



# FIR APPEL A CANDIDATURES

## CRÉATION D'UNE PLATEFORME EMPLOI ACCOMPAGNÉ

# 2024

N° 2024-003-ARS-DA-NR

### **Calendrier de l'appel à candidatures :**

Publication de l'appel à candidatures : 16 août 2024

Date limite de réception des dossiers de réponse : 16 octobre 2024

Date prévisionnelle de réunion de la commission de sélection :  
28 octobre 2024

Date prévisionnelle d'installation : janvier 2025

Pour toute question : [ars-guyane-autonomie@ars.sante.fr](mailto:ars-guyane-autonomie@ars.sante.fr)

**Autorité compétente pour l'appel à candidature :**

Monsieur le Directeur général  
Agence Régionale de Santé de Guyane  
56 avenue Alexis Blaise  
CS 40696 – 97336 Cayenne Cedex

**Direction en charge de l'appel à candidature :**

Direction de l'Autonomie

**Pour tout échange :**

Adresse courriel pour toute question relative à l'appel à candidature :  
[ars-guyane-autonomie@ars.sante.fr](mailto:ars-guyane-autonomie@ars.sante.fr)

## **1) Objet de l'appel à candidatures**

L'Agence régionale de santé de Guyane lance un appel à candidatures pour la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné destiné aux travailleurs en situation de handicap.

Fondé sur le principe d'inclusion et de l'initiative « emploi d'abord », ce dispositif offre aux personnes en situation de handicap les soutiens et accompagnements nécessaires pour accéder à un emploi classique rémunéré, que ce soit dans le secteur privé ou public, et pour s'y maintenir durablement. L'emploi accompagné mise directement sur l'intégration professionnelle pour former, maintenir et développer les compétences, tout en offrant un accompagnement adapté et de longue durée, en fonction des attentes et besoins spécifiques de chaque personne.

Le dispositif Emploi Accompanyé accompagne les personnes en situation de handicap dans leurs démarches d'insertion professionnelle et de maintien en emploi. Les employeurs peuvent également bénéficier d'un soutien dans le processus de recrutement et l'aménagement des postes de travail pour les bénéficiaires de l'emploi accompagné. Cet accompagnement est global, vise l'insertion en milieu ordinaire, et n'est soumis à aucune limitation de durée.

Depuis la parution de la circulaire n° DGCS/SD3B/SD5A/DGEFP/METH/2021/237 du 31 décembre 2021, le dispositif emploi accompagné est passé en mode plateforme.

Cet appel à candidatures prévoit que le porteur de projet gère sa propre file active au sein du dispositif d'emploi accompagné et assume pleinement son rôle de chef de file pour la mise en œuvre de la plateforme d'emploi accompagné.

## **2) Cahier des charges**

Le projet devra être conforme aux termes des cahiers des charges de l'appel à candidatures: annexes 1 et 2 du présent avis.

## **3) Le cadre juridique et les textes de référence**

- ✓ La loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé ;
- ✓ L'article 52 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 met en place un dispositif d'emploi accompagné pour les travailleurs handicapés, dont l'objectif est de leur permettre d'accéder et de se maintenir dans l'emploi ;
- ✓ La convention nationale de cadrage du dispositif d'emploi accompagné signée le 21 mars 2017 par l'Etat, l'AGEFIPH et le FIPHFP ;
- ✓ Le décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 relatif à la mise en oeuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés ;
- ✓ Le décret n° 2017-473 du 3 avril 2017 modifiant le décret n° 2016-1899 relatif à la mise en oeuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés ;
- ✓ La circulaire interministérielle N°DGCS/3B/5A/DGEFP/METH/2017/125 du 14 avril 2017 relative aux modalités de mise en oeuvre du dispositif d'emploi accompagné prévu par le décret n°2016-1899 du 27 décembre 2016 modifié ;

- ✓ La circulaire N°DGCS/3B/2017/148 du 2 mai 2017 relative à la transformation de l'offre d'accompagnement des personnes handicapées dans le cadre de la démarche « une réponse accompagnée pour tous », de la stratégie quinquennale de l'évolution de l'offre médico-sociale (2017-2021) et la mise en oeuvre des décisions du CIH du 2 décembre 2016.
- ✓ La circulaire n° DGCS/SD3B/SD5A/DGEFP/METH/2021/237 du 31 décembre 2021 relative au fonctionnement et au déploiement des dispositifs emploi accompagné en mode plateforme.

#### **4) Modalités d'instruction**

Une commission de sélection réunissant l'ARS, la DGCOPOP (Direction Générale de la Cohésion et des Populations), l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fond pour l'Insertion Professionnelle des Personnes en situation de Handicap) et le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique), émettra un avis sur les dossiers de candidatures et assurera la sélection des candidats.

La commission se réserve la possibilité d'auditionner les candidats retenus à l'issue d'une pré-sélection.

#### **5) Modalités de transmission des projets**

Les dossiers devront être réceptionnés par l'ARS au plus tard le 16 octobre 2024 à 17h00 (heure Guyane).

- un dossier de candidature électronique à transmettre par mél à l'adresse suivante : [ars-guyane-autonomie@ars.sante.fr](mailto:ars-guyane-autonomie@ars.sante.fr)

Des précisions complémentaires pourront être sollicitées avant le 29 septembre 2024 par messagerie à l'adresse suivante : [ars-guyane-autonomie@ars.sante.fr](mailto:ars-guyane-autonomie@ars.sante.fr)

Les dossiers parvenus ou déposés après la date limite ne seront pas recevables.

