



Projet DESC
**DISABILITIES, EQUALITY,
SECURITY, CAREERS**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Sécuriser les parcours pour un véritable marché inclusif du travail

**UN GUIDE EUROPÉEN DE BONNES PRATIQUES
EN MATIÈRE D'EMPLOI ACCOMPAGNÉ
ET DE GESTION DES TRANSITIONS
EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL
À L'USAGE DES PROFESSIONNELS**

Introduction

L'emploi des personnes handicapées en Europe : Les enjeux

L'Union européenne est signataire de la Convention internationale des droits des personnes handicapées (CIDPH). Nombre de ses états membres le sont également mais ont des manières différentes de traiter la question de l'article 27 (relative à l'emploi). Les politiques nationales sont tissées selon les traditions culturelles, politiques et juridiques des États membres. Cela peut prendre la forme d'une loi anti-discrimination au Royaume-Uni, d'une inclusion sans obligation légale en Europe du Nord ou encore de quotas imposés aux entreprises en France, Belgique, Allemagne ou Espagne.

Le taux d'emploi des personnes relevant de la définition stricte du handicap, c'est-à-dire « *rencontrant des difficultés dans la réalisation des activités de base, comme voir, entendre, marcher, communiquer* », est de 47.3 % dans l'UE des 28 en 2011 (Eurostat) Soit de 20 points inférieur au taux d'emploi de la population générale. Au niveau des États membres, les plus grandes disparités ont été observées aux Pays-Bas (43 % et 80 % respectivement) et en Hongrie (24 % et 61 %). Avec plus de 37 points d'écart, la situation dans ces pays est bien éloignée de celle du Luxembourg où la plus faible disparité a été observée (2 points).

En plus de la définition stricte, une seconde définition plus anglée sur le travail doit être prise en compte : « *personnes dont le travail est impacté par un problème de santé de longue durée et/ou des difficultés à réaliser des activités de base* ». Le taux d'emploi de cette catégorie de personne est encore plus bas au niveau de l'Europe des 28 (38.1 %) soit 30 point de moins que les personnes ne présentant pas de difficultés au travail.

Une situation à peu près similaire est observée dans tous les pays puisqu'ils présentent tous cette disparité dans les taux d'emploi. Cependant, ces disparités sont plus ou moins marquées selon les pays puisqu'elles vont de 40 points (Royaume-Uni, Irlande, Roumanie, Pays-Bas, Hongrie et Bulgarie) à 8 points (France). Au-delà des frontières de l'UE et quelque soit la définition du handicap, les plus forts taux d'emploi se trouvent en Islande et en Suisse.

En plus de la CIDPH, les États membres disposent d'un cadre légal commun offert par l'UE : la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne de 2000 et une stratégie partagée de référence sur le handicap (Stratégie

handicap 2010-2020). Elles visent toutes deux à créer une Europe plus inclusive sans discrimination.

Si les États membres sont dans ce contexte en pleine responsabilité, l'action de l'UE est nécessaire pour compléter les efforts nationaux. La stratégie 2010-2020 répond à des objectifs stratégiques tels que :

- 1 - L'accessibilité : garantir aux personnes en situation de handicap l'accessibilité aux biens et aux services ainsi que des services d'accompagnement.
- 2 - La participation : faire en sorte que la participation à la société par les personnes soit pleine, entière et équitable en fournissant des services de proximité de qualité y compris l'accès à une assistance personnalisée. Créer les conditions adéquates pour que l'exercice de la pleine citoyenneté des personnes en situation de handicap puisse s'exprimer.
- 3 - L'égalité : éliminer dans l'UE et dans chacun des États membres toute discrimination fondée sur le handicap.
- 4 - Emploi : mettre en place toutes mesures et actions qui autorisent le libre accès au marché du travail, ainsi que la possibilité de s'y maintenir.
- 5 - L'éducation et la formation : promouvoir l'éducation accessible à tous et l'apprentissage tout au long de la vie pour les élèves et les étudiants en situation de handicap.
- 6 - La protection sociale : promouvoir des conditions de vie décentes pour les personnes, combattre la pauvreté et l'exclusion.
- 7 - La Santé : favoriser l'égalité d'accès aux services de santé et aux établissements qui délivrent ces services.
- 8 - Les actions extérieures : promouvoir les droits des personnes dans toutes les situations y compris dans les pays souhaitant adhérer à l'UE et dans les programmes de développement internationaux.

L'Europe définit également les 3 axes de mise en œuvre de cette stratégie :

- 1 - La sensibilisation : sensibiliser la société, dans ses différentes composantes, aux questions liées au handicap. Faire en sorte que les personnes en situation de handicap connaissent mieux leurs droits et soient en mesure de les exprimer.
- 2 - Le soutien financier : optimiser l'utilisation des instruments de financements de l'UE en faveur de l'accessibilité et de la non-discrimination. Mieux faire connaître les possibilités de financement des mesures en faveur des personnes en situation de handicap dans les programmes.
- 3 - Le recueil des statistiques et de données de suivi et d'évaluation : collecter des statistiques globales sur le handicap en vue de suivre l'évolution de la situation des personnes en situation de handicap.

Jeune et handicapé : la double peine ?

En 2013, le taux de chômage des moins de 25 ans explose dans les pays européens, atteignant en moyenne 23.9 %, dans la zone euro. La crise de l'emploi est encore plus criante chez les personnes en situation de handicap, les données des États membres de l'Union attestent qu'elles sont en moyenne deux fois plus touchées par le chômage que le reste de la population. Alors que penser de la situation des jeunes handicapés qui cumulent deux facteurs d'exclusion et sont, encore trop souvent, écartés de la scolarité, de la formation et donc de l'emploi ? Dans ce contexte, il est légitime de considérer que l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap, entre 18 et 35 ans, doit devenir une priorité.

Pour répondre à cette urgence, des initiatives ont vu le jour, au niveau national ou local, portées par des associations qui ont fait le pari de s'engager dans des expériences innovantes afin de promouvoir et d'accompagner l'emploi des jeunes en situation de handicap. Les partenaires du projet DESC (Disabilities Equality Security Careers), financé par le programme ERASMUS+, ont remarqué que toutes ces initiatives avaient en commun ce souci de sécuriser les parcours de ces jeunes pour les mener vers l'emploi en milieu ordinaire de façon pérenne.

Sécuriser un parcours, quelle définition ?

Que signifie « sécuriser un parcours » dans le contexte européen mais également pour les partenaires du projet ? L'Europe (2007) privilégie la sécurisation des parcours professionnels (flexisécurité) avec pour stratégie d'inciter les États membres à mettre en place des politiques actives de l'emploi, des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie et des systèmes de protection sociale modernes, apportant une aide adéquate en période de chômage. Dans ce contexte, des stratégies particulières d'accompagnement sont expérimentées et mises en œuvre. Ainsi l'emploi accompagné est une stratégie particulière qui vise à soutenir la sécurisation pour les personnes en situation de handicap, dans l'accès à l'emploi comme dans son maintien. Nous la retenons.

Sécuriser le parcours professionnels des jeunes handicapés c'est donc, pour les professionnels impliqués, accompagner les transitions entre les différentes étapes de la vie ; dans ce domaine, l'accès à la vie active est certainement la plus délicate. Une insertion professionnelle réussie pour ce type de public implique la mise en place d'un parcours cohérent :

- l'acceptation du handicap par le jeune,
- l'évaluation des contraintes liées au handicap par les professionnels,

- la construction d'un projet adapté et personnalisé,
- la concrétisation de celui-ci par la formation et la qualification y compris dispensées sur le lieu de travail
- la recherche d'emploi
- et enfin l'intégration en entreprise où tout doit être mis en œuvre pour lui permettre de mener une carrière ou tout au moins un parcours « sécurisé ».

Il faut, pour cela, quatre éléments essentiels :

- des moyens techniques et humains permettant de compenser le handicap,
- un accès plus large à l'information pour les professionnels ou les jeunes,
- un travail en réseau facilité et amélioré,
- une sensibilisation et des actions sur l'environnement.

Cette implication n'a de sens que si elle est complétée par la nécessité de développer l'empowerment de la personne et ainsi la pleine jouissance de ses droits humains. Une approche globale « holistique » est donc absolument nécessaire.

L'emploi accompagné, une modalité privilégiée de sécurisation des parcours

La notion d'emploi accompagné a émergé dans les années 80 en Europe et s'est matérialisée par la création, en 1993, d'EUSE (European Union for Supported Employment) qui a pour but de promouvoir cette méthode et d'offrir une plateforme européenne d'échanges de bonnes pratiques.

Selon la définition d'EUSE, l'emploi accompagné vise à « *apporter un soutien aux personnes handicapées et à d'autres groupes défavorisés pour les aider à obtenir et à conserver un emploi rémunéré sur le marché libre du travail* ». Cette définition s'appuie sur l'article 27 de la convention internationale de l'ONU sur les Droits des personnes handicapées et les textes de l'Union européenne, qui expriment clairement, dans différents articles, que l'intégration dans l'emploi des personnes handicapées doit se réaliser dans un marché du travail ouvert, inclusif et accessible. Pour bannir toute discrimination, les personnes doivent bénéficier de l'accompagnement dont elles ont besoin.

Originellement créée aux États-Unis pour les personnes déficientes intellectuelles, cette forme innovante d'accompagnement s'est élargie à tout type de handicap et aux publics fragilisés. Elle entend rompre avec le très français « former puis placer » (train and place) en plaçant la personne en emploi d'abord et en l'accompagnant/la formant ensuite sur son lieu de travail (place, train, maintenant).

