

Améliorer l'orientation professionnelle en MDPH et l'accompagnement suite à la décision d'orientation.

Etude menée par l'Agence Nouvelle des Solidarités Actives (ANSA)
financée par la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA)

Rapport final – volume 2

Dispositifs innovants identifiés dans le cadre de l'étude

Mai 2016

Avec le soutien de la



Table des matières

Objectif de ce document	4
1. Solutions pour affiner l'évaluation avant la décision	6
1.1 Evaluation de l'employabilité avant décision de la CDAPH.....	7
1.1.1 Outil d'aide à l'orientation (troubles psy et déficiences intellectuelles)	7
1.2 Evaluation des besoins et capacités des jeunes avant décision de la CDAPH.....	8
1.2.1 Evaluation par un psychologue de la sécurité sociale (pour les jeunes).....	8
2. Solutions de préparation à l'emploi via une orientation en CRP	9
2.1 Evaluation médicotechnique de personnes relevant de la médecine physique.....	10
2.1.1 Bilans médico-sociaux-professionnels (santé physique).....	10
2.2 Préparation à l'emploi de personnes souffrant du syndrome d'Asperger.....	11
2.2.1 PAS'S PAS'	11
2.3 Reconversion des personnes ne maîtrisant pas la langue française.....	13
2.3.1 CRP français langue étrangère (VIVRE)	13
2.4 Reconversion des personnes illettrés.....	15
2.4.1 CRP pour les personnes en situation d'illettrisme (CRIC DECLIC)	15
3. Accompagnement vers le milieu protégé	17
3.1 Accompagnement vers le milieu protégé en interne à la MDPH	18
3.1.1 Chargé d'accompagnement vers l'emploi adapté (MDPH95)	18
3.1.2 Chargé d'évaluation socioprofessionnelle (MDPH80).....	19
3.2 Accompagnement vers le milieu protégé en externe à la MDPH	20
3.2.1 Accompagnement vers le milieu protégé (AMP)	20
3.2.2 Dispositif d'accompagnement à l'emploi en milieu protégé en ESAT.....	21
3.3 Accompagnement vers le milieu protégé ou le milieu ordinaire	22
3.3.1 APIC'S.....	22
3.3.2 SAIPPH (l'élan retrouvé)	24
3.3.3 Foyer d'Adaptation au travail.....	26
4. Accompagnement du milieu Protégé vers le milieu ordinaire de Travail	27
4.1 Reconnaissance des compétences des travailleurs d'ESAT	28
4.1.1 CAP VAE	28
4.1.2 Différent en compétent.....	30
4.2 Accompagnement par la formation et des périodes de travail	32
4.2.1 Parenthèse et Savoirs	32
4.2.2 ESAT Promotionnel Le Pommeret	34

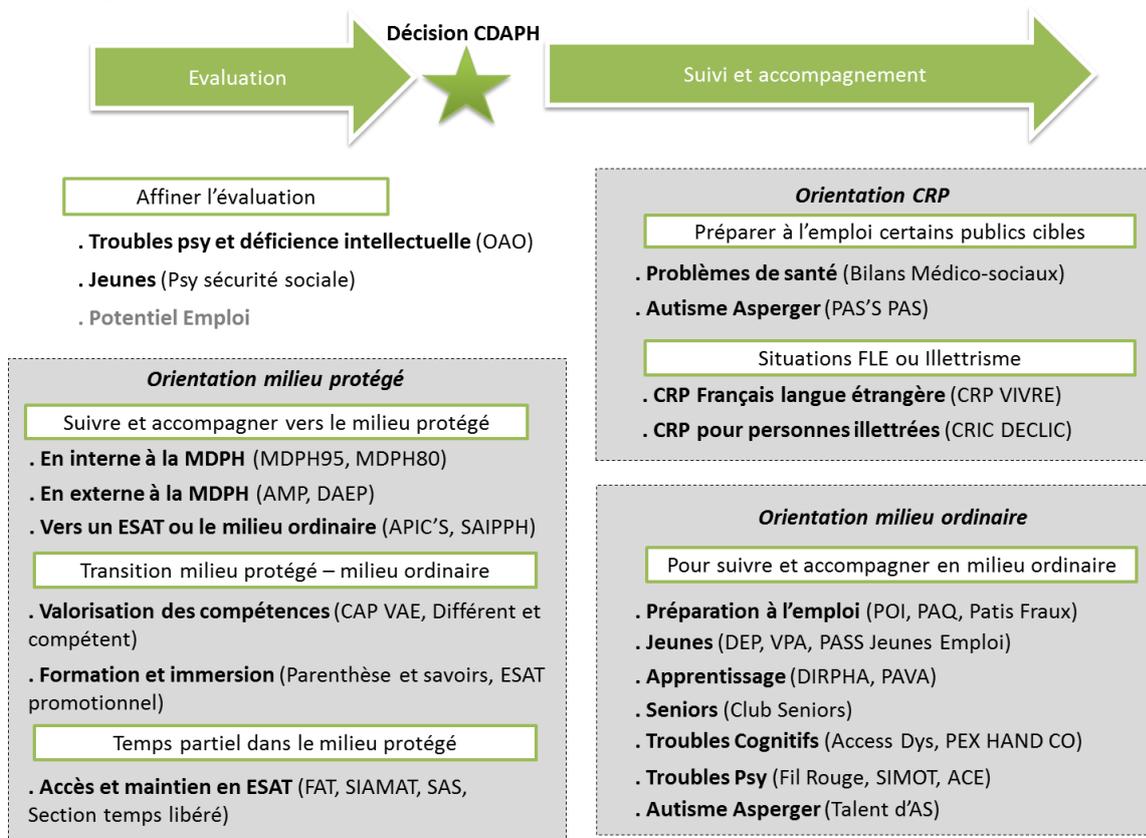
5. ESAT à temps partiel	35
5.1 Temps partiel favorisant le maintien ou l'intégration progressive en ESAT	36
5.1.1 Service Intermédiaire d'Accès et de Maintien de l'Aide par le Travail (SIAMAT)	36
5.1.2 Section d'adaptation spécialisée – exemple : ESAT Les Courlis	37
5.2 Section d'ESAT à temps partiel.....	38
5.2.1 Section de temps libéré (exemple du YMCA Colomiers).....	38
6. Accompagnement vers l'emploi en milieu Ordinaire	39
6.1 Dynamisation vers l'emploi	40
6.1.1 Parcours d'orientation et d'insertion (POI)	40
6.1.2 Plateforme d'accès à la qualification.....	41
6.1.3 Réadaptation professionnelle (Patis Fraux)	42
6.2 Préparation de l'insertion à destination des jeunes	44
6.2.1 Dispositif d'Education Professionnelle (DEP)	44
6.2.2 Vivre parmi les autres (VPA) – déficience intellectuelle	45
6.2.3 PASS' Jeune emploi.....	46
6.3 Accompagnement vers et dans l'apprentissage	47
6.3.1 Dispositif d'Intégration Régional des Personnes Handicapées vers l'Alternance	47
6.3.2 Prestation d'accompagnement vers l'apprentissage (PAVA).....	48
6.4 Dispositifs à destination des séniors	49
6.4.1 Club séniors	49
6.5 Dispositifs à destination des personnes ayant des troubles « dys ».....	50
6.5.1 Access'DYS.....	50
6.5.2 PEX HAND CO.....	52
6.6 Dispositifs à destination des personnes ayant des troubles psychiques	53
6.6.1 Fil Rouge	53
6.6.2 Service d'Insertion en Milieu Ordinaire de Travail (SIMOT).....	55
6.6.3 Bilan ACE (appui-conseil-emploi – troubles psy).....	57
6.7 Dispositifs à destination de personnes souffrant d'un trouble du spectre autistique.....	59
6.7.1 Talent d'As.....	59

Objectif de ce document

Des pistes de solutions pour répondre à des besoins non couverts ...

Ce document présente des dispositifs spécifiques qui permettent de répondre à des situations particulières identifiées lors de cette étude. L'existence de ces dispositifs innovants permet de répondre à des besoins qui ne sont pas couverts sur l'ensemble du territoire national afin :

- **D'affiner l'évaluation des besoins et des capacités de la personne** avant la prise de décision
- **D'apporter une réponse, après la prise de décision,** aux situations pour lesquelles la personne va se trouver confronter à des difficultés qui vont remettre en cause son insertion professionnelle



Note : Ces dispositifs sont parfois de nature expérimentale et ne sont simplement présentés ici qu'à titre illustratif. Il existe sans doute beaucoup d'autres dispositifs répondant à des besoins similaires mais il n'était pas possible, dans le cadre de cette étude, de viser l'exhaustivité.

... pouvant être essaimés sous l'impulsion des MDPH

La mise en œuvre au niveau des territoires des solutions innovantes identifiées doit s'appuyer sur une coordination partenariale permettant de détecter les besoins non couverts, d'identifier la solution la plus appropriée pouvant être déployée pour y répondre, de déterminer un appui politique pour porter le projet et rechercher des pistes de financement / de cofinancement des dispositifs.

Ce processus de mise en œuvre peut prendre appui :

- **Sur les Plans Régionaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH)** qui rassemblent, sous l'impulsion des Direccte et de l'Agefiph, l'ensemble des acteurs de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire.
- **Sur des discussions avec l'ARS** pour ce qui touche au milieu protégé.
- **Sur des discussions avec la sécurité sociale et les Conseils régionaux** pour les solutions innovantes en CRP.

Les MDPH, en contact direct avec les personnes, sont les mieux placées pour repérer les besoins non couverts sur leur territoire. A ce titre, elles peuvent être force de proposition vis-à-vis des acteurs identifiés ci-dessus.

Ce que contient le volume 2 du rapport

Le volume 2 du rapport est constitué d'un ensemble de fiches décrivant les dispositifs innovants identifiés et précisant pour chacun d'eux :

- Les publics cibles
- Les modalités de mise en œuvre du dispositif et les résultats attendus
- Les modalités de financement
- Un contact afin de permettre d'obtenir de plus amples informations.

Le volume 2 du rapport n'a pas vocation à être lu dans son intégralité mais il à permettre une identification des pistes de solution répondant à certaines situations spécifiques.

Une présentation de chacune des situations spécifiques est proposée en introduction des fiches. Cette présentation est reprise au sein du volume 1 du rapport, qui propose une vision synthétique des grandes conclusions de cette étude.

Les situations auxquelles ces dispositifs peuvent apporter une réponse sont présentées dans le volume 3 de ce rapport.

1. Solutions pour affiner l'évaluation avant la décision

De nombreuses MDPH ont fait le choix de s'appuyer sur des partenaires externes afin d'affiner l'évaluation de la situation et les besoins de la personne. C'est le cas par exemple des **psychologues Pôle Emploi** (notamment via les POPS : Prestation d'Orientation professionnelle Spécialisée) pour évaluer l'opportunité d'orienter une personne vers une formation en CRP ou des **psychologues de la sécurité sociale** qui sont mobilisables à Paris pour affiner l'orientation d'un jeune vers le milieu protégé ou le milieu ordinaire.

A noter le cas particulier du dispositif « **Potentiel Emploi** », initialement élaboré pour évaluer l'employabilité des bénéficiaires de l'AAH qui, dans plusieurs régions où il est expérimenté, a été élargi à une cible de publics plus large (exemples : personnes pour lesquelles il existe un doute entre milieu protégé et milieu ordinaire, personnes pouvant relever de soins dont l'employabilité à court terme semble compromise). Si ces professionnels apportent une aide aux MDPH dans leur prise de décision et contribuent à enclencher le projet professionnel de la personne, ils permettent également de décaler dans le temps la prise de décision, ce qui est souhaitable dans certaines situations.

Réponse apportée	Description	Exemples
Evaluation de l'employabilité avant décision de la CDAPH	Evaluation et mise en situation afin d'évaluer l'employabilité d'une personne	<ul style="list-style-type: none"> • Outil d'aide à l'orientation (56) • Potentiel Emploi
Evaluation des besoins et capacités des jeunes avant décision de la CDAPH	Evaluation des besoins des jeunes cumulant des problèmes de santé (dont handicap) et des problèmes d'insertion	Bilan des psychologues de la Sécurité Sociale (75)

1.1 Evaluation de l'employabilité avant décision de la CDAPH

1.1.1 Outil d'aide à l'orientation (troubles psy et déficiences intellectuelles)

Outil d'aide à l'orientation (OAO)	
Présentation du dispositif	<p>Cet outil porté par Atlas Prestation (ADIEPH) permet de réaliser un diagnostic d'orientation professionnelle pour définir une orientation en milieu ordinaire/protégé ou pour évaluer les possibilités d'employabilité des personnes.</p> <p>Il a pour objectif d'aider les personnes à se situer par rapport à leur capacité de travail. Il aboutit à la réalisation d'un diagnostic objectif transmis à la MDPH afin de lui permettre de traiter les dossiers en équipe pluridisciplinaire.</p> <p>Structure porteuse : Atlas Prestation (ADIEPH) Lieu : Morbihan Date de création : 2012 Nombre de bénéficiaires : 30 Nombre de structures : 1 Partenaires : Missions Locales, assistantes sociales, référents RSA...</p>
Publics cibles	<p>Personnes déficientes intellectuelles, ou présentant des troubles psychologiques.</p> <p>Prescripteurs : CDAPH Conditions d'accès : Suite à un questionnement de la MDA concernant une orientation vers le milieu ordinaire, le milieu protégé ou sur l'employabilité ou non de la personne.</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>Le dispositif repose sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un accompagnement individuel de 4 à 9 mois en moyenne • Des mises en situation, des visites, des stages • Une évaluation selon la grille ODO <p>Le dispositif a pour but de permettre à la personne d'affiner son projet d'orientation et de permettre à la MDPH de l'orienter.</p>
Financement du dispositif	Financement par la MDPH
Contacts	<p>Eric Villeneuve contact@capemploi56.fr 02 97 47 62 30</p>

1.2 Evaluation des besoins et capacités des jeunes avant décision de la CDAPH

1.2.1 Evaluation par un psychologue de la sécurité sociale (pour les jeunes)

Evaluation par un psychologue de la sécurité sociale	
Présentation du dispositif	<p>Bilan individuel d'une demi-journée destiné aux jeunes entre 16 et 30 ans, habitant à Paris cumulant des difficultés de santé et d'insertion.</p> <p>Structure porteuse : Centre André Léveillé / Département Solidarités de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Paris</p> <p>Lieu : Paris (12ème)</p> <p>Date de création : 1950</p> <p>Nombre de bénéficiaires : 377 personnes reçues en 2015 (pour 475 signalements) dont 160 personnes reçues à la demande de la MDPH</p> <p>Nombre de structures : 1 structure, avec deux professionnels psychologues, un secrétariat et une Direction.</p>
Publics cibles	<p>Le centre reçoit les jeunes entre 16 et 30 ans, habitant à Paris cumulant des difficultés de santé et d'insertion.</p> <p>Prescripteurs : MDPH, Missions Locales, espaces dynamiques d'insertion, équipes éducatives de Paris, CHRS, PJJ, CMP, ASE ... (environ 150 prescripteurs).</p> <p>Conditions d'accès : Prescription par les partenaires. Pour la MDPH, généralement, personnes ayant fait une demande de formation ou pour lesquelles elle a un doute sur le type d'orientation à prononcer.</p> <p>Note : certains jeunes ont déjà été rencontrés au préalable (prescription par d'autres partenaires tels que la Mission Locale).</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>Le dispositif repose sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un entretien clinique autour du parcours personnel, scolaire et professionnel, et des souhaits d'insertion • Le passage de tests de logique et de raisonnement, de mémorisation, de concentration et de niveau scolaire (français et mathématiques) ; évaluation du potentiel et des moyens de le mobiliser • La correction des tests avec la personne et élaboration d'un projet adapté • La rédaction d'un compte rendu (2 pages ou plus) : synthèse du bilan, résumé des contacts avec les autres partenaires, et proposition d'orientation (formation en CRP, Cap Emploi, ESAT, Pass' Jeune Emploi, Handipass, soins...). Ce compte rendu est adressé à la MDPH par mail. Certains dossiers complexes seront étudiés par une équipe pluridisciplinaire à laquelle le psychologue participera. • Dans certaines situations, entretiens de suivi avec la personne après la prise de décision (entrées en CRP, orientations vers un ESAT pour lesquelles les démarches vont être difficiles pour la personne, ...)
Financement du dispositif	CPAM 75
Contacts	<p>Frédérique Laurière 01 40 19 22 18 frederique.lauriere@cpam-paris.cnamts.fr</p>

2. Solutions de préparation à l'emploi via une orientation en CRP

Une personne peut être orientée à l'issue de la CDAPH vers un dispositif de formation en CRP. Au-delà de la formation, ces dispositifs peuvent contribuer à une évaluation des capacités de la personne et l'accompagner dans la construction de son projet professionnel.