#### **6) Documents à fournir par le candidat**

En cas de projet présenté dans le cadre d'un regroupement de plusieurs opérateurs, le dossier indiquera précisément l'identité du futur porteur financier du dispositif, ainsi que des données sur les modalités de gestion budgétaire et des ressources humaines.

L'inter-opérationnalité des acteurs sur le périmètre du dispositif emploi accompagné devra être précisée (modalités d'organisation et de fonctionnement) et le dossier contenir tout élément précisant les engagements des parties, leur articulation et la coordination de leurs actions.

Le dossier de candidature, structuré selon le plan ci-dessous et développé sur 20 pages maximum (hors annexes), comportera a minima les éléments suivants :

#### **Identité du candidat et présentation de la structure porteuse**

Description de :

- ✓ La personne morale gestionnaire (catégorie juridique, type d'agrément, etc...) ;
- ✓ L'activité du candidat à destination du public visé ;
- ✓ L'expérience du candidat dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap vers l'emploi en milieu ordinaire, et dans l'appropriation des interventions recommandées ;



- ✓ L'organisation et la gouvernance interne (organigramme, instances, délégations) pour le projet déposé ainsi que l'ensemble des activités dont ils assurent la gestion ;
- ✓ Les valeurs du projet associatif et/ou les orientations posées par l'entité gestionnaire dans l'accompagnement des travailleurs handicapés vers le milieu ordinaire de travail.

## **Projet spécifique au dispositif d'emploi accompagné**

### **a) Public cible**

Les bénéficiaires visés par le projet (type de public visé, profil des personnes ciblées, type de déficience, file active selon les profils concernés ...)

### **b) Description des activités et prestations délivrées**

Suivant les 4 phases citées au cahier des charges :

- à destination de la personne en situation de handicap
- à destination de l'employeur

### **c) Modalités d'admission et de sortie du dispositif**

- ✓ Modalités d'accueil, d'admission et de sortie ;
- ✓ Critères de priorisation en matière d'admission et de sortie.

### **d) Ressources humaines et moyens mobilisés**

- ✓ Moyens matériels et logistiques dont les mutualisations de moyens ;
- ✓ Tableau des effectifs en ETP par qualification et emploi (salariés, mis à disposition, libéraux, intervenants extérieurs...) ;
- ✓ Organigramme prévisionnel distinguant le personnel actuel du porteur et le personnel supplémentaire affecté au dispositif d'emploi accompagné ;
- ✓ Modalités de gestion et de management de l'équipe ;
- ✓ Niveaux initiaux de qualification du personnel & compétences mobilisées ;
- ✓ Projets de fiches de poste ;
- ✓ Dispositions salariales applicables au personnel (convention collective le cas échéant) ;
- ✓ Plan de formation continue (job coaching...).

### **e) Droit des usagers**

- ✓ Documents relatifs aux droits des usagers

### **f) Ouverture du dispositif et activité prévisionnelle**

#### Activité prévisionnelle :

Le candidat devra apporter des précisions sur la file active envisagée et notamment sur la montée en charge prévisionnelle, avec des éléments de calendrier.

- ✓ Nombre de jours d'activité par an ;
- ✓ Nombre prévisionnel d'interventions ;
- ✓ Nombre d'usagers que le candidat s'engage à accompagner annuellement a minima ;
- ✓ Nombre de prestations réalisées par typologie ;
- ✓ Durée moyenne de prise en charge de chaque usager et temps d'intervention annuel consacré à chaque usager.

#### Organisation :

Le candidat fera une description de l'organisation prévue pour l'accompagnement du travailleur en situation de handicap et de l'employeur :

- ✓ Au niveau global, au regard du nombre de personnes susceptibles d'être accompagnées au titre d'une année ;
- ✓ En termes d'accompagnement individualisé grâce à un même référent « emploi accompagné », commun pour le travailleur en situation de handicap et l'employeur.

### **g) Locaux et lieux d'intervention**

- ✓ Plan des locaux le cas échéant ;
- ✓ Description des modalités d'intervention dans les lieux d'accueil des bénéficiaires
- ✓ Territoire d'intervention et maillage (permanences/antennes envisagées, s'il y a lieu)
- ✓ Amplitude d'ouverture

Tous les éléments utiles permettant de justifier d'une couverture régionale devront être apportés.

### **h) Partenariats et coopération**

- ✓ Liste des partenaires existants et envisagés (avec leur degré de formalisation), dont les entreprises avec lesquelles il est envisagé d'intervenir sur le territoire considéré, ainsi que la démarche de sensibilisation auprès de nouvelles entreprises susceptibles de recruter des travailleurs handicapés ou d'avoir des personnes en situation de handicap déjà en emploi et dont la situation justifierait qu'il soit opportun de les rendre bénéficiaires d'un dispositif d'emploi accompagné.
- ✓ Modes de coopération prévus (nature, objectifs, modalités opérationnelles) ;
- ✓ Documents attestant des partenariats (conventions...).

### **i) Dossier financier**

- ✓ Présentation du budget prévisionnel de fonctionnement en année pleine du dispositif ;
- ✓ Indications relatives aux crédits redéployés ainsi qu'aux mutualisations de moyens envisagées ;
  
- ✓ Programme d'investissement éventuel s'il y a lieu.

Une attention particulière sera portée au coût parcours que vous indiquerez.