Ce sont ensuite les collaborateurs dans l'entreprise qui seront les supports naturels de la personne. Le jobcoach reste mobilisable à tout instant sans limitation de durée. Ce concept implique donc tout l'environnement de travail à la fois l'employeur et l'employé, introduisant la notion de « double client ». L'accompagnement est durable et porte tant sur les questions professionnelles (intégration, apprentissage et évolution, relations à l'entourage professionnel) que périphériques au travail (transports, coordination avec les partenaires sociaux, etc.).

Mise en œuvre de l'emploi accompagné en Europe

Bien que l'Europe se soit emparée de la notion d'emploi accompagné, son développement et son application varie de pays en pays. Certains ont des programmes nationaux d'emploi accompagné et des structures nationales qui les déploient (avec financements). D'autres ont une base juridique mais pas de politique nationale. Au Royaume-Uni, par exemple, l'emploi accompagné est une alternative aboutissant à la disparition progressive de l'emploi protégé classique. En Allemagne, c'est davantage un complément. En France, le CFEA (Collectif France pour l'emploi accompagné) est né de la réunion de 9 associations avec l'objectif de faire reconnaître l'emploi accompagné. Toute la problématique s'articule autour des financements et de leur pérennisation.

Le guide européen *Sécuriser les parcours pour un véritable marché inclusif du travail* : objectifs et particularités

Contexte

Ce guide de bonnes pratiques est l'une des productions attendue du premier volet du projet DESC (Disabilities Equality Security Careers) initié en 2014 et portant sur la période 2014-2017. Celui-ci vise à promouvoir l'égalité des chances face à l'emploi et à la sécurisation des parcours des jeunes en situation de handicap, dans la droite ligne de l'article 27 de la Convention des Droits des Personnes Handicapées de l'ONU.

Objectifs

L'objectif premier de ce guide est de collecter les bonnes pratiques européennes en matière de sécurisation des parcours et d'en fournir une présentation commentée. Le second objectif est de capitaliser sur ces stratégies performantes et de permettre ainsi leur dissémination au niveau européen auprès des professionnels et des prestataires de services.

Troisième objectif : en tirer des enseignements qui seront collationnés. Ils feront l'objet de la création d'une « tool box ». A partir de cette boîte à outils nous créerons un outil de formation à destination de 120 profes-

sionnels. Ces derniers seront des collaborateurs ou des bénévoles d'associations œuvrant auprès des jeunes.

Pourquoi un nouveau guide?

Ce guide inédit permet de mettre en lumière 16 bonnes pratiques recensées au niveau européen en ne se cantonnant pas aux dispositifs d'emploi accompagné stricto sensu. Ainsi, les innovations développées dans les réseaux d'emploi accompagné à la marge ont pu prendre place dans ce guide. De même, les opérateurs officiant dans des pays disposant d'un milieu protégé et promouvant la transition entre ce milieu et le milieu ordinaire de travail sont présentés. Ici, c'est bien la logique de sécurisation des parcours et de travail partenarial qui est valorisée.

Les partenaires de DESC ont sélectionné les pratiques venant de leurs réseaux respectifs avec en ligne de mire celles traitant de

- la gestion des transitions (école-emploi, emploi en milieu protégé-emploi en milieu ordinaire)
- le double accompagnement des jeunes et des employeurs.

Il leur a été précisé que les bonnes pratiques, telles qu'entendues par les partenaires du programme DESC, étaient celles qui agissaient à trois niveaux :

- 1 - L'accompagnement des jeunes en situation de handicap.
- 2 - L'accompagnement des employeurs.
- 3 - Le travail en partenariat/réseau avec d'autres prestataires de services, associations ou tout autre acteur de terrain, l'approche multidisciplinaire.

Ce guide est articulé autour de 4 parties

Une première partie porte sur des initiatives destinées à encourager et sécuriser les transitions des jeunes en situation de handicap de l'école à l'emploi, du secteur protégé au milieu ordinaire.

Un second volet détaille des dispositifs pérennes qui ont fait leur preuve en matière d'accompagnement à l'emploi en milieu ordinaire de travail.

Une troisième partie est consacrée à des initiatives sur les transitions qui sont en phase d'expérimentation et ne demandent qu'à transformer l'essai.

Enfin, la quatrième partie expose les recommandations des partenaires de DESC.

NB :

Ce document est traduit dans les quatre langues des partenaires du projet (français, anglais, espagnol et italien) et tiré à 500 exemplaires pour chaque langue dans sa version papier. Une version électronique est également disponible.

Bonnes pratiques

Initiatives encourageant et sécurisant les transitions des jeunes handicapés de l'école à l'emploi, du secteur protégé au milieu ordinaire

- Section Jeunes ESAT Hors-les-murs - L'ADAPT/Essonne (France) page 06
- Initiative 500 – À l'initiative du groupe Danone (France) page 08
- Préprofessionnalisation Jeunes - L'ADAPT/Basse-Normandie (France) page 10
- Perspectives Jeunes - L'ADAPT/Ain (France) page 12
- Latteate una sonrisa – Fondation trisomie 21 et autres déficiences intellectuelles du Pays-Basque (Espagne) page 14

Dispositifs pérennes en milieu ordinaire de travail

- Système de conseil aux employeurs EMCO – Université de sciences appliquées Satakunta (Finlande) page 18
- De vraies opportunités vers l'emploi – Agence d'emploi accompagné Elite (Pays de Galles) page 20
- Grafic - L'ADAPT/Bretagne (France) page 22
- Hotel trade program – AIPD Association italienne pour les personnes porteuses de trisomie (Italie) page 24
- Emploi accompagné et santé mentale - Santé mentale Galice (Espagne) page 26
- Centre d'accompagnement et de formation à l'activité utile (CAFAU)- Un autre regard (France) page 28

Expérimentations sur les transitions

- Dispositif d'accompagnement coopératif (DAC) – L'ADAPT/Aube (France) page 32
- Centre d'accompagnement social et psychologique - Tenenet (Slovaquie) page 32
- Art in progress - ASVO (Italie) page 33
- My garden - ASVO (Italie) page 34
- Phares – FEDEEH (France) page 34

Recommandations des partenaires

page 36

**Initiatives
encourageant
et sécurisant
les transitions
des jeunes handicapés
de l'école à l'emploi,
du secteur protégé
au milieu ordinaire**

Section Jeunes ESAT Hors-les-murs (France)

Carte d'identité

Nom : Section jeunes adultes (16-25 ans) de l'ESAT Hors-les-murs de L'ADAPT/Essonne
Association : L'ADAPT
Cible-public : Les jeunes adultes handicapés de 16 à 25 ans orientés en milieu protégé de travail
Objectifs : Permettre une insertion pérenne de la personne handicapée dans le milieu de travail ordinaire

En résumé : Les ESAT (Établissements et services d'aide par le travail) Hors-les-murs visent un accompagnement en milieu ordinaire de travail par le biais de la mise à disposition. C'est l'engagement de L'ADAPT/Essonne, situé à Evry qui, à travers sa plate-forme d'évaluation, d'orientation et d'accompagnement vers l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, a développé le projet d'une section jeunes destinée aux 16 ans et plus présentant un handicap cognitif d'origine neurologique, psychique ou développementale, et n'ayant jamais ou peu travaillé. L'objectif visé étant l'insertion professionnelle directe en entreprise. Le soutien d'une équipe pluridisciplinaire permet de travailler l'apprentissage très pratique de gestes professionnels, le renforcement des aptitudes et compétences sociales, la compensation du handicap sur un poste de travail, le développement de l'autonomie sociale et personnelle, dans le cadre d'une démarche de réhabilitation neuropsychologique.

Description

Équipe : 5 personnes.

Méthodologie : La démarche s'organise en 4 temps :

1° Une phase préalable de bilans.

2° Une phase d'évaluation et de mise en situation.

3° Une préparation à l'intégration en milieu ordinaire (coaching individuel et collectif).

4° Une exploration approfondie de l'activité professionnelle au moyen d'une analyse cognitive du poste de travail envisagé par le biais d'un accompagnement professionnel individualisé.

Problèmes rencontrés : Au début, chaque professionnel de l'équipe pluridisciplinaire pratiquait toutes les phases du jobcoaching, ce qui a provoqué une perte de compétences pour les jobcoach au départ dédiés à l'insertion en entreprise : leurs méthodes ne reflétant plus assez celles de l'entreprise.

Solutions : Ces problèmes ont été résolus par un recentrage sur les cœurs de métiers de chaque professionnel (bilan, insertion...). Le jobcoaching est désormais porté par une équipe pluridisciplinaire, proposant une complémentarité des interventions.

Partenaires : Des partenariats ont été mis en place avec les acteurs du soin, le médico-social (SESSAD, SAMSAH, SAVS...). De plus, le Rotary Club parraine l'ESAT Hors-les-murs, avec les réseaux d'échange de savoirs (jardins communautaires).

Chiffres et résultats : 25 places sont dédiées au 16-25 ans sur les 50 de l'ESAT.

Au sein de L'ADAPT la formule se dissémine puisque 71 % de ses ESAT sont désormais Hors-les-murs (16 services). Le taux de sortie en milieu ordinaire est de 40 % vs 10 % en moyenne.

K.V., usager de la section jeunes, titulaire d'un CAP, entré en ESAT Hors-les-murs orienté par un SESSAD.

