

**APPEL A CANDIDATURES POUR LA CREATION OU LE RENFORCEMENT DE
DISPOSITIFS D'EMPLOI ACCOMPAGNE EN REGION AUVERGNE-RHONE-
ALPES EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DONT LES
PERSONNES SOUFFRANT DE TROUBLES DU SPECTRE DE L'AUTISME**

Cahier des charges 2019

*Décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 modifié (Décret n° 2017-473 du 3 avril 2017)
relatif à la mise en oeuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte
personnel de formation des travailleurs handicapés*

*Instruction interministérielle N° DGCS/SD3B/DGOS/DGS/CNSA/2019/44 du 25 février 2019
relative à la mise en œuvre de la stratégie nationale pour l'autisme au sein des troubles du
neuro-développement 2018-2022*

Autorité de publication de l'appel à candidatures :
Agence Régionale de Santé – Auvergne-Rhône-Alpes
Direction de l'Autonomie
Pôle planification de l'offre médico-sociale
241 rue Garibaldi – CS93383 – 69418 Lyon Cedex 03

Date de publication de l'appel à candidatures : **12 juillet 2019**
Date limite de dépôt des candidatures : **30 septembre 2019 à minuit**

Pour toute question :

Ars-ara-da-planification-offre@ars.sante.fr ou fabienne.righetti@ars.sante.fr

I/ CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE

1. L'appel à candidatures

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 précise que les personnes handicapées nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail, en particulier les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail et ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail, peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné. Le public concerné doit justifier d'un besoin d'accompagnement médico-social et d'accompagnement à visée d'insertion professionnelle.

Le décret n° 2017-473 du 3 avril 2017 qui modifie 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, établit le cadre réglementaire et administratif sur la démarche d'emploi accompagné. Les dispositions du décret sont entrées en vigueur le 1er janvier 2017.

Le guide pratique national du 17 avril 2018, publié le 30 mai 2018, permet à l'ensemble des parties prenantes de s'approprier les principes et modalités concrètes de fonctionnement de ces dispositifs.

L'instruction interministérielle n° DGCS/SD3B/DGOS/DGS/CNSA/2019/44 du 25 février 2019 relative à la mise en oeuvre de la stratégie nationale pour l'autisme au sein des troubles du neuro-développement 2018-2022 précise que les dispositifs d'emploi accompagné de tous les territoires doivent accueillir des personnes autistes et disposer de professionnels formés.

2. Le cahier des charges régional



Le décret du 27 décembre 2016 a fixé les grandes orientations : un dispositif d'emploi accompagné (DEAc) doit comporter les 4 modules mentionnés au 1° du II de l'article D. 5213-90 du code du travail :

- évaluation de la situation de la personne ;
- détermination d'un projet professionnel ;
- assistance à la recherche d'emploi ;
- accompagnement dans l'emploi.

Ce nouvel appel à candidatures (AAC) a pour objet de créer une offre complémentaire aux dispositifs d'emploi accompagné issus de l'AAC initial.

II/ ARTICULATION ENTRE LA STRATEGIE RELATIVE A L'AUTISME ET LES DISPOSITIFS D'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

Les crédits supplémentaires mobilisés dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'autisme ne sont pas dédiés exclusivement à l'accompagnement des personnes atteintes de troubles du spectre de l'autisme (TSA) mais doivent permettre :

- une prise en charge de ce public dans les dispositifs qui seront conventionnés, en veillant à ce que les organismes concernés disposent de professionnels formés à l'accompagnement des personnes autistes selon les dernières recommandations de bonnes pratiques afférentes à l'autisme
- une couverture généralisée du territoire.

Il est en outre précisé que :

- la capacité du candidat à l'accompagnement des publics TSA doit être démontrée
- cette capacité sera l'un des critères de choix du candidat.