### **j) Evaluation et suivi**

- ✓ Modalités d'évaluation et de suivi (données quantitatives et qualitatives relatives aux profils des travailleurs handicapés et des employeurs accompagnés, à la file active, à la durée effective des accompagnements, aux sorties du dispositif et à leurs motifs, à la nature des prestations mobilisées, aux modalités d'animation du réseau des acteurs ainsi qu'aux difficultés rencontrées, le cas échéant, à chacune des étapes d'accompagnement) ;
- ✓ Les coûts parcours et le nombre de personnes en situation de handicap accompagnées seront évalués tous les semestres ;
- ✓ Autres indicateurs d'évaluation de la qualité du service rendu aux bénéficiaires le cas échéant.

Le rapport d'activité complété par des éléments budgétaires devra être transmis à l'ARS, la DGCOP, l'Agefiph et le Fiphp, en faisant apparaître les financements délégués avec les différentes sources.

### **k) Calendrier de mise en œuvre**

- ✓ Le calendrier précisant les jalons clés et les délais pour accomplir les différentes étapes
- ✓ ANNEXES OBLIGATOIRES à fournir par le candidat :
  - Modèle de convention individuelle d'accompagnement ;
  - Convention de gestion dont le contenu est précisé au cahier des charges.

L'ouverture des dossiers de candidature aura lieu à l'expiration du délai de réception des réponses.

## 7) Critères de sélection des candidats

Thèmes	Critères	Coefficient pondérateur	Cotation (note de 0 à 3)	Total
<b>Appréciation de la qualité du projet de service</b>	Modalités de conception, mise en œuvre et évaluation du projet individuel, coordination entre les volets pédagogique, thérapeutique et éducatif	4		
	Modalités d'intervention : équilibre entre accompagnement individuel/ de groupe, intervention sur les lieux de vie			
	Proposition d'actions et dispositifs innovants en réponse aux besoins			
<b>Appréciation des modalités d'organisation du projet</b>	Modalités d'organisation : plages d'ouverture, couverture géographique, organisation des transports	2		
	Coordination des compétences et des interventions de l'équipe pluridisciplinaire			
	Partenariats avec les acteurs du territoire			
<b>Appréciation de la Stratégie, gouvernance pilotage du projet</b>	Modalités de gouvernance du projet (expérience du promoteur, connaissance du territoire, modalités de pilotage interne)	3		
	Respect de l'enveloppe dédiée et analyse des propositions budgétaires			
	Modalités de pilotage de la démarche d'amélioration continue de la qualité dont l'évaluation de la qualité du service rendu aux usagers, mise en œuvre des droits des usagers			
	Coordination avec les partenaires, degré de formalisation de la coordination			
	Modalités de gouvernance du projet (expérience du promoteur, connaissance du territoire, modalités de pilotage interne)			
<b>Budget</b>	Respect et cohérence du Budget Prévisionnel	2		
<b>Appréciation de la capacité de mise en œuvre</b>	Capacité d'ouverture, modalités de mise en œuvre du projet (date d'ouverture, calendrier..)	1		
	Plan de recrutement du personnel			
	Capacité à mobiliser des locaux accessibles			
	Capacité à communiquer autour du projet de plateforme emploi accompagné			
<b>Total général</b>				

## 7) Calendrier

**Publication de l'appel à candidatures sur le site de l'ARS : 16 août 2024**  
**Date limite de réception ou dépôt des dossiers de réponse : 16 octobre 2024**  
**Date prévisionnelle de réunion de la commission de sélection : 28 octobre 2024**  
**Date prévisionnelle d'installation : 1er janvier 2025**

Fait à Cayenne, le 16 août 2024

Le Directeur Général  
de l'Agence Régionale de Santé de Guyane





# ANNEXE 1

---

## CAHIER DES CHARGES

### Dispositif emploi accompagné

Le présent cahier des charges a associé à sa rédaction la DGCOPOP, l'Agefiph et le FIPHFP.

#### I. L'emploi accompagné - cadre juridique

##### a) Le concept d'emploi accompagné

Le dispositif d'emploi accompagné a été introduit dans le code du travail par l'article 52 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. Le décret du 27 décembre 2016 relatif à sa mise en œuvre stipule que ce dispositif fait l'objet d'un appel à candidatures de l'Agence Régionale de Santé.

Il comporte un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle en vue de permettre à ses bénéficiaires d'accéder et/ou de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché ordinaire de travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié, ainsi que de l'employeur qu'il soit public ou privé.

Jusqu'à sa reconnaissance législative, des dispositifs d'emploi accompagné existaient de manière expérimentale sur certains territoires et proposaient un accompagnement spécifique et adapté à la fois aux besoins et au projet de vie des travailleurs handicapés désireux de s'insérer ou de se maintenir durablement dans le milieu ordinaire de travail, et à leur employeur.

Désormais, les dispositifs d'emploi accompagné s'inscrivent dans le cadre du PRITH et figurent au nombre des outils mobilisables pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des publics handicapés nécessitant un accompagnement spécifique.

Mobilisé en complément des services, aides et prestations existants, le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre sur décision d'orientation de la commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap (CDAPH), après accord de l'intéressé ou de ses représentants légaux.

##### b) Le cadre juridique

- ✓ Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap
- ✓ Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant et modernisant l'action sociale
- ✓ Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap
- ✓ Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel
- ✓ Décret du 27 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés
- ✓ Circulaire interministérielle n° DGCS/3B/5A/DGEFP/METH/2017/125 du 14 avril 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du dispositif emploi accompagné prévu par Décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 modifié
- ✓ Circulaire n° DGCS/3B/2017/148 du 2 mai 2017 relative à la transformation de l'offre d'accompagnement des personnes en situation de handicap dans le cadre de la réponse accompagnée pour tous, de la stratégie quinquennale, de l'évolution de l'offre médico-sociale

(2017-2021) et de la mise en œuvre des décisions du CIH (Comité Interministériel du Handicap) du 2/12/2016

- ✓ Convention nationale de cadrage du dispositif emploi accompagné du 21 mars 2017 conclue entre l'Etat, l'Agefiph et le FIPHFP.