K. présente des difficultés cognitives de type « dys » et cumule des expériences professionnelles courtes, qui se soldent régulièrement par un arrêt « un peu brutal ». Il est découragé et en situation de passivité. Un module de mobilisation collective et d'évaluations est mis en place d'octobre à décembre 2011. K. est mis à disposition d'une entreprise dès décembre 2011 (préparation de commandes + mise en rayon + étiquetage), avec un soutien axé sur ses difficultés liées à sa dyslexie et dysorthographe : code couleur, taille des polices... Cette acquisition des process et de la connaissance de l'entreprise se poursuit pendant 4 mois. La mise à disposition est renouvelée pour une nouvelle période de 6 mois, avec de nouvelles acquisitions : coaching renforcé sur les savoir-être, la communication et l'articulation autour de la notion de collectif de travail (expression de la demande d'aide, des points positifs et négatifs, des souhaits d'évolution...), du développement de l'estime de soi et du partage au travers d'ateliers de résolution de problèmes professionnels et, enfin, des formations « gestion du stress et du conflit ». K. est embauché en octobre 2012, avec une convention d'appui signée pour 2 ans. Il souhaite évoluer au sein de l'entreprise, encouragé par son chef de secteur.

Exemple à suivre ? Avis et recommandations des partenaires

Les conseils du porteur de projet

Pour pouvoir adapter sa pratique au plus proche du terrain, il faut pouvoir se ménager du temps pour étudier les initiatives du même types et s'enrichir des bonnes pratiques et des innovations. Ne pas négliger la lecture (jobcoaching/supported employment, empowerment, ergonomie et ergologie.) à la fois sur les expériences, les études, les résultats... Il faut également prendre le temps d'échanger avec des structures différentes et se donner le droit de revenir interroger régulièrement le dispositif mis en place. Enfin, il faut avoir confiance dans les personnes, dans ses collègues, en un mot faire confiance « à la vie » en ouvrant tous les possibles.

L'avis des partenaires

En France, seul 1 % des personnes orientées en ESAT atteignent le marché ordinaire du travail. L'ESAT Hors-les-murs, quant à lui, présente des taux de sortie de 40 %. Ce qui nous semble intéressant ici est l'utilisation du milieu protégé comme passerelle vers l'emploi en milieu ordinaire. C'est une solution pour des personnes qui souhaitent intégrer le milieu ordinaire sans en avoir les capacités immédiates en leur permettant d'aborder une activité professionnelle dans des conditions favorisant leur évolution. C'est un bon moyen de sécuriser cette transition pour pérenniser l'emploi avec un suivi contractualisé jusqu'à 2 ans après l'embauche.

De plus, cette formule convient tout particulièrement aux jeunes qui apprécient cette manière de reprendre en main leur projet et leur parcours professionnel sur la base de modalités d'accompagnement sur mesure.

L'utilisation du jobcoaching, l'empowerment des personnes, ce travail sur la transition, le service rendu à l'entreprise véritable client du dispositif, le travail en équipe pluridisciplinaire ainsi que le travail sur l'emploi dormant (job carving) sont les autres atouts de la pratique.

Cadre de la pratique

Pays : France.

Définition du travailleur handicapé : « Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités pour obtenir ou conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques. » Article L 323-10 du code du Travail.

Taux d'emploi des travailleurs handicapés : 60 % contre 68 % de la population générale (Eurofound 2014).

Taux de chômage des travailleurs handicapés : Double de la moyenne nationale.

Législation : La loi pour l'égalité des droits, des chances, La participation, et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 se fixe comme objectif l'accès à l'emploi de chaque travailleur handicapé selon ses aptitudes et ses ambitions, dans une structure de travail adaptée à son handicap. Dans cette perspective, la loi oblige les employeurs privés et publics ayant 20 salariés et plus à compter au moins 6 % de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. Une obligation dont ils peuvent s'acquitter de plusieurs façons : embauche directe, stage au titre de la formation professionnelle, sous-traitance avec les Établissements et services d'aide par le travail (ESAT), lesquels relèvent du milieu protégé, ou, depuis 2015, avec des travailleurs handicapés indépendants.

Emploi protégé ? : Oui.

Initiative 500

(France)

Carte d'identité

Nom : Initiative 500 (Appellation déposée par Danone)
Association : L'ADAPT/Haute-Savoie
Cible-public : Jeunes adultes éloignés de l'emploi
Objectifs : Permettre chaque année à 10 à 20 jeunes de se préparer à entrer en alternance au sein d'entreprises du bassin d'emploi pour viser une qualification, un diplôme ou un titre de niveau V ou IV répondant aux besoins des entreprises.

En résumé : Initiative 500 est un programme d'insertion professionnelle durable de jeunes initié par Danone. Il s'adresse à des jeunes éloignés de l'emploi, handicapés ou non, « détectés » par la Mission locale, en capacité de suivre l'enseignement et le rythme d'un contrat de professionnalisation. De septembre à mars, avec le soutien de l'établissement de L'ADAPT/Haute-Savoie, ils suivent une formation de réactualisation des savoirs (scolaires) et bénéficient d'un accompagnement individualisé qui permet de travailler sur leurs aptitudes personnelles, leurs habilités professionnelles et leur savoir-être. Au printemps, ils sont mis en situation professionnelle au sein d'une entreprise partenaire du programme. Là, ils travaillent sur leurs compétences techniques et professionnelles. Ensuite, s'ils ont fait leurs preuves, ils s'engagent sur la voie de l'apprentissage. L'objectif final de ce programme est fixé à 500 jeunes sur l'ensemble des unités du groupe.

Description

Équipe : 3 personnes à L'ADAPT (formateurs et chargé d'insertion) missionnés pendant les 4 mois de préparation et un jobcoach pour le suivi des contrats de professionnalisation (12 à 24 mois).

Méthodologie : Action d'insertion et de qualification dans un emploi en alternance, en deux temps : un stage de préparation de 4 mois suivi de l'emploi en alternance pour une durée de un à deux ans selon le titre ou le diplôme visé.

- Octobre : comité de pilotage entreprises, prescripteurs et L'ADAPT pour mise en route de l'action pour l'année n+1.
- Janvier : visites des entreprises par les jeunes. Identification précise des postes visés. Dépôt du dossier de financement auprès de la Région.
- Février-mars : entretiens individuels des jeunes avec l'entreprise et la mission locale, puis validation des jeunes retenus.
- Août ou septembre : début du contrat en alternance pour une durée d'un à deux ans.

Problèmes rencontrés : L'ADAPT n'a pas de financement sur la deuxième phase, c'est-à-dire celle d'accompagnement dans l'emploi. C'est donc réalisé sur fonds propres et est donc soumis à la conjoncture.

Solutions : Le comité de pilotage aborde les situations délicates des jeunes entrés dans le dispositif et en contrat ou en fin de contrat et sollicite les partenaires présents pour l'élaboration d'une réponse ou piste de travail.

Partenaires : Mission locale, CAP Emploi, Direccte, CTEF, Région Rhône-Alpes et entreprises : Danone, Evian Resort, Hilton, Papeteries du Léman.

Chiffres et résultats : La démarche fut à l'initiative des entreprises grâce à un accord passé au niveau national par Danone pour réussir 500 parcours pour des jeunes peu ou pas qualifiés. Le préfet de Haute-Savoie vient de demander en 2015 la duplication de cette action au niveau départemental.

MR, de l'échec scolaire à un diplôme de Niveau V en 28 mois

MR est sans diplôme, en échec scolaire. Peu mobile dans une région mal desservie par les transports en commun, il se déplace en stop et en vélo. Il est contacté par la mission locale en vue de participer à ce dispositif. Après la visite de l'usine d'embouteillage des eaux d'Evian (SAEME), il manifeste un intérêt pour un poste de conditionnement. Il est retenu parmi une dizaine de jeunes à cause de son faible niveau et du peu de chances d'accéder à l'emploi sans un accompagnement adapté. Le passage dans l'action CARED (Contrat d'aide et de retour à l'emploi) permettra d'identifier des difficultés restées masquées (difficultés de concentration et situation familiale très difficile) et mettra en évidence un potentiel qui devrait lui permettre de réussir un titre de niveau V : conducteur d'installations et de machines automatisées (CIMA). Pendant son CARED, il prépare le permis cariste 1.3.5 mais échoue. Nous réorganisons une session pour le niveau 1 qu'il obtient. Sa tutrice déploie une énergie sans faille, ce qui permet au jeune d'être accepté comme il est dans le service et de garder confiance en lui. A l'issue du CARED, il est recruté par la SAEME pour préparer un CIMA dispensé à L'ADAPT/Evian. Il engage un contrat de professionnalisation pour deux ans ; il passe son permis de conduire, achète une voiture et devient autonome dans ses déplacements. Grâce à cette mobilisation durant 28 mois, il obtient un emploi dans une autre entreprise à une vingtaine de kilomètres. Une réussite individuelle et collective (professionnels et stagiaires), soutenue par un comité de pilotage et des régulations périodiques et avec une transparence totale de ce que chaque partenaire a mis en œuvre, a tenté, raté ou réussi.

Exemple à suivre ? Avis et recommandations des partenaires

Les conseils du porteur de projet

- Anticiper le sourcing : engagement en année N des entreprises pour la qualification des jeunes à travers des contrats en alternance (apprentissage ou contrats de pro) à démarre l'année N+1. (repérage des postes au sein des entreprises, repérage des tuteurs, repérage des jeunes et engagement).
- Développer le travail partenarial avec les entreprises, la mission locale, CAP emploi (dans le cadre d'un comité de pilotage élargi) démarré en octobre/novembre pour une action à démarrer en mars. Ainsi nous regrettons l'absence de certaines structures de formation dans le comité de pilotage.
- Impliquer les autorités locales : engagement fort de la Région Rhône-Alpes pour le financement jusqu'à hauteur de 80 % d'un CARED collectif (Contrat d'aide au retour à l'emploi durable) de 4 mois préparant les jeunes à entrer en contrat en alternance pour un ou deux ans.

