs d'emploi, salariés, agents de la fonction publique, travailleurs indépendants dont l'état de santé ou le handicap constitue le frein principal dans leur parcours professionnel, nécessitant un accompagnement spécialisé et renforcé lié au handicap. Les personnes concernées peuvent être des personnes handicapées ou des personnes confrontées à une survenance d'une détérioration de leur état de santé difficilement compatible avec l'emploi, ainsi que des personnes handicapées dont le contexte de travail évolue, le rendant incompatible avec leur handicap. Ils sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L5212-13 du code du travail) et orientés marché du travail ou en cours de l'être ou prêts à engager une démarche dans ce sens.

La prise en charge de la situation de la personne handicapée doit être opérée le plus précocement possible afin d'éviter les ruptures dans les parcours professionnels et de se donner du temps pour prendre en compte la situation de handicap. Le public visé concerne donc également les salariés et agents publics en arrêt de travail.

Les projets devront bénéficier également à tous les employeurs publics et privés.

TERRITOIRE CONCERNE

Le projet concerne le territoire de Guyane

Une réflexion sera engagée prochainement sur le schéma territorial d'implantation des OPS, en concertation avec l'ensemble des acteurs concernés. Cette réflexion pourrait aboutir à une modification du territoire d'intervention de certains OPS, qui ne pourrait être mise en œuvre avant échéance de la convention qu'avec l'accord de tous les signataires de la convention.

STRUCTURES ELIGIBLES

- ⇒ Tout organisme possédant une réelle expertise et une expérience avérée dans le champ de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, justifiant d'une bonne connaissance du contexte et d'un ancrage territorial avéré.
- ⇒ Le projet devra couvrir l'intégralité du territoire concerné et répondre aux missions d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi qui pourront être détenues par le porteur de projet ou développées à travers un partenariat.

- ⇒ Le projet est porté par un porteur de projet seul ou par un porteur de projet ayant développé un partenariat pour construire un projet complet. En cas de partenariat, une convention de partenariat devra être établie entre le porteur de projet et ses partenaires. Cette convention désignera le porteur de projet chef-de-file qui sera l'interlocuteur des commanditaires et rendra compte de la bonne exécution des missions confiées à l'issue du présent appel à projets.

CRITERES DE SELECTION :

Les projets seront examinés au regard des éléments suivants :

Critère général n°1 : Pertinence de la réponse du candidat, analyse du projet et des moyens alloués (note / 50 points)

- *Sous-critère 1.1* Compréhension des missions d'insertion professionnelle, d'accompagnement dans l'emploi et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, pertinence et qualité du projet au regard du territoire concerné (présentation d'une offre complète et cohérente avec les missions des autres acteurs concernés et avec les besoins du territoire)
- *Sous-critère 1.2* Les moyens humains engagés pour les missions de l'OPS (profils de poste, compétences, conditions de travail...)
- *Sous-critère 1.3* Les moyens matériels et financiers engagés pour les missions de l'OPS-

Critère général n°2 : Expérience de la structure candidate, analyse des caractéristiques de la structure (note / 50 points)

- *Sous-critère 2.1* L'ancrage du porteur de projet sur le territoire concerné : présence et légitimité de la structure sur le territoire, capacité à assurer une couverture de tout le territoire concerné et à s'inscrire dans des coopérations opérationnelles avec les autres acteurs concernés
- *Sous-critère 2.2* Connaissance du domaine : expertise et compétences sur les champs de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, connaissance des offres/missions des principaux partenaires (Agefiph, FIPHFP, Service public de l'emploi, organismes de sécurité sociale, services de santé au travail, MDPH) et des employeurs publics et privés.
- *Sous-critère 2.3* Expérience métier dans l'accompagnement vers et dans l'emploi de personnes en situation de handicap (compensation du handicap, ingénierie de formation, mobilisation des employeurs...)
- *Sous-critère 2.4* Gestion de la structure : solidité économique et financière, capacité du porteur de projet à répondre aux exigences d'un service d'intérêt économique général (existence d'une comptabilité analytique et d'outils de reporting), solidité de ses partenariats éventuels

DEPENSES ELIGIBLES

Les coûts à prendre en considération comprennent tous les coûts occasionnés par la mise en œuvre du projet et notamment :

- Tous les coûts directement liés à la mise en œuvre du projet, qui sont :
 - liés à l'objet du projet ;
 - nécessaires à la réalisation du projet ;
 - raisonnables selon le principe de bonne gestion ;
 - engendrés pendant le temps de la réalisation du projet ;
 - identifiables et contrôlables ;

 - Et les coûts indirects liés à la mise en œuvre du projet (ou « frais de structure »)
-

SOUTIEN FINANCIER

Les financeurs (Agefiph, FIPHFP et Pôle emploi) engageront un budget prévisionnel de 350 000 euros TTC (306 200 euros pour l'axe 1 et 43 540 pour l'axe 2) pour le Cap emploi pour l'année 2022, sur le territoire de Guyane. Le budget 2022 sera ajusté au regard du projet retenu.

Pôle emploi contribue exclusivement aux actions d'accompagnement vers l'emploi.

MODALITES DE CONVENTIONNEMENT

Une convention d'objectifs sera signée entre le porteur de projet sélectionné, l'État (Préfet de région), l'Agefiph (délégué régional), le FIPHFP et Pôle emploi pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022, soit une durée d'un an.

Elle prévoira notamment les modalités de suivi de l'activité et des résultats, d'évaluation et de contrôle permettant de s'assurer de qualité des projets déployés et que les financements attribués sous forme de subvention à la structure retenue ne seront pas supérieurs aux dépenses engagées pour la mise en œuvre des missions confiées, en prenant en compte un excédent raisonnable. A l'issue de ces contrôles, des régulations pourront être opérées. Elle prévoira également les modalités de fixation des objectifs annuels assignés à l'opérateur.

Elle prévoira également les modalités de déconventionnement en cas de défaillance ou d'insuffisance de l'opérateur et de révision éventuelle de la convention en cours d'exercice pour faire notamment évoluer, si nécessaire les critères d'orientation des publics.

Le cas échéant, la convention de partenariat signée entre le porteur de projet et ses partenaires sera jointe en annexe.

MODALITES PRATIQUES

- ⇒ Dépôt des projets : 27 septembre à 12 h (heure de Guyane), 17h (heure Paris).
Les dossiers sont à envoyer à contact-ops@agefiph.asso.fr
- ⇒ Dossier de candidature en pièce jointe.

CHOIX DU PROJET

Le choix du projet se fera dans le cadre d'un comité présidé par l'Etat et composé de représentants de l'Agefiph, du FIPHFP et de Pôle emploi, selon les critères de sélection référencés ci-dessus.

Les décisions seront communiquées au cours de la semaine du 06 décembre 2021.