



L'INSERTION PROFESSIONNELLE EN MILIEU ORDINAIRE

LES TRANSITIONS ENTRE MILIEUX D'INSERTION PROTEGE, ADAPTE ET ORDINAIRE

POINT DE REPERE

L'ARS de Normandie a engagé des travaux sur l'insertion professionnelle en milieu ordinaire des publics relevant d'ESMS. Ils se basaient notamment sur un diagnostic conduit durant le premier semestre 2017 et qui portait sur l'insertion professionnelle, l'accès à la formation et aux études supérieures.

Ce « Point de repère » rend compte de ces travaux. Il entend **contribuer à la réflexion sur les enjeux et les conditions d'une insertion durable en milieu ordinaire d'une part et, de l'autre, à l'identification des leviers susceptibles de favoriser les transitions entre milieux d'insertion protégé, adapté et ordinaire.**¹

Il soulève enfin des questions de fond, notamment autour de 3 thèmes :

- Les enjeux relatifs à l'insertion professionnelle en milieu ordinaire,
- Les publics concernés,
- Les conditions requises pour que l'ambition d'une plus large inclusion en milieu ordinaire soit gage de progrès dans la prise en compte des besoins des bénéficiaires et de leur accompagnement.

Le présent point de repère comprend 5 chapitres :

I. LES ENJEUX	2
II. LE PROJET PROFESSIONNEL	3
III. LES OUTILS ET LEVIERS	9
IV. L'ACCOMPAGNEMENT	20
V. INSERTION EN MILIEU ORDINAIRE : CONDITIONS REQUISES ET POINTS D'ALERTE..	28

Annexe 1 - Les missions des structures relatives au projet d'insertion professionnelle en milieu ordinaire (références réglementaires)	30
Annexe 2 – Liste des participants aux groupes de travail sur l'insertion professionnelle en milieu ordinaire	33

Le document fait référence à quelques **textes réglementaires** et s'appuie sur des **illustrations de pratiques qui ont été repérées lors des consultations et des groupes de travail.**

Nous remercions l'ensemble des acteurs qui ont contribué à cette réflexion.

¹ Il repose sur les échanges menés avec les groupes de travail constitués dans le cadre du diagnostic, réunis à nouveau entre octobre 2017 et février 2018. Il ne constitue pas en ce sens le résultat d'une consultation élargie sur le sujet, pas plus qu'il ne prétend faire référence en la matière. Il reste à croiser avec les travaux conduits dans d'autres cadres sur le même sujet.

I. LES ENJEUX

Quel est l'intérêt d'un développement de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire ?

En quoi cette visée peut-elle nourrir un projet d'établissement ou de service ?

Les enjeux identifiés :

- L'accompagnement des transitions éducation - emploi en milieu ordinaire et le développement d'alternatives au milieu protégé²
- L'élargissement des choix professionnels et des perspectives d'évolution des personnes handicapées
- L'accroissement de la reconnaissance professionnelle et/ou de l'indépendance sociale
- L'apport de réponses adaptées aux personnes se retrouvant sans solutions
- L'amélioration des flux entre structures et la « libération » de possibilités d'intégration nouvelles...

Il est important de rappeler les points suivants :

- L'insertion en milieu ordinaire n'est pas une fin en soi. Elle peut être la résultante d'un parcours, d'une mobilité ou d'une évolution professionnelle sans avoir été auparavant un objectif.
- L'inclusion est un enjeu pour tous, mais l'insertion professionnelle en milieu ordinaire ne concernera pas tous les publics. L'enjeu est de permettre aux personnes d'être bien, dans le milieu d'insertion qui leur convient le mieux, tout en pouvant régulièrement apprécier et évaluer cette adéquation.
- Les intérêts à travailler sur l'insertion en milieu ordinaire ne sont pas communs à tout le secteur du médico-social. Ceux-ci diffèrent selon les publics accueillis et même selon la nature des établissements et services concernés.
- Il reste cependant une préoccupation partageable par l'ensemble des ESMS : accompagner les transitions entre milieux d'insertion³, les favoriser lorsqu'elles s'inscrivent dans un projet, et soutenir les opportunités de sortie vers le milieu ordinaire lorsqu'elles se présentent.

² Avec le souci d'éviter les effets de « filières »

³ Le rapport de Annie Le Houérou députée de Côte d'Armor « Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire » de 2014 préconise de « favoriser la fluidité entre le milieu protégé et le milieu ordinaire et souligne les besoins d'accompagnement des travailleurs handicapés qui s'orientent vers le milieu ordinaire et le manque de moyens dédiés... »

II. LE PROJET PROFESSIONNEL

La question du projet est au cœur de la démarche de soutien des transitions professionnelles entre milieux d'insertion. Or, la notion même de projet prend un sens différent selon les structures et la situation d'insertion de la personne (*voir en annexe 1 les références réglementaires relatives au projet d'insertion par type de structure*).

Du point de vue du sujet qui nous occupe, on peut distinguer trois grands types de projets :

- Le projet d'évolution professionnelle : la perspective de monter en compétences ou en qualification sur un métier identifié,
- Le projet de mobilité professionnelle : changer d'activités ou de métier avec, le cas échéant, une mobilité externe (autre structure)
- Le projet d'insertion en milieu ordinaire à proprement parler, notamment dans le cadre des transitions éducation-emploi.

Les deux premiers types peuvent concourir à une future sortie vers le milieu ordinaire, sans pour autant viser celle-ci d'emblée.

Travailler le projet professionnel, c'est avant tout en permettre l'expression et la formalisation puis, à partir de là, évaluer sa faisabilité et l'actualiser dans le temps. C'est aussi travailler à l'élargissement des choix professionnels.

II.1. L'EXPRESSION ET LA FORMALISATION DU PROJET

L'expression du projet consiste à **recueillir les attentes de la personne. Cette étape est déterminante car elle permettra de mettre en œuvre les moyens de vérifier si ce qui est souhaité est possible et de contribuer à le réaliser.**

La formalisation du projet consiste à **le décrire précisément, à le rendre clair et intelligible, pour la personne en premier lieu, pour celles et ceux qui l'accompagnent en second lieu.**

Chaque ESMS utilise différentes appellations pour désigner le projet : projet d'accompagnement personnalisé (PAP) ou individualisé (PAI), Projet Professionnel Personnalisé (PPP) ou encore Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA).

- **Le projet est formalisé dans un des documents introduits par la loi 2002-2, que l'établissement adapte selon son organisation.**
- **Le projet est systématiquement abordé dès le début de l'accueil** (ou après la période d'essai de 6 mois lorsqu'il s'agit d'un Esat).

Illustrations

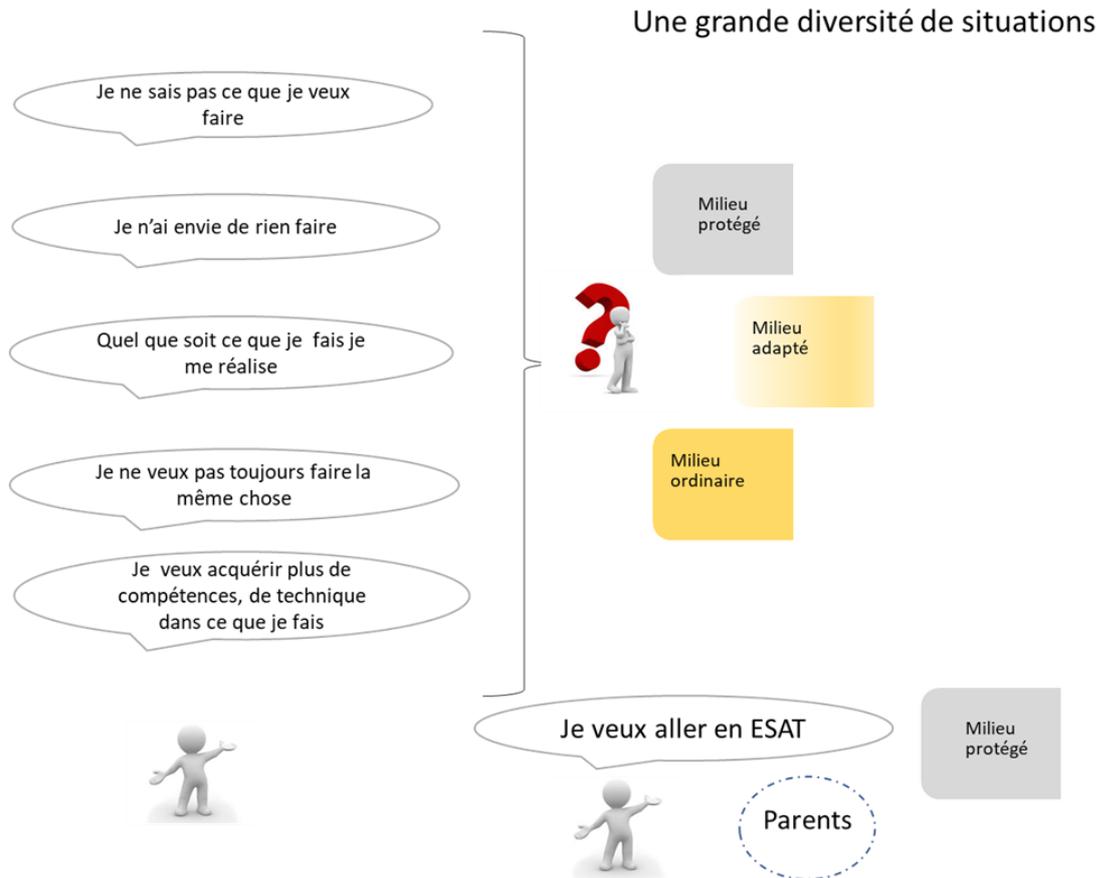
- ✓ *Un IME a rajouté une partie dédiée au projet d'insertion professionnelle et a adapté le logiciel interne qui ne comportait pas ce volet pour y saisir régulièrement les bilans.*
- ✓ *Un établissement distingue d'un côté l'accompagnement à l'expression et la formalisation du Projet d'Accompagnement Personnalisé, de celui de l'expression du Projet Professionnel qui est ensuite intégré dans le Projet Individuel et Personnalisé.*