## **II. Contexte et éléments généraux**

### **a) Elément généraux**

L'accompagnement durable vers et dans l'emploi constitue un enjeu majeur en matière d'insertion des personnes en situation de handicap dans le milieu ordinaire de travail. Il s'inscrit dans la stratégie quinquennale d'évolution de l'offre médico-sociale. Le virage vers une société inclusive est une priorité rappelée lors de la Conférence nationale du handicap (CNH) du 19 mai 2016. Cette inclusion commence dès la scolarisation des enfants handicapés en milieu ordinaire et doit se poursuivre à l'âge adulte, dans l'emploi. Aujourd'hui, près de 2,4 millions de personnes en âge de travailler déclarent avoir une reconnaissance administrative de handicap.

Pour autant, les personnes en situation de handicap, dont le taux de chômage est de 18 % (enquête emploi INSEE 2013) soit près du double de l'ensemble de la population active, présentent toujours des difficultés particulières d'insertion (âge élevé, plus faible niveau de formation...).

L'objectif principal du dispositif d'emploi accompagné est de permettre un accompagnement visant l'accès et le maintien durable dans l'emploi en milieu ordinaire de travail des personnes en situation de handicap, tout en répondant aux besoins spécifiques des personnes les plus en difficulté du fait de leur handicap.

### **b) Le contexte régional**

Au fil des ans, de nombreuses dispositions ont été mises en œuvre, destinées à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail.

S'agissant des personnes accueillies en ESAT (Etablissements et Service d'Aide par le Travail), la Guyane compte 2 ESAT. Le taux de sortie de l'ESAT vers le milieu ordinaire est très faible : 7% au national en 2016.

Le profil et le parcours des populations accueillies au sein des ESAT se sont beaucoup modifiés depuis leur création. Les ESAT doivent faire face à une proportion plus importante dans leurs effectifs.

A noter que le territoire guyanais compte très peu de dispositifs tels que les ESAT « hors les Murs » ou « de transition » ou encore « tremplin ».

Ces éléments peuvent être mis en perspective avec le nombre de demandeurs d'emploi pour la Région Guyane :

Caractéristiques	Guyane		France métropolitaine	
	2021	2022	2021	2022
<b>Ensemble</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
Hommes	13	12	8	7
Femmes	16	15	8	7
De 15 à 29 ans	28	26	14	13
De 30 à 49 ans	13	11	6	6
50 ans et plus	10	9	6	5
Diplôme de niveau bac + 2 et supérieur	3	2	5	5
Baccalauréat ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	11	10	9	8
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	16	12	8	7
Aucun diplôme, certificat d'études primaires ou brevet des collèges	24	27	14	13

### III. Cadrage du dispositif pour la Guyane

#### a) Prestations attendues

Le dispositif d'emploi accompagné comprend des activités et prestations de soutien à l'insertion professionnelle et des prestations d'accompagnement médico-social qui sont adaptées aux besoins du travailleur en situation de handicap et qui couvrent toutes les périodes durant lesquelles l'accompagnement est nécessaire.

Un référent emploi accompagné de la personne en situation de handicap est nommé par le gestionnaire du dispositif dès le début de l'accompagnement.

Cet accompagnement comporte au moins les quatre modules suivants :

- ✓ L'évaluation de la situation du travailleur en situation de handicap, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que, le cas échéant, des besoins de l'employeur ;
- ✓ La détermination du projet professionnel et l'aide à sa réalisation, en vue de l'insertion dans l'emploi en milieu ordinaire de travail dans les meilleurs délais ;
- ✓ L'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi en lien avec les entreprises susceptibles de le recruter ;
- ✓ L'accompagnement dans l'emploi afin de sécuriser le parcours professionnel du travailleur en situation de handicap en facilitant notamment l'accès à la formation et aux bilans de compétences, incluant si nécessaire une intermédiation entre la personne en situation de handicap et son employeur, ainsi que des modalités d'adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail aux besoins de la personne en situation de handicap, en lien notamment avec les acteurs de l'entreprise, dont le médecin de travail.

### Méthode d'accompagnement de la personne en situation de handicap

L'accompagnement des personnes en situation de handicap devra viser à promouvoir leur autonomie et leur responsabilisation, grâce à un suivi intensif et individualisé vers ou dans l'emploi, notamment sur le modèle du « job coaching ».

Il s'agira, dans le cadre de cette mission qui peut être définie comme un « tutorat socio-professionnel individualisé », de promouvoir les travailleurs en situation de handicap, en étant capable de valoriser leurs compétences spécifiques auprès des employeurs potentiels et en mettant en place tous les accompagnements nécessaires.

Les prestations sont délivrées dans tous les lieux où s'exercent ces activités professionnelles ainsi que le cas échéant, dans les locaux du service, voire au domicile de la personne.

### S'agissant de l'employeur

Pour ce qui concerne l'accompagnement de l'employeur, il peut être mis en place un appui ponctuel par le référent « emploi accompagné » de la personne en situation de handicap pour :

- ✓ Prévenir ou pallier les difficultés rencontrées dans l'exercice des missions confiées au travailleur en situation de handicap,
- ✓ S'assurer des modalités d'adaptation au collectif de travail notamment par la sensibilisation et la formation des équipes de travail,
- ✓ Évaluer et adapter le poste et l'environnement de travail,
- ✓ Faciliter la gestion des compétences et le parcours du travailleur en situation de handicap.

