



## APPEL A PROJETS 2017

# Préparation, accompagnement, suivi durable et maintien dans l'emploi des personnes handicapées

## - Désignation des organismes de placement spécialisé -

---

### 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 2015, au niveau national, 2,7 millions de personnes ont une reconnaissance administrative de leur handicap, soit 6,6% de la population totale des 15-64 ans. Le taux de chômage des personnes handicapées est près de deux fois plus élevé que celui de la population générale (19% en contre 10%). La population des travailleurs handicapés est plus âgée (en 2015, la part des plus de 50 ans est de 46% parmi les personnes handicapées au chômage ainsi que parmi celles en emploi) et moins diplômée que la moyenne nationale, (68% des personnes handicapées au chômage et 62% des personnes handicapées en emploi ont un niveau de diplôme égal ou inférieur au CAP-BEP contre respectivement 57 et 41 % de la population totale)<sup>1</sup>.

En 2014, on recensait 400 400 salariés handicapés dans les établissements privés assujettis à l'obligation d'emploi de personnes handicapées<sup>2</sup> et, au 1<sup>er</sup> janvier 2015, 232 260 personnes en situation de handicap en poste dans les fonctions publiques<sup>3</sup>. En 2014, près de 64 000 nouvelles inscriptions à Pôle emploi, résultant d'une déclaration d'inaptitude, ces salariés déclarés inaptes sont surreprésentés parmi les chômeurs de longue durée.<sup>4</sup>

Les informations spécifiques au territoire concerné par l'appel à projets sont présentées en *annexe 1*.

---

<sup>1</sup> L'enquête Emploi de l'Insee 2015 - Dares Analyse

<sup>2</sup> L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2014 – Dares résultat

<sup>3</sup> Rapport d'activité 2016 du FIPHFP

<sup>4</sup> Plan Santé au Travail 2016-2020

## 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 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. Elles s'inscrivent également dans le cadre de la convention cadre de coopération entre l'Agefiph et le FIPHFP 2017/2019 signée le 12 juin 2017.

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)** sont actuellement portées par des structures associatives labellisées Cap emploi, qui sont conventionnées au niveau régional par l'Etat, l'Agefiph et le FIPHFP.

Dans ce cadre et dans le cadre de sa politique sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, Pôle emploi a conclu un accord-cadre national de partenariat renforcé avec les structures associatives labellisées Cap emploi pour la période 2015 à 2017. L'accord reprend les objectifs fixés par la feuille de route du CIH du 25 septembre 2013 qui dans son article 5.1.2 précise que « les critères d'orientation des personnes vers les Cap emploi évolueront afin de s'assurer qu'ils prennent en charge les personnes handicapées éloignées de l'emploi du fait de leur handicap ».

L'objectif de cet accord 2015-2017 est de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi durable des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE). Il affirme une relation de partenariat entre Pôle emploi et chaque Cap emploi, reposant sur les savoir-faire respectifs et sur la complémentarité des offres de services des deux opérateurs, se traduisant dans un projet local de coopération, défini et mis en œuvre au plus près des territoires, en cohérence avec les

orientations nationales et régionales des politiques publiques de l'emploi, de l'orientation et la formation professionnelle et les résultats de l'expérimentation sur les critères d'orientations :

- Cap emploi : expertises sur la connaissance du handicap, l'accompagnement vers l'emploi des personnes dont le handicap constitue le frein principal en matière d'accès à l'emploi,
- Pôle emploi : un accompagnement professionnel personnalisé avec une bonne connaissance du marché du travail et des problématiques d'accès et de retour de l'emploi.

Ainsi les personnes handicapées accompagnées par Cap emploi ou Pôle emploi, sur la durée de la période conventionnelle actuelle, sont repérées sur la base de leurs besoins d'accompagnement au regard des spécificités de chaque réseau. L'orientation s'effectue ainsi à partir des besoins de la personne et non en fonction de critères prédéfinis (niveau de formation, expérience professionnelle, durée de chômage, etc.).

Sur cette base, Pôle emploi et le Cap emploi définissent et inscrivent dans le projet local de coopération les modalités opérationnelles de prise en charge des personnes handicapées suivantes :

- les priorités d'actions communes ainsi que les modalités opérationnelles d'organisation pour structurer la coordination des interventions des deux opérateurs,
- les modalités de prise en charge des DEBOE accompagnés pour chaque opérateur,
- la circulation de l'information entre les deux réseaux et la connaissance partagée des solutions apportées aux DEBOE durant leur parcours,
- la complémentarité des solutions à apporter aux DEBOE et des services rendus aux employeurs,
- l'organisation d'événements en commun,
- les actions menées en commun dans le cadre des orientations nationales de la politique de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle : la mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle (CEP) conformément au cahier des charges, les contrats aidés, les actions spécifiques à destination des jeunes en situation de handicap, en lien avec les missions locales,
- les objectifs de ce projet et les indicateurs de leur évaluation,
- les modalités de fin d'accompagnement des DEBOE par le Cap emploi telles qu'elles sont définies dans les conventions Cap emploi.