- Les projets professionnels seront **différents selon les publics** :
 - **Les jeunes concernés par une sortie de l'éducation spécialisée** : pour eux, se pose la question du choix du secteur professionnel, du métier et donc du parcours et du (ou des) milieux d'insertion dans lequel celui-ci s'inscrira. En IME et IMPRO le parcours doit être travaillé bien en amont de la sortie.
 - **Les adultes déjà en Esat** : lorsqu' ils expriment un projet de mobilité ou d'évolution professionnelle



Il est important de noter cependant que toutes les personnes ne peuvent pas exprimer un désir de projet professionnel en arrivant parce qu'elles sont, en général, préoccupées par d'autres choses comme la nécessité de se soigner par exemple.

- L'expression du projet peut recouvrir différentes situations que nous avons illustrées dans le schéma ci-dessous.
- Cependant, de nombreux professionnels font remonter que cette expression revêt, la plupart du temps, un caractère d'instabilité. Cela vaut pour tous les publics et encore davantage pour les jeunes et les personnes avec handicap psychique.



- Ces différentes situations ne précisent pas forcément le milieu d'insertion dans lequel le projet va s'inscrire.

Pour les publics jeunes, le milieu d'insertion n'est que rarement abordé au départ parce que le milieu protégé est, très souvent, envisagé comme la suite logique pour les jeunes. De plus, il arrive fréquemment que les parents influencent une orientation vers le milieu protégé car ils lui attribuent un caractère « rassurant. »

- Lorsqu'elles ont recours à la RAE (notamment via le dispositif « différents et compétents ») de plus en plus de personnes expriment leur souhait d'acquérir plus de compétences et de technique. Cette dimension n'est pas cependant systématique – la démarche de RAE peut être un moyen de se réaliser socialement, sans visée à caractère professionnel.

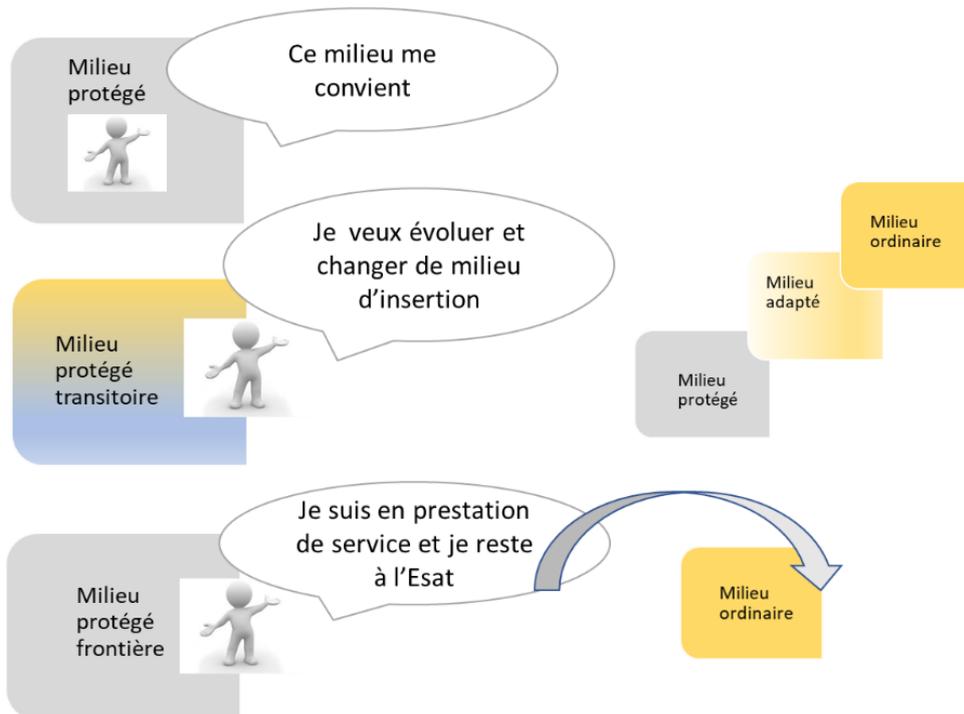


La question du milieu d'insertion se pose pour les Esat avec un élément de réflexion supplémentaire partant de la distinction suivante, illustrée par le schéma ci-dessous :

Dans le Milieu protégé, on ne travaille que dans l'Esat.

Dans le Milieu protégé transitoire, Il est prévu de sortir de l'ESAT et on s'y prépare.

Dans le Milieu protégé-frontière, on est en Esat mais on travaille en prestation de service dans le milieu ordinaire.

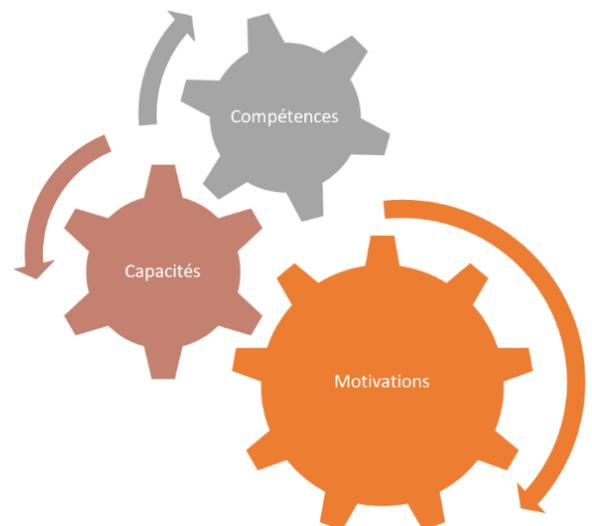


La question de l'évolution vers le milieu ordinaire de travail peut se poser. Mais il arrive que la personne pense qu'elle évolue déjà en milieu ordinaire, sans bien faire la différence de statut. Dans cette situation, il est essentiel de se demander quels leviers il est possible de mobiliser, quelle motivation peut être travailler ?

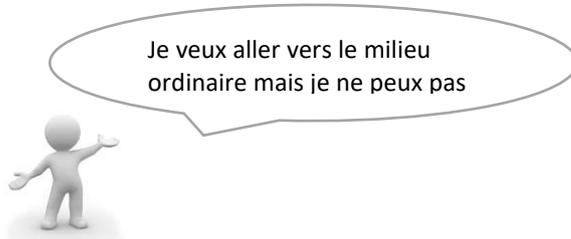
II.2. L'ÉVALUATION DE LA FAISABILITE DU PROJET

La faisabilité du projet s'apprécie sur trois dimensions :

- 1- La motivation
 - à vivre la mobilité, l'évolution
 - à accéder au milieu ordinaire...
- 2- Les capacités
 - physiques
 - psychiques
 - cognitives ...
- 3- Les compétences
 - techniques
 - transversales (habiletés sociales, autonomie)



Les entretiens individuels, les bancs d'essai, les mises en situation sont autant d'outils qui permettent de préciser la faisabilité du projet. En effet, ils peuvent mettre en évidence le fait que des étapes intermédiaires doivent être franchies, notamment dans les cas suivants :

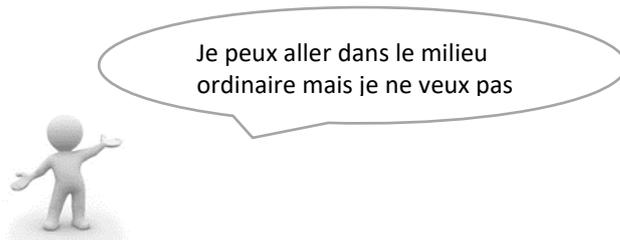


La volonté d'aller vers le milieu ordinaire est exprimée mais les capacités ne le permettent pas au moment où ce projet est exprimé



Est-ce que l'on teste la motivation en confrontant la personne avec une réalité en milieu ordinaire. Comment conserver la motivation et travailler les capacités et les compétences ?

