

APPEL A CANDIDATURE MEDICO-SOCIAL relatif au

« DISPOSITIF D'EMPLOI ACCOMPAGNE »

CHARENTE

Cahier des charges

DATE LIMITE DE DEPOT DES DOSSIERS : 22 OCTOBRE 2019

Autorité compétente pour l'appel à candidature :

Agence Régionale de Santé Nouvelle-Aquitaine
103 bis, rue Belleville
CS 91 704
33 063 BORDEAUX Cedex

Direction en charge de l'appel à candidature :

Direction de l'Offre de Soins et de l'Autonomie (DOSA)
Pôle autonomie

Pour tout échange :

Adresse courriel : ars-na-dosa-aap@ars.sante.fr

Il convient de mentionner dans l'objet du courriel la référence à l'appel à candidature « **DISPOSITIF EMPLOI ACCOMPAGNE 2019 - CHARENTE** ».

1. Eléments de contexte

La loi du 11 février 2005 relative à *l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* implique un renouvellement des approches d'accompagnement des personnes en situation de handicap et une organisation ouverte des établissements et services médico-sociaux (ESMS) qui leur sont traditionnellement dédiés.

Cette loi affirme également le principe de permettre à toutes les personnes en situation de handicap de pouvoir jouir pleinement de leur citoyenneté, en réduisant les barrières liées au handicap dans les domaines de la scolarité et de la vie professionnelle.

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.

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 œuvre 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.

La circulaire du 14 avril 2017 précise les modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné. Elle a été complétée par l'instruction interministérielle du 14 février 2018.

Un guide national a été publié, le 30 mai 2018, permettant à l'ensemble des parties prenantes de s'approprier les principes et modalités concrètes de fonctionnement de ces dispositifs : <http://handicap.gouv.fr/publications-7/les-guides/article/guide-pratique-de-l-emploi-accompagne>

Le dispositif d'emploi accompagné est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants. Les actions mises en œuvre sont développées en complémentarité et en articulation avec les actions existantes pour l'emploi des personnes handicapées sur les territoires (service public de l'emploi, Cap Emploi, prestations et aides mobilisables via l'AGEFIPH et le FIPHFP...).

Les dispositifs d'emploi accompagné s'inscrivent dans le cadre du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) et figurent au nombre des outils mobilisables pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des publics nécessitant un accompagnement spécifique.

Les partenaires impliqués à côté de l'ARS sont : l'Association de gestion du fonds pour l'Insertion des personnes handicapées (AGEFIPH), le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Contexte régional

Fort de la qualité de cette coopération entre autorités et financeurs, l'ARS Nouvelle-Aquitaine est pleinement engagée dans l'amélioration de l'accès et du maintien dans l'emploi en milieu ordinaire de travail pour les personnes handicapées. Il s'agit notamment de faire pivoter l'offre médico-sociale vers des dispositifs et des pratiques résolument inclusives et garantissant des accompagnements

visant prioritairement l'emploi en milieu ordinaire de travail. Cela concerne notamment les jeunes adultes en situation de handicap qui, dès 16 ans, peuvent bénéficier des prestations du dispositif d'emploi accompagné afin de leur proposer de nouvelles modalités d'insertion socioprofessionnelle sans transition préalable par un ESAT. Les ESAT sont donc l'une des composantes essentielles des dispositifs d'emploi accompagné. La mobilité des travailleurs d'ESAT vers le droit commun, et la mobilisation de tous les outils permettant aux travailleurs d'accéder à la formation, à l'insertion, et à la consolidation dans l'emploi représentent le fil conducteur du plan d'actions régional porté par l'ARS concernant les ESAT.

L'AGEFIPH et le FIPHFP soutiennent ce nouveau dispositif : une avancée sociale qu'ils inscrivent dans leurs offres d'intervention comme une réponse innovante sur le champ de la sécurisation des parcours professionnels. Cet engagement fait écho aux orientations stratégiques adoptées par le conseil d'administration de l'AGEFIPH le 28 juin 2016 et aux travaux menés par le conseil scientifique du FIPHFP et à la publication de son ouvrage sur l'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap psychique, mental et cognitif. L'emploi accompagné a pour vocation d'apporter un soutien aux personnes handicapées et à leurs employeurs, qui ont besoin d'un accompagnement spécifique et régulier pour s'insérer durablement dans l'emploi en milieu ordinaire de travail.