### Durée d'accompagnement

L'accompagnement dans l'emploi doit pouvoir perdurer dans le temps. Celui-ci peut être estimé à au moins une année, pour une intensité de l'accompagnement généralement dégressive en fonction des besoins concrets du salarié et de l'employeur. Néanmoins, l'accompagnement doit pouvoir être réactivé à tout moment de manière à répondre ponctuellement à des situations difficiles (variabilité des troubles, évolution de l'environnement de travail...).

Les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur en situation de handicap et de son employeur, notamment sur le lieu de travail, sont précisées dans une convention individuelle d'accompagnement conclue entre la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné, la personne accompagnée ou son représentant légal et l'employeur.

La circulaire N° DGCS/SD3B/SD5A/DGEFP/METH/2021/237 du 31 décembre 2021 relative au fonctionnement et au déploiement des dispositifs emploi accompagné en mode plateforme a instauré une nouvelle organisation des acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

La création des **plateformes départementales d'emploi accompagné** doit permettre de mieux articuler l'accompagnement produit par le service public de l'emploi, les établissements médico-sociaux et les opérateurs sociaux. Les plateformes structurent l'offre de services « emploi accompagné » afin de graduer les prestations en fonction des besoins. Elles permettent de renforcer l'accompagnement produit par le droit commun en s'appuyant sur l'offre spécialisée autant que nécessaire (voir circulaire en annexe 2).

## **b) Portage - type de projet**

Le dispositif d'emploi accompagné doit pouvoir provoquer un effet levier et une synergie autour de l'accompagnement en milieu ordinaire des travailleurs handicapés, associant les différents acteurs de droit commun ou spécialisés dans les domaines de l'insertion, l'emploi, la formation, du secteur médico-social. Le dispositif emploi accompagné est en effet une mesure parmi d'autres services, dispositifs et prestations, développées par un certain nombre d'acteurs (Agefiph, Direccte, FIPHFP, service public de l'emploi...) visant l'insertion et le maintien dans l'emploi qui peuvent être mobilisées par ailleurs.

Il s'agit donc bien de coordonner les parcours professionnels des personnes handicapées qui se destinent au travail en milieu ordinaire, en adaptant au mieux les réponses disponibles à leurs besoins et aspirations. Cette démarche rejoint la logique d'une « réponse accompagnée pour tous » dans l'optique de fluidifier et d'optimiser les parcours de vie des personnes handicapées.

L'opérateur doit pouvoir justifier de sa maîtrise du réseau des acteurs et être capable de mobiliser les différentes ressources visant à l'insertion professionnelle de la personne en situation de handicap. Dans ce type de projet, il importe en effet de promouvoir une réponse coordonnée de réseaux importants, notamment médico-sociaux, SPE et MDPH/MDA.

Ainsi, deux principes fondamentaux de fonctionnement devront être mis à l'œuvre :

- ✓ Principe de subsidiarité devant garantir le fait que les établissements ou services médico-sociaux (ESMS) candidats ne se substituent pas aux missions et compétences des partenaires de droit commun ;
- ✓ Principe de facilitation (échange d'informations, appui et coaching vers les partenaires pour les sécuriser dans leur action vis-à-vis de publics spécifiques, etc...).

La personne morale gestionnaire peut être :

- ✓ Soit (I) un ESMS de type ESAT, CRP/CPO, SAVS ou SAMSAH ayant signé une convention de gestion avec un opérateur du service public de l'emploi (SPE) : France Travail, Cap emploi, Mission locale ;
- ✓ Soit (II) un autre organisme, dont les établissements médico-sociaux accompagnant des jeunes handicapés (IME, ASE) ayant conclu une convention de gestion avec un établissement ou service mentionné au (I) ET un organisme relevant du SPE.

Les candidats ont la possibilité de déposer un dossier dans le cadre d'un regroupement d'opérateurs.

## **c) Public cible**

Ce que prévoit la loi

Pour rappel, en terme de public-cible, la loi prévoit que les services du dispositif d'emploi accompagné bénéficient à l'employeur et, dès l'âge de 16 ans, aux travailleurs handicapés bénéficiant d'une orientation de la CDAPH, soient :

- ✓ Les travailleurs handicapés bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- ✓ Les travailleurs handicapés accueillis dans un ESAT ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- ✓ Les travailleurs handicapés en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.



### Le public cible en Guyane

La circulaire du 14 avril 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du dispositif permet, sur les territoires identifiés, de cibler un public en tenant compte du contexte local.

Ainsi, en Guyane, le public prioritaire est le suivant, quelle que soit la déficience présentée :

- ✓ Les jeunes de 30 ans et moins faisant (ou ayant fait) l'objet d'un accompagnement au titre de leur handicap (établissements et services sociaux et médico-sociaux, auxiliaire de vie scolaire - « AVS », ...)
- ✓ Les travailleurs handicapés en milieu protégé (ESAT) ayant un projet en milieu ordinaire de travail ;
- ✓ Le public actif salarié ayant des difficultés particulières pour se maintenir en emploi.

Ces personnes sont bénéficiaires de la RQTH.

### **d) Volumétrie**

Il n'y a pas de capacité d'accueil prédéfinie.

Le coût d'accompagnement individuel moyen est susceptible de varier selon les besoins en termes de prestations à mobiliser, elles-mêmes variables en fonction des publics.

Cependant, au vu des financements délégués dans le cadre de ce dispositif, a minima 50 personnes seront accompagnées sur l'ensemble de la région la 1<sup>ère</sup> année. L'accompagnement étant dégressif sur la durée, la file active a vocation à augmenter.