Cette situation peut se traduire par une orientation provisoire en ESAT le temps de travailler les capacités et les compétences, l'Esat devient alors un élément de parcours.



A l'inverse les capacités sont réunies mais la personne n'a pas la volonté d'aller vers le milieu ordinaire au moment où ce projet est exprimé



Est-ce que l'on travaille la motivation, de quelle manière et à quel moment ? Comment intègre-t-on la famille si elle s'y oppose ?

II.3. L'ACTUALISATION DU PROJET

Le projet professionnel n'est pas une construction linéaire, pas plus qu'une construction définitive. Cela suppose **de s'interroger régulièrement, à différents moments** sur ce que la personne **veut faire** (motivation), **sait faire** (compétences), **peut faire** (capacités) :

- Quels sont les critères d'adéquation au milieu d'insertion ?
- Comment vérifier que le milieu dans lequel est la personne correspond toujours à ses besoins ?

=> La loi impose que le projet soit abordé une fois par an avec la personne, mais il convient de s'interroger sur les moments-clés où il est opportun de réinterroger le projet.



Le projet/ plan d'actions est systématiquement réinterrogé

- après les périodes d'immersion en milieu ordinaire (stages, découvertes de métiers ...)
- après la mobilisation de leviers de type « formation » - (voir ci-après.)

Deux questions fondamentales peuvent être posées lors de ces moments de bilan :

- en quoi le milieu spécialisé est-il nécessaire pour cette personne ?
- en quoi le milieu ordinaire n'est-il pas possible ?

Ce qui revient également à se demander :

- quels sont les appuis strictement nécessaires dont la personne a besoin ?
- ces appuis sont-ils possibles en milieu ordinaire ?

Pour les ESAT



Il est possible de s'appuyer sur les recommandations aux ESAT du rapport d'information du Sénat 2014/2015 de Eric Bocquet :

- Recommandation n° 9 : instaurer une évaluation périodique (par exemple tous les trois ans) du potentiel d'employabilité hors milieu institutionnel des personnes handicapées par les ESAT, afin de proposer ou non une réorientation.
- Recommandation n° 10 : favoriser les passerelles entre le milieu institutionnel et le milieu ordinaire, en intégrant davantage, dans le projet individuel des personnes accueillies en ESAT, des expériences en milieu ordinaire (stages, mises à disposition sur des missions précises, etc.)

III. LES OUTILS ET LEVIERS

Les professionnels disposent de différents leviers pour favoriser la réalisation du projet, que l'on peut classer en différents domaines (voir aussi tableau détaillé⁴ ci-après,

- Les immersions en milieu professionnel
- Les outils favorisant l'autonomie/ l'appui à la recherche d'emploi
- Les outils permettant de travailler l'orientation (livret de parcours)
- Bilan, formation, reconnaissance des acquis, portefeuille de compétences
- ...



Ces différents outils et leviers doivent être systématiquement mis en perspective avec ce que l'on cherche à travailler au titre du projet professionnel (motivation, capacités, compétences).

A titre d'exemple, la Reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE), peut aussi bien être mobilisée pour une valorisation des rôles sociaux que pour un parcours de montée en compétences.

Il y a donc un enjeu spécifique à mieux maîtriser les outils à disposition, ce qui implique de lever quelques difficultés dans leur mobilisation, voire de les faire évoluer pour qu'ils puissent mieux répondre aux besoins des personnes dans la réalisation de leur projet.

⁴ La liste des outils et leviers n'est pas exhaustive, elle résulte de ce qui a été partagé en groupe de travail avec des représentants de différentes associations médico-sociales.

OUTILS ET LEVIERS MOBILISABLES : LES IMMERSIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

Levier/outil	Objectifs	Modalités, facilités, contraintes de mobilisation
<p>Stages individuels Mobilisables par toutes structures Milieux d'insertion : ESAT MO ACI EA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Découverte d'un secteur/métier ● Evaluer et valider le projet ● Remobiliser les compétences professionnelles (personnes avec handicap psychique) ● Acquérir des compétences transversales, de l'autonomie ● Travailler sur la confiance en soi 	<ul style="list-style-type: none"> ● Convention de stage interne dont la durée est conjointement fixée, comportant des objectifs opérationnels en rapport avec un référentiel donné ● Visite du lieu, nomination et sensibilisation d'un tuteur (stage individuel) ● Déplacement du professionnel sur le lieu de stage selon les besoins ● Présence d'un éducateur technique (stage collectif) ● Utilisation d'outils d'évaluation : grille d'évaluation de compétences, bilan... ● Mobilisation du dispositif Erasmus + <p>⇒ <i>Les procédures d'accueil en stage sont différentes selon les ESAT</i></p> <p>⇒ <i>La première demande ne peut se faire qu'à 18 ans avec un délai de mise en œuvre pouvant aller jusqu'à 8 mois.</i></p> <p>⇒ <i>La mise en place de stages se fait parfois sans communication avec le service d'accompagnement.</i></p> <p>⇒ <i>La mobilisation du secteur de l'IAE est plus ou moins possible selon les départements et les critères fixés par la Direccte</i></p> <p>⇒ <i>Certains départements exigent que le stage en ESAT passe par la prescription d'un MISPE, ce qui retarde et complexifie la mise en œuvre et limite la durée du stage jugée trop courte pour évaluer la capacité à tenir dans le temps</i></p>
<p>Stages collectifs Mobilisables par : ESAT IME Milieux d'insertion : ESAT MO Pays étranger</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Découverte d'un secteur/métier ● Evaluer et valider le projet ● Remobiliser les compétences professionnelles (personnes avec handicap psychique) ● Acquérir des compétences transversales, de l'autonomie ● Travailler sur la confiance en soi 	<ul style="list-style-type: none"> ● Convention de stage interne dont la durée est conjointement fixée, comportant des objectifs opérationnels en rapport avec un référentiel donné ● Visite du lieu, nomination et sensibilisation d'un tuteur (stage individuel) ● Déplacement du professionnel sur le lieu de stage selon les besoins ● Présence d'un éducateur technique (stage collectif) ● Utilisation d'outils d'évaluation : grille d'évaluation de compétences, bilan... ● Mobilisation du dispositif Erasmus + <p>⇒ <i>Les procédures d'accueil en stage sont différentes selon les ESAT</i></p> <p>⇒ <i>La première demande ne peut se faire qu'à 18 ans avec un délai de mise en œuvre pouvant aller jusqu'à 8 mois.</i></p> <p>⇒ <i>La mise en place de stages se fait parfois sans communication avec le service d'accompagnement.</i></p> <p>⇒ <i>La mobilisation du secteur de l'IAE est plus ou moins possible selon les départements et les critères fixés par la Direccte</i></p> <p>⇒ <i>Certains départements exigent que le stage en ESAT passe par la prescription d'un MISPE, ce qui retarde et complexifie la mise en œuvre et limite la durée du stage jugée trop courte pour évaluer la capacité à tenir dans le temps</i></p>

OUTILS ET LEVIERS MOBILISABLES : LES IMMERSIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

Levier/outil	Objectifs	Modalités, facilités, contraintes de mobilisation
<p>Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel PMSMP</p> <p>Mobilisables par toutes structures</p> <p>Milieus d'insertion : MO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Découverte d'un secteur/métier ● Evaluer et valider le projet ● Remobiliser les compétences professionnelles (personnes avec handicap psychique) ● Acquérir des compétences transversales, de l'autonomie ● Travailler sur la confiance en soi 	<ul style="list-style-type: none"> ● Durée d'un mois renouvelable dans de rares conditions ● Prescription de Pôle Emploi, Mission Locale, Cap Emploi, conseiller IAE ⇒ <i>Très peu utilisée car trop contraignante dans sa mise en œuvre sauf quand Cap Emploi et établissements ou services appartiennent à la même association</i> ⇒ <i>Pas mobilisable en ACI</i>
<p>MISPE</p> <p>Mobilisable par toutes les structures sauf ESAT</p> <p>Milieu d'insertion : ESAT</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Vérification de la motivation et des capacités à travailler en ESAT 	<ul style="list-style-type: none"> ● Durée de 15 jours ● Prescription de la MDPH ou une structure du SPE déléguée ⇒ <i>Durée trop courte pour les publics accueillis</i> ⇒ <i>Procédure complexe</i> ⇒ <i>Dans certains départements : pas de délégation au SPE, la personne doit déjà avoir obtenu une orientation MDPH vers un ESAT</i>