Pour l'AGEFIPH et le FIPHFP il s'agit aussi de dépasser le stade expérimental des projets qu'ils soutiennent depuis plusieurs années et de permettre le développement des actions de manière pérenne sur l'ensemble des territoires.

Le présent appel à candidature 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.

Les institutionnels soutiennent une politique forte et ambitieuse en matière d'emploi accompagné et de déploiement des dispositifs d'emploi accompagné (DEA). Depuis la fin de l'année 2017, 11 DEA départementaux ont été labellisés et conventionnés en Nouvelle-Aquitaine maillant ainsi la quasi-totalité de la région Nouvelle-Aquitaine, excepté le département de la Charente qui fait l'objet du présent appel à candidature.

2. Objectif général

En partant d'un principe d'inclusion et « d'emploi d'abord », l'emploi accompagné fournit les appuis et l'accompagnement nécessaires aux personnes handicapées afin de leur permettre d'accéder et de se maintenir durablement dans un emploi classique rémunéré en entreprise privée ou publique.

Il s'appuie directement sur l'emploi pour former, maintenir et/ou développer les apprentissages ; il inclut, au regard des attentes et besoins de la personne en situation de handicap, un accompagnement dans la durée. »

Le dispositif d'emploi accompagné 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 du travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du **salarié, ainsi que de l'employeur qu'il soit public ou privé.**

3. Les bénéficiaires du dispositif

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, 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 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 ;
- les travailleurs handicapés en emploi en milieu ordinaire de travail rencontrant des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.

Le projet devra préciser le profil des personnes ciblées en fonction des critères définis dans le présent cahier des charges ainsi que la file active par profil concerné.

La priorité sera portée sur les publics suivants, qu'ils soient demandeurs d'emploi, accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail ou en emploi en milieu ordinaire :

- jeunes adultes à partir de 16 ans ;
- personnes atteintes d'un handicap mental ou psychique, et/ou d'une déficience intellectuelle
- personnes porteuses de troubles du spectre de l'autisme

La spécialisation autisme attendue ne doit pas se faire au détriment des autres publics accompagnés mais doit permettre un accompagnement de qualité, en conformité aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la HAS, pour les personnes avec TSA.

4. La personne morale gestionnaire

Cet appel à candidature est adressé :

- ⇒ Soit à un établissement ou un service mentionnés aux 5° ou 7° 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 présent code;
- ⇒ Soit à un organisme, notamment un établissement ou service mentionnés aux 1° ou 2° de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, ayant conclu une convention de gestion avec un établissement ou service mentionné à l'alinéa précédent et avec au moins un des organismes mentionnés au même alinéa.

Conformément à l'article D5213-88 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 mentionnée 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. Il s'inscrit dans le cadre du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés défini à l'article L. 5211-5.

Il en ressort notamment que les membres du SPE ne peuvent pas postuler pour être personne morale gestionnaire.

5. Le territoire concerné

L'objectif est de couvrir l'ensemble de la Région Nouvelle-Aquitaine par des dispositifs emploi accompagné intégrant une spécialisation sur l'autisme. Le présent Appel à Candidature (AAC) cible le département de la Charente, territoire non couvert par un DEA à ce jour.

Il est à noter que le présent appel à candidature est également ouvert aux opérateurs médico-sociaux non implantés, à ce jour, en Charente.

6. Le projet du dispositif emploi accompagné

Le projet présenté devra préciser:

6.1 La description des activités et des prestations de soutien à l'insertion professionnelle ainsi que les modalités d'entrée et de sortie du dispositif.

L'accompagnement du travailleur handicapé dans son parcours vers et dans l'emploi comprend quatre phases clés qui doivent donc, a minima, être couvertes par le dispositif d'emploi accompagné sous la forme de modules de prestation.

Ces quatre phases/modules sont :

- 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 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 handicapé en facilitant notamment l'accès à la formation et aux bilans de compétences, incluant, si nécessaire, une intermédiation entre la personne handicapée et son employeur, ainsi que les 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, notamment le médecin du travail.

Le gestionnaire devra être en capacité de démontrer que l'équipe pluridisciplinaire remplit les compétences pour ces 4 clauses minimales.