L'avis des partenaires

Ce qui est intéressant ici, est la provenance de l'initiative (une entreprise) et tout le travail partenarial qui s'est tissé autour pour aboutir à une réelle implication de la région pour le financement. Un vrai partenariat public-privé où tout le monde y gagne ! Les employés des entreprises sont également formés pour les encourager à devenir tuteur renforçant ainsi l'implication des salariés des entreprises.

Le public jeune éloigné de l'emploi semble convenir à l'idée de non-discrimination. Ils peuvent être handicapé ou pas, mais sont tous ensemble suivis par une équipe pluridisciplinaire pour se créer un avenir ! Pour ces jeunes, avoir un projet à 12 ou 24 mois est une situation inespérée et nouvelle. Cette initiative citoyenne ressort bien de la responsabilité sociale de l'entreprise, d'une approche non discriminante, d'une mobilisation de toutes les parties-prenantes de façon originale, financée par le public et le privé en mobilisant la méthodologie de jobcoaching. Il serait intéressant de prévoir le second volet de la démarche qui mènerait à un emploi (et non plus seulement à l'obtention d'une qualification en alternance).

Cadre de la pratique

Pays : France.

Définition du travailleur handicapé : « Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités pour obtenir ou conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques. » Article L 323-10 du code du Travail.

Taux d'emploi des travailleurs handicapés : 60 % contre 68 % de la population générale (Eurofound 2014).

Taux de chômage des travailleurs handicapés : Double de la moyenne nationale.

Législation : La loi pour l'égalité des droits, des chances, La participation, et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 se fixe comme objectif l'accès à l'emploi de chaque travailleur handicapé selon ses aptitudes et ses ambitions, dans une structure de travail adaptée à son handicap. Dans cette perspective, la loi oblige les employeurs privés et publics ayant 20 salariés et plus à compter au moins 6 % de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. Une obligation dont ils peuvent s'acquitter de plusieurs façons : embauche directe, stage au titre de la formation professionnelle, sous-traitance avec les Établissements et services d'aide par le travail (ESAT), lesquels relèvent du milieu protégé, ou, depuis 2015, avec des travailleurs handicapés indépendants.

Emploi protégé ? : Oui.

Préprofessionnalisation Jeunes (France)

Carte d'identité

Nom :	Préprofessionnalisation Jeunes
Association :	L'ADAPT/Basse-Normandie (Mondeville)
Cible-public :	Les jeunes adultes de 18 à 25 ans en situation de handicap : déficients intellectuels issus d'IME et d'IMPRO, de l'Éducation nationale ou d'IEM souffrant de troubles moteurs et ayant un retard scolaire. Ces jeunes sont accompagnés par des missions locales et n'ont pas encore de Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).
Objectifs :	Accompagner la transition entre l'établissement spécialisé et l'entrée dans la vie professionnelle, développer les compétences sociales, évaluer ou mettre en évidence les capacités et les compétences du jeune face aux exigences de l'emploi en milieu ordinaire, l'accompagner dans la construction d'une représentation adaptée du monde du travail et de ses exigences, préparer le jeune à l'accès à la formation qualifiante, lorsqu'elle est envisageable, tout en proposant un suivi médico-psycho-social complémentaire des dispositifs existants. Mais aussi sensibiliser les centres de formation de droit commun et les entreprises à la problématique des jeunes handicapés.

En résumé : Le dispositif « Préprofessionnalisation jeunes » soutenu par L'ADAPT/Basse-Normandie accueille un public 18-25 ans en situation de handicap et éprouvant des difficultés pour concrétiser un projet professionnel d'insertion en milieu ordinaire de formation ou de travail à cause d'un retard scolaire. C'est donc un dispositif visant à sécuriser la transition établissements spécialisé d'éducation – travail en milieu ordinaire. Le parcours peut prendre de 12 à 48 semaines. Il est novateur en ce sens qu'il prépare ces jeunes à une formation qualifiante ou à un emploi direct.

Description

Équipe : 1 jobcoach (temps partiel), 1 éducateur spécialisé, 2 formateurs, 1 psychologue, 1 coach sportif, 1 ergothérapeute, 1 médecin, 1 infirmière.

Méthodologie : Accompagner la personne dans la reprise de confiance en elle et son développement personnel. Faire connaître les actions et services disponibles sur le territoire pour prendre soin de soi. Aider la personne à comprendre ses freins à l'insertion. Accompagner la personne dans la construction d'une représentation adaptée du monde du travail. Participer aux bilans des mises en situation en entreprise pour comprendre les propositions d'amélioration et se les approprier. Acquérir de l'autonomie dans les tâches de la vie quotidienne. Accompagner vers les relais sociaux et médicaux.

Problèmes rencontrés : Arrivée de nouvelles pathologies (accompagnement des jeunes avec troubles dys)
Public éloigné de l'emploi : le dispositif est vu comme un dispositif de dernière chance. Cela induit que l'on travaille les pré-requis de l'emploi avec les jeunes au détriment de la construction de leur projet professionnel (manque de temps). Après le travail réalisé, les missions locales peinent à reprendre le suivi car de forts progrès ont été réalisés en préprofessionnalisation.

Solutions : Se recentrer sur la mission initiale car seul 10 % des enfants accèdent à l'emploi en milieu ordinaire. Proposer des préconisations d'orientation :

- Accès direct à l'emploi en milieu ordinaire, à une formation qualifiante afin de tenir un poste de travail à l'issue de la formation.
- Dispositifs d'insertion intermédiaires et relais éducatifs.
- Relais médicaux pour les jeunes dont la situation de handicap ne leur permet pas encore d'accéder au travail.

Partenaires : Dans le domaine de la santé, de la formation, du logement, de l'intervention sociale, des aides d'urgence, de l'insertion sociale par des activités occupationnelles ou bénévoles et professionnelle, de la mobilité, du secteur protégé, des loisirs.

Chiffres et résultats : 10 jeunes par an

Aujourd'hui, le dispositif est adapté pour 40 % des jeunes orientés.

Orientation vers un travail en milieu ordinaire concerne en moyenne 10 % des jeunes.

25 % de taux d'abandon suite à des comportements inadaptés, pour conduites addictives, par choix du jeune ou difficultés non dépassées (besoins de soins, formation ne correspondant pas aux attentes du jeune, recherche d'emploi, jeune pas prêt psychologiquement à travailler)

Monographie

M. est célibataire, elle a 22 ans et vit chez sa mère à Port en Bessin. Après un parcours IME (2005/2011), M. a obtenu en 2013 un CAP d'assistante en milieu familial et collectivité. En préprofessionnalisation jeune elle veut se « perfectionner en cuisine, ménage, aide à la personne », trouver un travail, obtenir son permis de conduire, avoir un logement et être plus autonome dans ses démarches administratives. Mais elle a des difficultés pour apprendre, elle a besoin de temps pour s'adapter aux situations nouvelles. Elle a besoin qu'on lui répète les choses. Elle a un faible niveau scolaire. M. a été mise en situation professionnelle ce qui a mis en exergue son sérieux, son efficacité et sa capacité d'intégration dans une équipe dans le milieu ordinaire. Elle toujours besoin d'étayage pour les démarches liées au logement, à la vie quotidienne. A la sortie de la préprofessionnalisation jeunes, elle obtient un contrat au sein de l'association Itinéraires, dans le cadre de la Chiffonnerie (entreprise adaptée).

Exemple à suivre ? Avis et recommandations des partenaires

Les conseils du porteur de projet

Le processus d'élaboration du projet se travaille par étapes. Les jeunes ont besoin d'être accompagnés dans la compréhension de ces étapes et de travailler chacune d'entre elles à leur rythme. Ainsi, avant d'aborder le projet, les jeunes ont besoin de :

- construire une image positive d'eux-mêmes,
- progresser sur le développement personnel,
- travailler sur toutes les questions d'autonomie sociale,
- découvrir le monde du travail pour pouvoir s'y projeter.

Idéalement ces étapes devraient être travaillées en amont de leur entrée dans le dispositif pour permettre aux jeunes de disposer du temps de la Préprofessionnalisation pour élaborer leur projet professionnel.

Malheureusement ce n'est pas le cas. Très souvent, le dispositif « Préprofessionnalisation jeunes » est identifié comme celui de la dernière chance et non comme un lieu de construction du projet professionnel. C'est une phase qui arrive très tôt avant la professionnalisation mais l'intérêt est d'essayer d'atteindre le milieu ordinaire de travail.

L'avis des partenaires

L'intérêt de ce dispositif est de fournir une recommandation d'orientation bien évidemment mais aussi de s'intéresser à un public éloigné des réalités du milieu ordinaire pour essayer de les projeter dans un projet professionnel. Même si seul 10 % des personnes sont orientées en milieu ordinaire, c'est déjà leur donner une chance.

Cadre de la pratique

Pays : France

Définition du travailleur handicapé : « Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités pour obtenir ou conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques. » Article L 323-10 du code du Travail.

Taux d'emploi des travailleurs handicapés : 60 % contre 68 % de la population générale (Eurofound 2014).

Taux de chômage des travailleurs handicapés : Double de la moyenne nationale.