III/ CONTEXTE

Le DEAc est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants. Les actions mises en oeuvre sont développées en complémentarité et en articulation avec les actions existantes pour l'emploi des personnes handicapées sur les territoires desquels ils sont



implantés (actions des Cap emploi, de l'Agefiph...). L'ensemble s'inscrit dans le cadre de l'ERETH (Engagement régional en faveur des travailleurs handicapés) signé le 25 septembre 2017. Les partenaires engagés dans le COPIL régional sont : l'ARS, la DIRECCTE, l'AGEFIPH, le FIPHFP et Pôle emploi.

Le DEAc vise la sécurisation sur le long terme du parcours professionnel des personnes en situation de handicap qui souhaitent travailler ou travaillent déjà en milieu ordinaire. L'accompagnement réalisé par un conseiller dédié concerne autant le salarié que son employeur.

L'objectif est de permettre aux travailleurs en situation de handicap d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail, en adaptant les prestations aux besoins et aux profils des travailleurs. Pour cela, il comporte :

- un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle du travailleur handicapé
- un soutien et un accompagnement de l'employeur qu'il soit public ou privé.

IV/ CARACTERISTIQUES DU PROJET

A. Population cible

Le projet proposé devra préciser le profil des personnes cibles en fonction des critères définis dans le présent cahier des charges et devra préciser la file active prévisionnelle par profil concerné.

La population cible doit être conforme au décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 modifié relatif aux travailleurs en situation de handicap avec une orientation de la CDAPH (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées).

Après accord de l'intéressé ou de ses représentants légaux, le dispositif sera mis en œuvre sur décision de la CDAPH.

A partir de 16 ans, les travailleurs handicapés :



- bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail mentionné au 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF) ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.

Les porteurs sélectionnés lors du présent AAC devront être en capacité d'élargir la file active à tous les types de handicap y compris les handicaps liés à aux troubles du spectre de l'autisme.

B. Territoire d'intervention

Le découpage de la Région Auvergne-Rhône-Alpes opéré en six territoires infra-régionaux et donc interdépartementaux, dans l'AAC initial est maintenu. Les projets d'accompagnement devront s'inscrire dans ce cadre :

- * Rhône et Métropole de Lyon
- * Isère
- * Loire
- * Allier-Puy de Dôme-Cantal
- * Drôme-Ardèche-Haute Loire
- * Ain-Savoie-Haute-Savoie

Les organismes souhaitant intervenir sur plusieurs territoires définis ci-dessus feront l'objet d'autant de dépôts de demandes.

Le projet devra préciser le (ou les) territoire(s) d'intervention couvert(s) par le dispositif.



Les modalités d'accompagnement de proximité devront être présentées pour chaque département afin de montrer sa capacité à atteindre des bénéficiaires résidant en dehors des grandes villes et/ou lieux d'implantation, permettant de favoriser un large accès au dispositif. Le candidat devra démontrer que son organisation permet un tel accompagnement (antennes,...) et présenter le travail d'articulation et de hiérarchisation préalablement mené avec les MDPH/MDA concernées.

Dans le cadre du présent AAC, les établissements, services ou organismes porteurs devront impérativement être implantés au sein d'un ou plusieurs des douze départements de la région. Un nombre d'accompagnements minimum, par projet et selon le département ou le regroupement de départements proposé, devra être présenté.

Le nombre, le coût et la qualité des accompagnements, la qualité des partenariats proposés ainsi que la couverture territoriale seront analysés.

C. Qualités et conditions requises pour être personne morale gestionnaire d'un projet d'emploi accompagné

La personne morale gestionnaire peut être :

- ✓ Soit (I) un établissement ou service médico-social (de type ESAT, CRP/CPO, SAVS ou SAMSAH) mentionnés aux 5°1 ou 7°2 de l'article L. 312-1 du CASF ayant conclu une convention de gestion avec un opérateur du service public de l'emploi ;
- ✓ Soit (II) un organisme ayant conclu une convention de gestion avec un établissement ou service médico-social relevant du (I) et un opérateur du service public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale) ;
- ✓ Soit (III) un autre organisme, dont les établissements médico-sociaux accompagnant des jeunes handicapés (IME, ...) ayant conclu une convention de gestion avec un établissement ou service médico-social mentionnés au (I) et un organisme relevant du (II).