Il est attendu des propositions de dispositifs concrets, fonctionnels et opérationnels.

Il est attendu que les rôles et missions respectives des partenaires incontournables du dispositif d'emploi accompagné soient clairement indiqués. Ainsi, il s'agira notamment que les missions et compétences du service public de l'emploi soient pleinement respectées et intégrées dans le dispositif. A ce titre, la qualité de la coopération et des relations entre le ou les gestionnaires d'ESMS

et le service public de l'emploi constituent l'un des éléments majeurs d'appréciation des dossiers déposés.

Les modalités d'entrée dans le dispositif d'emploi accompagné :

L'admission d'un travailleur handicapé dans le dispositif d'emploi accompagné repose sur une décision de la MDPH, pouvant être prise en urgence au titre de l'article R.241-28 du CASF et dont la mise en œuvre suppose l'accord du bénéficiaire. La décision est notifiée à l'intéressé, au gestionnaire du dispositif emploi accompagné aux fins de l'élaboration de la convention individuelle d'accompagnement et s'il est en emploi, à son employeur.

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 handicapées (CDAPH) après accord de l'intéressé ou de ses représentants légaux. Les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé 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.

Les formes et la durée de l'accompagnement du travailleur handicapé et de l'employeur :

L'accompagnement de l'employeur peut être mis en place par un appui ponctuel par le référent « emploi accompagné » de la personne handicapée pour prévenir et pallier ses difficultés, sensibiliser et former les équipes de travail ; adapter le poste et l'environnement de travail, faciliter la gestion des compétences et le parcours du travailleur handicapé.

L'accompagnement dans l'emploi doit pouvoir perdurer dans la durée. Celle-ci peut être estimée à au moins une année, pour une intensité de l'accompagnement pouvant être 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.

Concernant l'intensité variable de l'accompagnement, une segmentation est attendue en référence aux éléments indiqués dans le guide national.

6.2 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

Le projet devra décrire les actions entreprises pour prospecter et mobiliser les employeurs. L'organisation qui sera mise en place et les modalités de collaboration entre acteurs devront être présentées avec un souci de complémentarité et de cohérence.

6.3 La présentation des employeurs avec lesquels la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné envisage d'intervenir sur le territoire considéré, ainsi que sa démarche de sensibilisation auprès de nouvelles entreprises susceptibles de recruter des travailleurs handicapés

6.4 Les modalités de suivi et d'évaluation du dispositif d'emploi accompagné, comportant des données qualitatives et quantitatives 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.

Des indicateurs relatifs à l'évaluation du dispositif d'emploi accompagné seront retracés dans un rapport adressé annuellement à l'ARS comprenant notamment les éléments précisés en annexe 1.

Ces indicateurs constituent un socle de base mais le promoteur est invité à proposer des indicateurs pertinents.

Le porteur du DEA participera également aux remontées de données de la DGCS via l'ANSA.

6.5 Spécialisation pour l'accompagnement du public TSA

Concernant l'accompagnement spécifiquement du public TSA, le projet devra présenter :

- ⇒ L'identification **des ressources et expertises TSA au sein des composantes fonctionnelles** du dispositif ;
- ⇒ L'identification **des ressources spécialisées partenaires** de niveau 2 et de niveaux 3 (centres ressources Autisme) ;
- ⇒ **La spécialisation des professionnels** (équipe pluridisciplinaire) de la plateforme à l'accompagnement des personnes avec TSA en conformité **aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la HAS (RBPP)**. Il est, entre autres, attendu la présentation de plan de formation des professionnels des DEA ;
- ⇒ la prise en compte de **l'expertise d'usage** des personnes accompagnées ;
- ⇒ la description des activités et des prestations pour la mise en œuvre des **4 modules de l'emploi accompagné** en tenant compte de la spécificité nécessaire de l'accompagnement des personnes avec TSA.

7. Gouvernance, partenariats et articulation

La gouvernance du dispositif, reposant à minima sur la convention de gestion, doit clairement établir une organisation intégrée entre les différents opérateurs médico-sociaux engagés dans le dispositif. Cette intégration porte à la fois sur les modalités de gestion et décisions mais aussi et surtout sur une intégration fonctionnelle permettant de décrire la contribution de chaque partenaire médico-social. Il est attendu des projets collaboratifs et territoriaux et non des dispositifs fonctionnant en filière médico-sociale, juxtaposant l'offre de chaque gestionnaire.