Dans le cadre de cette étude, certaines MDPH ont mis en avant l'utilité des CRP en tant que réponse à des situations où l'orientation est complexe à prononcer car elle demande d'évaluer à plus long terme les besoins, les capacités et le projet de la personne. C'est le cas par exemple des personnes en reconversion ayant des difficultés physiques qui peuvent réaliser un bilan médico-socio-professionnel (BMSMP) au CRP Kerpape dans le Morbihan ou pour les personnes souffrant de troubles autistiques qui peuvent évaluer leur employabilité et travailler leur projet professionnel via le dispositif PASS P'AS proposé par le Centre Lillois de Réadaptation Professionnelle.

Les CRP ne sont pas toujours bien adaptés pour recevoir des personnes qui ne maîtrisent pas la langue française ou se trouvent en situation d'illettrisme. Aussi, certains CRP ont mis en place des parcours intégrant une formation Français Langue Etrangère (FLE) et une formation aux savoirs de base. A noter l'initiative du CRP CRIC en Haute Garonne qui propose une formation intégrant un dispositif d'Enseignement Complémentaire et de Lutte contre l'Illettrisme (DECLIC).

Réponse apportée	Description	Exemples
Evaluation médicotechnique de personnes atteintes de pathologies relevant de la médecine physique	Evaluation des besoins et des capacités des personnes souffrants de difficultés physiques	BMSMP (Bilan Médico Socio-Professionnel) (56)
Construction du projet professionnel de personnes ayant des troubles autistiques / psychiques	Evaluation des besoins et des capacités des personnes souffrants de troubles psychiques ou autistiques pouvant être complétée par une validation du projet professionnel et un accompagnement chez un employeur	<ul style="list-style-type: none"> • PASS P'AS (59) • Bilan ACE (95)
Reconversion des personnes ne maîtrisant pas la langue française	Centre de rééducation professionnel proposant à a fois du Français Langue Etrangère et un travail sur le projet professionnel	• CRP français langue étrangère - VIVRE (94)
Reconversion des personnes illettrées	Centre de rééducation professionnel permettant de maîtriser progressivement les savoirs de base et de développer les outils nécessaires à une réinsertion sociale et professionnelle	• CRP Cric DECLIC (31)

2.1 Evaluation médicotechnique de personnes relevant de la médecine physique

2.1.1 Bilans médico-sociaux-professionnels (santé physique)

Bilan Médico-Sociaux-Professionnel : CRP Kerpape (Comète France)	
Présentation du dispositif	<p>Le Centre Mutualiste de Rééducation et de Réadaptation Fonctionnelles du Kerpape propose dans le cadre du Programme Comète-France, un Bilan Médico-Socio-Professionnel (BMSP) qui apporte une contribution médicotechnique spécifique à la réinsertion socio-professionnelle ou au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et des personnes en risque d'inaptitude.</p> <p>Structure porteuse : CRP Kerpape Lieu : Morbihan Nombre de structures : 1</p>
Publics cibles	<p>Personnes atteintes de pathologies relevant de la Médecine Physique et de Réadaptation : atteintes médullaires, lésions cérébrales, atteintes neurologiques diverses, pathologies cardiaques et vasculaires, atteintes rachidiennes et autres atteintes ostéo-myo-articulaires, amputés, brûlés etc...</p> <p>Prescripteurs : l'ensemble du réseau de soins et des partenaires impliqués dans l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et des personnes en risque d'inaptitude : Médecins du travail, Cap Emploi, SAMETH, MDPH, Service social CARSAT, Pôle Emploi etc...</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p><u>Bilan Médico-Socio-Professionnel</u> Toute demande donne lieu à une évaluation médicotechnique, avec une évaluation psycho-sociale associée. Cette évaluation se conclut par une synthèse pluridisciplinaire restituée à la personne et aux différents prescripteurs.</p> <p>Suites éventuelles Cette synthèse peut aboutir à une proposition de prise en charge complémentaire de Rééducation et/ou de Réadaptation par l'établissement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Séjour de reconditionnement à l'effort pour personnes atteintes de pathologies rachidiennes ou cardiaques • Evaluation des capacités fonctionnelles et/ou cognitives à visée professionnelle, dans le cadre d'une orientation ou d'un maintien dans l'emploi • Intervention pour l'aménagement de la situation de travail dans le cadre du maintien en emploi ou de l'insertion • Conseils en adaptation gestuelle et posturale en situation réelle de travail • Evaluation des capacités de conduite automobile et poids lourds • Orientation UEROS Bretagne-Sud pour les personnes cérébro-lésées peut être préconisée (sous réserve d'accord de la CDAPH)
Contacts	<p>Mail : ebauner@kerpap.mutualite56.fr</p>

2.2 Préparation à l'emploi de personnes souffrant du syndrome d'Asperger

2.2.1 PAS'S PAS'

PASS P'AS (Passeport Professionnel Asperger)	
Présentation du dispositif	<p>Il s'agit d'un dispositif innovant dans le cadre de la formation et de l'emploi accompagné pour les personnes souffrant du syndrome d'Asperger ou de troubles autistiques. Il est construit en 5 phases sur une durée globale de 10 mois dont une phase dite d'alternance inclusive d'une durée de 6 mois.</p> <p>L'objectif du dispositif est de permettre aux personnes visées d'entamer un parcours d'insertion sociale et professionnelle. Il s'agit de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expérimenter des modalités de formation et d'accompagnement spécifiques à cette situation de handicap qu'est l'autisme de haut niveau et plus spécifiquement le syndrome d'Asperger. • Évaluer des modalités de coopération, y compris avec des partenaires entreprises. • Constituer une offre ultérieure pérenne (ce dispositif reste à ce jour expérimental). <p>Structure porteuse : Centre Lillois de Réadaptation Professionnelle Lieu : Lille Date de création : avril 2013 Nombre de bénéficiaires : à ce jour 40 stagiaires ont été concernés par ce dispositif. Nombre de structures : 1 Partenaires : ARS Nord Pas de Calais Picardie, MDPH 59 et 62, Agefiph, HANDIPACTE 59 62, CRA Nord Pas de Calais, Cap Emploi. Effectifs RH : psychologue du travail – chargé de relation aux entreprises (temps plein), formateur (temps plein), psychologue clinicienne (¼ temps), coordination (¼ temps)</p>
Publics cibles	<p>Personnes en situation de handicap souffrant du syndrome d'ASPERGER ou de troubles du spectre autistique sans déficience intellectuelle.</p> <p>Prescripteurs : MDPH Conditions d'accès :</p> <ul style="list-style-type: none"> • RQTH • Notification MDPH sur le dispositif PASS P'AS • Personne en recherche d'intégration professionnelle

<p>Mise en œuvre et résultats attendus</p>	<p>Le dispositif repose sur 5 phases :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1- Evaluation et diagnostic • 2 - Evaluation du potentiel d'employabilité (6 semaines) • 3 - Elaboration et validation du projet professionnel (12 semaines) • 4 - Alternance Inclusive (6 mois) • 5 - Expérimentation d'une prestation de suivi et d'accompagnement AGEFIPH <p>En phase 4 le renforcement avec l'entreprise sera optimal afin d'assurer une montée en qualification sociale et professionnelle. Ce processus d'alternance inclusive doit tendre à une sécurisation du parcours, et si possible de la signature d'un contrat de travail (CDI/ CDD/ Contrat en alternance ou contrat d'apprentissage).</p> <p>Résultats : Sur les deux premières expérimentations, 80% des stagiaires ont intégré un environnement professionnel à l'issue de la phase d'alternance.</p>
<p>Financement du dispositif</p>	<p>ARS pour les phases 1 à 4 et Agefiph pour la phase 5</p>
<p>Contacts</p>	<p>Catherine MAES, Directrice ADJOINTE pédagogique Coordinatrice du dispositif Catherine.maes@ugecam-nord.cnamts.fr 03 62 28 30 41</p>

2.3 Reconversion des personnes ne maîtrisant pas la langue française

2.3.1 CRP français langue étrangère (VIVRE)

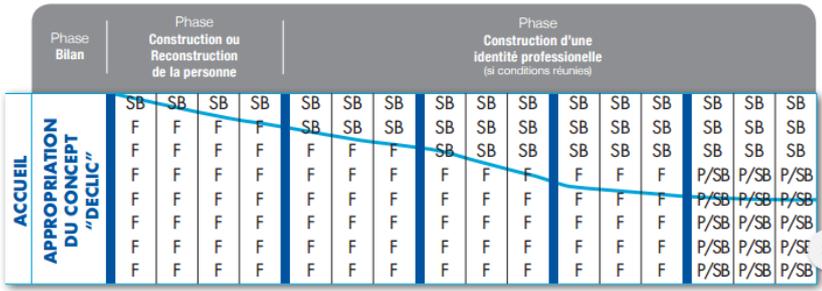
CRP VIVRE (FLE)	
Présentation du dispositif	<p>Dispositif proposant à la fois du Français Langue Etrangère et un travail sur le projet professionnel.</p> <p>Objectifs Améliorer sa maîtrise de la langue française afin d'atteindre l'un des niveaux du référentiel européen : CECRL (Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues).</p> <p>Structure porteuse : Association Vivre Emergence Lieu : Saint Ouen Nombre de bénéficiaires : 10 à 32 candidats par session</p>
Publics cibles	<ul style="list-style-type: none"> • Toute personne titulaire d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) • Public en difficulté d'insertion sociale et professionnelle du fait d'une maîtrise limitée de la langue française à l'écrit et à l'oral • Public manquant d'autonomie dans le contexte français, et ayant pour objectif une (ré)insertion professionnelle <p>Prescripteurs : Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), Pôle Emploi, Cap Emploi, Missions Locales Conditions d'accès : orientation sur décision de la CDAPH via l'obtention d'une notification pour la formation concernée au CRP VIVRE</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p><u>Contenu de la formation :</u></p> <p>Module 1 Français Langue Etrangère (codification européenne) : Développer les structures linguistiques de base par l'appropriation d'actes de parole transférables dans la vie quotidienne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transcrire les sons du français par un passage de la phonie à la graphie • Structurer la pensée par la formulation de phrases à l'oral • Permettre le passage à l'écrit par l'utilisation des normes langagières • Utilisation des codes appropriés aux différents types d'écrits employés dans la vie quotidienne et professionnelle <p>Module 2 Dynamisation : Permettre à la personne de s'inscrire dans le processus dynamique de réinsertion sociale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prendre conscience de sa capacité à évoluer dans l'affirmation de soi • S'adapter aux structures et cadres proposés de manière à adopter un comportement approprié • Prendre part à l'action collective afin d'apprendre à mieux fonctionner en équipe

	<ul style="list-style-type: none">• Découvrir et se confronter à la réalité professionnelle afin de construire des représentations favorisant une future démarche projet <p>Module 3 Méthodologie : Mobiliser les capacités de raisonnement par un travail sur les opérations mentales</p> <ul style="list-style-type: none">• Identifier et analyser l'information.• Organiser l'information en la classifiant sous forme de tableaux, de schémas ou de diagrammes• Planifier une activité et se repérer dans le temps• S'orienter dans l'espace• Lire et comprendre des consignes <p>Module 4 Activités Complémentaires</p> <ul style="list-style-type: none">• Être capable de comprendre des énoncés de problèmes mathématiques en vue de les résoudre à l'aide des opérations et bases arithmétiques• Être capable d'utiliser les outils bureautiques et d'utiliser internet• Être capable de communiquer de façon professionnelle• Établir son projet professionnel <p>Période d'immersion en entreprise d'une durée d'1 à 2 semaines au cours du 8ème mois de formation, en lien avec le projet professionnel.</p>
Contacts	Responsable du service pédagogique et chargé de mission admissions Crp-vivre@vivre-asso.com 01 9 08 37 70

2.4 Reconversion des personnes illetrées

2.4.1 CRP pour les personnes en situation d'illettrisme (CRIC DECLIC)

CRP CRIC DECLIC	
Présentation du dispositif	<p>Le Dispositif d'Enseignement Complémentaire et de Lutte contre l'Illettrisme (DECLIC) aide à la reconstruction des personnes illetrées en les ré-entraînant à l'effort intellectuel.</p> <p>L'objectif est que les personnes acquièrent progressivement les savoirs de base et développent les outils nécessaires à une réinsertion tant sociale que professionnelle.</p> <p>Structure porteuse : CRIC association Lieu : Toulouse Date de création : 2002 Nombre de bénéficiaires : 20 personnes par an Nombre de structures : 1 Partenaires : MDPH, CAP EMPLOI</p>
Publics cibles	<p>Les personnes accueillies dans ce dispositif sont en recherche d'insertion sociale et/ou professionnelle. Elles relèvent de l'illettrisme du fait :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'un manque de scolarité suivie ou d'une scolarité déficiente, • d'un problème inter- culturel (cas d'étrangers scolarisés mais ne maîtrisant pas notre langue). <p>S'agissant de personnes qui se trouvent souvent en situation de fragilité, l'enjeu - au-delà de la formation- est de préserver ou reconstruire leurs liens avec la communauté, afin de leur garantir leur pleine citoyenneté.</p> <p>Ce dispositif, mis en place un an avant la loi 2002, accueille des personnes handicapées en situation d'illettrisme, que cet illettrisme soit lié à une mauvaise scolarisation, ou à une scolarisation dans une autre langue.</p> <p>L'objectif de ce dispositif est double :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'appropriation des savoirs de base • une réflexion sur le projet professionnel et à sa mise en place. <p>Prescripteurs : Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) Conditions d'accès : orientation par la MDPH</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>Durée de la formation : 9 mois Rémunération assurée par l'ASP</p>

	<p style="text-align: center;">Étapes clefs du parcours de formation</p>  <p style="text-align: center;">SB : savoirs de base - F : Français - P : projet professionnel</p> <p>Résultats 11 stagiaires sont sortis en 2015 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 ont été orientés en préorientation • 4 sont entrés directement en section qualifiante au CRIC (ECM), • 3 au centre Vincent Auriol à MURET (cordonnerie et métreur) • 1, gravement malade, est hospitalisé
<p>Financement du dispositif</p>	<p>CPAM</p>
<p>Contacts</p>	<p>CAHUZAC Gisèle gisele.cahuzac@cric.asso.fr 05 34 60 36 52</p>

3. Accompagnement vers le milieu protégé

Certaines personnes se trouvent confrontées à des difficultés pour effectuer les démarches d'accès à un ESAT, à des freins périphériques (logement, transport, contraintes sociales) ou ne sont encore pas prêtes à travailler. Ces personnes se trouvent alors généralement assez mal accompagnées et sont exposées à un risque de désinsertion professionnelle et de désocialisation progressives.