### **e) Territoire d'intervention**

Afin de répondre à un principe d'équité, une couverture de l'ensemble du territoire est attendue, ce qui implique une forte implication dans les réseaux d'acteurs locaux.

Une attention particulière sera portée à l'accessibilité géographique de la structure porteuse du dispositif.

### **f) Modalités de financement**

Pour financer le dispositif emploi accompagné, une enveloppe régionale est allouée, sur des fonds Etat, Agefiph et FIPHFP sur la base d'une convention cadre nationale avec l'Etat.

Les crédits qui seront alloués seront calculés comme suit :

Le coût total est calculé comme suit :

**Coût des parcours** :  $X \times 5000 \text{ €}$  , où X représente le nombre de parcours réalisés, avec un coût maximum de 5000 € par parcours.

**Frais de la plateforme** : Entre 10% et 12% du coût total des parcours réalisés.

Le coût total ne devra pas excéder cette enveloppe :

Financement Etat	Financement AGEFIPH / FIPHFP	Total
210 500 €	39 500 €	250 000 € (soit 50 parcours)
Pour les frais de fonctionnement de la plateforme une enveloppe supplémentaire pourra être mobilisée.(cf. annexe 2)		

Ce financement est prévu sur une durée d'un an. Il est susceptible de reconduction selon les orientations et les délégations de crédits qui seront déterminées au niveau national et selon la convention pluriannuelle ou non qui sera établie.

La personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné ou, le cas échéant, la personne morale gestionnaire d'un établissement ou service conclut, avec le directeur de l'ARS et les autres financeurs une convention de financement ou un avenant au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).

Par ailleurs, il appartient, selon son souhait, au promoteur de déposer des demandes de co-financement auprès d'autres institutions / acteurs possibles.

Enfin, d'autres financements peuvent être mobilisés dans le cadre de cette action. Il peut s'agir de subventions d'entreprises, de collectivités à titre d'exemple. Le nombre de bénéficiaires évoluera donc en fonction des financements recherchés et obtenus.

Le projet déposé auprès de l'ARS devra, dans le cas de financement par d'autres sources que celles prévues au titre de cet appel à candidatures, intégrer ces ressources complémentaires dans son budget prévisionnel.

Dans tous les cas, l'ARS, la DGCOP, l'Agefiph et le FIPHFP seront informés de toute évolution du financement du dispositif.

#### **IV. Approvisionnement du dispositif, mise en œuvre et pilotage**

##### **a) L'entrée dans le dispositif**

L'admission d'un travailleur en situation de handicap dans le dispositif d'emploi accompagné repose :

- ✓ Soit sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH MDPH) ;
- ✓ Soit sur prescription du service public de l'emploi : Cap emploi, France Travail ou une Mission locale sans passage devant la CDAPH.

En effet, depuis 2020 le service public de l'emploi (France Travail, Cap emploi et Missions locales) a la possibilité de prescrire directement l'emploi accompagné au bénéfice d'un travailleur en situation de handicap et de son employeur.

La mise en œuvre suppose l'accord du bénéficiaire.

La décision est notifiée à l'intéressé, au gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné aux fins de l'élaboration de la convention individuelle d'accompagnement et, s'il est en emploi, à son employeur.

En tant que de besoin, une évaluation préliminaire peut être réalisée, à la demande du travailleur en situation de handicap ou de la MDPH / MDA dont il relève, afin de déterminer si, au regard de son

projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que des besoins de l'employeur, l'intéressé peut entrer dans le dispositif.

Pour les besoins de cette évaluation, peuvent être mobilisées les ressources et les prestations des partenaires parties prenantes à la convention de gestion précitée, de l'Agefiph et du FIPHFP.

## **b) La mise en œuvre**

Pour la mise en œuvre du dispositif, la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné conclut la convention de gestion mentionnée au III.b, bi ou tripartite, qui précise les engagements de chacune des parties et établit les relations entre elles. Elle organise a minima les responsabilités réciproques, en particulier s'agissant :

- ✓ Des activités et des prestations de soutien à l'insertion professionnelle et des prestations d'accompagnement médico-social proposées aux personnes suivies,
- ✓ Des activités et des prestations visant à répondre aux besoins des employeurs publics et privés avec lesquelles le dispositif d'emploi accompagné envisage d'intervenir sur le territoire considéré,
- ✓ De la démarche de sensibilisation auprès de nouvelles entreprises/administrations susceptibles de recruter des travailleurs handicapés.

La convention de gestion prévoit également les moyens mobilisés pour la mise en œuvre des actions, notamment :

- ✓ Les effectifs, leur qualification et les compétences mobilisées,
- ✓ L'organisation retenue pour l'accompagnement du travailleur en situation de handicap et de l'employeur par un même référent « emploi accompagné » au regard du nombre de personnes susceptibles d'être accompagnées au titre d'une année.

Cette convention systématise les échanges d'informations entre les différents acteurs du dispositif afin de capitaliser les informations sur la situation des bénéficiaires, leurs besoins et leur suivi.

Cette convention est un préalable et doit être présente dans le dossier de candidature (modèle en annexe 4).

### Délai de mise en œuvre

Le dispositif devra être opérationnel au 1er janvier 2025.

## **c) Le partenariat**

Le développement de partenariats est un volet essentiel du fonctionnement du dispositif d'emploi accompagné qui assure une fonction de coordination et de relais autour du projet de la personne accompagnée. Il doit s'inscrire dans une organisation en réseau, intervenant en complémentarité de l'offre existante sur le territoire d'intervention ciblé.