D. Budget du projet - Modalités de financement

Les membres du COPIL régional précisent :

- que le lancement de cet AAC s'effectue au titre de l'année 2019 et couvre l'ensemble des 12 départements découpés en six territoires ;
- et qu'en 2020 les financeurs abonderont les opérateurs retenus en 2019, sans procéder à un nouvel AAC, sous réserve de la disponibilité des crédits et des résultats obtenus au terme de la première année de fonctionnement

Le montant du financement 2019 prévu pour le DEAc en région ARA est de **474 494 €** (dont 209 327 € pour l'ARS et 265 167 € pour le FIPHFP et l'AGEFIPH).

Les crédits nouveaux 2019 alloués au titre des dispositifs d'Emploi Accompagné aux six territoires infra-régionaux se répartissent comme suit :

- * Rhône et Métropole de Lyon : **96 796.78 €**
- * Isère : **73 546.57 €**
- * Loire : **57 888.27 €**
- * Allier-Puy de Dôme-Cantal : **84 459.94 €**
- * Drôme-Ardèche-Haute-Loire : **68 327.13 €**
- * Ain-Savoie-Haute-Savoie : **93 475.31 €**

Les projets d'accompagnement devront s'inscrire dans cette enveloppe financière.

Le projet présenté indiquera dans son budget prévisionnel un coût moyen-repère par travailleur handicapé suivi, établi pour chaque module d'accompagnement.

En cas de candidature interdépartementale, le candidat présentera un budget global pour le dispositif envisagé et subdivisera ce budget de façon distincte par département. Afin de garantir des files actives équilibrées, aucune fongibilité de moyens ne sera possible entre



départements d'un même lot avant la dernière année du conventionnement et après accord du COPIL : ARS, DIRECCTE, AGEFIPH, FIPHFP.

Les porteurs de projet devront indiquer la file active envisagée et expliciter le calcul du coût de l'accompagnement qui en découle.

Une convention de financement sera établie entre les organismes retenus et les financeurs : ARS, AGEFIPH et FIPHFP.

Le DEAc est activé dans un souci de non redondance des expertises mobilisées, en cohérence avec les aides et prestations existantes.

E. Calendrier et capacité de mise en œuvre

Le dossier devra préciser le calendrier de déploiement du dispositif avec un début de mise en œuvre attendu pour le **1^{er} décembre 2019**.

L'opérationnalité de mise en œuvre rapide sera un des critères de sélection du projet.

V/ MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE MISE EN OEUVRE DU DISPOSITIF

A. Contenu du projet

L'accompagnement dans l'emploi doit pouvoir perdurer dans le temps selon les besoins des personnes accompagnées, pour une intensité dégressive en fonction des besoins concrets du salarié et de l'employeur. Toutefois, l'accompagnement doit rester réactivable à tout moment pour répondre ponctuellement à des situations difficiles.

L'emploi accompagné est mobilisé pour les publics pour lesquels les accompagnements existants (Pôle emploi, Cap emploi, Missions locales, Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés, ...) n'ont pas permis une insertion satisfaisante dans le milieu ordinaire de travail, et ont démontré la nécessité d'articuler les approches « insertion



professionnelle » et « accompagnement médico-social » pour consolider le parcours de la personne.

L'admission d'un travailleur handicapé dans le DEAc repose sur une décision de la CDAPH, pouvant être prise en urgence au titre du 5° de l'article R. 241-28 du CASF et dont la mise en œuvre suppose l'accord du bénéficiaire.

L'organisme et la MDPH (ou MDMPH pour Rhône et Métropole Lyonnaise) compétente organisent, le cas échéant dans le cadre d'une convention, les modalités de partenariat et d'échanges permettant à la commission mentionnée à l'article L. 146-9 de prononcer une décision en urgence au titre du 5° de l'article R. 241-28 du code de la CASF.