Pour pallier cette difficulté, certaines MDPH ont mis en place des solutions internes pour accompagner ces personnes avant et après la prise de décision. C'est le cas par exemple dans le Val d'Oise où une professionnelle a pour mission d'accompagner les personnes les plus en difficulté et de fluidifier les relations avec les ESAT.

Sur d'autres territoires, cette mission est confiée à un partenaire externe qui va faire un bilan avec la personne et préparer son entrée en ESAT. On citera l'exemple du Dispositif d'Accompagnement vers l'emploi adapté (DAEP) à Toulouse ou du dispositif d'Accompagnement vers le Milieu protégé (AMP) dans le Morbihan. L'accès à ces dispositifs est possible sur prescription de la MDPH.

Dans certaines situations, la MDPH hésite à prononcer une orientation vers le milieu ordinaire ou le milieu protégé. Sur certains territoires et pour certains publics, les MDPH disposent d'une solution permettant de répondre à cette problématique. C'est le cas par exemple en Pays de la Loire, où l'ADAPEI propose un accompagnement à destination des jeunes d'IME (Instituts Médico-Educatifs) (APIC'S) pour les emmener progressivement vers un travail dans l'un des deux milieux, ou encore en Ile de France où l'Elan retrouvé propose un Service d'aide à l'insertion professionnelle des personnes handicapées (SAIPPH) à destination des publics souffrant de troubles psychiques.

Réponse apportée	Description	Exemples
Accompagnement vers le milieu protégé en interne à la MDPH en amont et en aval de la prise de décision	Accompagnement dans l'élaboration du projet de la personne, évaluation des besoins et des capacités, préparation de l'orientation, accompagnement des personnes en difficultés, gestion des listes d'attente et des relations avec les établissements	<ul style="list-style-type: none"> • Chargée d'Accompagnement vers l'emploi adapté (MDPH 95) • Chargé d'évaluation socioprofessionnelle (MDPH 80)
Accompagnement vers le milieu protégé en externe à la MDPH en aval de la prise de décision	Bilan avec la personne et accompagnement vers le milieu protégé	<ul style="list-style-type: none"> • Dispositif d'Accompagnement à l'Emploi en Milieu Protégé ESAT (31) • Accompagnement vers le Milieu Protégé (56)
Accompagnement vers le milieu protégé ou vers le milieu ordinaire en aval de la prise de décision	Passerelle vers le milieu protégé ou vers le milieu ordinaire pour les jeunes d'IME et les travailleurs d'ESAT	<ul style="list-style-type: none"> • APIC'S • SAIPPH • Foyer d'Adaptation au travail (06)

Au-delà des fiches présentées ci-après, un guide d'initiative a été publié en mai 2015 dans le cadre du plan d'adaptation nationale du secteur adapté-protégé associant la DGCS, la DGEFP et l'ANAP lancé à la suite du CIH de septembre 2013.

Ce guide présente notamment des dispositifs d'accompagnement vers les ESAT (et également les EA) et de gestion des temps d'attente mais également des solutions concernant l'aménagement de temps partiels et séquentiels en ESAT en Aquitaine, Haute-Normandie et Nord-Pas de Calais.

Il est accessible sur demande auprès de la Direction Générale de la Cohésion Sociale : Sylvie.SICART@social.gouv.fr

3.1 Accompagnement vers le milieu protégé en interne à la MDPH

3.1.1 Chargé d'accompagnement vers l'emploi adapté (MDPH95)

Chargée d'Accompagnement vers l'emploi adapté	
Présentation du dispositif	<p>La MDPH du 95 dispose d'une personne, en interne, chargée d'accompagnement vers l'emploi adapté. Elle participe à élaborer le Plan Personnalisé de Compensation des Personnes Handicapées en évaluant leur capacité à travailler compte tenu de leur handicap, et en identifiant l'accompagnement socio-professionnel répondant aux besoins de ces personnes.</p> <p>Structure porteuse : MDPH du 95 Lieu : Cergy Effectifs RH : 1 personne chargée d'accompagnement vers l'emploi adapté.</p>
Publics cibles	<p>Travailleurs Handicapés orientés vers un ESAT Prescripteurs : Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>Missions de la chargée d'accompagnement vers l'emploi adapté :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evalue les besoins de compensation des personnes handicapées quant à leur motivation et leur souhait d'engager un projet professionnel • Appuie l'élaboration de leur projet de vie concernant leur insertion professionnelle • Evalue en fonction des déficiences à l'origine du handicap, des limitations d'activités des personnes handicapées, de leur potentialité d'adaptation dans le cadre d'une situation de travail, et oriente vers le milieu ordinaire ou le milieu protégé • Accompagne les personnes les plus en difficultés vers les ESAT • Participe à l'amélioration de la coopération entre la MDPH, les ESAT et les usagers • Participe à la gestion de la liste d'attente des personnes handicapées relevant d'une orientation vers un ESAT, Foyer d'hébergement, SIAMAT, CITL, CITV, SAS • Participe à l'équipe pluridisciplinaire pour travailler notamment sur les situations complexes (handicap lourd et difficile à prendre en charge) et les situations préoccupantes signalées d'adultes vulnérables.
Financement du dispositif	MDPH
Contacts	<p>Anne-Françoise DAVIET Chargée d'accompagnement vers l'emploi adapté anne-francoise.daviet@valdoise.fr 01.34.25.16.61</p>

3.1.2 Chargé d'évaluation socioprofessionnelle (MDPH80)

Chargé d'évaluation socioprofessionnelle	
Présentation du dispositif	<p>Dispositif expérimental : La MDPH de la Somme dispose de professionnelles dédiées entre autres au suivi de la décision d'orientation. Elles suivent ainsi les certaines décisions prises en CDAPH (selon des critères présentés ci-dessous) et s'assurent de leur mise en œuvre, en informant la personne et en faisant le relais avec les structures partenaires.</p> <p>Structure porteuse : MDPH Lieu : Amiens</p>
Publics cibles	<p>Personne orientée/ repérée par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH en fonction de critères d'âge et de dispositifs proposés. A titre d'exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les premières orientations en ESAT non demandées, non accompagnées • Les renouvellements d'orientations en ESAT non mises en œuvre chez une personne jeune • Les réorientations non demandées non accompagnées • Les rejets à l'AAH L.821-2 avec maintien du taux à 50/79 %
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>Missions globales du poste : Service social spécialisé auprès du public adultes de la MDPH sur 3 axes principaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'évaluation et l'expertise socio-professionnelle • l'accompagnement et le suivi de la demande de la personne handicapée • l'information et l'orientation vers le réseau partenarial <p>Activités réalisées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aide à l'élaboration du projet de vie et évaluation de la demande par une offre de service systématique auprès des personnes ayant sollicité l'aide d'un professionnel par le biais d'un entretien individuel • Participation aux différents temps d'évaluation • Expertise socio-professionnelle en vue de la présentation des dossiers en équipes pluridisciplinaires (réalisation d'analyses et de bilans) • Présentation en CDAPH de situations liées à l'insertion professionnelle et respectant les critères du règlement intérieur de la CDAPH <p>Activité spécifique liée au suivi des décisions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suivi des décisions de la CDAPH par une information auprès des personnes handicapées • Relais auprès des partenaires du champ socioprofessionnel pour la mise en œuvre de la décision • Accueil, information du public par : une permanence régulière, des entretiens individuels, des informations collectives
Financement du dispositif	Postes Conseil Départemental ou GIP MDPH
Contacts	Isa Isabelle DEPOORTER i.depoorter@somme.fr 03 22 97 23 27

3.2 Accompagnement vers le milieu protégé en externe à la MDPH

3.2.1 Accompagnement vers le milieu protégé (AMP)

Accompagnement vers le Milieu Protégé (AMP)	
Présentation du dispositif	<p>Dispositif d'accompagnement individuel des demandeurs d'emploi orientés en ESAT (qui ne bénéficient pas d'autre accompagnement) vers un emploi adapté en ESAT ou en Milieu Ordinaire.</p> <p>Objectifs du dispositif Accompagner des personnes demandeurs d'emploi ou non, orientées ESAT dans la découverte du milieu protégé et dans la construction d'un projet professionnel adapté, sur préconisation de l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH56.</p> <p>Structure porteuse : Atlas Prestation (ADIEPH) Lieu : Vannes Date de création : 2013 Nombre de bénéficiaires : 40 personnes Nombre de structures : 1 Partenaires : ESAT et EA du département du 56 par le biais d'évaluations en milieu de travail et de visites d'Établissements protégés.</p>
Publics cibles	<p>Demandeurs d'emploi ayant une orientation ESAT et ayant des difficultés à solliciter le Milieu Protégé</p> <p>Prescripteurs : Maison Départementale des Travailleurs Handicapés (MDPH)</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontres régulières avec un conseiller pendant 3 mois. • Accompagnement individuel, visites, et stages <p>Durée : 3 mois</p>
Financement du dispositif	Conseil Départemental
Contacts	<p>Eric VILLENEUVE contact@capemploi56.fr 02 97 47 62 30</p>

3.3 Accompagnement vers le milieu protégé ou le milieu ordinaire

3.3.1 APIC'S

APIC'S (Agir Pour une Insertion Citoyenne et Solidaire)	
Présentation du dispositif	<p>APIC'S est un dispositif régional d'accompagnement professionnel et social des 5 ADAPEI des Pays de la Loire, lancé en réponse à l'appel à projet de l'ARS (Agence Régionale de Santé).</p> <p>Il s'agit d'un dispositif passerelle qui propose, pendant trois ans, des parcours d'accompagnement vers l'emploi à destination de jeunes handicapés venus des IME (Instituts Médico-Educatifs) et âgés de plus de 20 ans, en situation d'amendement Creton¹, disposant d'une orientation ESAT.</p> <p>APIC'S propose également des actions aux travailleurs ESAT et EA afin de leur faire découvrir le milieu ordinaire de travail dans la perspective de s'y intégrer.</p> <p>Structure porteuse : ADAPEI Lieu : Pays de la Loire Date de création : 2011 Nombre de bénéficiaires : Jusqu'à 50 jeunes par département accueillis en file active (entrées et sorties permanentes au fur et à mesure) Nombre de structures : 5 ADAPEI Partenaires : Autres Associations IME</p>
Publics cibles	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes handicapés venus des IME et âgés de plus de 20 ans, en situation d'amendement Creton, disposant d'une orientation ESAT. • Travailleurs ESAT et EA <p>Conditions d'accès : avoir une orientation ESAT et SESSAD APIC's</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>Continuité de l'accompagnement au-delà de l'IME dans toutes ses dimensions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'insertion professionnelle • La formation • L'autonomie sociale • La citoyenneté • L'accès aux dispositifs de droit commun <p>Cet accompagnement est assuré par une équipe pluridisciplinaire (Conseillers d'insertion APIC's et Professionnels des ESAT) à partir d'une approche globale. Il aide les jeunes adultes à trouver une solution adaptée à leurs besoins soit en milieu protégé, soit en milieu ordinaire, en formation ou en contrat d'apprentissage.</p> <p>Ce service assure un accompagnement à temps plein permettant une insertion</p>

¹ Amendement Creton : Dispositif législatif permettant le maintien temporaire dans leur établissement de jeunes handicapés atteignant l'âge de 20 ans lorsqu'ils ont une orientation par la CDAPH vers un établissement pour adultes mais sont dans l'attente d'une place

	<p>progressive en ESAT ou en milieu ordinaire par la mise en place d'un accueil et d'un accompagnement adapté en atelier ESAT ou en entreprise.</p> <p>L'appropriation par le jeune de son parcours se fait par des évaluations professionnelles régulières avec le référent ESAT et le référent APIC'S. Chaque jeune dispose d'un portefeuille de compétences contenant l'ensemble de son parcours.</p> <p>Résultats Le dispositif a permis à 50 jeunes issus d'IME et à une trentaine d'employés des ESAT de faire leurs premiers pas vers une insertion professionnelle durable.</p>
Financement du dispositif	Financement : ARS Amendement Creton et redéploiement interne
Contacts	Secrétariat Joanne GREGOIRE j.gregoire@adapei44.asso.fr 02 51 25 06 45