L'articulation du dispositif avec l'offre médico-sociale (IME, SESSAD « service d'éducation spéciale et de soins à domicile », SAVS, SAMSAH, ESAT...), voire avec le secteur sanitaire devra être précisée.

Compte tenu de l'objectif d'insertion et de maintien en milieu ordinaire de travail, le candidat présentera les interactions actuelles et envisagées dans ce sens (connaissance et liens avec les acteurs de l'insertion, de la formation, du maintien et du monde de l'entreprise).

L'articulation avec les dispositifs et prestations existants est un élément clé. Une cohérence sera recherchée par ailleurs avec le PRITH.

Plus généralement, le candidat démontrera sa connaissance du territoire, des publics et des partenaires concernés par le présent appel à candidature.

Le dispositif emploi accompagné est une mesure parmi d'autres services et prestations, parfois destinées à un public particulier, visant l'insertion et le maintien dans l'emploi qui peuvent être mobilisées par ailleurs.

Les actions mobilisées dans le cadre du dispositif Emploi Accompagné sont différentes des prestations proposées par l'Agefiph et le FIPHFP.

Dans le cas où la personne morale gestionnaire souhaiterait en mobiliser, elle devra se rapprocher de la délégation régionale Agefiph pour en définir les modalités (mobilisation, traçabilité...).

#### **d) Pilotage - suivi – évaluation**

Un comité de pilotage s'assurera de la bonne mise en œuvre du dispositif sur le territoire. Il sera a minima composé de l'ARS, la DGCOPOP, l'Agefiph et le FIPHFP et du porteur de la plateforme. Sa composition est susceptible d'évoluer.

Il se réunira tous les derniers mardis du mois.

Le suivi, la régulation et l'évaluation du fonctionnement du dispositif emploi accompagné s'inscrira dans le cadre du PRITH.

Les premiers critères d'évaluation du dispositif sont proposés en annexe 5. Ces critères ne sont pas exhaustifs. Ils seront utilement complétés par la personne morale gestionnaire pour permettre une analyse contextualisée de la mise en œuvre du dispositif sur le territoire.

Au niveau national, le porteur devra renseigner l'outil de suivi Damaas.

#### **e) Engagement du candidat**

Le candidat devra s'engager à participer aux diverses enquêtes / études régionales ou nationales, aux réunions du comité de pilotage et aux systèmes d'information, ainsi qu'à toutes formations, actions sollicitées par l'ARS, la DGCOPOP, l'Agefiph ou le FIPHFP.

## ANNEXE 2

### CAHIER DES CHARGES Plateforme emploi accompagné

La plateforme d'emploi accompagné structure une offre de services « emploi accompagné » telle qu'une plateforme de services intégrés mutualisant les moyens et savoir-faire des acteurs du médico-social et de l'emploi. L'offre de services combine établissements médico-sociaux, opérateurs sociaux et structures d'accompagnement de droit commun.

#### I - Public cible

La plateforme d'emploi accompagné bénéficie :

- Dès l'âge de 16 ans, aux travailleurs en situation de handicap suivants :
  - Les travailleurs handicapés bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
  - Les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du 1 de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
  - Les travailleurs handicapés en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.
- Et à l'employeur.

#### II - Portage du projet

La personne morale gestionnaire peut être :

- Soit un établissement ou un service mentionnés aux 5°1 ou 7°2 de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ayant conclu une convention de gestion avec l'un au moins des organismes mentionnés aux articles L. 5214-3-1, L. 5312-1 et L. 5314-1 du Code du travail ;
- Soit un organisme ayant conclu une convention de gestion avec un établissement ou service médico-social mentionné plus haut et un opérateur du service public de l'emploi, notamment un établissement ou service mentionnés aux 1°3 ou 2°4 de l'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles.

#### III - Localisation et territoire d'intervention

La plateforme d'emploi accompagné s'adresse aux travailleurs handicapés et aux employeurs de l'ensemble du territoire guyanais.

#### IV - Les objectifs attendus

La plateforme d'emploi accompagné élabore un process d'accompagnement vers et dans l'emploi qui s'articule autour de la mise en œuvre par un « job coach » ou « référent emploi accompagné » de 4 modules :

- L'évaluation de la situation du bénéficiaire, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et besoins, ainsi que ceux de son employeur (prestation distincte de l'évaluation préliminaire) ;
- La détermination de son projet professionnel et l'aide à sa réalisation ;
- L'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi ;



- L'accompagnement dans l'emploi afin de sécuriser son parcours professionnel (faciliter l'accès aux formations et bilans de compétence, adaptation ou aménagement de l'environnement de travail).

Il est donc attendu de la plateforme emploi accompagné, dont est garante la personne morale gestionnaire (ou chef de file), qu'elle s'organise pour déployer les quatre modules en créant via la convention de gestion des partenariats avec les opérateurs du département en capacité de mettre en œuvre, chacun, l'ensemble des quatre modules. Il conviendra donc de dédier les équivalents temps plein nécessaires pour garantir la réalisation de la mission sur l'ensemble des modules.

Outre l'accompagnement de sa propre file active, le porteur en tant que « chef de file » assure une mission supplémentaire de ressource méthodologique, de coordination et de montée en compétence des partenaires de la plateforme dénommés « opérateurs ».