Le projet devra préciser l'ensemble des points suivants :

1. La description des activités et des prestations de soutien à l'insertion professionnelle et des prestations d'accompagnement médico-social proposées, ainsi que les modalités d'entrée et de sortie du dispositif. Ces activités et prestations sont à adapter aux besoins du travailleur handicapé et doivent couvrir toutes les périodes durant lesquelles l'accompagnement est nécessaire.

Cet accompagnement doit comporter les quatre modules suivants :

- a) L'évaluation de la situation du travailleur handicapé, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que le cas échéant, des besoins de l'employeur ; le projet devra mentionner les modalités de travail envisagées avec la MDPH/MDA dans ce cadre.
- b) 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.
- c) L'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi en lien avec les entreprises susceptibles de le recruter.
- d) L'accompagnement dans l'emploi afin de sécuriser le parcours professionnel du travailleur handicapé en facilitant l'accès à la formation et aux bilans de compétence, incluant si nécessaire une intermédiation entre la personne handicapée et son employeur, ainsi que des modalités d'adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail aux besoins de la

personne handicapée, en lien avec les acteurs de l'entreprise et plus particulièrement le médecin du travail.

2. La description de la nature des activités et des prestations visant à répondre aux besoins des employeurs, pouvant inclure l'appui ponctuel du référent emploi accompagné de la personne handicapée pour prévenir ou pallier les difficultés rencontrées par le travailleur handicapé, pour s'assurer des modalités d'adaptation au collectif de travail notamment par la sensibilisation et la formation des équipes de travail, pour évaluer et adapter le poste et l'environnement de travail, ainsi que pour faciliter la gestion des compétences et le parcours du travailleur handicapé.

3. La présentation des entreprises avec lesquelles la personne morale gestionnaire du DEAc envisage d'intervenir, ainsi que sa démarche de sensibilisation auprès de nouvelles entreprises susceptibles de recruter des travailleurs handicapés.

4. La présentation des moyens mobilisés pour la mise en oeuvre des actions prévues aux alinéas précédents, notamment les effectifs, leurs qualifications et les compétences mobilisées, l'organisation retenue pour l'accompagnement du travailleur handicapé et de l'employeur par un même référent emploi accompagné au regard du nombre de personnes susceptibles d'être accompagnées pendant la durée de la convention.

5. La convention de gestion mentionnée au III de l'article L. 5213-2-1 du code du travail.

6. Les modalités de suivi et d'évaluation du DEAc, comportant des 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 ainsi qu'aux difficultés rencontrées le cas échéant à chacune des étapes d'accompagnement. Le suivi des indicateurs est réalisé par la personne morale gestionnaire conformément à un référentiel national élaboré selon les modalités précisées dans la convention prévue à l'article D. 5213-91.



7. Le calendrier de mise en oeuvre

B. Organisation et fonctionnement

Les modalités de gouvernance, de management, d'organisation et de gestion de l'équipe du dispositif devront être précisées.

Aussi, devront être transmis :

- le tableau des effectifs équivalents temps plein par qualification et emploi (salariés, mises à disposition éventuelles, intervenants extérieurs,...).
- un organigramme prévisionnel distinguant le personnel actuel du porteur et le personnel supplémentaire affecté au DEAc ;
- les dispositions salariales applicables au personnel.

Les candidats expliciteront les ratios d'encadrement, préciseront les ratios d'accompagnement pertinents, la taille des portefeuilles envisagés au regard du nombre de personnes accompagnées. **Le profil des personnes dédiées à l'accompagnement des travailleurs handicapés de manière plus générale et, en particulier, à l'accompagnement des personnes autistes devra être précisé (fiches de poste, curriculum vitae, les éventuelles formations suivies en lien avec l'accompagnement des troubles du spectre autistique ...).**

Il devra par ailleurs détailler les conditions matérielles et logistiques de fonctionnement du dispositif (locaux, véhicules, matériel...).

C. Modalités de conventionnement

Conformément à l'article D.5213-88 du Code du travail, le dispositif d'emploi accompagné mentionné à l'article L.5213-2-1 est mis en œuvre aux fins d'insertion dans le milieu ordinaire de travail, par une personne morale gestionnaire qui organise, au moyen de la **convention de gestion** indiquée au III du même article, le soutien à l'insertion professionnelle et



l'accompagnement médico-social du travailleur handicapé ainsi que l'accompagnement de son employeur.