3.3.2 SAIPPH (l'élan retrouvé)

Service d'aide à l'insertion professionnelle des personnes handicapées (SAIPPH)	
Présentation du dispositif	<p>Le SAIPPH a pour mission d'accompagner l'utilisateur dans son projet d'insertion professionnelle, en milieu ordinaire ou protégé</p> <p>Structure porteuse : Lieu : Paris Date de création : 2008 Nombre de bénéficiaires : 190 personnes Nombre de structures : 1 Partenaires : ESAT, MDPH 75 et 93, services de psychiatrie, entreprises, Handipass</p>
Publics cibles	<ul style="list-style-type: none"> • des travailleurs handicapés ayant intégré le milieu protégé (ESAT) et souhaitant s'orienter vers le milieu ordinaire • des personnes, ayant une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), avec orientation en milieu protégé, afin qu'elles soient accompagnées dans la mise en œuvre de leur projet professionnel ; • des personnes suivies par des services psychiatriques, inscrites dans une démarche de réinsertion psychosociale. <p>Conditions d'accès : Un suivi psychiatrique doit déjà être en place, et la personne doit envisager la reprise d'une activité professionnelle quelle qu'elle soit.</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>L'accompagnement de la personne se fait en concertation étroite avec les différents partenaires. Il s'agit notamment de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • recueillir les attentes et les besoins de la personne, • faire le point sur ses compétences et ses aptitudes, • réaliser des entretiens individuels, • proposer une participation à des ateliers TRE (Techniques de Recherche d'Emploi) ou des groupes de parole, • mettre en situation grâce à des stages, • élaborer si besoin un projet de formation, • accompagner l'intégration dans un emploi, • favoriser le maintien en emploi. <p>Résultats Le dispositif reçoit en moyenne 350 usagers par an et la durée moyenne des accompagnements est située entre 15 et 18 mois. Entre 80 et 100 stages sont organisés par an, répartis pour deux tiers en ESAT et un tiers en entreprises. En 2015 61 contrats ont été signés durant l'année (36 en ESAT et 25 en milieu ordinaire). Les fins d'accompagnement sont réparties entre les personnes qui travaillent et n'ont plus besoin d'un accompagnement, les personnes qui sont réorientées</p>

AMELIORER L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE EN MDPH ET L'ACCOMPAGNEMENT SUITE A LA DECISION D'ORIENTATION
RAPPORT FINAL – VOLUME 2 – DISPOSITIFS INNOVANTS IDENTIFIES DANS LE CADRE DE L'ETUDE

	vers les soins ou dont la prise en charge sanitaire a été accentuée, les personnes qui sont réorientées vers une étape intermédiaire pour préparer le projet professionnel (établissement médico-social type SAVS, Ateliers thérapeutiques, SAS,...), et les personnes qui ne souhaitent plus venir au SAIPPH car l'accompagnement ne leur convient pas ou plus.
Financement du dispositif	Financement : ARS Ile-de-France
Contacts	Rozenn ALEGRE Saipph.aqueduc@elan-retrouve.asso.fr 01 40 05 07 00

3.3.3 Foyer d'Adaptation au travail

Foyer d'Adaptation au travail (ADSEA Sauvegarde 06)	
Présentation du dispositif	<p>Dispositif proposant un soutien médico-éducatif, disposant d'ateliers préprofessionnels et spécialisés préparant la personne à une future orientation en milieu protégé et/ou ordinaire. Les personnes sont en semi-pensionnat.</p> <p>Lieu : Alpes-Maritimes Date de création : 1989 Nombre de bénéficiaires : 30 places en semi-internat Nombre de structures : 1 Effectifs RH : 11.62 ETP</p>
Publics cibles	<p>Jeunes adultes hommes et femmes déficients intellectuels partiellement aptes au travail à partir de 20 ans.</p> <p>Prescripteurs : MDPH</p> <p>Conditions d'accès : aucune</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer aux jeunes adultes les soutiens médico-éducatifs et psychologiques nécessaires à leur intégration professionnelle à venir. • Identifier à travers les différents ateliers les capacités des adultes à intégrer le monde du travail ou pas, en adéquation aux aptitudes et/ou aux choix de chacun. • Préparer une orientation future en milieu protégé et/ou ordinaire : Atelier protégé, E.S.A.T., C.A.J., entreprise,... <p>Résultats : 63.5% des jeunes adultes intègrent le monde du travail (chiffres 2014)</p>
Financement du dispositif	<p>Conseil Départemental des Alpes Maritimes</p>
Contacts	<p>Estelle LION (Directrice du complexe de Sophia) - Michel SOKOLOFF (Directeur adjoint du FAT et CAPTA) – Frédéric DURAND (Chef de service FAT) Standard : 04 93 95 96 92 fat@adsea06.org – durand@adsea06.org</p>

4. Accompagnement du milieu Protégé vers le milieu ordinaire de Travail

Les demandes de renouvellement en ESAT sont généralement acceptées et ce, même si le demandeur a pu faire ses preuves dans le milieu ordinaire via un stage ou une mise à disposition de longue durée.

Les MDPH vont alors généralement faire confiance à l'ESAT pour travailler la sortie vers le milieu ordinaire, ce qui fait partie de leur mission. Cependant, certaines MDPH peuvent également recourir à des ESAT qui se sont dotés d'un dispositif spécifique favorisant la sortie vers le milieu ordinaire.

Ces dispositifs passent par la reconnaissance des compétences acquises par les personnes, par des formations, par des périodes de travail en milieu ordinaire et par un accompagnement à la recherche d'un emploi. Ils sont accessibles via une prescription de la MDPH qui vient compléter une orientation vers le milieu protégé.

La transition du milieu protégé vers le milieu ordinaire étant un sujet d'actualité, de nombreux établissements se sont aujourd'hui dotés de ce type de dispositifs. Certains nous ont été signalés lors de nos travaux de terrains et sont présentés à titre d'exemples dans le volume 2 de cette étude. A noter la particularité de Parenthèse et Savoirs (Ille-et-Vilaine) qui s'appuie sur des contrats de professionnalisation et qui aurait donc également pu être classé parmi les dispositifs d'accompagnement vers et dans l'alternance.

Réponse apportée	Description	Exemples
Reconnaissance des compétences des travailleurs d'ESAT	Accompagnement des travailleurs d'ESAT et d'EA en situation de handicap mental dans une démarche de VAE	• CAP VAE (Ile de France)
	Constitution d'un dossier de preuves présenté à un jury visant à faire reconnaître les compétences	• Différents et Compétents (Bretagne)
Accompagnement par la formation et des périodes de travail	Accompagnement des personnes ayant un handicap psychique ou une déficience mentale vers le milieu ordinaire via une formation sous la forme d'un contrat de professionnalisation	• Parenthèse et Savoirs (91)
	Favoriser l'intégration en milieu ordinaire via des formations et périodes de travail	• ESAT Promotionnel Le Pommeret (35)

4.1 Reconnaissance des compétences des travailleurs d'ESAT

4.1.1 CAP VAE

CAP VAE (Validation d'Acquis d'Expérience) ESAT la Gabrielle	
Présentation du dispositif	<p>CAP VAE est un dispositif d'accompagnement régional au service des travailleurs en ESAT et en EA, en situation de handicap mental qui souhaitent s'inscrire dans une démarche de qualification par la voie de la Validation d'Acquis d'Expérience (VAE). Un accompagnement est mis en place pour les personnes voulant trouver un emploi en milieu ordinaire.</p> <p>Ce dispositif vise l'obtention d'un diplôme de type CAP ou titre professionnel.</p> <p>16 certifications couvertes dans les domaines de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espaces verts - Blanchisserie industrielle - Restauration collective/service en salle - Entretien des locaux - Conditionnement/sous-traitance - Magasinage/préparation de commandes - Maroquinerie - Accueil et administratif - Imprimerie/reprographie - Couture - Peintre en bâtiment <p>Objectifs : obtention d'un diplôme de type CAP ou titre professionnel (une reconnaissance et un atout supplémentaire pour trouver du travail) + encourager l'émulation et créer une réelle dynamique au sein des établissements partenaires.</p> <p>Structure porteuse : ESAT du Centre de la Gabrielle Lieu : Région Ile de France Date de création : Octobre 2008 Nombre de bénéficiaires : 527 personnes accompagnées depuis octobre 2008 Nombre de structures : environ 30 ESAT/EA partenaires CAP VAE par an Partenaires : financeurs publics (région Ile de France, DIRECCTE, FSE), financeurs privés (entreprises, fondations...), centres accompagnateurs (CAVA, AFPA, CFPPA...), bénévoles (AGIR ABCD, France bénévolat), ESAT/EA partenaires</p>
Publics cibles	<p>Personnes travaillant en ESAT (ou EA) en situation de handicap mental ou psychique, qui souhaitent s'inscrire dans une démarche de qualification par la VAE et trouver un emploi en milieu ordinaire.</p>

<p>Mise en œuvre et résultats attendus</p>	<p>Accompagnement par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des organismes accompagnateurs tels que le CAVA, l'AFPA et le CFPPA soit plus de 80 heures de prestations complémentaires à l'accompagnement classique, sous forme de séances hebdomadaires, pour aider les personnes à remplir les dossiers, s'exprimer, se préparer au jury etc... • Des personnes bénévoles de l'association Agir ABCD et France bénévolat assurent également une partie de l'accompagnement. • Les professionnels de l'établissement : chaque candidat est accompagné par une personne référente qui veille au bon déroulement de la démarche, à l'assiduité et à la motivation de la personne. • Des outils pédagogiques d'accompagnement sont créés pour les moniteurs et les candidats (pour les espaces verts, la blanchisserie, la restauration et le nettoyage des locaux). • L'attribution d'attestations des compétences délivrées lors d'un passage devant un jury VAE par le ministère compétent. <p>Ce dispositif inclut également des passerelles vers le milieu ordinaire de travail à travers l'axe insertion du dispositif qui prévoit des ateliers de préparation à l'embauche (notions en droit du travail, entretien d'embauche, CV, techniques de recherche d'emploi...).</p> <p>Résultats : <u>Depuis 2009, ce sont :</u></p> <p>527 bénéficiaires qui se sont positionnés sur ce dispositif Les 8 départements de la région Ile de France sont couverts 272 personnes sont passées devant un jury VAE pour 318 validations totales (soit 85,5 % de réussite) 11 personnes ayant trouvé un emploi en milieu ordinaire entre 2010 et 2012, les ateliers se poursuivent depuis 2015.</p>
<p>Financement du dispositif</p>	<p>Fond social européen, financement public et privé, participation des partenaires CAP VAE</p>
<p>Contacts</p>	<p>Valérie BISCHOFF (Responsable du Dispositif CAP VAE et Directrice Qualité et Gestion des Risques) valerie.bischoff@mfp.fr 01 60 27 68 71</p> <p>Özlem SAYLAM (Chef de projet CAP VAE) ozlem.saylam@mfp.fr 01 60 27 68 53</p>

4.1.2 Différent en compétent

Différent et Compétent	
Présentation du dispositif	<p>Association qui vise à reconnaître les compétences des travailleurs en ESAT et EA, et qui fédère et anime 15 groupements régionaux (associations, GCMS, partenariats conventionnels etc...) pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mutualiser les outils • Développer la reconnaissance de compétences des personnes en situation de handicap travaillant en ESAT, EA, IME et IAE • Œuvrer pour la reconnaissance de la RAE <p>Lieu : né en Bretagne, et aujourd'hui essaimé dans 15 groupements régionaux (Alsace, Antilles, Aquitaine, Auvergne, Bretagne, Centre, Champagne-Ardenne, Ile de France, Limousin, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Normandie, Pays de la Loire, Picardie, Réunion)</p> <p>Date de création : 2001</p> <p>Nombre de bénéficiaires : 9000 personnes reconnues sur 50 000 personnes accueillies</p> <p>Nombre de structures : 560</p> <p>Partenaires : Education Nationale, Préférence Formation</p>
Publics cibles	<p>Travailleurs en ESAT, EA, IAE, IME souhaitant obtenir une reconnaissance de leurs compétences</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>Il est proposé aux travailleurs des établissements de s'inscrire, s'ils le souhaitent, dans une démarche de reconnaissance de compétences. Ils sont alors accompagnés par leurs monitrices et moniteurs. Selon le principe que « personne ne sait rien faire ».</p> <p>Trois modalités sont proposées, chacune étant reconnue par un jury :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jury interne (démontrer ses compétences au travail à son moniteur) • Jury externe (capacité à expliquer ses savoirs faire, apporter la preuve) • Jury externe avec stage (mettre en œuvre ses compétences) <p>Chacun à leur rythme, les candidats constituent un « dossier de preuve » qu'ils présentent à un jury, accompagnés de leur monitrice ou moniteur. Ce jury est constitué de l'organisme certificateur (agriculture, travail ou éducation nationale), de représentants de l'entreprise, de professionnels du secteur médico-social Ce jury reconnaît les compétences présentées par rapport aux attendus des référentiels métiers de droit commun rendus accessibles.</p> <p>À l'issue de la présentation, le jury propose une mise en perspective et des orientations qui engagent la personne dans une évolution professionnelle. Se greffent alors des formations, des stages, des mises à disposition, des expériences professionnelles nouvelles et des parcours professionnels.</p>

AMELIORER L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE EN MDPH ET L'ACCOMPAGNEMENT SUITE A LA DECISION D'ORIENTATION
RAPPORT FINAL – VOLUME 2 – DISPOSITIFS INNOVANTS IDENTIFIES DANS LE CADRE DE L'ETUDE

	Résultats 9000 personnes déficientes intellectuelles ont été reconnues dans leurs compétences
Financement du dispositif	Financement européen dans sa construction mais aujourd'hui cette structure est autofinancée.
Contacts	Magdeleine GRISON (Directrice) m.grison@differentetcompetent.org 02 99 04 09 67

4.2 Accompagnement par la formation et des périodes de travail

4.2.1 Parenthèse et Savoirs

Parenthèse et Savoirs (Unité d'Observation Préparation à l'Emploi)	
Présentation du dispositif	<p>L'unité d'Observation Préparation à l'Emploi de Parenthèse et Savoirs (SAS), accompagne des personnes ayant un handicap psychique ou une déficience mentale vers le milieu ordinaire, (principalement des personnes travaillant en ESAT et souhaitant/pouvant évoluer en Milieu Ordinaire de travail) via une formation sous la forme d'un contrat de professionnalisation et une certification. Cette unité travaille en partenariat avec les entreprises et principalement les ESAT pour "sourcer" les personnes.</p> <p>Structure porteuse : Parenthèse et Savoirs Lieu : Saint Germain en Laye Date de création : 07 janvier 2013 Nombre de bénéficiaires : Effectifs : 11 ETP avec les formateurs Partenaires : ESAT, entreprises (de la grande distribution notamment : Auchan, Castorama, Leclerc, Carrefour ...)</p>
Publics cibles	<p>Personnes ayant un handicap psychique ou une déficience mentale, évoluant en ESAT (pour la plupart) ou en Milieu Ordinaire qui ont une réelle motivation avec un projet de vie à l'extérieur.</p> <p>Prescripteurs : ESAT en majorité, mais aussi Cap Emploi/Handipass et Les Apprentis d'Auteuil</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>L'Unité d'Observation Préparation à l'Emploi propose un parcours adapté à chaque personne en fonction de son handicap.</p> <p>Phase de pré-recrutement :</p> <p>Parenthèses et Savoirs s'appuie sur les réseaux nationaux notamment de la grande distribution pour définir leurs besoins et mettre en place des contrats de professionnalisation. Les ESAT réalisent ensuite une présélection des candidats potentiels.</p> <p>Phase de formation</p> <p>Ces contrats de professionnalisation se déroulent sur 13 à 15 mois et permettent à terme à la personne d'obtenir un Titre Professionnel (employé commercial de niveau V) ou un Certificat de Qualification Professionnel (CQP).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temps en entreprise : en moyenne 13j à 15j/mois sur le terrain avec le tuteur (formateur) et le parrain (accompagnateur).