La qualité du partenariat interne et externe est donc un prérequis indispensable dans cet appel à candidature.

Les acteurs doivent impérativement s'articuler avec les services publics de l'emploi qui ont des démarches d'accompagnement existantes.

Une collaboration effective avec la MDPH est également indispensable.

Il est donc attendu des projets suffisamment structurés et cohérents pour assurer une adhésion et une participation des acteurs de la formation et de l'emploi.

Les modalités de contractualisation entre les opérateurs du dispositif sont établies par voie d'un projet de convention de gestion.

Cette convention organise, a minima, les responsabilités réciproques des différentes parties et les moyens mobilisés pour la mise en œuvre des actions (les effectifs : référents avec qualification et 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 ; tout autres formes d'engagements : mise à disposition, mutualisation...)

8. Critères de sélection

8.1 Critères d'appréciation

Il sera porté une **attention particulière** aux projets proposant un accompagnement vers et dans l'emploi à certains publics spécifiques précités (jeunes adultes à partir de 16 ans ; personnes atteintes d'un handicap mental ou psychique, des troubles du spectre de l'autisme et/ou une déficience intellectuelles) qu'ils soient demandeurs d'emploi, accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail ou en emploi en milieu ordinaire.

Les projets présentant, d'ores et déjà, des partenariats formalisés avec les employeurs du milieu de travail ordinaire (sous forme de lettre d'intention par exemple) seront favorisés.

La qualité de la coopération et le respect des rôles et missions de chacun des partenaires membres du dispositif feront l'objet d'une appréciation importante. Il s'agit notamment de la capacité des gestionnaires d'ESMS à établir un cadre de coopération équilibrée avec le service public de l'emploi étant entendu que le secteur médico-social doit agir en subsidiarité des dispositifs de droit commun et faciliter la mise en œuvre de leurs missions auprès des publics ciblés par le présent appel à candidature.

La capacité à mutualiser et redéployer des moyens médico-sociaux existants, venant ainsi compléter les financements prévus dans le présent appel à candidature, constitue un critère positif. En effet, la transformation de l'offre médico-sociale est au cœur des politiques publiques et des orientations régionales mises en œuvre par l'ARS Nouvelle Aquitaine.

8.2 Critères d'exclusion

Les modèles proposés peuvent correspondre dans leurs objectifs et leur montage à des configurations en cours de mise en œuvre dans le cadre d'autres dispositifs soutenus par l'ARS, par

l'AGEFIPH, le FIPH la DIRECCTE. Il ne s'agira en aucun cas de créer un montage venant se superposer à l'existant.

Tout projet ne répondant pas aux critères d'intégration fonctionnelle et de services entre les opérateurs médico-sociaux engagés dans le dispositif sera exclu. Il est donc clairement attendu que les opérateurs médico-sociaux démontrent leur capacité à construire une réponse collective, cohérente et fluide pour les bénéficiaires, les employeurs publics et privés.

9. Budget

Le budget prévisionnel présenté par les candidats devra valoriser la capacité de redéploiement et optimisation existants et intégrera la spécialisation pour l'accompagnement du public porteur de troubles du spectre autistique

Une convention de financement sera établie entre les bénéficiaires et les différents financeurs (ARS, AGEFIPH-FIPHFP), elle précisera notamment la décomposition du financement accordé par financeur.

Le dossier devra comporter le budget prévisionnel du dispositif présenté en réponse au présent appel à candidature.

Au terme d'une période de 2 ans de déploiement, les gestionnaires devront s'engager à intégrer le fonctionnement du dispositif dans le cadre de leur CPOM.

10. Dossier de candidature et modalités de dépôt des dossiers

10.1 Dossier de candidature

Chaque dossier de candidature comprendra deux parties distinctes :

a) Une partie n°1 « déclaration de candidature », comportant, outre une lettre de candidature, des éléments d'identification du candidat :

- Identité du promoteur, qualité, adresse, contacts
- Identité du service, implantation
- Territoire(s) d'appel à candidature visé(s)

b) Une partie n°2 « projet » composée des éléments suivants:

- Présentation du projet
- Budget prévisionnel
- Proposition de grille d'indicateurs comportant à minima les éléments prévus à l'annexe 1

10.2 Modalités de dépôt des candidatures

Le dossier de candidature sera transmis **en version électronique et par courrier en deux exemplaires** en recommandé avec accusé de réception.

a) envoi par courrier ou remis directement sur place à l'adresse suivante :

Délégation départementale de la Charente (16)
8 rue du Père Joseph Wrésinski - CS 22321
16023 Angoulême

Le cachet de la poste ou le récépissé feront foi de la date de dépôt du dossier.