Le III de l'article L.5213-2-1 du code du travail énonce, en effet, que pour la mise en œuvre du dispositif, la personne morale gestionnaire du DEAc conclut une convention de gestion :

1° d'une part, avec l'un des organismes désignés aux articles L. 5214-3-1, L. 5312-1 et L. 5314-1 ;

2° et, d'autre part, lorsqu'il ne s'agit pas d'un établissement ou service mentionné aux 5° ou 7° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, avec au moins une personne morale gestionnaire d'un de ces établissements ou services.

Cette convention précise les engagements de chacune des parties.

D. Coopérations et Partenariats

Le candidat devra garantir le principe de complémentarité des missions exercées par chaque acteur du dispositif, les compétences respectives des partenaires de droit commun devant être respectées ; en l'occurrence, les ESMS ne doivent pas se substituer aux CAP emploi.

La personne morale gestionnaire s'appuiera sur des partenariats pour optimiser la réalisation de l'accompagnement dans ces différentes phases mais demeure garante de leur mise en œuvre. Elle devra être en capacité de démontrer que l'équipe pluridisciplinaire remplit les compétences pour les différentes étapes. Les rôles et missions respectives des principaux partenaires du DEAc devront être clairement indiqués.

Une convention de gestion matérialisera les échanges d'informations entre les différents acteurs du dispositif afin de capitaliser l'évaluation de la situation des bénéficiaires, leurs besoins et leur suivi : *cf. Modalités de conventionnement ci-dessus mentionnées.*

Deux principes fondamentaux doivent être intégrés dans les projets proposés :

- un principe de subsidiarité devant garantir le fait que les ESMS ne se substituent pas aux missions et compétences des partenaires de droit commun.



- un principe de facilitation générateur de liens entre le champ médico-social et le champ de l'insertion professionnelle (échange d'informations, liens avec les autres dispositifs existants,...).

E. Evaluation, suivi et pilotage

La circulaire du 14 avril 2017 fournit un socle d'indicateurs relatifs à l'évaluation du DEAc qui sont à retracer dans un rapport adressé annuellement à l'ARS. Ils seront également transmis aux interlocuteurs régionaux et feront l'objet d'échanges lors des comités de pilotage semestriels.

Au niveau national, l'Agence Nouvelle des Solidarités Actives (Ansa) est mandatée pour réaliser le suivi du déploiement des dispositifs d'emploi accompagné. Ce suivi s'effectue sur la base d'une remontée d'informations émanant des organismes retenus, via les questionnaires de suivi global d'activité et les questionnaires individuels à remplir en ligne.

VI/ MODALITES DE REPONSE ET CRITERES DE SELECTION

Les projets dont le dossier aura été déclaré complet seront analysés par un comité de sélection réunissant l'ARS, la DIRECCTE, l'AGEFIPH, le FIPHFP, et sélectionnés à partir de la grille de cotation ci-dessous :

Critères d'analyse

Complétude du dossier : oui / non

CRITERES	INFORMATIONS ATTENDUES	COTATION
Territoire	Pertinence de la couverture territoriale, accompagnement de proximité	/ 10

Population	<p>Pertinence de la population cible au regard des besoins (typologie et nombre de personnes concernées par le dispositif), file active prévisionnelle</p> <p>Au-delà de l'obligation d'accompagnement de personnes présentant des troubles du spectre autistique, une attention particulière sera portée aux publics suivants également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - publics en situation de handicap psychique, - publics en situation de déficience intellectuelle, de troubles du comportement et, plus globalement, les troubles du neuro-développement 	/ 15
Ressources humaines	Effectifs, qualifications, compétences sur les différents types de handicaps visés, effort de mutualisation	/ 10
Prestations proposées	<p>Description de l'accompagnement du travailleur handicapé comprenant <i>a minima</i> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'évaluation de sa situation, 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...). <p>Analyse de la cohérence et de la souplesse des parcours.</p>	/ 25