	<ul style="list-style-type: none"> • Temps en formation : en moyenne 4j à 6j/mois (525h de formation prévues). La personne dispose à la fois de formations collectives et d'un accompagnement individuel. • Temps en ESAT : 3h/mois pour que l'ESAT puisse apprécier l'évolution de la personne. <p>La personne est accompagnée par un tuteur en entreprise (Parenthèse et Savoirs organise des formations pour les tuteurs) qui travaille en étroite collaboration avec les formateurs et accompagnateurs de Parenthèse et Savoirs et avec les responsables d'ESAT.</p> <p>Résultats</p> <p>Par exemple, sur les sessions d'Auchan engagées en 2014 et 2015 : 71 contrats de professionnalisation dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 57 personnes issues des ESAT • 12 de Cap Emploi/Handiplace • 2 d'Apprentis d'Auteuil <p>Sur ces 58 personnes en IDF :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 22 ont terminé leur parcours de formation et 86% d'entre eux ont obtenu leur certification <ul style="list-style-type: none"> ○ Sur les personnes arrivées au bout du parcours, 10 ont signé un contrat : 7 CDI et 3 CDD (aujourd'hui 7 CDI et 1 CDD) ce qui fait une inclusion professionnelle de 8 personnes sur les 22 ayant terminé leur parcours, soit 36% • 6 personnes ont abandonné
<p>Financement du dispositif</p>	<p>Agefiph FORCO pour les parcours d'alternants sous la forme d'un contrat de professionnalisation</p> <p>UNIFAF pour les parcours de stagiaires</p>
<p>Contacts</p>	<p>Pascal BILLAUD (directeur) palice@orange.fr pascal.billaud@parentheseetsavoirs.fr 06 82 41 89 94 01 74 13 49 60</p> <p>Floriane DREVET floriane.drevet@parantheseetsavoirs.fr 06 62 25 63 08 01 74 13 49 60</p>

4.2.2 ESAT Promotionnel Le Pommeret

ESAT promotionnel (le Pommeret)	
Présentation du dispositif	<p>L'ESAT le Pommeret est un ESAT promotionnel avec 3 activités économiques support d'apprentissage et d'emploi adaptés (espaces verts, restauration, tourisme)</p> <p>Structure porteuse : ESAT le Pommeret Lieu : Rennes Date de création : 1983 Nombre de bénéficiaires : entre 80 et 100 personnes Nombre de structures : 7 structures d'apprentissage et d'emploi adapté (5 restauration, 1 espaces verts, 1 équipement touristique) Partenaires : MDPH, entreprises, Différent et Compétent, Education Nationale, ministère agriculture...</p>
Publics cibles	<p>Handicap mental léger et handicap psychique stabilisé</p> <p>Prescripteurs : MDPH</p> <p>Conditions d'accès : Orientation ESAT promotionnel par la MDPH, autonomie de déplacement, projet professionnel en milieu ordinaire dans l'un des métiers préparé par l'ESAT, absence de contre-indications à l'exercice d'un de ces métiers</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>Objectif du dispositif : Par un parcours de 3 années maximum, permettre autant que faire se peut l'intégration en milieu ordinaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 mois de période d'essai et construction du projet • 18 mois d'apprentissage en situation de travail, de formations techniques et de reconnaissance de compétences • 12 mois de recherche d'emploi avec des stages, des mises à disposition individuelles en entreprise avant la conclusion d'un contrat de travail • 24 mois Suivi en emploi <p>Résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • 80 à 100 personnes en contrat d'aide et de soutien en permanence • 15 à 25 entrées et sorties chaque année dans le dispositif • Minimum 100 actions de formation et/ou de reconnaissance des compétences par année • 5 à 10 contrats à durée indéterminée (ou CDD de plus d'un an) chaque année • 5 à 10 réorientations en milieu protégé par an (ESAT) • 0 à 5 réorientations (démissions, interruptions, réorientations vers des services médico sociaux ou sanitaires).
Financement du dispositif	<p>Financement : ARS pour 87 places en ESAT</p>
Contacts	<p>Gérard BREILLOT Gb.direction@lepommeret.r 06 19 42 26 92</p>

5. ESAT à temps partiel

Dans certains territoires, les places à temps partiel en ESAT sont rares et généralement réservées aux personnes vieillissantes déjà présentes dans l'établissement.

Les MDPH se trouvent donc assez dépourvues lorsqu'il s'agit de prononcer une orientation vers un ESAT pour une personne qui demande à intégrer un ESAT à temps partiel, celle-ci n'étant pas en mesure de travailler à temps plein (fatigabilité, contraintes de santé, contraintes sociales ..).

Des solutions existent cependant sur certains territoires.

Ces solutions peuvent permettre d'accompagner les personnes vers un travail à temps partiel en ESAT ou de maintenir des personnes qui travaillent déjà en ESAT. C'est le cas par exemple dans le Val-d'Oise où le Service Intermédiaire d'Accès et de Maintien de l'Aide par le Travail (SIAMAT) accompagne à la fois des jeunes qui ne peuvent pas travailler à temps plein et des travailleurs d'ESAT souhaitant un temps de travail modulé. A noter que certains dispositifs tels que la Section d'Adaptation Spécialisée (SAS) mise en place dans les Yvelines visent également une insertion à plein temps des personnes dans le milieu protégé.

Ces solutions peuvent également avoir pour objectif de prendre en charge la personne en dehors du temps qu'elle passe en ESAT. C'est le cas par exemple pour la section temps libéré mise en place par l'ESAT YMCA Coulomiers (Haute Garonne) qui met à disposition des personnes évoluant à temps partiel en ESAT une équipe sociale et éducative (ergothérapeutes, infirmières, animateurs, éducateurs sportifs, etc...).

Réponse apportée	Description	Exemples
Temps partiel en ESAT pour favoriser le maintien et/ou l'accès progressif au temps plein	Dispositifs accueillant à la fois des personnes ne pouvant plus travailler à temps plein en ESAT ou n'étant pas encore aptes à le faire	<ul style="list-style-type: none"> • Service Intermédiaire d'Accès et de Maintien de l'Aide par le Travail – SIAMAT (95) • SAS (Section d'Adaptation Spécialisée) – Les Courlis (78)
Dispositifs permettant d'accompagner les personnes en dehors du temps passé en ESAT	Section d'ESAT spécifiquement dédiée aux personnes relevant d'un ESAT à temps partiel (notifié)	<ul style="list-style-type: none"> • Section de temps libéré (YMCA COLOMIERS)

Au-delà des fiches présentées ci-après, un guide d'initiative a été publié en mai 2015 dans le cadre du plan d'adaptation national du secteur adapté-protégé associant la DGCS, la DGEFP et l'ANAP, lancé à la suite du CIH de septembre 2013.

Ce guide présente notamment des solutions concernant l'aménagement de temps partiels et séquentiels en ESAT en Aquitaine, Haute-Normandie et Nord-Pas de Calais.

Il est accessible sur demande auprès de la Direction Générale de la Cohésion Sociale : Sylvie.SICART@social.gouv.fr

5.1 Temps partiel favorisant le maintien ou l'intégration progressive en ESAT

5.1.1 Service Intermédiaire d'Accès et de Maintien de l'Aide par le Travail (SIAMAT)

SIAMAT (Service Intermédiaire d'Accès et de Maintien de l'Aide par le Travail)	
Présentation du dispositif	<p>Dispositif d'accompagnement pour un maintien en temps partiel ou une intégration progressive au sein des ateliers.</p> <p>Objectif : Maintenir ou acquérir des compétences professionnelles techniques et sociales en lien avec un lieu de travail</p> <p>Structure porteuse : Lieu : 95 (Val d'Oise) Nombre de bénéficiaires : 30 Effectifs RH : 4,5 ETP</p>
Publics cibles	Jeunes sortant d'IME, adultes venant d'ESAT, personnes vieillissantes
Mise en œuvre et résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Travail en atelier au minimum à 80% et jusqu'à 20% maximum avec les autres travailleurs de l'ESAT • Actions collectives de productions artisanales, culturelles, d'activités à forte utilité sociale pour la collectivité. • Accompagnements individualisés : apprentissages techniques, accompagnement à la santé, apprentissages sociaux etc... <p>2 groupes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jeunes sortant d'IME ou des adultes venant d'autres structures qui n'ont jamais ou ne peuvent pas travailler à temps plein • Groupe de maintien en ESAT destiné à des adultes travaillant en ESAT qui peinent à effectuer un temps plein et souhaitent un temps de travail modulé. <p>Résultats 5 personnes insérées à temps plein en ESAT</p>
Financement du dispositif	Conseil Départemental
Contacts	Ludivine BIORET Chef de service l.bioret@cat-avenir.com 01 30 28 74 80 (secrétariat)

5.1.2 Section d'adaptation spécialisée – exemple : ESAT Les Courlis

SAS (Section d'Adaptation Spécialisée)	
Présentation du dispositif	<p>Centre intégré au sein de l'ESAT les Courlis (également existant au sein d'autres ESAT sur le département) qui assure un relais auprès des personnes pour leur permettre d'évoluer vers une entrée à temps plein en ESAT ou en foyer de vie.</p> <p>Objectifs : Permettre à la personne d'intégrer à temps plein l'ESAT ou accéder à une structure mieux adaptée</p> <p>Structure porteuse : ESAT Les Courlis Lieu : 78 (dont Chatou) Nombre de bénéficiaires : 12 ETP, 24 mi-temps Nombre de structures : 7 Partenaires : IME, Cap Emploi, IPC, CMP, Hôpital psychiatrique</p>
Publics cibles	<ul style="list-style-type: none"> • Les adultes accédant au monde du travail (jeunes venant d'Impro), qui ont des difficultés temporaires d'intégration à l'ESAT • Les travailleurs d'ESAT, qui ont besoin temporairement d'un autre type de prise en charge • Les travailleurs d'ESAT pour lesquels une réorientation semble nécessaire (personnes handicapées vieillissantes, ou relevant de structure de type occupationnel) <p>Conditions d'accès : Après différents stages (découverte, évaluation et admission) qui permettent de faire des évaluations et de s'assurer qu'un passage à la SAS peut permettre une évolution vers un temps plein ESAT au bout des deux ans.</p> <p>Prescripteurs : MDPH sur notification d'orientation</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>2 sections :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 personnes à mi-temps sur l'atelier apprentissage : jeunes sortant d'IME qui ne sont pas prêts pour travailler et intégrer l'ESAT à temps plein. • 12 personnes à mi-temps sur l'atelier passerelle : public plutôt vieillissant qui se destine à intégrer un foyer de vie ou un Centre d'Activité de Jour. On est ici plus sur de l'occupationnel et du loisir via les activités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ○ Artistiques (art plastique, modelage, musique, expression scénique, danse contemporaine), ○ Sportives (expression corporelle, sport, jeux collectifs, piscine) ○ Ayant trait au quotidien (cuisine, jardinage, bibliothèque) ○ De socialisation (visite de musée, d'expositions, d'établissements) ○ En lien avec le travail en ESAT <p>Rythme de la formation : temps partiel</p> <p>Résultats : Régulièrement chaque année des travailleurs intègrent à temps plein les ateliers (6 personnes en deux ans)</p>
Financement du dispositif	Conseil Général
Contacts	<p>M. HADDA Benaouda ben.hadda@avenirapei.org 01 30 53 59 59 (SAS Les Courlis)</p>

5.2 Section d'ESAT à temps partiel

5.2.1 Section de temps libéré (exemple du YMCA Colomiers)

Section de temps libéré (YMCA COLOMIERS)	
Présentation du dispositif	<p>Section d'ESAT à temps partiel portée par YMCA, dédiée spécifiquement aux personnes relevant d'un ESAT à temps partiel</p> <p>Structure porteuse : YMCA Colomiers Lieu : Colomiers Date de création : 2005 Nombre de bénéficiaires : 30 (15 matin – 15 après-midi) Nombre de structures : 1 Partenaires : 31 partenaires : ESAT et structures du territoire</p>
Publics cibles	<p>Personnes relevant d'un ESAT à mi-temps</p> <p>Conditions d'accès : Orientation MDPH : ESAT à mi-temps (temps de travail faisant l'objet d'une rémunération) et ATL à mi-temps (activités ne donnant pas lieu à rémunération)</p> <p>Prescripteurs : MDPH (orientation ESAT- type d'accueil : section temps libéré)</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>Lors de leurs temps non travaillés, les bénéficiaires sont suivis par une équipe sociale et éducative (ergothérapeutes, infirmières, animateurs, éducateurs sportifs, etc...).</p> <p>Rythme de la formation : temps partiel</p>
Financement du dispositif	Conseil départemental
Contacts	<p>Brigitte OLIVE Directrice Brigitte.olive@ymca-colomiers.asso.fr 06 29 12 32 82</p>

6. Accompagnement vers l'emploi en milieu Ordinaire

Dans certaines situations, la MDPH va prononcer une orientation vers le milieu ordinaire tout en ayant peu d'espoir quant à la capacité réelle de la personne, compte tenu de sa situation, de trouver un emploi.

Il existe pourtant une grande variété de dispositifs répondant à des situations particulières. Ces situations peuvent être liées :

- **A un éloignement de l'emploi** : besoin de redynamiser la personne et de s'appuyer sur ses compétences pour faciliter sa reconversion
- **Au projet de la personne** : personne souhaitant accéder à l'apprentissage, jeunes relevant du milieu protégé et souhaitant travailler en milieu ordinaire
- **A l'âge de la personne** : seniors en reconversion devant être accompagnés dans leurs démarches
- **A un handicap particulier** : troubles psychiques, autisme Asperger ...

Une grande variété de solutions existent mais elles sont inégalement réparties sur le territoire national. Les nombreux exemples qui nous ont été remontés lors du travail de terrain sont présentés dans le présent rapport. Leur richesse illustre bien la nécessité d'évaluer, de faire connaître et de diffuser ces pistes de solutions.