OUTILS ET LEVIERS MOBILISABLES : LES IMMERSIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

Levier/outil	Objectifs	Modalités, facilités, contraintes de mobilisation
Mises à disposition Mobilisable par les ESAT Milieu d'insertion : MO	<ul style="list-style-type: none"> • Objet lucratif lié à l'activité de l'ESAT • Vérification de la capacité à travailler en MO (ESAT et ESAT Hors les Murs) 	<ul style="list-style-type: none"> • Durée de 2 ans fixée par la loi, renouvelable selon décision de la MDPH • Convention entre l'ESAT et l'entreprise • Conclue en vue d'une embauche
Prestations de service sur site Mobilisable par les ESAT Milieu d'insertion : MO	<ul style="list-style-type: none"> • Objet lucratif lié à l'activité de l'ESAT • Vérification de la capacité à travailler en MO (ESAT et ESAT Hors les Murs) 	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat de prestation de services entre l'ESAT et l'entreprise
Mission d'intérim (dont intérim d'insertion) Mobilisable par les ESAT Milieu d'insertion : MO	<ul style="list-style-type: none"> • Exposer à des conditions de travail ordinaire • Confronter au principe de réalité 	<ul style="list-style-type: none"> • La MDPH est informée et procède à une suspension de l'AAH le temps de la mission (3x15 jours par exemple) et de l'orientation vers le milieu protégé • Inscription de la personne dans une entreprise de travail temporaire • Contrat de mission temporaire
Journées d'observation et de pratique collective sur un poste de travail Mobilisable par les ESAT et IME Milieu d'insertion : MO	<ul style="list-style-type: none"> • Découvrir un travail qui pourrait être ensuite confié à l'Esat • Vérifier la motivation avant la mise en place d'un stage individuel • Découvrir une « activité » en MO 	<ul style="list-style-type: none"> • Convention entre l'établissement et l'entreprise • Présence d'un éducateur technique • Possibilité de convention avec le Centre de Ressources Handicap et Profession (CRRHP Aramis) si période de fermeture de l'établissement

OUTILS ET LEVIERS MOBILISABLES : LES ATELIERS PRE-PROFESSIONNELS

Levier/outil	Objectifs	Modalités, facilités, contraintes de mobilisation
<p>Les ateliers préprofessionnels en IME/ITEP couplés à des cours en lycée professionnel en MO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Découvrir des champs professionnels divers 	<ul style="list-style-type: none"> • Mobilisable par les IME/ITEP en interne (exemple : restauration, service de salle, bois, magasinage, espaces verts...) • Possibilité d'articulation avec des cours techniques en lycée professionnel via une convention • Les éducateurs techniques sont présents au côté des formateurs
<p>Les ateliers collectifs Mobilisable par les SAMSAH pour un public avec handicap psychique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mesurer les capacités d'autonomie (déplacement, cuisine...) de gestion du temps (planning, ponctualité) • Découverte d'activités, test de la motricité fine, du rythme de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> • Convention avec, par exemple, une association « les ateliers de Ste Claire » à Rouen qui proposent ateliers cuisine, informatique

OUTILS ET LEVIERS MOBILISABLES : AUTONOMIE, SOUTIEN A LA RECHERCHE D'EMPLOI

Levier/outil	Objectifs	Modalités, facilités, contraintes de mobilisation
Prestation TRE Mobilisable par les SAMSAH SAVS IMPRO	<ul style="list-style-type: none"> ● Acquérir des techniques de recherche d'emploi (travail CV, l'entretien, lettre de motivation) ● Echanger avec d'autres 	<ul style="list-style-type: none"> ● Convention avec le CRIJ pour participer aux ateliers de droit commun ● Inscription à Pôle Emploi dès l'âge de 16 ans pour bénéficier de l'ensemble des prestations proposées ● Partenariat avec l'association de seniors bénévoles « Entente des Générations pour l'Emploi et l'Entreprise » (EGEE)
Ateliers sur l'estime de soi et les habiletés sociales Mobilisé par les IMPRO et les ESAT	<ul style="list-style-type: none"> ● Travailler son image ● Acquérir les codes sociaux ● Faire du repérage spatial ● Acquérir de l'autonomie 	<ul style="list-style-type: none"> ● Proposés par des missions locales ● Peuvent-être proposés et organisés en interne

OUTILS ET LEVIERS MOBILISABLES : TRAVAILLER L'ORIENTATION

Levier/outil	Objectifs	Modalités, facilités, contraintes de mobilisation
<p>Les outils ADVP (Activation du Développement Vocationnel et Personnel Utilisés par les IMPRO et les ITEP</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Travailler le projet professionnel par étapes avec peu de recours à l'écrit et de verbalisation • Découvrir des environnements de travail, identifier et nommer ses valeurs, centres d'intérêts, aspirations ... • Elaborer des pistes d'orientation 	<ul style="list-style-type: none"> • Outil vendu par un organisme • Possibilité de formation à l'utilisation d'Explorama par le Centre de Ressources Régional Handicap et Profession (CRRHP) porté par l'association ARAMIS <p>⇒ <i>Achat des outils de formation</i></p>
<p>Outil Explorama Utilisés par les IMPRO et les ITEP, SAVS, SAMSAH, ESAT</p>		
<p>Atelier de découverte des métiers (ADM) / Journée découverte métiers (JDM) - professionnels du MS, jeunes, bancs d'essai en CFA Mobilisés par les IMPRO et les ITEP SAVS, SAMSAH, ESAT, SESSAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Découvrir des métiers et les formations correspondantes • Expérimenter une formation (ban d'essai) • Découvrir des environnements de travail et de formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Proposé par le CRRHP ARAMIS via les plateaux techniques de l'AFPA ou autre organisme de formation (selon le champ professionnel visé) avec un temps de bilan en aval via un outil spécifique, pour les professionnels et pour les jeunes • Les bans d'essai peuvent être mobilisés directement par l'établissement via une convention avec l'organisme de formation • Il est possible d'utiliser l'internat proposé par l'organisme
<p>Visite d'entreprises et de centre de formation Mobilisé par les IMPRO et les ESAT</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Suppose de développer un réseau d'entreprises • Peut s'organiser via la plateforme Aramis AFPA
<p>Forum métiers mobilisés par SAVS SAMSAH et IMPRO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Découvrir des professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> • Nécessite une information sur les actions locales proposées par le SPE

OUTILS ET LEVIERS MOBILISABLES : BILANS FORMATION RECONNAISSANCE DES ACQUIS

Levier/outil	Objectifs	Modalités, facilités, contraintes de mobilisation
Bilan de compétences adapté Mobilisé par les IMPRO et les ESAT	<ul style="list-style-type: none"> Faire le point sur les compétences acquises 	<ul style="list-style-type: none"> Proposé en interne via un document ad hoc servant de référence à la construction du projet Financement OPCA via les actions prioritaires régionales et ou le plan de formation
Formations de courte durée Mobilisé par les ESAT	<ul style="list-style-type: none"> Acquérir les gestes et postures, et les bases de sécurité en lien avec les activités exercées Acquérir des habilitations dont le CACES 	<ul style="list-style-type: none"> Via le plan de formation interne et un financement de l'OPCA et/ou sur fonds propres ⇒ <i>La mise en oeuvre de formations est souvent très complexe car elle nécessite de travailler sur la mobilité et d'apporter un accompagnement de proximité qui n'est pas toujours aisé à organiser pour les établissements</i> ⇒ <i>Les formations proposées par la Région sont peu lisibles et quasiment pas accessibles aux publics accompagnés</i>
Formations techniques Mobilisés par les ESAT, IMPRO	<ul style="list-style-type: none"> Acquérir de nouvelles compétences Renforcer des compétences 	
Contrat d'apprentissage / de Professionnalisation Mobilisé par les IMPRO et ITEP	<ul style="list-style-type: none"> Acquérir des compétences dans le domaine choisi et valider un CAP ou la partie pratique d'un CQP Valider un CQP au poste de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Un soutien DASAA est en général nécessaire Maintien du suivi avec le service de suites (annexe 24) ⇒ <i>Ruptures fréquentes en ITEP : pas toujours de soutien de l'ASE ni des tutelles</i>