Le dossier – en double exemplaire - sera inséré dans une enveloppe cachetée avec la mention «AAC 2019 - DISPOSITIF EMPLOI ACCOMPAGNE 16- NE PAS OUVRIR ».

b) envoi par courriel

Le promoteur doit obligatoirement transmettre une version dématérialisée du projet par mail à l'adresse suivante : ars-na-dosa-aap@ars.sante.fr

Cet envoi par mail devra comprendre :

Objet du mail : REPONSE AAC EMPLOI ACCOMPAGNE 2019 - CHARENTE
--

Corps du mail : éléments constituant la partie n°1 du dossier « déclaration de candidature »

Pièces jointes : ensemble des éléments constituant la partie n°2 « projet» du dossier dans un fichier ZIP. Toutes les pièces devront être au format PDF.

11. Procédure d’instruction et de sélection des projets

Après une instruction des projets assurée par la Délégation Départementale de l’ARS en lien avec ses partenaires AGEFIPH, FIPHFP et DIRECCTE, l’étude des dossiers sera réalisée par les représentants de l’ARS, de l’AGEFIPH, du FIPHFP, de la DIRECCTE et des usagers réunis en comité consultatif de sélection. Les promoteurs seront invités à présenter leur dossier.

Cette instance émettra un avis sur les projets présentés et leurs montants afin de les prioriser en fonction des critères de l’appel à candidature et de la grille de cotation en annexe 2.

Sur la base des avis rendus, Le Directeur Général de l’ARS décidera des projets retenus pour le dispositif emploi accompagné.

L’ARS informera les MDPH du dispositif d’emploi accompagné retenu.

12. Calendrier et conditions de mise en œuvre

Date limite de remise du dossier de candidature : 22 OCTOBRE 2019

Date prévisionnelle des résultats de sélection des projets : NOVEMBRE 2019

Le projet devra être mis en œuvre au plus tard en janvier 2020.

La décision sera délivrée sous la forme d’une convention pour une durée de 2 ans renouvelable.

ANNEXE 1 : Indicateurs (annexe de la convention nationale)

ANNEXE 2

Grille de cotation des candidatures

Critères		Coefficient de pondération (2 à 4)	Cotation (0 à 4)	TOTAL
Capacité à faire du promoteur	Expérience du promoteur, cohérence du projet associatif avec les interventions recommandées, dont spécialisation autisme	3		/12
	Complétude du projet déposé	2		/8
	Faisabilité du calendrier et délai de mise en œuvre	3		/12
Composition de l'équipe	Pluridisciplinarité de l'équipe	4		/16
	Capacité à mobiliser plusieurs compétences	4		/16
Partenariats et ouverture	Partenariats avec les organismes de formation de droit spécialisé et de droit commun	3		/12
	Articulation des démarches d'accompagnement avec le Service Public de l'Emploi (Pôle emploi, Cap'emploi, missions locales...)	4		/16
	Partenariats formalisés avec les autres ESMS du territoire (ESAT, IME, ITEP...)	3		/12
	Liens avec les entreprises du milieu ordinaire(y	3		/12

	compris les EA)			
Aspects innovants	Proposition d'organisation innovante	3		/12
	Modalités de co-portage du projet (en termes de partenariats) innovantes	3		/12
Garantie des droits des usagers	Modalités de participation de l'utilisateur à l'élaboration de son projet	4		/16
	Modalités d'adaptation aux problématiques et handicaps spécifiques (autisme, handicap psychique)	4		/16
Evaluation/Suivi	Modalités de suivi quantitatives du projet	3		/12
	Traçabilité des interventions auprès des usagers	3		/12
	Modalités d'évaluation qualitatives du projet	3		/12
Financement	Cohérence budgétaire globale	4		/16
Total				/224