Réponse apportée	Description	Exemples
Dynamisation vers l'emploi	Formations d'orientation, de remise à niveau, de dynamisation permettant à la personne de construire la suite de son parcours	<ul style="list-style-type: none"> • Parcours d'Orientation et d'Insertion (31) • Plateforme d'accès à la qualification (Bourgogne)
Préparation à l'insertion à destination des jeunes	Formation permettant à un jeune de se mobiliser vers le monde du travail, d'élaborer son projet professionnel, de rechercher des solutions (en milieu ordinaire et à défaut en milieu protégé)	<ul style="list-style-type: none"> • Dispositif d'Education Professionnelle (95) • Vivre parmi les autres (95) • Pass Emploi Jeunes (75)
Accompagnement vers l'apprentissage	Accompagnement des personnes en situation de handicap vers et dans l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Dirpha (67) • PAVA (Bourgogne – Franche-Comté)
Accompagnement de seniors	Dynamisation et accompagnement d'un groupe de seniors vers l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Club Séniors (21,71)
Accompagnement de personnes ayant des troubles cognitifs	Bilan et préconisation pour les personnes souffrant de troubles dys.	<ul style="list-style-type: none"> • Access Dys (56) • PEX HAND CO (Pays de la Loire)
Accompagnement de personnes ayant des troubles psychiques	Bilan et accompagnement vers et dans l'emploi de personnes souffrant de troubles psychiques	<ul style="list-style-type: none"> • Fil Rouge (35) • SIMOT (67)
Accompagnement de personnes autistes asperger	Accompagnement vers et dans l'emploi de personnes autistes asperger	<ul style="list-style-type: none"> • Talent d'AS (78)

6.1 Dynamisation vers l'emploi

6.1.1 Parcours d'orientation et d'insertion (POI)

POI (Parcours d'Orientation et d'Insertion)			
Présentation du dispositif	<p>Il s'agit de formations d'orientation, de remise à niveau, de dynamisation etc... qui permettent à la personne de définir ou de valider son projet et de construire la suite de son parcours.</p> <p>Objectifs du dispositif</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier, développer et valoriser ses aptitudes, compétences et potentialités, • Acquérir des comportements et attitudes adaptés à la vie sociale et à la situation d'emploi, • Développer ses capacités de prise de décision et d'implication dans l'action, • Développer la confiance en soi, • Prendre connaissance de l'environnement socio-économique et de ses exigences, • Découvrir les filières et les métiers porteurs d'emploi, • Se positionner dans le contexte professionnel d'une équipe ou d'un service, • Elaborer un projet professionnel et un plan d'action réaliste qui pourra conduire à une entrée en qualification ou en recherche d'emploi, • Saisir des opportunités d'emploi. 		
Publics cibles	<p>Demandeurs d'emploi de catégorie 1, 2, ou 3</p> <p>Prescripteurs : Pôle Emploi, Missions Locales, antennes formation, acteurs sociaux, centres de formation, etc...</p> <p>Conditions d'accès : Sans condition d'âge, inscrit à Pôle emploi depuis plus d'un an, et orienté par l'un des prescripteurs ci-dessus.</p>		
Financement du dispositif	Programme Régional de Formation pour l'emploi (PRFP)		
Contacts	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;">Bernard LAYANI (ORP) Responsable Formation 05 61 15 92 63</td> <td style="width: 50%; border: none;">Mélanie URNICA (Agene3i) Responsable formation 05 61 62 34 79</td> </tr> </table>	Bernard LAYANI (ORP) Responsable Formation 05 61 15 92 63	Mélanie URNICA (Agene3i) Responsable formation 05 61 62 34 79
Bernard LAYANI (ORP) Responsable Formation 05 61 15 92 63	Mélanie URNICA (Agene3i) Responsable formation 05 61 62 34 79		

6.1.2 Plateforme d'accès à la qualification

Plateforme d'accès à la qualification (PAQ)	
Présentation du dispositif	<p>Plateforme permettant à la personne de travailler son projet professionnel et d'obtenir une première qualification ou de se reconverter. Elle propose des parcours d'accompagnement jusqu'à la qualification professionnelle, en limitant les ruptures entre les différentes étapes, et sécurisés par un diagnostic renforcé des besoins du bénéficiaire et des mesures d'accompagnement tout au long du parcours.</p> <p>Lieu : Bourgogne Date de création : 2010 Nombre de bénéficiaires : 125 personnes par an Nombre de structures : 24 Partenaires : En Saône-et-Loire : <i>AEFTI-EF 71 et IFPA</i></p>
Publics cibles	<ul style="list-style-type: none"> • Demandeurs d'emploi sans qualification ou avec une qualification obsolète • Toute personne sans activité professionnelle et faisant l'objet soit d'un suivi en mission locale, soit d'une inscription comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi ou à CAP Emploi, et pour qui l'insertion professionnelle est prioritaire. <p>Prescripteurs : Pôle Emploi, Cap Emploi, Missions Locales</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>Modalités de l'accompagnement des personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} parcours de 3 à 6 mois : définir et valider le projet professionnel de la personne, élaborer et valider son projet de formation, travailler sur les prérequis indispensables à l'entretien en formation. • Suivi d'une formation qualifiante et/ou diplômante de 3 à 12 mois.
Financement du dispositif	Conseil Régional de Bourgogne et FSE
Contacts	<p>Guy CHANTECLAIR (Conseiller Formation Continue) Guy.chanteclair@ac-dijon.fr 03 85 38 94 68</p>

6.1.3 Réadaptation professionnelle (Patis Fraux)

Patis Fraux (Unité d'Observation Préparation à l'Emploi)	
Présentation du dispositif	<p>Centre constitué de plusieurs unités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Unité de Réadaptation Fonctionnelle en Milieu Professionnel (URFMP) accueille des personnes en arrêt de travail suite à un accident ou une maladie • L'Unité d'Observation Préparation à l'emploi (OP) qui accueille des travailleurs handicapés (déficience physique) demandeurs d'emploi après décision de la CDAPH • Un Foyer d'hébergement pour Adultes Handicapés (FAH) • Un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale « Les Maisonnettes » • Un Service de soins et d'hébergement temporaire <p>Structure porteuse : Association pour la réadaptation Professionnelle Lieu : Rennes Date de création : 1982 Nombre de bénéficiaires : 40 places dans l'unité OP Nombre de structures : 1 Effectif RH : 12.5 ETP Partenaires : MDPH – CAP EMPLOI</p>
Publics cibles	<ul style="list-style-type: none"> • Personnes en situation de demandeurs d'emploi • Reconnues travailleurs handicapés (déficience physique) • Adressées par notification de la CDAPH <p>Prescripteurs : CDAPH</p> <p>Conditions d'accès : notification de la CDAPH.</p> <p>A la réception, par le centre, de la notification de la CDAPH de l'orientation vers l'Observation Préparation à l'emploi, la personne est conviée à une information collective.</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>Durée du séjour : 16 semaines en moyenne (entrées et sorties permanentes)</p> <p>L'accompagnement en Observation Préparation à l'emploi se déroule en 3 grands temps :</p> <p>Accueil</p> <p>Elaboration de projet professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réentraînement à l'effort physique • Evaluation des aptitudes physiques • Réaccoutumance à un environnement professionnel et à un rythme de travail • Construction de projet(s) professionnel(s)

	<p>Préparation à l'insertion professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réentraînement au travail : <ul style="list-style-type: none"> ○ Mise en situation en atelier professionnel • Stage en entreprise : <ul style="list-style-type: none"> ○ Valider le choix professionnel ○ Appréhender le travail en situation réelle. <hr/> <p>1 Période d'accueil et d'observation Se mettre en dynamique par la réalisation d'activités professionnelles. Faire le point de sa situation (physique, scolaire, antécédents professionnels...)</p> <p>2 Période de construction de projet • S'approprier les composantes propres aux situations de travail • S'évaluer au regard de ces situations</p> <p>3 Période de validation en entreprise Confirmer et valider son choix dans la réalité des situations professionnelles</p> <p>Bilan à la CDAPH et décision d'orientation</p> <p>Mise en place du projet avec les partenaires</p>
<p>Financement et budget</p>	<p>Financeurs : ARS</p>
<p>Contacts</p>	<p>A. ROUX direction@patisfraux.fr Standard : 02 99 04 83 83</p>

6.2 Préparation de l'insertion à destination des jeunes

6.2.1 Dispositif d'Education Professionnelle (DEP)

Dispositif d'Education Professionnelle (DEP)	
Présentation du dispositif	<p>Dispositifs pour les jeunes de 16 à 25 ans travailleurs handicapés proposant une préparation à l'insertion qui s'appuie sur : une démarche éducative et formative, une organisation en modules, des ateliers, un accompagnement global structuré, personnalisé, et contractualisé et une collaboration avec les familles.</p> <p>Lieu : Cergy Nombre de structures : 1</p>
Publics cibles	<p>Jeunes de 16 à 25 ans, travailleurs handicapés reconnus par la MDPH comme tels, primo demandeurs d'emploi, ou sortant du système scolaire, ou sortant d'institutions spécialisées (ou de soins), et originaires du Val d'Oise et des départements limitrophes.</p> <p>Prescripteurs : Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>Durée de la formation : 12 mois (éventuellement renouvelée une fois) Effectifs : groupes de 24 personnes en permanence Organisation de stages en entreprise : un stage découverte de deux semaines, et un stage d'approfondissement de 4 semaines</p> <p>La formation au DEP s'organise en trois temps distincts :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'EDUCATION PROFESSIONNELLE : Se mobiliser vers le monde du travail en prenant des repères (ponctualité, assiduité, autonomie, travail en équipe, productivité...) et en faisant des découvertes (entreprise, hygiène et sécurité au travail, contrats de travail...). • L'ELABORATION DU PROJET PROFESSIONNEL : Définir un projet professionnel réaliste et cohérent visant le milieu ordinaire, sans exclure les autres solutions comme le milieu protégé. Ceci est fait en tenant compte des différentes possibilités et paramètres personnels (niveau de connaissances, compétences acquises, santé, centres d'intérêt...) et de la réalité du marché du travail. • LA RECHERCHE DE SOLUTIONS : Se dynamiser quant à ce projet et élaborer un plan d'action pour l'insertion.
Contacts	<p>Mme WATERSON hwatson@bellealliance.fr 01 39 34 30 12 (ligne directe)</p>

6.2.2 Vivre parmi les autres (VPA) – déficience intellectuelle

VPA (Vivre Parmi les Autres)	
Présentation du dispositif	<p>L'association Vivre Parmi les Autres aide de jeunes adultes souffrant d'une déficience intellectuelle légère à s'insérer professionnellement, par la recherche d'un travail en milieu ordinaire notamment.</p> <p>Objectifs du dispositif</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser et familiariser au monde du travail en milieu ordinaire • Acquérir de l'autonomie dans la vie quotidienne • Affiner et consolider les motivations professionnelles • Encourager l'effort dans l'organisation du travail • Valoriser l'apprentissage et les compétences <p>Structure porteuse : Association Vivre Parmi les Autres Lieu : Cergy Date de création : 1988 Nombre de structures : 1 Partenaires : La Protection Maternelle et Infantile, Le département du Val d'Oise, la CAF, les Centres Médico-psychologiques, Pôle Emploi, CPAM, Centres Hospitaliers, Missions Locales, Centres de Formation</p>
Publics cibles	<p>Jeunes adultes, handicapés mentaux légers, âgés de 18 à 25 ans, motivés à s'insérer en milieu ordinaire de travail</p> <p>Prescripteurs : CDAPH (Commission des Droits à l'Autonomie des Personnes Handicapées), Impro/Erea/IME, ASE, Missions Locales etc...</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>Effectifs : Groupe de 24 jeunes adultes Durée : Prise en charge de 2 ans</p> <p>Un ensemble d'ateliers éducatifs sont proposés aux jeunes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des acquis (écriture, lecture, calcul, économie sociale et familiale), • Affirmation de l'autonomie (insertion dans la vie civique, démarches personnelles, connaissance de l'environnement, organisation des loisirs), • Préparation professionnelle (visites et stages en entreprises, chantiers encadrés, choix d'orientation, rencontres d'employeurs, signature d'un contrat de travail en collaboration avec Pôle emploi) • Consolidation de l'emploi (accompagnement en entreprise) <p>Résultats : 2/3 des jeunes accèdent à l'emploi</p>
Financement du dispositif	Conseil départemental du Val d'Oise
Contacts	<p>Mr PASTOR, Directeur Christophe.pastor@hevea-asso.fr 01 0 32 57 40 (standard)</p>

6.2.3 PASS' Jeune emploi

PASS' jeune emploi	
Présentation du dispositif	<p>PASS' JEUNE EMPLOI est un dispositif financé par l'AGEFIPH dont l'objectif est de permettre une insertion professionnelle réussie à des jeunes en situation de handicap.</p> <p>Missions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accompagner le jeune dans la découverte de son potentiel, • Transformer et valoriser son handicap par des actions positives, • Former à l'acquisition d'un savoir-être et d'un savoir-faire au travers d'une insertion sociale et professionnelle, • Découvrir un métier lors de stages en entreprises afin de valider son projet, • Concrétiser l'insertion par la signature d'un contrat de travail (CDI, CDD) ou l'accès à une formation en alternance, • Assurer un service d'accompagnement auprès du jeune salarié et de l'entreprise. <p>Structure porteuse : Association VIVRE Lieu : Paris</p>
Publics cibles	<p>Les jeunes de 16 à 30 ans domiciliés en Île-de-France, présentant un handicap (déficience intellectuelle légère et/ou difficultés d'apprentissage) avec le projet de travailler en milieu ordinaire.</p> <p>Prescripteurs : Cap Emploi, Missions Locales, Pôle Emploi, Etablissements d'éducation spécialisée (IME, IMPRO, UPI, SEGPA...) Conditions : notification MDPH ou en cours</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p><u>SAS de Positionnement :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse de la demande : Plusieurs entretiens individuels avec le jeune, sa famille et les partenaires afin de déterminer l'environnement et les attentes du jeune et des personnes qui l'entourent. • Evaluation des capacités dans le cadre du projet professionnel. Evaluer les acquis scolaires et le degré d'autonomie sociale. Evaluer les dispositions personnelles du jeune à intégrer un emploi. Le bilan se fait sur 3 semaines. <p><u>Elaboration et validation du projet professionnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Déterminer un projet réaliste et réalisable en milieu ordinaire de travail • Parcours de 22 semaines à raison de quatre jours par semaine, des ateliers collectifs en alternance avec des stages en entreprise et des rendez-vous individuels. <p><u>Appui à l'intégration en entreprise</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Suivi en entreprise pour les jeunes ayant signé un contrat de travail. • Ateliers de recherche d'emploi pour les jeunes ayant validé leur projet de travailler en milieu ordinaire. • Accompagnement de 12 mois au plus
Contacts	<p>Olivier MARTIN (Directeur) o.martin.vivre@gmail.com 01 45 70 70 10</p>