OUTILS ET LEVIERS MOBILISABLES : BILANS FORMATION RECONNAISSANCE DES ACQUIS

Levier/outil	Objectifs	Modalités, facilités, contraintes de mobilisation
<p>CRP Mobilisé par les ESAT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acquérir des compétences dans le domaine choisi et valider un titre professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> • Cette modalité est adaptée pour des jeunes influençables, vulnérables qui ont besoin de groupes à petits effectifs (impossible en CFA) • Suspension temporaire de l'orientation vers le milieu protégé par la MDPH • Le CRP s'occupe de la pédagogie et l'accompagnement médico-social continue à être assuré par l'ESAT (pôle ingénierie des parcours professionnels) <p>⇒ <i>La MDPH demande à nouveau une validation du projet par un psychologue du travail de Pôle Emploi ce qui fait perdre du temps et est inutile</i></p>
<p>Brevet de Sécurité Routière Apprentissage du code de la route/préparation à la conduite d'une voiture sans permis Mobilisé par les IMPRO et ITEP</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acquérir de l'autonomie de déplacement 	<ul style="list-style-type: none"> • Mobilisation du plan de formation • Mise à disposition de scooters • Partenariat avec la sécurité routière via l'outil « inser-volant »

OUTILS ET LEVIERS MOBILISABLES : BILANS FORMATION RECONNAISSANCE DES ACQUIS

Levier/outil	Objectifs	Modalités, facilités, contraintes de mobilisation
RAE Mobilisé par les IMPRO et ESAT	<ul style="list-style-type: none"> • Valider des acquis (savoir-faire technique) suite à expérience • Impliquer les moniteurs d'atelier dans le travail d'insertion dans le milieu ordinaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Le dispositif «Différents et Compétents» propose une démarche de Reconnaissance des Acquis par l'Expérience RAE avec trois modalités de validation progressive des compétences techniques (concret, abstrait, transfert) • Il est promu par l'Association de Formation Régionale des ESAT (AFRESAT) • Il suppose une adhésion à l'AFRESAT via une cotisation annuelle • ARAMIS propose également une démarche avec une validation à trois niveaux à partir de référentiels métiers adaptés pour les départements du 76 et 27 avec la communication, en amont, d'un référentiel de formation adapté
VAE ⁵ Mobilisé par les IMPRO et ESAT		<ul style="list-style-type: none"> • Faire reconnaître son expérience afin d'obtenir tout ou partie d'une certification, diplôme, titre professionnel, CQP) enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

⁵ La loi 2002-2

« Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi, d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles »

OUTILS ET LEVIERS MOBILISABLES : INCLUSION D'UNITE ENSEIGNEMENT /LIEU DE VIE EN MO

Levier/outil	Objectifs	Modalités, facilités, contraintes de mobilisation
Unité d'Enseignement dans des lycées professionnels Pratiqué par les IMPRO et les ITEP	<ul style="list-style-type: none"> Inclure dans le milieu ordinaire 	<ul style="list-style-type: none"> Des classes d'unité d'enseignement d'IMPRO et ITEP sont implantées dans des lycées professionnels et les élèves peuvent être inclus dans des cours dispensés en classe ordinaire sur certaines matières, selon leur évolution. Convention passée entre les établissements
Prise des repas à l'extérieur de l'établissement (ESAT) Pratiqué par les ESAT		<ul style="list-style-type: none"> Pas de convention particulière, il s'agit d'un usage de lieu de droit commun

NB : La proposition d'activités éducatives sans visée professionnelle peut permettre de découvrir un domaine professionnel ou une activité pouvant faire l'objet d'un projet professionnel :

Illustration :

- ✓ *Un ITEP a conclu un partenariat avec une base de loisirs pour une activité d'entretien (clôtures, animaux) qui a permis à un jeune de trouver son orientation*

IV. L'ACCOMPAGNEMENT VERS ET DANS L'EMPLOI

La question de l'accompagnement à la réalisation du projet interroge les compétences attendues en matière de soutien à l'insertion professionnelle et d'accompagnement médico-social, ainsi que les ressources mobilisables en interne, ou à mobiliser à l'externe.

IV.1 LES COMPOSANTES DE L'ACCOMPAGNEMENT

L'accompagnement comporte deux grands volets

- **L'accompagnement médico-social**
- **Le soutien à l'insertion professionnelle**



Autant d'éléments qui pourront être inscrits dans un plan d'action rattaché à la personne

IV.2 LES RESSOURCES

LA MOBILISATION DE RESSOURCES SPECIFIQUES INTERNES A L'ETABLISSEMENT

Certaines structures confient l'insertion professionnelle à **un éducateur technique spécialisé, d'autres emploient un CIP, un CISP ou encore un Job Coach (Esat Hors les Murs)**



L'accompagnement du projet professionnel peut nécessiter une organisation particulière, et notamment d'identifier :

- **Qui, dans l'organisation, actualisera l'évaluation des motivations, capacités, compétences et en sera garant ?**
- **Qui accompagnera le projet et coordonnera l'ensemble des étapes ?**

Ce ne sont pas forcément les mêmes personnes qui réalisent ces missions.

Illustrations

- ✓ *Un ESAT a mis en place un pôle d'ingénierie des parcours et de promotion des compétences transverse à l'ensemble des services de l'association afin d'accompagner toute personne dans son projet professionnel*
- ✓ *Un IMPRO a intégré « le travail sur l'insertion professionnelle » comme une des « matières » dispensées par l'établissement au même titre que BTP, restauration, métiers de service (repassage, entretien) entretien espaces verts horticulture, travail du bois*

Les jeunes ont un parcours progressif et participent successivement selon leur rythme et leurs besoins à différents groupes :

- *Groupe inter-pôles (découverte, polyvalence)*
- *Groupe formation après avoir effectué un stage et précisé un domaine professionnel*
- *Groupe insertion (projet validé)*

L'équipe de CIP est intégrée à l'équipe pluridisciplinaire et participe à l'ensemble des réunions, ce qui permet d'aborder très concrètement l'état d'avancement des projets des jeunes avec l'ensemble des professionnels selon trois axes :

- *L'axe pédagogique : apprentissage, découverte professionnelle et travail sur l'insertion professionnelle*
 - *L'axe éducatif : travail sur l'autonomie avec les éducateurs spécialisés qui interviennent aussi auprès des familles*
 - *L'axe thérapeutique : suivi médical interne psychologique/psychiatrique*
- ✓ *Organisation d'ateliers de préparation à la sortie en partenariat avec une mission locale*
 - *Préparation à l'entretien*
 - *Rédaction du cv*
 - *Argumenter son projet*

Les missions/activités et compétences attendues du chargé d'insertion professionnelle ou de la personne en charge de l'insertion professionnelle

- Etablit un diagnostic partagé de la situation (difficultés, potentialités, compétences, motivations) : emploi, formation, logement, santé, mobilité, accès aux droits
- Accompagne la personne en lui proposant un parcours structuré par étape
- Mobilise un réseau de structures partenaires et d'acteurs de son territoire d'intervention
- Il assure un suivi administratif de son activité et rédige des écrits professionnels
- Il prospecte les entreprises et prend contact avec des employeurs pour établir des modes de collaboration
- Il aide et conseille des employeurs pour le recrutement et l'intégration des personnes (analyse du besoin, mobilisation des mesures et prestations adaptées/ appui technique)
- Il analyse sa pratique
- Il assure une veille technique sur les formations, les dispositifs et les aides

Il doit pour cela :

- Connaître les dispositifs liés à l'emploi, à la formation et à l'insertion professionnelle spécifiques et de droit commun (aides et modalités)
- Connaître la réalité des employeurs, les données socio-économiques des zones d'employabilité
- Etre en capacité d'articuler des réseaux et des organismes spécialisés
- Etre en lien régulier avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire de l'établissement pour lequel il travaille et favorise le co-accompagnement

La mobilisation de compétences externes



Le CIP/CISP doit être en lien avec les acteurs locaux de l'insertion sociale et professionnelle du territoire, et avoir une « compétence réseau » en cela une articulation avec le service public de l'orientation et de l'emploi est indispensable afin de :

- **Capter l'information sur les dispositifs, les événements autour de l'emploi et du bassin d'emploi**
- **Avoir accès aux prescriptions de différents outils spécifiques tels que les PPS, les MISPE et aux outils de droit commun comme les PMSMP, les ateliers de technique de recherche d'emploi, des formations courtes, des prestations de psychologue du travail...**
- **Permettre un accès aux droits (Garantie jeunes avec la Mission Locale par exemple)**

Il devra organiser des rencontres entre les organismes de droit commun (SPE, dispositifs, organismes de formation) et son établissement. Il pourra participer à un club d'entreprises du territoire afin de développer un réseau d'entreprises de proximité.

Il peut, le cas échéant, s'appuyer sur un centre de ressources.