Législation : La loi pour l'égalité des droits, des chances, La participation, et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 se fixe comme objectif l'accès à l'emploi de chaque travailleur handicapé selon ses aptitudes et ses ambitions, dans une structure de travail adaptée à son handicap. Dans cette perspective, la loi oblige les employeurs privés et publics ayant 20 salariés et plus à compter au moins 6 % de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. Une obligation dont ils peuvent s'acquitter de plusieurs façons : embauche directe, stage au titre de la formation professionnelle, sous-traitance avec les Établissements et services d'aide par le travail (ESAT), lesquels relèvent du milieu protégé, ou, depuis 2015, avec des travailleurs handicapés indépendants.

Emploi protégé ? : Oui

Carte d'identité

Nom :	Perspectives Jeunes
Association :	L'ADAPT/Ain
Cible-public :	Des jeunes de 16 à 20 ans
Objectifs :	Perspectives Jeunes a pour but de déterminer un projet professionnel, de préparer sa mise en œuvre (accès à la formation ou à l'emploi direct) et d'agir sur les freins identifiés à l'insertion.

En résumé : A Peyrieu, L'ADAPT/Ain a ouvert, en 2002, une section « Perspective jeunes ». En tant que CRP (Centre de rééducation professionnelle), il accueille des jeunes handicapés en provenance d'établissements spécialisés ou scolaires pour travailler un projet d'orientation professionnelle et développer leur autonomie sociale. Le pari, pendant un an : bâtir un projet professionnel pour ces jeunes en échec scolaire et les remettre dans une dynamique de travail. Après évaluation, l'équipe du CRP produit une synthèse qui met en lumière points forts et difficultés et propose des pistes pour une orientation professionnelle mais accompagne également l'autonomie au quotidien. Les stagiaires sont logés sur place et apprennent les règles du savoir-vivre ensemble. Le chargé d'insertion propose des stages dans les entreprises partenaires, en milieu ordinaire. Un jeune sur deux trouve un emploi, les autres sont orientés vers d'autres dispositifs (ESAT ou en soins). Ce dispositif est pour le moment unique mais séduit les départements voisins.

Description

Équipe : Mobilisation d'une équipe pluridisciplinaire : une formatrice référente d'action, une chargée d'insertion, un médecin, une infirmière, une psychologue, un assistant social, des formateurs d'enseignement général et des animateurs.

Méthodologie : Évaluation de départ

Nous évaluons, au moyen de différents outils, les capacités d'apprentissage du jeune, ses intérêts professionnels et les environnements de travail envisageables afin de tenter de déterminer ses goûts et intérêts, ses capacités et limites.

Construction du projet

L'élaboration du projet professionnel débute. Il se fait par entretiens avec les professionnels, découverte de métiers à partir de ressources internes et stages en entreprises. Un programme d'objectifs personnalisés est alors établi en adéquation avec les besoins identifiés. Les différentes actions se mettent en place, avec un accent particulier sur les stages en entreprise. A mesure que le projet se dessine, les stages se font plus longs pour arriver à confirmer le projet. Des contacts réguliers avec l'entreprise sont réalisés avec un double objectif : s'appuyer sur son savoir-faire et l'accompagner dans l'intégration d'une personne handicapée.

Développement personnel

Pour que les projets aboutissent, il est nécessaire de travailler également, avec le jeune, les points de vigilance repérés lors de l'évaluation initiale ou au long du parcours. Ce travail peut prendre des formes très variées :

- Du théâtre pour la reprise de confiance, le respect de l'autre ou le travail en équipe.
- Des ateliers manuels pour travailler l'organisation, la capacité à reproduire une tâche sur la durée, l'initiative, le respect des consignes.
- Une remise à niveau en mathématiques, français et informatique pour acquérir des bases nécessaires à une entrée en formation ou pour faire face aux besoins de la vie quotidienne.

Problèmes rencontrés :

- Situations très complexes de certains jeunes, mêlant handicap, faible niveau scolaire, problème sociaux importants ou avec la justice..
- Absence de motivation des jeunes qui ne comprennent pas l'intérêt de l'action Perspectives Jeunes et ne souhaitent pas changer de situation. Absences des jeunes qui peuvent se positionner sur une date d'entrée et ne pas venir. Pendant leur parcours, certains connaissent des périodes longues ou répétées d'absence pour lesquelles les moyens d'action sont limités.
- Cohabitation avec les autres adultes en formation très limitée.
- Relations avec les parents qui peuvent être inexistantes ou, au contraire, très fortes, mais avec des attentes différentes de celles de l'équipe d'encadrement. Quelques parents ne veulent pas admettre certaines réalités et ont alors une influence sur le jeune qui complique le travail.

Solutions : Consacrer un temps important avant l'entrée pour expliquer l'action aux jeunes et à leur entourage : visite, journée de pré-accueil.

Avoir une équipe soudée, travaillant dans le même objectif et avec un bon niveau d'information partagée sur le parcours du jeune. 

Mettre en place un plan d'actions lorsqu'une difficulté est identifiée et le suivre avec précision.

Varié les activités pour trouver des points d'accroche avec le jeune.

Partenaires : Éducation nationale, établissements spécialisés, CMP, Mission locale ou entreprises.

Chiffres et résultats : Chaque parcours est unique. Le temps est important. En effet, la construction d'un projet passe souvent par un travail d'acceptation d'une situation et de renoncement à des illusions parfois tenaces. Un jeune handicapé est d'abord un jeune, avec tout ce que représente cet âge de la vie. Avec toutes les difficultés que ces jeunes connaissent, on leur demande de déterminer leur futur et de se positionner sur l'avenir, alors que nombre de jeunes non handicapés ne sont pas capables de faire cette démarche. Un jeune sur deux trouve un emploi.

Monographie

K. à l'issue de sa formation en cuisine, est embauché en CDD dans un restaurant

Après une scolarité en SEGPA de la 6^e à la 3^e, K. a suivi une 1^{ère} année de CAP en boulangerie-pâtisserie en apprentissage. Ce cursus ne lui plaisait pas, tant en formation qu'en entreprise et il n'était pas prêt à accepter les contraintes horaires de ce type d'emploi. De plus, le patron boulanger a mis en évidence une lenteur et d'importantes difficultés pour calculer, peser et retenir les consignes. Face à ces difficultés, il obtient une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Il est alors orienté vers le dispositif Perspectives Jeunes pour travailler un projet professionnel adapté à sa problématique. Les pistes qu'il donne à son arrivée sont : chocolatier, garde du corps sur Paris, agriculteur et agent de sécurité. Certaines sont abandonnées et des stages sont alors organisés en tant que chocolatier et agriculteur. Les retours de professionnels sont positifs mais notent cependant une certaine nonchalance. K opte alors pour les métiers de la cuisine, un environnement dans lequel il se sent bien. En dépit de recherches fastidieuses, il effectue plusieurs longues périodes de stages (14 semaines au total) dans un restaurant. Après des débuts un peu poussifs, le comportement et le travail de K. sont finalement appréciés du chef cuisinier. L'accès à la formation par le biais du contrat de professionnalisation est alors retenu car l'apprentissage se fait en petits groupes avec peu de théorie et beaucoup de pratique. Il opte pour un Certificat de qualification professionnel (CQP) commis de cuisine proposé par l'AFPA, puis se réoriente sur un CQP cuisinier, en accord avec le chef cuisinier du restaurant d'accueil. Avec l'aide du référent handicap de l'AFPA et l'appui de plusieurs organismes, une entrée en formation est prévue, en même temps que la recherche d'un hébergement. Il obtient 3 unités sur 5, (il doit repasser les deux autres). A l'issue de sa formation, il est embauché par le restaurant en CDD.

Exemple à suivre ? Avis et recommandations des partenaires

Les conseils du porteur de projet

Adopter une approche globale du jeune et s'appuyer sur une équipe pluridisciplinaire qui dispense un accompagnement vraiment individualisé en fonction du jeune et de sa situation. Il faut savoir garder de la souplesse dans l'accompagnement et le différencier en fonction des besoins.

Toujours travailler dans le sens de l'emploi et expliciter le lien entre ce que l'on fait et le travail. A Peyrieu, nous avons la chance de disposer d'un internat, dans certain cas cela peut permettre au jeune de sortir de son contexte social et familial et de prendre un peu d'autonomie (voir de sortir d'un milieu à risque).

L'avis des partenaires

Ce dispositif permet de garder le lien après un parcours scolaire chaotique. Nombre de jeunes se trouvent à 16 ans sans véritables acquis et sans projet professionnel. Perspectives jeunes est un moyen de les faire travailler à ce projet, de leur permettre de se projeter dans le futur pour sécuriser cette transition délicate. Le projet est construit avec le jeune et en pleine concertation avec l'employeur.

Cadre de la pratique

Pays : France

Définition du travailleur handicapé : « Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités pour obtenir ou conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques. » Article L 323-10 du code du Travail.

Taux d'emploi des travailleurs handicapés : 60 % contre 68 % de la population générale (Eurofound 2014).

Taux de chômage des travailleurs handicapés : Double de la moyenne nationale.

Législation : La loi pour l'égalité des droits, des chances, La participation, et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 se fixe comme objectif l'accès à l'emploi de chaque travailleur handicapé selon ses aptitudes et ses ambitions, dans une structure de travail adaptée à son handicap. Dans cette perspective, la loi oblige les employeurs privés et publics ayant 20 salariés et plus à compter au moins 6 % de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. Une obligation dont ils peuvent s'acquitter de plusieurs façons : embauche directe, stage au titre de la formation professionnelle, sous-traitance avec les Établissements et services d'aide par le travail (ESAT), lesquels relèvent du milieu protégé, ou, depuis 2015, avec des travailleurs handicapés indépendants.