6.3 Accompagnement vers et dans l'apprentissage

6.3.1 Dispositif d'Intégration Régional des Personnes Handicapées vers l'Alternance

Dispositif d'Intégration Régional des Personnes Handicapées vers l'Alternance (DIRPHA)	
Présentation du dispositif	<p>Dispositif d'Intégration Régional des Personnes Handicapées vers l'Alternance.</p> <p>Objectifs : Favoriser l'accès à l'apprentissage du public handicapé</p> <p>Structure porteuse : Centre de Formation ETAPES de l'ADAPEI du Bas-Rhin</p> <p>Lieu : Alsace</p> <p>Date de création : 1995</p> <p>Nombre de bénéficiaires : 772 stagiaires suivis en 2015 + 699 travailleurs d'ESAT</p> <p>Partenaires : les prescripteurs, les MDPH, le CRM, l'Université Populaire, etc</p>
Publics cibles	<p>Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des Travailleurs Handicapés, ou en voie de le devenir (avec accusé de réception de la demande de titre de bénéficiaire) ayant un projet de formation par l'apprentissage, ou en formation par la voie de l'apprentissage.</p> <p>Prescripteurs : Organismes de droit commun : Missions Locales, Pôle Emploi, Education Nationale, Education spécialisée, CFA, DIMA, DAVA etc...</p> <p>Sauf pour la prestation 4 : uniquement Cap Emploi</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>4 prestations</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développement et animation de réseau. Travail en partenariat avec les opérateurs de l'insertion professionnelle et les acteurs en lien avec les entreprises. Durée variable. • Diagnostic Validation de l'existence d'un projet d'apprentissage cohérent au vu du handicap de la personne. Durée : 3 heures maxi/ bénéficiaire. • Ingénierie du parcours professionnel via l'apprentissage : Identification des modalités d'accompagnement à mettre en place au regard du handicap de la personne. Durée : 13 heures maxi/ bénéficiaire. • Suivi de la réalisation des préconisations pendant le contrat d'apprentissage. Suivi du parcours de formation (coordination des partenaires concernés). <p>Bilan ou ajustement des modalités d'accompagnement : Durée : 17 à 20 heures maxi/ bénéficiaire.</p> <p>Résultats Actuellement 213 apprentis accompagnés.</p>
Financement du dispositif	AGEFIPH et Conseil Régional
Contacts	<p>dirpha.adapei@adapei67.asso.fr</p> <p>03.88.77.54.00</p>

6.3.2 Prestation d'accompagnement vers l'apprentissage (PAVA)

PAVA	
Présentation du dispositif	<p>Dispositif d'accompagnement à l'apprentissage</p> <p>Objectifs : développer l'accès et l'accompagnement des jeunes en situation de handicap vers l'offre de formation en apprentissage.</p> <p>Structure porteuse : Chambre des Métiers et de l'Artisanat de la Région Bourgogne</p> <p>Lieu : Bourgogne</p> <p>Partenaires : CFA, Education Nationale, Missions Locales, CAP EMPLOI, MDPH, CCI, éducateurs etc...</p>
Publics cibles	<p>Jeunes de 16 à 30 ans (ou 15 ans si sortie de 3ème), candidats à l'apprentissage et ayant besoin d'être accompagnés dans la validation de leur projet professionnel.</p> <p>Procédure d'accès : Une fiche de liaison permet aux prescripteurs d'adresser les jeunes à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat.</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>Un référent unique réalise le suivi du bénéficiaire pendant son parcours d'accompagnement (1 référent par département).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accueil du jeune, repérage de ses besoins et attentes et présentation du dispositif. • Identification et validation du projet professionnel et de formation du jeune par la voie de l'apprentissage au regard de son niveau de formation, de son parcours, de son handicap, de la réalité du marché de l'emploi, de sa mobilité,... • Etablissement d'un plan d'actions visant l'accès à un contrat d'apprentissage, ou une réorientation vers un dispositif plus adapté. <p>Si le projet apprentissage est validé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identification des aménagements nécessaires au bon déroulement de la formation. • Aide à la recherche d'une entreprise d'accueil en apprentissage. • Aide à la constitution du dossier de demande de RQTH. • Suivi et accompagnement après la signature du contrat d'apprentissage, en lien avec le CFA. <p>Résultats : En septembre 2015, 33 personnes sont entrées dans le dispositif d'accompagnement et 15 ont signé un contrat d'apprentissage. L'action se poursuit en 2016, avec des ambitions plus élevées en termes de personnes accompagnées.</p>
Financement du dispositif	AGEFIPH
Contacts	<p>Anne BONNE (Responsable pôle Formation Initiale Emploi 21 et 71 abonne@artisanat-bourgogne.fr 03 80 63 13 53</p>

6.4 Dispositifs à destination des séniors

6.4.1 Club séniors

Club Séniors	
Présentation du dispositif	<p>Dispositif de dynamisation des recherches d'emploi, en groupe, pour un public de seniors faisant face à une triple discrimination d'embauche (âge, situation de handicap, chômage de longue durée).</p> <p>Structure porteuse : GB Carrière Lieu : Bourgogne Date de création : 2014 Nombre de bénéficiaires : deux sessions de 12 participants par an Nombre de structures : 1</p>
Publics cibles	<p>Personnes de plus de 50 ans en situation de handicap et en recherche d'emploi depuis plus d'un an.</p> <p>Prescripteurs : Cap Emploi et Pôle Emploi Procédure d'accès : Prescription des candidats éligibles à l'action par Cap emploi et Pole emploi</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>Action intensive de dynamisation de recherche d'emploi, en groupe, sur 4 mois, de mi-septembre à mi-janvier. Groupe de 12 participants, seniors (+ de 50 ans) en situation de handicap.</p> <p>L'action est constituée d'ateliers collectifs de 3h, une à deux fois par semaine, et d'un suivi individuel en parallèle, axés sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'entraînement en situation aux techniques de recherche d'emploi (présentation, entretien, CV, prospection directe) ; • la collecte de poste ciblés (mailing et e-mailing, collecte par téléphone) ; • des contacts extérieurs encouragés, en groupe (visite d'entreprises, salons professionnels, job dating, témoignages et tutorats de professionnels, prospection des agences de travail temporaire etc) ; • le suivi individuel permettant le soutien, le suivi et l'amélioration de la campagne de recherche d'emploi.
Financement du dispositif	Dirrecte / Agefiph
Contacts	<p>Anna GUENOT (Chef de projet) Anne.guenot@right.com 03 80 71 08 20 06 75 37 46 99</p>

6.5 Dispositifs à destination des personnes ayant des troubles « dys »

6.5.1 Access'DYS

Access'DYS	
Présentation du dispositif	<p>Access'DYS est un dispositif expérimental régional dont l'objectif est d'apporter un appui aux professionnels des Services Publics de l'Emploi accompagnant des personnes avec trouble(s) dys dans l'analyse personnalisée de leurs besoins afin de favoriser leur insertion professionnelle.</p> <p>Structure porteuse : L'ADAPT Bretagne Lieu : Bretagne Date de création : Janvier 2016 Nombre de bénéficiaires : 50 Partenaires : La Direccte Bretagne</p>
Publics cibles	<p>Toute personne présentant des troubles dys, inscrite auprès d'un des Services Publics de l'Emploi dans une démarche active de recherche d'emploi, avec une RQTH ou non.</p> <p>Prescripteurs : Missions Locales, Cap Emploi et Pôle Emploi.</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>Le professionnel d'un des Services Publics de l'Emploi adresse une fiche de prescription au Service Développement de L'ADAPT. Une fois la prescription validée, un professionnel de L'ADAPT est désigné référent et fixe un premier entretien avec le bénéficiaire dans les 15 jours. Cet appui permet :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'évaluer la situation globale de la personne : répercussions de la pathologie, besoins en compensation, détermination de l'autonomie • d'identifier les potentialités : les atouts, les compétences, remobilisation dans son parcours <p>En fin de prestation, une synthèse finale avec préconisations est réalisée en présence du bénéficiaire et du prescripteur. L'accompagnement représente une durée de 8 à 12h sur 3 mois et se réalise au sein des locaux du prescripteur.</p> <p>Résultats</p> <p>Le dispositif est dans sa phase expérimentale. Les bénéfices attendus pour la personne sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • se situer par rapport à son projet d'insertion professionnelle et appréhender la suite de son parcours ; • avoir une vision objective de ses potentialités, de ses atouts et de ses limites et des implications de son handicap.

	<p>Quant au prescripteur, ce dispositif lui permet :</p> <ul style="list-style-type: none">• de disposer d'éléments de contexte situationnel de la personne accompagnée ;• d'obtenir des informations sur les répercussions de la pathologie dans un cadre professionnel ;• d'avoir des conseils pratiques pour la suite du parcours lui permettant d'orienter et de cadrer son accompagnement.
Financement du dispositif	Financement : Direccte Bretagne dans le cadre du PRITH
Contacts	Service Développement de L'ADAPT Bretagne – Pays de La Loire developpement.bretagne@ladapt.fr 02 23 27 23 23

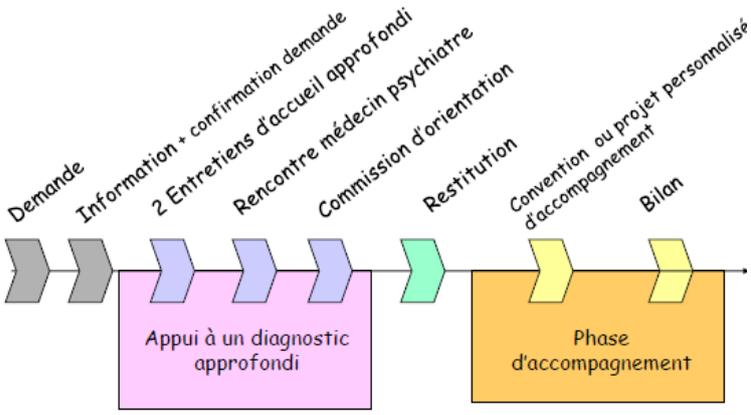
6.5.2 PEX HAND CO

PEX HAND CO	
Présentation du dispositif	<p>Dispositif qui permet aux personnes handicapées avec troubles cognitifs d'accéder à une prestation adaptée à leurs difficultés, qui les accompagne concrètement dans une démarche d'orientation et d'insertion professionnelle.</p> <p>Lieu : Loire-Atlantique, Sarthe, Maine-et-Loire Date de création : septembre 2014 Nombre de bénéficiaires : 140 personnes sur deux ans Nombre de structures : 1</p>
Publics cibles	<p>Jeunes de plus de 16 ans orientés vers le milieu ordinaire de travail ; qui ont des difficultés d'insertion professionnelle en lien avec leurs troubles cognitifs.</p> <p>Prescripteurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les conseillers Cap Emploi, - Les Coordonnateur dispositif Apprentis TH, - Les conseillers maintien des SAMETH, - Le référent emploi/formation des MDPH. <p>Les prescriptions se feront via une fiche de liaison.</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>Prestations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • AEC (Appui à l'Evaluation des Capacités) dans le cadre du projet professionnel ou du projet de formation (15h sur 3 mois) • EVP (Elaboration ou Validation du Projet professionnel) 25h sur 4 mois • IS (Intégration et Suivi) dans l'emploi et/ou dans la formation (15h sur 3 mois)
Financement du dispositif	Agefiph
Contacts	<p>Fabienne CAHOREAU (l'ADAPT) Cahoreau.fabienne@ladapt.net 02 43 51 20 40</p>

6.6 Dispositifs à destination des personnes ayant des troubles psychiques

6.6.1 Fil Rouge

Fil Rouge	
Présentation du dispositif	<p>Fil Rouge propose un accompagnement adapté pour l'inclusion socioprofessionnelle et le maintien en emploi des personnes présentant des troubles psychiques. Il a pour objectif de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire le point sur ce que la personne veut faire et peut faire • Comprendre ce qui l'empêche de trouver ou de conserver un emploi • Identifier et exprimer ses besoins, motivations, difficultés, souhaits et points d'appui • Construire et consolider son parcours d'insertion • Assurer le lien entre les professionnels concernés <p>Structure porteuse : GCSMS Fil Rouge Lieu : Ille et Vilaine Date de création : 2008 Nombre de bénéficiaires : 400 personnes par an Nombre de structures : 1 Partenaires : Apase, CHGR/ADIPH 35/Maffrais, services, AST 35, ATI, union des entreprises 35, L'adapt, mission locale 35</p>
Publics cibles	<p>Personnes de plus de 18 ans en difficulté dans leur insertion professionnelle, qui expriment la volonté de construire ou de consolider un parcours d'inclusion professionnelle, et présentant des difficultés spécifiques en lien avec des troubles psychiques telles que l'isolement, des fragilités liées à l'état de santé (anxiété, capacité à agir, mal être, faible estime de soi...), une variabilité de l'humeur, de l'activité, ruptures dans le parcours de vie, des difficultés d'adaptation à l'environnement et au changement...</p> <p>Prescripteurs : Un référent de parcours (médecin, professionnel de l'insertion, assistante sociale, infirmier, employeur etc...) adresse à Fil Rouge une fiche de liaison (le formulaire est disponible sur simple demande).</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>Le bénéficiaire est invité à une première rencontre de présentation de Fil Rouge, de son fonctionnement et de ses possibilités d'accompagnement. Cette rencontre permet à la personne de décider si elle souhaite s'engager avec Fil Rouge.</p> <p>Le cas échéant, une première phase d'analyse et de bilan est mise en œuvre. Elle comprend trois rencontres (dont une avec l'un des médecins psychiatres référents de Fil Rouge). L'objectif est d'aider la personne à identifier ses besoins (sur les sphères professionnelle, santé, vie sociale et vie quotidienne), ses envies en termes de projections, ses difficultés et ses points d'appuis.</p> <p>Les conclusions et les propositions découlant de cette 1^{ère} phase sont restituées au bénéficiaire par écrit au cours d'un entretien ainsi qu'au professionnel qui l'a orienté.</p>

	<p>Si des besoins d'accompagnement spécifique apparaissent, et avec l'accord du bénéficiaire, un accompagnement individuel, adaptable dans le temps, sur des objectifs contractualisés, est mis en œuvre. Cette phase d'accompagnement fera l'objet d'un bilan écrit transmis à la personne ainsi qu'au professionnel qui l'a orienté.</p>  <p style="text-align: center;">Les étapes du parcours Fil Rouge</p> <p><u>Le dispositif vise à obtenir les résultats suivants :</u></p> <p>Après de l'environnement : Sensibilisation de l'environnement à la question des troubles psychiques et au traitement de son inclusion/ décloisonnement des secteurs sanitaire, médico-social, social et du monde économique.</p> <p>Après des bénéficiaires : aide à l'identification (freins/ressources) et à la levée des freins à la participation sociale (y compris l'emploi)/identification et appropriation des actions à mener par les bénéficiaires (insight)/appui à la dynamique de remobilisation des personnes.</p> <p><u>Les facteurs clés de succès du dispositif sont les suivants :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mobilisation des acteurs autour d'une envie de travail en commun : 1 ou 2 acteurs leader(s) et consensuel(s) • Placer rapidement dans la dynamique les acteurs politiques et financiers • Associer à la démarche les intervenants de terrain et les usagers (ou leurs représentants notamment sur la question de leurs attentes).
<p>Financement du dispositif</p>	<p>Fond social européen/AGEFIPH/conseil départemental d'Ille et Vilaine/ MDPH d'Ille et Vilaine</p>
<p>Contacts</p>	<p>André BICHE (Directeur) andre.biche@filrouge.info 02 99 36 53 53</p>