IV.3. L'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI ORDINAIRE (LA NOUVELLE SITUATION DE TRAVAIL)



Toute situation de handicap doit pouvoir être compensée en entreprise et en formation
Dans la plupart des situations il s'agit de mettre en place un accompagnement humain adapté ainsi qu'un accompagnement du collectif de travail et/ou du collectif de formation

Les ressources internes

A propos du suivi post Esat

Le CASF précise que les ESAT peuvent conclure une convention précisant les modalités d'accompagnement de la personne lorsque celle-ci a obtenu un contrat de travail

Art L 344-2-5 du CASF

« Lorsqu'une personne handicapée accueillie dans un établissement ou un service d'aide par le travail conclut un des contrats de travail prévus aux articles L. 122-2 (CDD), L. 322-4-7 (CAE) et L. 322-4-8, (CIE) elle peut bénéficier, avec son accord ou celui de son représentant, d'une convention passée entre l'ESAT, son employeur et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale. » Cette convention précise les modalités de l'aide apportée par l'établissement ou le service d'aide par le travail et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale au travailleur handicapé et à son employeur pendant la durée du contrat de travail dans la limite d'une durée maximale d'un an renouvelable deux fois pour cette même durée.

Sont concernés : Les contrats spécifiquement visés : CDD, CAE, CIE. Les contrats qui entrent dans l'une ou l'autre de ces catégories : emplois d'avenir, contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage.

Pour les autres établissements et services

Le suivi s'effectue par « le service de suites ».

L'article 8 du Décret N° 89-798 du 27 Octobre 1989 énonce :

"L'établissement ou le service assure l'accompagnement de l'insertion sociale et professionnelle de l'adolescent à la sortie. Afin d'apporter son appui au jeune et à sa famille, en liaison avec les services administratifs et sociaux compétents auxquels il ne se substitue pas, il apporte son concours aux démarches nécessaires pour faciliter l'insertion professionnelle et l'insertion sociale. Cet accompagnement court sur une durée de 3 ans."

Lorsque l'établissement emploie un job coach c'est à lui que revient le suivi dans l'emploi

A- Zoom sur deux dispositifs d'accompagnement spécifiques

Le DASAA

Lorsque la personne est employée en alternance, elle peut bénéficier du **Dispositif d'Accompagnement et de Soutien aux Apprentissages par l'Alternance (DASAA)**.

Les apprentis en situation de handicap nécessitent que leur handicap puisse être compensé afin de développer des compétences socio-professionnelles en vue de leur insertion en milieu ordinaire.

Le DASAA est un dispositif d'accompagnement des apprentis des secteurs privé et public, porté par un Groupement d'intérêt Public (GIP) financé par la Région, l'Etat, l'Agefiph et le Fiphfp.

Les missions du DASAA

- Accompagner des jeunes et adultes à partir de 16 ans pendant toute la durée de la formation en contrat d'apprentissage ou professionnalisation pour :
 - l'acquisition et le développement de compétences professionnelles et sociales ;
 - favoriser leur insertion professionnelle dans le milieu ordinaire de travail,
 - sécuriser le parcours en coordonnant les différents partenaires qui interviennent pour la compensation des situations de handicap (appui technique, humain, pédagogique...)

La mise en place de l'accompagnement est soumise à l'accord de l'ensemble des acteurs : employeur, apprenti, famille, organisme de formation.

L'emploi accompagné ⁶

L'emploi accompagné est un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap créé en 2016 destiné à leur permettre d'obtenir rapidement et de conserver un emploi en milieu ordinaire de travail. Sa mise en œuvre comprend **un accompagnement intensif à l'insertion professionnelle et un soutien médico-social à destination du salarié ainsi qu'un appui à l'intention de l'employeur, qu'il soit public ou privé.**

Le principe de l'emploi accompagné repose sur la présence d'un interlocuteur unique, le « référent emploi accompagné » qui va assurer le lien avec la personne, son employeur et les autres interlocuteurs qui pourront intervenir pour faciliter la continuité du parcours (prise en compte des questions de santé ou des freins périphériques à l'accès et au maintien dans l'emploi tels que la mobilité ou le logement).

La méthode sur laquelle repose l'emploi accompagné se base sur une mise en emploi rapide de la personne accompagnée en quatre temps :

- Evaluation de sa situation en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et besoins, ainsi que ceux de son employeur
- Détermination du projet professionnel et aide à sa réalisation
- Assistance dans sa recherche d'emploi
- Accompagnement dans l'emploi afin de sécuriser son parcours professionnel

⁶ Jusqu'à sa reconnaissance législative récente (le dispositif a été généralisé par la loi du 8 août 2016 (dite loi « Travail ») et le décret du 27 décembre 2016 publié pour son application), quelques dispositifs d'emploi accompagné existaient de manière expérimentale sur certains territoires. Désormais, le dispositif d'emploi accompagné est déployé au niveau national, dans l'ensemble des régions.

L'ACCOMPAGNEMENT VERS ET DANS L'EMPLOI

L'accompagnement de la personne et de l'employeur ne prend fin que lorsque l'une des deux parties demande explicitement à interrompre l'accompagnement.

Mobilisé en complément des services, aides et prestations existants, le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre uniquement **par suite d'une 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 et une évaluation par les professionnels de la MDPH, en lien avec les partenaires de l'emploi concernés.**

- En Normandie, une attention particulière est portée aux publics suivants :

- les jeunes en situation de handicap sortant du milieu scolaire et privilégiant l'accès en milieu ordinaire de travail
- le public présentant un handicap psychique, et des troubles cognitifs (troubles du spectre de l'autisme, traumatisés crâniens, cérébro-lésés ...)

Le dispositif est porté dans cinq départements par :

- Ladapt pour les départements de l'Eure, du Calvados, de la Manche et de l'Orne
- l'AARPB (Association d'Aide Rurale du Pays de Bray) est mandataire d'un groupement en Seine Maritime réunissant également les associations du Pré de la Bataille et de l'IDEFHI

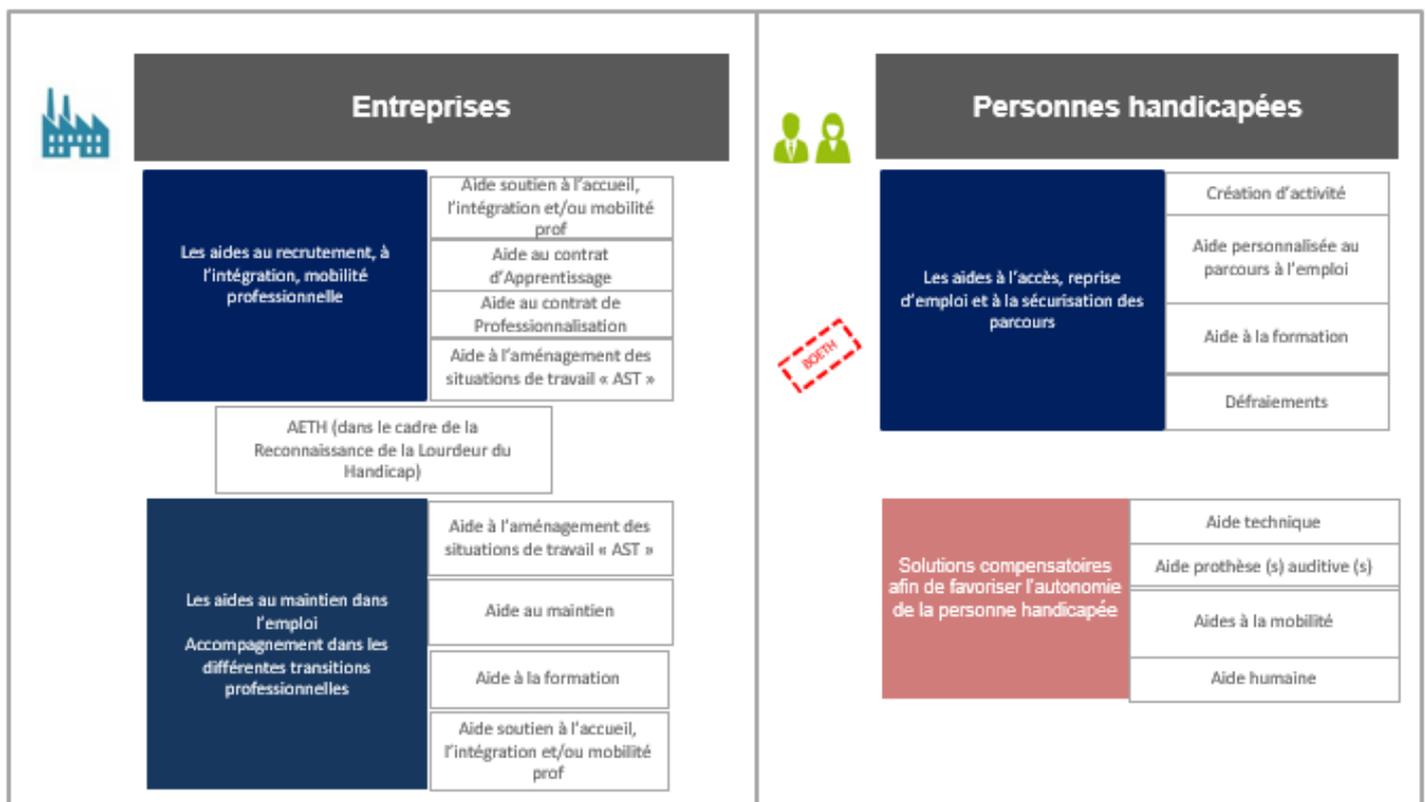
B- Les aides spécifiques de l'Agefiph et du FIPHFP