Emploi protégé ? : Oui



Latteate una sonrisa (Espagne)

Carte d'identité

Nom : Latteate una sonrisa (“Dessinez un sourire dans votre café”)
Association : Fédération du syndrome de Down du Pays-Basque
Cible-public : Personnes porteuses de trisomie 21
Objectifs : Promouvoir une première expérience de travail en milieu ouvert et sensibiliser les employeurs et le grand public.

En résumé : Le projet a pour but de permettre l’inclusion professionnelle de personnes porteuses de trisomie 21 dans les cafés. Ce nouveau métier a généré un nombre considérable d’offres d’emploi suite à la généralisation d’établissements dédiés au Café (« Cafétéria » par opposition aux bars traditionnels où le café n’est que l’un des produits proposés). L’aspect le plus innovant de ce projet est de combiner une formation spécifique (hors des murs de l’association) et un stage accompagné (dans des « cafétérias » du milieu ordinaire), le tout soutenu par une campagne de sensibilisation “Latteateunasonrisa” (dessinez un sourire dans votre café) menée sur les réseaux sociaux (facebook, youtube, instagram, twitter) et la presse locale. Ce concours récompensait le plus beau sourire dessiné par un client dans sa tasse dans différentes « Cafétérias » de la ville. La campagne a été possible grâce à l’implication d’un distributeur de café (qui l’a diffusé grâce à ses morceaux de sucres) et de personnalités locales comme le chef Martin Berasategui 7 fois étoilé au guide Michelin.

Description

Équipe : Un formateur (professionnel du métier de la restauration s’étant porté volontaire)
Des Jobcoachs
Des personnes dédiées à la campagne de communication et de sensibilisation

Méthodologie : Le parcours est proposé aux participants lors du programme d’entraînement de la Fédération du syndrome de Down du Pays-Basque.

Ceux qui choisissent ce parcours accèdent à une formation dédiée hors les murs de l’association dans une école hôtelière gérée par un chef local reconnu dont le travail est bénévole.

La formation porte sur les différents types de cafés et leur origine, l’utilisation des différents types de cafetières, la sécurité au travail, etc.

Le formateur (le chef) a été formé à l’emploi accompagné par l’association et reste en lien avec l’équipe pour assurer le bon déroulé de la formation et répondre aux besoins individuels.

Après la formation, les personnes suivent un stage dans des restaurants et cafétérias locaux. Le formateur dispense son accompagnement tant aux professionnels qu’aux stagiaires pour fluidifier l’intégration

Problèmes rencontrés : Réticence de certains employés à envisager la candidature de stagiaires porteurs de trisomie 21 à des postes en contact avec la clientèle, surtout pour des profils atypiques comme ceux que l’on propose.

Solutions : L’implication d’une école hôtelière reconnue et prestigieuse dans le processus d’accompagnement et de formation, ainsi que la participation d’un distributeur de Café dans le lancement de la campagne de sensibilisation impliquant des célébrités (joueur de football par exemple) a diminué cette réticence.

Partenaires : Le projet a été mené avec une école hôtelière (pour la formation et l’accompagnement lors des stages) et un distributeur de café (qui a encouragé la participation des cafétérias à la campagne de sensibilisation).

Chiffres et résultats : Ce projet est un projet pilote, c’est pourquoi nous ne pouvons estimer le nombre de placements générés. 10 stagiaires ont suivi ce programme et 400 bars, restaurants et cafétérias ont participé à cette campagne.

Monographie

A. n'aurait jamais pu imaginer travailler comme spécialiste du café. Non seulement elle n'aime pas le café, mais plus encore elle a toujours eu peur de la chaleur. Elle a toujours craint de se brûler. Il a fallu beaucoup de patience, de la part du formateur et d'elle-même, pour finalement apprendre à manipuler la machine à café et l'eau bouillante. Elle est maintenant habituée à travailler avec la chaleur et cela ne représente plus un problème. Elle s'est également rendue compte que faire un café n'était pas si simple : il y en a de toutes sortes et de tous types et chacun nécessite une préparation différente. A. est en stage dans un restaurant de Bilbao et tout se passe bien. Elle travaillera ici après son stage.

Exemple à suivre ? Avis et recommandations des partenaires

Les conseils du porteur de projet

Comme le projet est en phase pilote, les résultats sont provisoires. Cependant ils montrent que la combinaison formation-stage dans ce nouveau métier (non couvert par les parcours de formation habituels) couplée à une campagne de sensibilisation impliquant les employeurs, donnent des résultats très positifs, augmentant le niveau d'acceptation des nouveaux employés pas seulement par rapport à eux mais aussi par rapport au grand public. Les coûts de réalisation du projet ont été considérablement réduits du fait de l'implication bénévole de l'école hôtelière dans la formation et de la participation du distributeur de Café.

L'avis des partenaires

L'intéressant ici est l'implication des employeurs via un réseau pour travailler sur une filière d'emploi (les métiers liés au café). Ce dispositif fortement appuyé sur une campagne de sensibilisation et un jeu concours promeut à la fois l'inclusion des personnes et les employeurs qui s'engagent. Il faut donc vérifier à long terme qu'une vraie filière de formation se dessine et que passée l'opportunité de la fenêtre de communication, les gérants de cafétérias continueront de s'investir. Il faudra certainement pour cela que les échos rencontrés auprès des clients soient positifs

Cadre de la pratique

Pays : Espagne

Définition du travailleur handicapé : Selon les décrets royaux 1971/1999 1856/2009, un travailleur handicapé est une personne de 16 à 64 ans dont le handicap a été reconnu par l'État et a été estimé à 33 % ou plus. Ils représentaient 4,76 % de la population active en 2013.

Taux d'emploi des travailleurs handicapés : 36,64 % (2013).

Taux de chômage des travailleurs handicapés : 33,1 % (2013).

Législation : La loi 13/1982 du 7 avril sur l'intégration sociale des personnes handicapées stipule que les entreprises de plus de 50 personnes doivent employer 2 % de travailleurs handicapés.

Emploi protégé ? : Oui

Soutien à l'emploi en milieu ordinaire de travail

Système de conseil aux employeurs EMCO (Finlande)

Carte d'identité

Nom : Système de conseil aux employeurs EMCO (Finlande)
Promoteur : Université de sciences appliquées de Satakunta
Cible-public : Toute personne amenée à recruter des collaborateurs
Objectifs : Pérenniser les recrutements

En résumé : Après un développement local et national, le projet « Faciliter la vie des employeurs ! » entre en phase de dissémination internationale. Le système de conseil aux employeurs EMCO a été conçu pour faciliter le recrutement de personnes issues de la diversité et réduire l'exclusion de ces groupes désavantagés. Pour pouvoir bâtir une société plus inclusive, les employeurs ont besoin de nouveaux types de services. Le modèle a été conçu par un comité de pilotage composé d'employeurs et de personne souffrant de handicap psychique en Finlande. Les résultats de l'évaluation sont positifs : les employeurs ont apprécié l'approche globale et coordonnée du processus de recrutement ainsi que les services sur-mesure à long terme.

Description

Équipe : Entre 2 et 4 personnes pour piloter le projet, puis ce sont les recruteurs qui se saisissent de la méthode.

Méthodologie : Le système de conseil aux employeurs s'articule autour de :

1. Conseil individualisé aux entrepreneurs, employeurs ou recruteurs (case management) ;
2. Coopération intersectorielle pour flexibiliser le recrutement tant du point de vue employeur que pour les personnes (coordination des services) ;

Un service global et clef en main est le facteur de réussite. Le conseil a lieu dans les entreprises et comprend une base d'informations issue d'un sondage réalisé auprès de 120 employeurs.

Problèmes rencontrés : Au début, il a fallu mettre en place la coordination du projet et partager une coordination globale sur les procédures.

Solutions : Les employeurs ont partagé leur vision des procédures et le besoin d'accompagnement pour faciliter le recrutement des groupes cibles.

Partenaires : L'équipe projet était constituée de 43 entrepreneurs (dont 34 PME-TPE). 15 d'entre elles ont participé au pilotage du projet.

Chiffres et résultats : En 3 mois, la moitié des partenaires initiaux avaient trouvé des collaborateurs dans les groupes cibles (ici des personnes handicapées psychiques). Les autres ont trouvé des stagiaires nécessitant un complément de formation. Des contrats à temps plein en CDI ont été signés. Les employeurs sont satisfaits du service et ont intégré le modèle aux activités courantes de leur entreprise.

Le projet a donné lieu à 9 parutions et 58 articles dans les médias off et online à partir de l'enquête réalisée auprès de 120 employeurs et de l'évaluation du programme. Au total, plus de 513 personnes sont impliquées dans les activités et le développement du programme (professionnels du recrutement et experts par l'expérience)

Monographie

N. est une jeune fille atteinte de handicap psychique qui s'est engagée dans la démarche et a mené l'enquête réalisée auprès de 120 employeurs. Elle a pu trouver un travail grâce à EMCO, modèle qu'elle a elle-même contribué à développer !

Exemple à suivre ? Avis et recommandations des partenaires

Les conseils du porteur de projet

L'engagement des acteurs clés en local est la base du travail intersectoriel et donc la base du succès. À Satakunta, les décideurs politiques, les experts par expérience, les associations pour l'emploi et la réhabilitation des personnes ont été activement impliqués dans la démarche. Sans oublier les directeurs et managers des agences pour l'emploi ainsi que des représentants des employeurs.