	<p>Participation de l'utilisateur à l'élaboration de son projet.</p> <p>Modalités d'adaptation aux problématiques et handicaps spécifiques.</p> <p>Description de l'accompagnement de l'employeur.</p>	
Modalités de partenariat	<p>Réseau d'entreprises et d'administrations avec lesquelles l'opérateur envisage d'intervenir sur le territoire considéré.</p> <p>Démarche de sensibilisation auprès de nouvelles entreprises et administrations susceptibles de recruter des travailleurs handicapés ou d'avoir des personnes handicapées déjà en emploi, et dont la situation justifierait qu'il soit opportun de les rendre bénéficiaires d'un DEAc.</p> <p>Partenariats et articulation avec des organismes de formation, des opérateurs du service public de l'emploi et des ESMS.</p> <p>Connaissance des offres de services existantes tant sur le champ de l'emploi et du handicap que sur les articulations envisagées.</p>	/ 20
Budget	Cohérence du budget	/ 15
Calendrier	Démarrage rapide requis (recrutement, formation, liens avec MDPH/MDA pour optimiser les premières notifications, accueil des bénéficiaires et rythme de montée en charge de la file active).	/ 5
TOTAL		/ 100

VII/ COMPOSITION/COMPLETUDE DU DOSSIER DE CANDIDATURE



Le candidat doit décrire, de manière complète et synthétique, le projet en réponse aux besoins exprimés dans le cahier des charges. Chaque candidat devra présenter un projet comportant les points suivants :

- la description du projet : public accompagné, file active, activité prévisionnelle, territoire, prestations proposées...
- l'identification du porteur et des partenaires avec lequel il conventionne, les engagements formalisés...
- les modalités d'organisation et de fonctionnement retenues y compris les éventuelles antennes ou délégations de mission
- le budget prévisionnel détaillant les recettes et dépenses en année pleine de fonctionnement ainsi qu'un budget pour l'année 2019 (les éventuels redéploiements de moyens ou cofinancements devront être précisés)
- Un projet de convention de gestion tel que mentionné au III de l'article L.5213-2-1 du Code du travail ou, a minima, une lettre d'intention d'engagement d'un des membres désignés dans les textes, à signer cette convention avec le candidat à l'AAC.
- Un tableau indiquant les effectifs en ETP, les catégories socio-professionnelles, les niveaux de qualification – dont ceux se rapportant à l'autisme –, et les ratios d'encadrement.
- Les fiches de poste par fonction,
- le calendrier et les délais de mise en oeuvre

Les dossiers reçus après la date limite de dépôt des dossiers ne seront pas recevables (l'avis de réception faisant foi).

VIII/ MODALITES DE DEPOT DES DOSSIERS DE CANDIDATURE

Les dossiers de candidature complets devront être complétés par voie dématérialisée sur le site « **demarches-simplifiees.fr** » ; ils devront être réceptionnés au plus tard le **30 septembre 2019** à minuit.



Des précisions complémentaires pourront être sollicitées par messagerie (ars-ara-da-planification-offre@ars.sante.fr ou fabienne.righetti@ars.sante.fr) du 19 août au 19 septembre 2019.

IX/ PROCEDURE DE SELECTION DES PROJETS

Un comité de sélection sera constitué et composé des membres suivants : ARS, DIRECCTE, AGEFIPH, FIPHFP.

Ce comité étudiera les projets au regard de :

- la complétude du dossier déposé
- la pertinence des projets en fonction des critères énoncés dans le présent cahier des charges.

Le comité de sélection se réserve la possibilité de convoquer des candidats avant de rendre sa décision afin de redimensionner partiellement certains éléments du dossier, notamment financiers. Ces éventuels entretiens auront lieu à l'issue de la procédure de sélection.

* Tout dossier non complet sera écarté de l'analyse, et ne sera donc pas étudié.

La décision à l'issue de la procédure de sélection sera notifiée aux candidats par l'ARS, qui en informera également les CDAPH des différents départements.

Fait à Lyon, le