Afin d'avoir une connaissance exhaustive des aides mobilisables auprès de l'Agefiph et du FIPHFP

Il convient de se référer à deux documents régulièrement actualisés

- Catalogue des interventions du FIPHFP téléchargeable sur le site www.fiphfp.fr
- Guide des aides et prestations (paru en avril 2018) téléchargeable sur le site www.agefiph.fr

En synthèse pour l'Agefiph :



[ZOOM sur les aides aux employeurs signataires d'un contrat en alternance](#)

L'Agefiph

DÉTAIL DU MONTANT DE L'AIDE À L'EMPLOYEUR SUIVANT LE NOMBRE DE MOIS ET LE TYPE DE CONTRAT		
DURÉE DU CONTRAT	AIDE EMPLOYEUR APPRENTISSAGE	AIDE EMPLOYEUR PROFESSIONNALISATION
CONTRAT DE 6 MOIS À 12 MOIS	500 €	1 000 €
CONTRAT DE 12 MOIS À 18 MOIS	1 000 €	2 000 €
CONTRAT DE 18 MOIS À 24 MOIS	1 500 €	3 000 €
CONTRAT DE 24 MOIS	2 000 €	4 000 €
CONTRAT DE 30 MOIS À 36 MOIS	2 500 €	-
CONTRAT DE 36 MOIS	3 000 €	-
CDI	3 000 €	4 000 €

Le FIPHFP

Le FIPHFP participe à la prise en charge du coût salarial chargé des apprentis en situation de handicap dans la fonction publique. Il prend en charge, déduction faite des autres financements :

- La rémunération à hauteur de **80% de la rémunération brute et charges patronales** (déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi) par année d'apprentissage.

Il verse à l'apprenti **une aide forfaitaire de 1 525€**.

Toutes les aides nécessitent que la personne soit bénéficiaire de l'obligation d'emploi de Travailleur Handicapé (BOETH) ou en voie de reconnaissance, d'où l'importance d'accompagner en amont vers ce statut

Le tutorat

- Le FIPHFP finance les heures de **tutorat réalisées en interne** pour un agent en situation de handicap (228 heures maximum par an)
- L'Agefiph propose **une aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle** des personnes handicapées qui a pour objectif de sécuriser la prise de fonction ou l'évolution professionnelle du salarié,

Peuvent ainsi être pris en charge les frais liés à :

- un programme de sensibilisation et/ou de formation au handicap du collectif de travail ;
- l'accompagnement du manager à la prise en compte du handicap ;
- l'accompagnement individualisé pour la personne ou l'encadrement (tutorat, coaching, temps d'encadrement dédié).



Il est aussi possible d'envisager **la sensibilisation du collectif de travail à un type de handicap (visuel, auditif, moteur, mental, psychique, cognitif)** via la mobilisation de **Prestations d'Accompagnement Spécifique (PAS)** financées par l'Agefiph et le Fiphfp.

Les PAS doivent être prescrites par un conseiller du Service Public pour l'Emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission Locale).

V. INSERTION EN MILIEU ORDINAIRE : CONDITIONS REQUISES ET POINTS D'ALERTE

- ⇒ **Organiser une communication partagée, régulière, des étapes du parcours entre les structures**

Le projet personnalisé est élaboré dans chaque ESMS (loi 2002-2) ; ainsi, si un jeune est accompagné par un établissement et un service, il aura deux projets personnalisés, et s'il a une curatelle, il en aura trois ...

Ces projets sont souvent travaillés indépendamment les uns des autres et les acteurs n'ont pas forcément l'occasion de communiquer sur ceux-ci.

Les services d'accompagnement SAVS et SAMSAH souhaitent que les rencontres avec CAP EMPLOI soient plus fréquentes

- ⇒ **Assurer un accompagnement de proximité après une insertion en milieu ordinaire de travail, de formation**

Le temps imparti au service de suites est jugé insuffisant compte-tenu de l'accompagnement global à mettre en œuvre. En effet, celui-ci concerne l'aide à l'intégration professionnelle en entreprise et/ou en formation mais aussi tous les besoins périphériques liés à la santé, à l'autonomie dans le logement, les transports, la vie sociale.

Lorsque cette nouvelle orientation vers le milieu ordinaire nécessite un service d'accompagnement, la procédure vers la MDPH et le délai de mise en œuvre sont des occasions de rupture du parcours des personnes

Par ailleurs, l'aide AGEFIPH post insertion est limitée et ne s'inscrit pas dans la durée

- ⇒ **Le projet doit être un projet de proximité et permettre de garder des repères familiaux et sociaux**
- ⇒ **Les aspects sociaux doivent être sécurisés (logements adaptés de transition, transport, ...)**

Pour les ESAT

- ⇒ **Accompagner la mobilité impose de développer la GPEC, la gestion des places et des absences en ESAT**
- ⇒ **Les aller-retours entre milieux selon les périodes de vie doivent être facilités** (le projet n'est pas linéaire), il est nécessaire de simplifier les circuits et les décisions d'orientation et de développer ou d'instaurer un dialogue de qualité avec les MDPH de chaque territoire
- ⇒ **Sécuriser le projet de sortie – maintien de l'AAH et droit au retour**

Les projets de sortie vers le milieu ordinaire doivent être sécurisés, notamment du point de vue contractuel et financier.

Ainsi, s'agissant de l'AAH⁷, celle-ci est maintenue pendant 6 mois, elle se cumule avec le salaire. Puis le maintien de ce cumul va dépendre du **taux d'incapacité de la personne**

- Si elle présente une **incapacité supérieure à 80 % : Maintien de l'AAH/salaire**
- Si elle présente une **incapacité inférieure à 80 %** (AAH 2 « RSDAE » en général donnée pour deux ans) le maintien ou la perte de celle-ci dépendra du temps de travail, selon 2 cas de figure :

-Maintien de l'AAH 2 si le temps de travail est inférieur à un mi-temps

-Perte de l'AAH 2 si le temps de travail est égal ou supérieur à un mi-temps (donc aussi si le temps de travail est inférieur à un plein temps comme les contrats d'apprentissage et les contrats aidés en général)

NB : Maintien de l'AAH 2 dans le cas du suivi d'une **formation professionnelle** spécifique ou de droit commun, **y compris rémunérée**, résultant ou non d'une décision d'orientation prise par la commission des droits et de l'autonomie

Pour ce qui concerne le droit au retour en milieu protégé, l'article **L.344-2-5 du CASF** précise que « En cas de rupture de contrat de travail ou lorsque la personne n'est pas définitivement recrutée par l'employeur au terme de celui-ci, la personne handicapée est réintégrée de plein droit dans l'ESAT d'origine ou, à défaut, dans un autre ESAT avec lequel un accord a été conclu à cet effet ...Ces dispositions s'appliquent à tous les contrats mentionnés par l'art. L. 344-2 5 (CDD, CIE, CAE) et à ceux qui entrent dans ces catégories : contrats d'avenir, contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage.

Pour autant, ce droit au retour implique une gestion des places intelligentes pour laquelle les Esat pourraient avoir besoin d'un appui, voire d'une concertation territoriale, de manière à pouvoir garantir ce retour dans les meilleures conditions.

⁷ Décret n° 2011-974 du 16 août 2011 relatif à l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés aux personnes handicapées subissant une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi (RSDAE) et à certaines modalités d'attribution de cette allocation des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles.

Annexe 1 - Les missions des structures relatives au projet d'insertion professionnelle en milieu ordinaire (références réglementaires)

La notion de projet et de prise en compte des attentes de la personne s'inscrit dans les principes de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

Elle se réfère à la recommandation de l'Anesm sur la bientraitance.

Elle vise à favoriser l'expression et la participation de l'utilisateur dans la conception et la mise en œuvre du projet qui le concerne.

Ce principe d'élaboration conjointe du projet personnalisé s'applique à tous les ESMS.

La mission d'insertion professionnelle en milieu ordinaire est plus ou moins évoquée selon les textes se rapportant aux établissements ou services.