L'avis des partenaires

Même si le système est dédié aux employeurs, le mode projet utilisé pour construire la méthode et le projet implique toutes les parties prenantes sous la houlette d'une université de sciences appliquées. Cette rigueur dans la démarche, cette évaluation par les utilisateurs eux-mêmes accompagnée d'une campagne de presse sur les succès (non mentionnés dans cette fiche) ont paru exemplaires aux partenaires. À noter : la participation de TPE-PME bien souvent difficile à obtenir.

Cadre de la pratique

Pays : Finlande

Définition du travailleur handicapé : Aucun statut incluant toutes les situations.

Taux d'emploi des travailleurs handicapés : 60,8 % des personnes âgées de 15 à 64 ans (Eurostat 2011).

Taux de chômage des travailleurs handicapés : 42 671 demandeurs d'emploi « diagnostiqués ». En 2011, le taux de chômage des personnes présentant des limitations au travail dues à un problème de santé durable ou à une restriction dans l'accomplissement des activités de base est de 10,9 % (contre 7,4 % pour la population générale).

Législation : Pas de quota.

Emploi protégé ? : Oui mais beaucoup plus d'action ont lieu en milieu ordinaire de travail.

De vraies opportunités vers l'emploi (Pays de Galles)

Carte d'identité

Nom : « De vraies opportunités – transition vers l'emploi »
Association : ELITE supported employment agency LTD (www.elitesea.co.uk)
Cible-public : Personnes en situation de handicap à partir de 14 ans
Objectifs : Permettre à un public fragilisé, éloigné de l'emploi, de gagner en expérience professionnelle et/ou d'accéder à un emploi rémunéré.

En résumé : Fondé en 1994, ELITE est un organisme caritatif agréé dispensant des services d'emploi accompagné aux personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé. A travers son dispositif « De vraies opportunités – transition vers l'emploi » lancé en 2011, son objectif est de permettre à ses usagers de gagner en expérience professionnelle et/ou d'accéder à un emploi rémunéré avec un accompagnement adapté. ELITE vise « un vrai emploi dans un vrai environnement de travail avec un vrai salaire ».

Il agit dans 9 comtés du sud et de l'ouest du Pays de Galles et propose actuellement ses services à 500 jeunes et adultes.

Description

Équipe : Une équipe de 50 personnes (tuteurs légaux, managers, consultants, coordinateurs de formation à l'emploi, jobcoach, tuteurs en entreprise, bénévoles et administratifs) offre différents types et niveaux de service aux personnes porteuses de tous handicaps.

Méthodologie : ELITE commence par établir un profil professionnel détaillé du demandeur d'emploi, puis l'accompagne dans sa recherche d'emploi, négocie avec les employeurs, assure le profilage de poste aussi bien en termes d'adaptation que de création, dispense aux usagers des conseils sur les allocations auxquelles ils peuvent prétendre et assure également le lien avec les parents et les aidants. Les jobcoachs interviennent dès le début sur le lieu de travail pour appliquer le modèle « Place, train, maintenir » (placer, former, maintenir), avec une attention toute particulière accordée au maintien dans l'emploi afin de le pérenniser.

Toutes les équipes d'ELITE sont formées à un « tronc commun » de savoirs très complet qui leur permet de mener leur mission à bien : dresser un profil professionnel, conduire une analyse de tâches et une évaluation des risques, se former à la santé et à la sécurité, sensibiliser au handicap, mener des négociations avec les employeurs, connaître le droit du travail, les mesures sur la protection des plus vulnérables...

Problèmes rencontrés : Les financements restent limités dans le temps, ce qui peut contraindre à interrompre un accompagnement, tandis que les activités sont prescrites avec un échéancier très serré qui compromet parfois la possibilité de mener à bien toutes les actions. Il y a peu d'espace pour la flexibilité.

Solutions : ELITE cherche en permanence à prolonger ou à trouver d'autres sources de financements pour pérenniser ses actions. Elle poursuit également l'objectif de sécuriser son statut auprès du gouvernement local et central à travers des actions de plaidoyers et l'utilisation de réserves financées par l'administration centrale. Les prescriptions générales de ce dispositif ne permettent pas toujours de répondre aux besoins spécifiques des participants ; c'est pourquoi ELITE tente de développer des approches davantage centrées sur la personne.

Partenaires : Pas de partenariat.

Chiffres et résultats : Le projet « De vraies opportunités – transition vers l'emploi » a démarré en 2011 avec des fonds européens. 600 jeunes handicapés ont été accompagnés dans 9 comtés. 40 d'entre eux ont accédé à un emploi rémunéré à temps partiel. L'expérience d'ELITE dans ce domaine lui a fait atteindre un niveau de performance dans le placement de personnes handicapées qui la place en tête du marché. C'est pourquoi ces dernières années, ELITE a pu étendre son champ d'actions en Pologne, dans le nord du Pays de Galles et en Irlande du sud.

Monographie

TC, placé par ELITE dans un magasin puis embauché à temps partiel

TC a été orienté chez ELITE en septembre 2013. C'est un jeune homme très réservé mais qui a une bonne connaissance du travail et se montre désireux de débiter une première expérience professionnelle. ELITE lui octroie un emploi à temps partiel, tous les vendredis durant 5 semaines dans un magasin Spar à Risca. TC travaille dur, accomplit ses tâches rapidement, améliore constamment sa rapidité de travail et le réalise avec un accompagnement minimal. Sa confiance en lui se renforce et, avec les encouragements de son coach, il commence à interagir avec ses collègues et les clients. TC peut se satisfaire d'excellents retours de la part de son employeur qui n'a pas hésité à lui proposer un emploi dès qu'un poste s'est libéré : un temps partiel de 8 heures par semaine le jeudi soir et le vendredi matin.

Exemple à suivre ? Avis et recommandations des partenaires

Les conseils du porteur de projet

ELITE promeut une approche centrée sur la personne, analysant ce qu'elle est en mesure de faire ou pas. Elle offre une évaluation professionnelle approfondie et spécialisée, un soutien en face à face sur le lieu de travail via un tutorat par des pairs, l'amélioration de la confiance et de l'estime de soi, la création d'opportunités, la construction de projet de carrière ambitieux, la promotion de l'inclusion et du développement des compétences. Elle mène des actions de sensibilisation du grand public et s'implique, bien sûr, étroitement aux côtés des employeurs, afin de faire tomber leurs préjugés et de trouver des solutions pour surmonter les obstacles. Il s'agit d'être créatif et imaginatif avec des solutions testées et approuvées ; convaincre les employeurs que ce dispositif fonctionne par le biais de preuves tangibles diffusées sur le site internet d'Elite, telles que des vidéos, des photographies, des success-stories ou encore des témoignages d'employeurs. Elle propose également des formations de sensibilisation gratuites aux employeurs sur des handicaps précis comme l'autisme, sur des aménagements raisonnables sur le lieu de travail, sur les textes de loi, la notion de tutorat...

L'avis des partenaires

Ce projet rentre dans le cadre de la stratégie handicap de l'Union Européenne, ainsi que dans celui de la CIDPH (Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées). Il promeut : l'inclusion active des jeunes handicapés, leur pleine participation sociale, l'accessibilité au droit commun, l'égalité, la sensibilisation sur les questions relative à l'emploi, la promotion de l'éducation inclusive et de la formation professionnelle.

Cadre de la pratique

Pays : Royaume-Uni (Pays de Galles)

Définition du travailleur handicapé : Le handicap est défini comme suit dans l'Equality Act de 2010 : *Toute personne avec « une déficience physique ou mentale ayant un effet négatif substantiel à long terme sur sa capacité à réaliser des activités quotidiennes. »*

Taux d'emploi des travailleurs handicapés : En 2012, 43.6 % de personnes handicapées en âge de travailler sont en emploi (contre 76.4 % pour la population générale), soit 2 millions de personnes. En ce qui concerne les personnes déficientes intellectuelles, seules 6.6 % d'entre elles sont réputées avoir exercé une forme d'emploi (chiffres 2010/11).

Taux de chômage des travailleurs handicapés : 1 adulte sur 4 avec un handicap limitant sa capacité professionnelle ne travaille pas mais le désire (contre 1/15 personne ne travaillant pas sans handicap).

Législation : Pas de quota.

Emploi protégé ? : Pas de milieu protégé

Grafic (France)

Carte d'identité

Nom :	Grafic apprentissage adapté
Association :	L'ADAPT/Bretagne Service Grafic
Cible-public :	Jeunes apprentis en situation de handicap mental avec Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ayant signé un contrat en apprentissage
Objectifs :	Permettre à des jeunes déficients intellectuels de suivre un parcours de formation professionnel qualifiant et diplômant par le biais de l'apprentissage.

En résumé : Grafic est un dispositif « d'Apprentissage adapté » dédié aux jeunes apprentis en situation de handicap mental (déficience intellectuelle) qui a été mis en place par Grafic Bretagne dans 4 départements bretons en 1994. Il accompagne le jeune durant le contrat d'apprentissage (de 1 à 3 ans) et lui permet de suivre un parcours qualifiant et diplômant de formation professionnelle en milieu ordinaire de travail. Grafic se décline selon 3 axes : accompagnement en entreprise, soutien à la formation dispensée dans les CFA (centre de formation des apprentis) ou dans l'une des 15 antennes du service Grafic (une journée par semaine sur le temps en entreprise) et aide au développement de l'autonomie sociale et professionnelle dans le cadre d'un contrat d'apprentissage de droit commun. Le jeune doit impérativement être titulaire d'une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la MDPH pour bénéficier de ce dispositif.