Les modalités d'orientation des DEBOE sont précisées localement entre les Cap emploi et Pôle emploi et formalisées dans un projet local de coopération. Elles s'appuient sur les pratiques existantes ou des bonnes pratiques identifiées dans le cadre des expérimentations réalisées en 2014. Lors de l'élaboration du diagnostic, le conseiller Pôle emploi identifie les contraintes imposées par le handicap qui nécessitent un accompagnement spécialisé par l'OPS pour aller vers une insertion professionnelle durable. Une attention particulière est portée aux DEBOE handicapés psychiques et mentaux, aux DEBOE souffrant d'une maladie chronique et récemment licenciés pour inaptitude suite à une aggravation de leur maladie et aux polyhandicapés ayant besoin d'aides à la compensation pour leur insertion professionnelle.

**Les missions de maintien dans l'emploi (SAMETH)** sont portées 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), du Régime Social des Indépendants (RSI) 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 27 novembre 2013 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 des Sameth 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<sup>er</sup> 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 afin de répondre efficacement aux besoins des demandeurs d'emploi handicapés et des employeurs. Les OPS et Pôle Emploi s'engageront à construire au niveau territorial les modalités de délivrance d'une offre de service élargie aux ressources de chacun des partenaires et enrichie par les ressources des autres acteurs, en direction des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) et des employeurs. L'OPS spécialiste du handicap travaillera en complémentarité de service avec Pôle emploi pour un accompagnement vers l'emploi des bénéficiaires les plus éloignés du monde du travail du fait du handicap.

Ces engagements se traduiront par la signature d'un projet local de coopération annexé à la convention signée avec chaque OPS. Ce projet local de coopération est élaboré au niveau local entre l'OPS et la direction territoriale Pôle emploi en cohérence avec la convention signée entre les commanditaires et l'OPS. Il s'appuie sur un diagnostic partagé pour définir les coopérations et concourir à l'objectif partagé de retour à l'emploi.

Le projet local doit garantir sur le territoire que tous les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont accompagnés par l'un ou l'autre des partenaires et qu'ils peuvent bénéficier, le cas échéant, de prestations des deux opérateurs.

Il permet de :

- s'assurer d'une bonne coordination dans le repérage des demandeurs d'emploi handicapés avec la MDPH,
- partager le diagnostic de la situation des demandeurs d'emploi handicapés,
- préciser les modalités d'orientation des personnes handicapées de Pôle emploi vers l'OPS (critères, conditions de mise en œuvre, suivi) et la gestion des fins d'accompagnement (critères et modalités opérationnelles),
- garantir la connaissance réciproque des offres de services de chaque opérateur,
- co-construire des actions et définir des modalités d'intervention en direction des personnes et des entreprises en cohérence avec les orientations nationales et régionales (alternance, prescription des contrats aidés, événement emploi...),
- créer les conditions d'accès pour mettre à disposition les prestations, mesures et offres de formation, dans la limite des ressources disponibles sur le territoire et organiser les passerelles entre les opérateurs,
- travailler sur un maillage territorial permettant, notamment, de mobiliser les acteurs du secteur médico-social.

► 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 (notamment Pôle emploi) 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 les Cap emploi et les Sameth 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 précisé dans *l'annexe 1* au présent appel à projet.

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 compris dans une fourchette présentée en annexe 1 au présent appel à projet pour l'année 2018, sur le territoire concerné par le projet. Le budget 2018 sera ajusté au regard du projet retenu.

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

Les budgets des années 2019 à 2022 ont vocation à s'inscrire dans la continuité de celui de l'année 2018, sous réserve des budgets prévisionnels validés par les instances de gouvernance des financeurs. Ils pourront être actualisés chaque année au regard de l'évolution des données contextuelles propres au territoire.

---

## 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 1er janvier 2018 au 31 décembre 2022, soit une durée de 5 ans.

Elle prévoira notamment les modalités de suivi de l'activité et des résultats, d'évaluation et de contrôle (contrôle approfondi tous les deux ans) 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 : du 5 septembre 2017 au 11 octobre à 12 h.  
Les dossiers sont à envoyer à [contact-ops@agefiph.asso.fr](mailto:contact-ops@agefiph.asso.fr)
  - ⇒ Dossier de candidature en pièce jointe (annexe 2)
- 

## 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 20 novembre 2017.