LES IME

Les IME sont des établissements médico-éducatifs qui accueillent des enfants et adolescents atteints de déficience intellectuelle. Ils sont régis par l'annexe XXIV au décret n° 89-798 du 27 octobre 1989 et la circulaire n° 89-17 du 30 octobre 1989. Ils regroupent les anciens IMP et IMPro.

Il comporte une **section d'initiation et de première formation professionnelle (SIPFP)** qui accueille des adolescents à partir de 14 ans et jeunes majeurs en situation de handicap (déficience mentale qui peut être associée à une déficience motrice). Il a pour fonction de donner aux adolescents et jeunes majeurs en situation de handicap un complément de formation générale et une formation professionnelle adaptée à leur handicap. Il a en outre la mission de **veiller à l'insertion professionnelle des personnes accompagnées en s'appuyant sur le milieu ordinaire.**

LES ITEP

La circulaire interministérielle DGAS/DGS/SD3C/SD6C n° 2007-194 du 14 mai 2007 précise que les établissements qui accueillent des adolescents et des jeunes adultes doivent construire avec chacun **un projet pré-professionnel** et qu'un effort tout particulier doit être conduit pour **préparer leur sortie** et leur avenir. Il est indiqué que pour certains jeunes, l'implication dans un projet professionnel valorisant représente non seulement un élément constitutif de la prise en charge mais participe aux soins. Les ITEP ont pour **objectif de réinsérer les jeunes dans le milieu ordinaire** et pour cela d'élaborer un PPA pour la préparation du projet professionnel avec notamment des stages en entreprise. Depuis le 24 avril 2017, un décret n°2017-620 permet aux ITEP de fonctionner en dispositif intégré avec les SESSAD. Cette disposition fait suite à la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 relative à la modernisation de notre système de santé

LES SESSAD

Les articles D 312-112 du CASF rappelle le rôle des SESSAD dans cette mission d'insertion professionnelle. Selon une recommandation de bonne pratique de l'Anesm, les SESSAD doivent dans le cadre du suivi et de l'évaluation du projet personnalisé :

- Assurer le suivi et l'évaluation continus du projet personnalisé lors des réunions hebdomadaires de service et des bilans avec les partenaires.
- Prendre en compte la préparation de la fin de l'accompagnement et de «l'après Sessad» dans le projet de service.

Il faut noter qu'il est récent que ces structures accompagnent des adolescents mais devant l'augmentation de ce public, cet objectif du **travail sur le projet d'insertion professionnelle** est intégré dans l'accompagnement et fait partie de leur mission, il s'entend davantage comme un passage de relais.

LES SESSAD PROFESSIONNELS

Les SESSAD à visée professionnelle dits SESSAD PRO offrent un accompagnement aux jeunes handicapés de 14 à 20 ans avec des missions variées :

- travail sur l'autonomisation (mobilité et déplacements, hébergement individuel, gestion administrative et budgétaire, accès aux soins et à la santé),
- accompagnement à l'insertion professionnelle (préprofessionnalisation, formation, poursuite de la scolarisation, fonction-ressource auprès des organismes de formation, de stage et des entreprises d'accueil, du milieu protégé comme du milieu ordinaire)
- accompagnement au maintien des liens familiaux, sociaux et professionnels.

LES SAVS

Les articles D. 312-155-5. et décret du 11 mars 2005 précisent que les services d'accompagnement à la vie sociale ont pour vocation de contribuer à **la réalisation du projet de vie** de personnes adultes handicapées par un accompagnement adapté **favorisant le maintien ou la restauration de leurs liens** familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou **professionnels** et facilitant leur accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité.

LES SAMSAH

Le SAMSAH (Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés) propose un accompagnement individualisé qui se décline en différentes étapes parmi lesquelles :

- Une évaluation pour identifier les besoins et les capacités d'autonomie dans les domaines de la santé, de la vie sociale, du logement, de la vie quotidienne, de **l'insertion professionnelle**
- L'élaboration d'un **projet individualisé d'accompagnement** et **la réalisation de ce projet**
- **La mise en place de relais avec les partenaires du secteur afin de contribuer à l'insertion** et l'épanouissement personnel (scolaire, universitaire et **professionnelle**) ou **d'assurer la continuité du projet d'insertion** en favorisant le maintien de cette insertion.

Le précédent SROMS de Normandie prévoyait d'affirmer le rôle des SAMSAH dans l'insertion professionnelle

LES ESAT

L'ESAT est un établissement médico-social permettant aux personnes en situation de handicap **qui ne peuvent travailler, momentanément ou durablement, en milieu ordinaire de travail**, d'exercer une activité à caractère professionnel. Les ESAT offrent à ces travailleurs des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue **de favoriser leur épanouissement personnel et social.**

Leurs missions sont définies dans les articles L. 344-2, L. 344-2-1 et D.311 du code de l'action sociale et des familles : « les ESAT mettent en œuvre ou favorisent **l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des**

actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale, au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent, dans des conditions fixées par décret »

Les modalités de validation des acquis de l'expérience de ces personnes sont fixées par le décret n° 2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail.

La conférence nationale du handicap du 11 décembre 2014 rappelle que l'ESAT doit être considéré comme un **tremplin vers un emploi en entreprise ordinaire**, et qu'il doit conforter les capacités de travail et d'autonomie des personnes accueillies afin de renforcer leur employabilité

Par ailleurs, le projet annuel de performance (PAP) relatif au programme budgétaire 157 « Handicap et dépendance » contient un objectif n° 2 « Développer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés d'ESAT », assorti d'un indicateur quantifié visant à mesurer **la part des travailleurs handicapés en ESAT concernés par une formation ou par une mise en emploi en milieu ordinaire de travail**

Annexe 2 – Liste des participants aux groupes de travail sur l’insertion professionnelle en milieu ordinaire

AAJB (Calvados)

Madame CHEYRIAS Valérie SESSAD Vallée de l’Odon
Monsieur GELIN Benoît ITEP Vallée de l’Odon
Madame OLIVACCE Sophie SESSAD Vallée de l’Odon

ACSEA (Calvados)

Monsieur AVIGNON Thomas IMPRO
Monsieur CORNET Christophe IMPRO SESSAD
Monsieur MARGUERITE Didier ITEP Champ Goubert
Madame NAMONT Annie IMPRO SIPFP

ADSEAM (Manche)

Monsieur FOURNEE David IME ITEP Les bons vents

ALPAIH (Seine Maritime)

Madame DUBUC Angélique IME La Parentèle
Madame OMONT Marie SAVS SAMSAH Les Caraques

APEI (Seine Maritime)

Madame DOS SANTOS Olivia SIPFP
Monsieur MERLIER Vincent ESAT
Monsieur POLET Richard
Madame POUCHIN Charlotte SESSAD IME Château Blanc
Madame SORET Marie Pierre ESAT SAVS

Association LA CLE (Seine Maritime)

Madame CHARRON Emeline SAMSAH
Madame MARTY Cloé SAMSAH

LADAPT (Seine Maritime, Eure et Calvados)

Madame CASSE Isabelle SAMSAH SAVS
Madame GALAN Eloïse ESAT, ESAT Hors les Murs
Monsieur PITTE Philippe ESAT, ESAT Hors les Murs
Monsieur RABODON José ESAT, ESAT Hors les Murs
Madame LE ROUX Alice SSESAD

LA LIGUE DE L’ENSEIGNEMENT NORMANDIE (Calvados)

Monsieur ALLIZARD Patrick IME André Bodereau
Madame BOULAIS Mélanie IME André Bodereau

LA LIGUE HAVRAISE (Seine Maritime)

Madame LE MAINE Sophie ESAT Porte Océane ESAT La Lézarde

Association LA RONCE (Eure)

Madame ALLIOT, IME SESSAD
Madame MAUDUIT Angélique IME SESSAD

Association LEHUGUEUR LELIEVRE (Orne)

Monsieur MAUFFRAIS Yannick IME Ségur
Madame VIMONT Alexia IME Ségur

Association LES FONTAINES (Eure)

Madame LACAPE Isabelle ITEP
Monsieur PERCHEY Damien ITEP

Association LE PRE DE LA BATAILLE (Seine-Maritime)

Madame GUILOTTE Julie IME Max Brière
Madame MAZAR Laurence Pôle hébergement et vie sociale
Madame SOLMON Christine Pôle ingénierie de parcours et de compétences
Monsieur VASSOUT Laurent Pôle travail protégé

Association TRISOMIE 21 (Seine-Maritime)

Monsieur LEFORT Philippe ESAT ESAT Hors Les Murs

UGECAM (Seine-Maritime)

Madame PIQUET Ludivine IMPRO La Traverse