6.6.2 Service d'Insertion en Milieu Ordinaire de Travail (SIMOT)

Service d'Insertion en Milieu Ordinaire de Travail (SIMOT)	
Présentation du dispositif	<p>Le SIMOT a pour missions l'accompagnement vers l'emploi, le maintien dans l'emploi et la formation de personnes en situation de handicap psychique dont l'état de santé est stabilisé.</p> <p>2 objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'insertion ou la réinsertion professionnelle : orientation et évaluation professionnelles, préparation à l'emploi, placement en milieu ordinaire de travail, maintien dans l'emploi, à travers un accompagnement socioprofessionnel. • La formation : depuis 1996, le SIMOT met en œuvre des formations à l'emploi, des actions de préqualification et collabore à des formations qualifiantes. Ces actions sont spécifiques aux travailleurs handicapés souffrant de troubles psychiques. <p>Lieu : 5 antennes sur le Bas Rhin Date de création : 1996 Nombre de bénéficiaires : 182 places financées par l'Agence Régionale de Santé avec une file active de 241 personnes en 2015. Nombre de structures : 1 Partenaires : Services de l'emploi et de l'insertion professionnelle, MDPH, secteur social, médico-social et du soin, associations, institutionnels, organismes de formation, administrations et services, employeurs (publics et privés) ...</p> <p>Effectifs RH : 10 chargés d'insertion et de formation (8,6 ETP), 1 médecin psychiatre (0,1 ETP), 2 personnels administratifs à temps plein et 1 responsable de service à temps plein. 1 Directeur du Pôle Travail dont le temps de travail se réparti entre 3 établissements (1 ESAT, une EA et le SIMOT).</p>
Publics cibles	<p>Les personnes accueillies par le SIMOT sont Reconnues en Qualité de Travailleur Handicapé par maladie psychique chronique (Psychoses) et sont orientées vers le service par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) du Bas-Rhin.</p> <p>Conditions d'accès : RQTH + Orientation de la MDPH vers le service. Entretiens de préadmission avec 2 Chargés d'Insertion et de Formation et le Médecin Psychiatre salarié de l'Association.</p> <p>Prescripteurs : MDPH</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>Le SIMOT propose un accompagnement global et individualisé. Les modalités de chaque accompagnement sont négociées et uniques.</p> <p>Document Individuel de prise en charge Il définit les droits et obligations réciproques des signataires et précise les</p>

	<p>moyens mis en œuvre par le SIMOT pour contribuer à une insertion socioprofessionnelle réussie de la personne accueillie.</p> <p><u>Etablissement du projet personnalisé</u> Le projet personnalisé est établi en collaboration entre le chargé d'insertion et la personne accompagnée. Il précise les étapes et les moyens à mettre en œuvre par chacune des parties. La dimension globale de l'accompagnement se décline selon 3 axes de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement à l'emploi et à la formation - Accompagnement social - Accompagnement à la santé et aux soins <p>Ce document peut être modifié chaque fois que la personne en fait la demande. Il fait l'objet d'un bilan et d'une mise à jour annuels.</p> <p><u>Des entretiens individuels réguliers</u> L'entretien est le principal outil du chargé d'insertion. Les entretiens réguliers garantissent le maintien du lien avec la personne suivie, la coordination des actions et des démarches d'insertion et/ou de socialisation. Ils sont axés en général sur les recherches d'emplois, les candidatures, les contacts d'entreprise ou la résolution de problèmes périphériques à l'emploi.</p> <p><u>Des entretiens extérieurs</u> Le service propose également aux personnes accompagnées des entretiens extérieurs (domicile, lieux publics ...) ou des repas d'accompagnement. Il est souvent plus facile d'aborder des questions diverses, portant par exemple sur la socialisation, lors de ces échanges. Les entretiens extérieurs et les repas d'accompagnement ne sont pas systématiques et leur pratique est laissée au choix de chaque personne.</p> <p><u>Travail en réseau</u> Des concertations ont régulièrement lieu avec les intervenants externes au service (employeurs, travailleurs sociaux, personnel médical, associations, familles...) qui concourent à l'insertion sociale et professionnelle de la personne, et la personne elle-même dans la mesure du possible.</p> <p><u>Résultats :</u> Accompagnement en SIMOT ARS : En 2014 48,8 % de taux d'emploi et en 2015 49,9% de taux d'emploi.</p>
<p>Financement du dispositif</p>	<p>Agence Régionale de Santé (726 536 euros en 2015)</p> <p>N.B. Les actions de formation, ou d'autres prestations mises en œuvre par le SIMOT génèrent tous les ans des recettes en atténuation qui sont reprises par l'ARS (N+2)</p>
<p>Contacts</p>	<p>Jean-Luc PICARD Directeur du Pôle Travail jl.picard@rna-asso.fr 03 88 79 09 40</p>

6.6.3 Bilan ACE (appui-conseil-emploi – troubles psy)

Bilan Appui Conseil Emploi (ACE)	
Présentation du dispositif	<p>Dispositif proposant des bilans et diagnostics pour les personnes ayant un handicap psychique.</p> <p>Lieu : Val d'Oise</p>
Publics cibles	<p>Personnes ayant un handicap psychique, orientées vers le milieu ordinaire.</p> <p>Prescripteurs : Cap emploi, Pôle Emploi, Missions Locales, Services d'appui au maintien dans l'emploi, établissements médico-sociaux...</p> <p><u>Note :</u> les MDPH ne sont en aucun cas prescripteurs de ce dispositif, et ne peuvent pas non plus le préconiser via le Service Public de l'Emploi.</p>
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>Prestations proposées :</p> <p><u>Prestation d'appui à un diagnostic approfondi</u> Identifier l'origine psychique des difficultés de la personne, l'aider à repérer ses potentialités et ses limites, définir les étapes à envisager et apporter au prescripteur des éléments sur la faisabilité d'un parcours professionnel.</p> <p>Durée : 6 à 15 h réparties sur 3 mois maximum. Entretiens individuels et phases collectives.</p> <p><u>Prestation d'appui à l'intégration en entreprise ou en formation :</u> Soutenir la mobilisation de la personne et faciliter la concrétisation de son projet professionnel ou d'intégration en formation et/ou alternance, validé par son référent, en intégrant les éléments d'aménagement liés à la situation de handicap psychique.</p> <p>Durée : 20 h réparties sur 9 mois maximum. Entretiens individuels et phases collectives.</p> <p><u>Prestation d'appui à l'élaboration du projet professionnel :</u> Identifier les capacités et les compétences de la personne afin de l'accompagner dans la construction d'un projet professionnel réaliste, compatible avec son handicap et de préconiser au prescripteur les conditions et les étapes nécessaires à la mise en œuvre du projet.</p> <p>Durée : 30 h réparties sur 9 mois maximum. Entretiens individuels et phases collectives.</p> <p><u>Prestation de suivi dans l'emploi :</u> Intervenir sur demande de l'entreprise, de manière réactive, auprès d'un bénéficiaire connu pour désamorcer toute difficulté rencontrée dans le cadre professionnel susceptible de conduire à une rupture du contrat de travail.</p>

	<p>Durée : 5h par an maximum. Entretiens individuels.</p> <p><u>Prestation d'appui à la validation du projet professionnel :</u> Valider le projet professionnel défini par la personne, préciser les modalités d'aménagements éventuels permettant sa mise en œuvre, lui apporter un soutien dans ses démarches d'insertion professionnelle, proposer les modalités d'accès à l'emploi et les actions à mettre en œuvre pour faciliter le travail d'accompagnement du prescripteur.</p> <p>Durée : 15h réparties sur 1 mois maximum. Entretiens individuels et phases collectives.</p> <p><u>Prestation d'appui-conseil pour le maintien dans l'emploi</u> Aider à maintenir dans l'emploi un salarié en le soutenant et en permettant à l'employeur de mieux comprendre les difficultés liées au handicap pouvant être rencontrées par le salarié à son poste.</p> <p>Durée : 30 h</p>
<p>Financement du dispositif</p>	<p>AGEFIPH</p>
<p>Contacts</p>	<p>Frédérique ZIMMER Coordinatrice d'ACE et Directrice d'APPUI coordination@ace-idf.org 01 55 28 52 57</p>

6.7 Dispositifs à destination de personnes souffrant d'un trouble du spectre autistique

6.7.1 Talent d'As

Talent d'As	
Présentation du dispositif	<p>Centre associatif dédié à l'emploi des personnes autistes et Asperger en milieu ordinaire. Talent d'As réalise des accompagnements à l'emploi sous forme de formation structurée et diplômante. En parallèle Talent d'As propose aux entreprises des prestations qui les aident à recruter ces personnes, à gérer la pérennité de leur emploi et à conduire des projets-pilote sur l'autisme. Enfin, des services spécifiques sont destinés à l'enseignement supérieur et professionnel.</p> <p>Objectifs du dispositif</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emploi en entreprise des personnes autistes et Asperger. • Acquisition de l'autonomie dans la vie professionnelle. • Développement de compensations, compréhension et maîtrise durable de ses troubles autistiques. • Création de modèles et méthodes d'accompagnement. • Diffusion publique et libre de droits de bonnes pratiques. <p>Structure porteuse : Talent d'As Lieu : Paris et intervention sur toute l'Ile de France Date de création : 2012 (opérationnel depuis 2014) Nombre de bénéficiaires : actuellement 10 à 15 personnes en continu suivant le type d'aide réalisée. Nombre de structures : 2 + 1 en création Partenaires : CRAIF, CIDJ, RANDSTAD, ASPERTISE, ALLIANCE AUTISTES, ECOLE42, des centres Cap Emploi et insertion</p>
Publics cibles	<p>Les personnes avec troubles du spectre autistique (TSA) sans déficience intellectuelle (incluant autisme de haut niveau et syndrome d'Asperger) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adultes et jeunes adultes • Aptes ou potentiellement aptes à travailler en milieu ordinaire, • Employés, en recherche d'emploi, en cours de recrutement, • ou en cours d'études supérieures ou formations professionnelles, en alternance, en recherche de stage...
Mise en œuvre et résultats attendus	<p>FORMAT :</p> <p>L'accompagnement vers l'emploi est structuré comme une formation, organisée en cycles d'apprentissages et en modules thématiques.</p> <p>La formation est diplômante. Pour chaque cycle suivi est délivré un diplôme en cas de réussite ou une attestation de formation dans le cas contraire. Ces titres peuvent être inclus dans le CV.</p>

	<p><u>CONTENU</u> : 3 cycles d'apprentissage successifs :</p> <ul style="list-style-type: none">• Premier cycle : « Qualification Professionnelle ». Objectif = être prêt à travailler en entreprise. (Dominantes : comprendre et maîtriser son profil autistique, compensations, comportement professionnel, dialogue, temps et effort, codes socio-professionnels, outils et techniques supports, orientation).• Deuxième cycle : « Relation à l'entreprise ». Objectif = un contrat de travail, stage ou apprentissage signé. (Dominantes : RH, codes relationnels et de communication, le parcours de formation et d'expérience, l'orientation détaillée, toute la démarche de candidature et de recherche avec les supports appropriés, accompagnement pendant la recherche, la négociation et jusqu'à la signature d'un contrat).• Troisième cycle : « Qualité et performance ». Objectif = un emploi qui dure. (Dominantes : accompagnement pendant l'intégration, développement des relations, hiérarchie, évaluer et améliorer la qualité de son travail, gérer son confort, les situations exceptionnelles, gérer les conflits, progression des fonctions et des responsabilités, perspectives à moyen-long terme). <p><u>DEROULEMENT</u> :</p> <p>La formation se déroule sous forme de cours particuliers, de travail personnel et de cours et activités collectifs suivant les profils des personnes. Elle est totalement personnalisée. Chaque personne est accompagnée par un formateur ainsi qu'un psychologue.</p> <p><u>DUREE</u> :</p> <p>La durée indicative pour la totalité de la formation, jusqu'à un emploi stabilisé, est de 3 à 4 trimestres à raison d'un cours par semaine. Cela correspond généralement à 2-3 trimestres de formation proprement dite, plus une durée très variable d'accompagnement pendant la recherche d'emploi puis de job-coaching.</p> <p><u>LIEU DE FORMATION</u> :</p> <p>Locaux de Talent d'As pour les 1er et 2ème cycles, alternance entre locaux et entreprise pour le 3ème cycle.</p> <p><u>COÛT</u> :</p> <p>Le coût indicatif (moyen) est de 4500 € pour l'accompagnement individuel complet sur une année. Il varie suivant la capacité d'apprentissage de la personne, l'intensité de l'accompagnement psychologique demandé et l'amplitude des déficiences. La fourchette constatée est de 3000 à 6000 €.</p> <p>TALENT D'AS pratique actuellement un coût au total horaire réel et ne propose pas encore de forfait. Cependant des modalités de convention de prise en charge sont souhaitées avec les partenaires.</p> <p><u>Résultats du dispositif</u> :</p> <p>Les résultats du dispositif peuvent être évalués sur différents critères.</p>
--	--

	<p>TAUX DE REUSSITE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proche de 100% pour le 1er Cycle, • 70% pour le 2ème Cycle, • 100% pour toutes les personnes ayant validé le 2ème cycle et continué en 3ème Cycle. <p>Le taux de réussite pour le 2ème cycle compte comme échec le départ de la personne avant d'avoir trouvé un emploi, quelle que soit la raison personnelle de ce départ (voir taux de sortie ci-dessous).</p> <p>PERFORMANCE :</p> <p>En moyenne une centaine d'heures de travail consommées en accompagnement pour amener une personne à l'emploi. Cela représente 3 semaines à temps plein (35h) d'un formateur/psychologue, soit 15 personnes autistes conduites à un emploi stable pour 1 accompagnant en 1 an (45 semaines). Cette performance de 15 à 1 est très appréciable dans le domaine de l'emploi pour l'autisme.</p> <p>TAUX DE SORTIE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Environ 25% des personnes accompagnées ont quitté le dispositif avant son terme complet. L'interprétation de ce chiffre est délicate car les causes de sortie prématurée ont été très diverses.
<p>Financement du dispositif</p>	<p>Aucune source de financement sur le précédent exercice, des financements de projets sont en train de se mettre en place début 2016 avec différents partenaires. Budget 2015 inférieur à 10.000€</p>
<p>Contacts</p>	<p>David FORIEN Formation, emploi, Conseil Entreprise david.forien@talentdas.com 06 10 68 90 10</p> <p>Mlle Clémence PETIT Poste Co-fondatrice, Psychologue spécialisée, responsable de l'accompagnement et du Job-coaching petit.clemence@gmail.com 06 67 99 80 01</p>