### **V - Modalités d'organisation et de fonctionnement du service**

Six principes opérationnels garantissent un fonctionnement en « plateforme » :

- A l'échelle départementale une collaboration opérationnelle des opérateurs sociaux et médico-sociaux et du service public de l'emploi (SPE) dans la réponse apportée aux bénéficiaires de l'emploi accompagné (personnes et employeurs) ;
- Le décloisonnement des logiques d'intervention à la faveur d'une méthode de coopération de services entre ces acteurs territoriaux, outillés dans des processus clairs et privilégiant systématiquement la mobilisation des dispositifs et structures de droit commun et avec une bonne connaissance des offres de compensation proposées, vers et dans l'emploi, mais également au cours d'une formation par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) et par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ;
- La facilitation des parcours au bénéfice des personnes et des employeurs, par une bonne connaissance des offres de service respectives de chaque opérateur de la plateforme, un appui technique mutuel, une montée en compétence collective, une régulation des interventions dans un cadre partenarial établi ;
- Une prescription de l'emploi accompagné régie par un principe de subsidiarité des interventions : l'opportunité de mobiliser un accompagnement de droit commun dispensé par le SPE doit être examinée avant toute prescription de l'emploi accompagné ;
- Une répartition de la file active entre opérateurs déterminée au regard des besoins d'accompagnement des personnes ;
- Une répartition des financements alloués entre opérateurs sociaux et médico-sociaux (dont le chef de file) en fonction du volume de la file active dont ils ont la responsabilité au regard des moyens alloués à la plateforme dans le cadre de la convention de financement.

L'évolution du dispositif emploi accompagné en plateforme assure la possibilité au service public de l'emploi de prescrire l'accès à la structure directement sans décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap (CDAPH).

Les modalités de contractualisation entre les opérateurs et services du dispositif d'emploi accompagné, sont établies par la voie d'un projet de convention de gestion. Le modèle de convention de gestion est défini par arrêté.

Le projet de convention de gestion doit être produit avec le dossier de candidature.

La convention de gestion est le cadre juridique permettant d'organiser les synergies territoriales d'action. Elle détermine les collaborations respectives dans la réponse apportée aux bénéficiaires du dispositif d'emploi accompagné. Elle définit les contributions respectives des opérateurs au profit des personnes et des employeurs bénéficiaires, étant entendu que l'accompagnement de la personne en situation de handicap ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) par un seul et même référent tout au long de son parcours vers et dans l'emploi comprend quatre phases clés qui doivent donc être couvertes par le dispositif d'emploi accompagné sous la forme de modules de prestations.

Le fonctionnement en mode plateforme implique que cette convention de gestion rassemble désormais, autour du chef de file, des opérateurs sociaux et médico-sociaux du département et au moins l'un des opérateurs du service public de l'emploi à l'échelle du territoire – Cap emploi, Pôle emploi – qui assurent le suivi de la majorité des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi et les Missions locales qui accompagnent le public jeune.

Le chef de file, a pour missions prioritaires :

- De repérer en continu sur le territoire les structures en capacité de réaliser les quatre modules et de nature à entrer dans la plateforme, via la convention de gestion, en devenant un des opérateurs ;
- D'assurer une mission de ressources méthodologiques ;
- De s'assurer de la montée en compétence de l'ensemble des opérateurs de la plateforme ;
- De garantir la bonne coordination des actions menées par les parties à la convention de gestion en s'assurant notamment que le bénéficiaire de l'emploi accompagné est suivi par un seul référent qui assure et coordonne la réalisation des quatre modules.

Pour financer ses missions supplémentaires, le chef de file peut bénéficier d'une part des financements dédiés à la plateforme déterminée après analyse par les financeurs d'un dossier explicitant les besoins de financement nécessaires à la coordination. Cette part sera précisée dans le cadre de la convention de gestion.

La plateforme définit ses propres instances de pilotage opérationnel afin d'organiser notamment son fonctionnement, les coopérations internes et externe, le suivi de l'activité...

Certaines structures gestionnaires de Cap emploi sont également habilitées pour opérer l'accompagnement des personnes en emploi accompagné. Par principe, et compte tenu du risque de conflit d'intérêt, la prescription de l'emploi accompagné vers ces structures sera réalisée, préférentiellement, par un autre opérateur, à savoir Pôle emploi ou une Mission locale pour les accompagnements vers l'emploi.

Dans le cadre de sa réponse, la personne morale gestionnaire devra détailler son organisation et les ressources additionnelles affectées au projet (horaire, ressources, humaines, nombre et nature des ETP, mutualisation...).

Le profil des personnes dédiées à l'accompagnement des travailleurs handicapés devra être précisé. Il devra par ailleurs détailler les conditions matérielles et logistiques de fonctionnement du dispositif (locaux, véhicules, matériel...).

Les modalités de gestion et de management de l'équipe-projet devront être précisées, ainsi que les modalités d'articulation et de concertation avec les autres parties de la convention de gestion.

## **VI - Droits des usagers**

Le porteur de projet sera particulièrement vigilant aux respects des droits et libertés de la personne accueillie :

- Outils de la loi n°2002-2 du 02 janvier 2002 : livret d'accueil, charte des droits et des libertés de la personne accueillie, règlement de fonctionnement, projet de service, document individuel de prise en charge, modalités de participation de l'utilisateur.
- Promotion de la bienveillance.

## **VII - Modalités d'évaluation**

Les indicateurs de suivi et d'évaluation sont définis conformément à l'outil de suivi et de pilotage national (en annexe 2 de la circulaire n° DGCS/SD3B/SD5A/DGEFP/METH/2021/237 du 31 décembre 2021 relative au fonctionnement et au déploiement des dispositifs emploi accompagné en mode plateforme). Ces éléments seront également envoyés aux autorités de tutelle dans le cadre des remontées d'activité annuelles. a associé à sa rédaction la DGCOPOP, l'Agefiph et le FIPHFP.