Description

Équipe : 20 conseillers d'insertion professionnelle (CIP) sur les 4 départements.

Méthodologie : Un accompagnement en trois axes :

1) Appui au projet d'insertion sociale et professionnelle :

- Développement de l'autonomie, compensation/adaptation aux différents milieux de vie.
- Accompagnement de l'apprenti et coordination des interventions des réseaux de droit commun : médicaux, sociaux, éducatifs.
- Construction ou consolidation d'un cadre de vie favorisant l'apprentissage en entreprise

2) Accompagnement en entreprise, 6 à 7 visites minimum par an :

- Favoriser l'intégration : diagnostic, évaluation et adaptation des besoins de l'apprenti et de l'entreprise.
- Prévenir les ruptures éventuelles : médiation entre le CFA, l'entreprise, l'apprenti et sa famille.

3) Accompagnement du parcours de formation :

- Favoriser la formation qualifiante en lien avec les besoins recensés en entreprise et les enseignements dispensés en CFA.
- Aménager les parcours de formation au CFA.

Problèmes rencontrés : La principale difficulté a été de convaincre certains partenaires du bien-fondé de ce dispositif, c'est-à-dire de la capacité de ces jeunes à intégrer le monde de la formation et du travail dits « ordinaires ».

L'évolution du public accueilli au fil des années interroge puisque Grafic accueille de plus en plus de jeunes avec troubles cognitifs et/ou du comportement (sans réelle déficience intellectuelle) ce qui peut poser problème aux équipes (nécessaire formation des professionnels sur les DYS, les TED, questionnement sur la pédagogie lors des temps de soutien...).

Solutions : Il a donc fallu développer un argumentaire pour lever les freins des plus réticents (peur de l'échec pour leurs jeunes). Cette difficulté est toujours d'actualité, d'où l'importance du travail de sensibilisation et d'information de nos professionnels sur le terrain (le dispositif doit être présenté régulièrement, surtout lors de changements d'interlocuteurs).

L'ouverture officielle du dispositif à d'autres « handicaps » que la déficience intellectuelle paraît indispensable mais n'est pas actuellement entendue par l'un des financeurs (Agefiph).

Partenaires : Le partenariat s'est établi à l'origine avec les IME et les CFA. Après quelques temps d'expérimentation, la nécessité d'un partenariat avec les acteurs en amont de l'apprentissage (Éducation nationale et, plus spécifiquement, Segpa, les services éducatifs) puis avec les acteurs en aval (Cap emploi, Mission locale) s'est imposée pour éviter les ruptures de parcours. Ces partenariats se sont renforcés après la parution de la loi 2005 (création des ULIS).

Chiffres et résultats : De 350 à 400 apprentis bénéficient chaque année de cette action en région Bretagne.

Il y a eu 400 suivis en entreprise en 2015.

Monographie

K. un jeune avec des troubles cognitifs, en contrat d'apprentissage dans un golf, suivi par Grafic

Scolarisé en CLIS puis en ULIS pour des troubles cognitifs, K. a exprimé le désir de préparer un CAPA (certificat d'aptitude professionnelle agricole) en apprentissage. Il a, par la suite, bénéficié de l'appui du Sessad Pro pour élaborer et valider un projet professionnel qui tient compte de ses désirs, de ses capacités et limites. Pendant le 1^{er} trimestre scolaire, il a bénéficié de cours d'initiation en mécanique agricole, en sus des cours d'enseignement général tout en effectuant 3 stages dans différentes entreprises. Pendant les deux années d'apprentissage, K. suit le rythme des apprentis : une semaine au CFA (centre de formation des apprentis), trois semaines en entreprise. Seule différence : trois vendredis par mois il retravaille ses cours au service Grafic et peut aussi partager ses difficultés avec d'autres apprentis. Son CIP (conseiller d'insertion professionnel) référent rencontre son maître d'apprentissage à intervalles réguliers, mais aussi l'équipe pédagogique tandis que des entretiens sont proposés à la famille.

Exemple à suivre ? Avis et recommandations des partenaires

Les conseils du porteur de projet

Il est important de ne pas négliger une bonne implantation préalable dans chaque département, ce qui suppose une excellente connaissance du réseau et des structures. Il convient par ailleurs d'envisager l'ouverture de ce dispositif à d'autres publics que celui qui est handicapé par la déficience intellectuelle (par exemple autisme, Dys...). Ce dispositif est comparable à une équipe mobile ; les professionnels (une vingtaine de CIP répartis sur les 4 départements) interviennent sur 15 sites différents (CFA et antennes) et réalisent régulièrement les suivis en entreprises (presque 400 entreprises privées et publiques en 2015). Il faut donc prévoir en amont la gestion d'une équipe disséminée sur une région et la doter de moyens de communication adaptés et fonctionnels.

L'avis des partenaires

Initiative massive (300 à 400 jeunes par an) avec une solide implantation dans la région, Grafic utilise à plein le levier très intéressant de la formation professionnelle en alternance. Le fort maillage territorial et le développement de partenariats locaux font bouger les lignes à long terme. Seuls regrets : le ciblage du dispositif sur un type de déficience (en cours de résolution) et le fait que le soutien s'arrête après le contrat d'apprentissage.

Cadre de la pratique

Pays : France

Définition du travailleur

handicapé : « Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités pour obtenir ou conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques. » Article L 323-10 du code du Travail.

Taux d'emploi des travailleurs

handicapés : 60 % contre 68 % de la population générale (Eurofound 2014).

Taux de chômage des travailleurs handicapés :

Double de la moyenne nationale.

Législation : La loi pour l'égalité des droits, des chances, La participation, et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 se fixe comme objectif l'accès à l'emploi de chaque travailleur handicapé selon ses aptitudes et ses ambitions, dans une structure de travail adaptée à son handicap. Dans cette perspective, la loi oblige les employeurs privés et publics ayant 20 salariés et plus à compter au moins 6 % de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. Une obligation dont ils peuvent s'acquitter de plusieurs façons : embauche directe, stage au titre de la formation professionnelle, sous-traitance avec les Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT), lesquels relèvent du milieu protégé, ou, depuis 2015, avec des travailleurs handicapés indépendants.

Emploi protégé ? : Oui

Hotel trade program (Italie)

Carte d'identité

Nom : Hotel trade programme
Association : AIPD (association italienne des personnes porteuses de trisomie 21)
Cible-public : Personnes porteuses de trisomie 21
Objectifs : Formation de personnes porteuses de trisomie 21 dans un hôtel et un restaurant de Rome, débouchant sur des opportunités d'emploi dans l'hôtellerie.

En résumé : Ce programme mis en place par le Service d'insertion professionnelle (SIL) de l'Association italienne des personnes porteuses de trisomie 21 (Associazione italiana persone Down- AIPD) dans la province de Rome. Il vise à permettre l'inclusion de ces travailleurs dans les écoles de formation aux métiers de l'hôtellerie avec l'objectif d'intégrer un emploi en milieu ordinaire de façon pérenne.

Description

Équipe : Système de tutorat direct avec les professionnels de l'hôtel (pas de jobcoach).

Méthodologie : Le SIL (service de placement professionnel) de AIPD Roma assure le suivi du tutorat avec des professionnels dûment qualifiés, en fonction du temps passé par la personne dans les deux environnements de travail.

Problèmes rencontrés : Besoin d'un très fort étayage par les professionnels au début de la période de stage.

Solutions : Avec l'accompagnement, la mobilisation du professionnel de l'association se fait moins importante (15 jours mois)

Le rôle du tuteur en entreprise, qui connaît la situation de la personne en situation de handicap qu'il accompagne, est crucial. D'un autre côté, l'accompagnement dispensé hors les murs permet de préserver la confidentialité de l'information sur la situation du travailleur. Il est fondamental de soutenir les utilisateurs avec des coachs et des professionnels bien formés, tout au moins au cours de leur première période de travail.

Partenaires : AIPD, ASVD.

Chiffres et résultats : En 2013/2014, 60 personnes ont trouvé un travail à l'issue de ce programme. Il a fait l'objet d'une campagne de sensibilisation à l'insertion professionnelle de personnes porteuses d'un handicap. L'expérience de six jeunes a été filmée puis diffusée sur la chaîne de télévision nationale sous forme d'un documentaire de 6 épisodes intitulé « Hotel 6 Stelle ». Ces efforts ont contribué à changer les mentalités et de nombreuses entreprises italiennes se sont engagées à proposer des opportunités de stage ou de postes aux personnes atteintes du syndrome de Down.

Monographie

M. porteuse de trisomie 21, en formation dans une cafeteria et dans un hôtel, puis en stage en tant que serveur

M., jeune homme trisomique, a suivi un cursus dans une école de formation professionnelle dans l'hôtellerie, tout en intégrant la cafétéria d'un hôtel en tant qu'aide-cuisinier. Il a poursuivi son parcours dans un restaurant du même hôtel avec la responsabilité de nettoyer les légumes, les fruits de mer et de faire la cuisine et la vaisselle. À la fin de ses études, il a continué sa formation dans un grand hôtel quatre étoiles de Rome, toujours en cuisine. Aujourd'hui, trois fois par semaine, de 5 heures à 11 heures, il est serveur dans un restaurant dans le cadre d'un stage rémunéré.

Exemple à suivre ? Avis et recommandations des partenaires

Les conseils du porteur de projet

Ce programme permet de mettre en évidence les capacités des personnes porteuses de trisomie 21 à occuper un emploi dans l'hôtellerie ou la restauration, parfois même en contact avec le public, et vise à créer un modèle reproductible dans d'autres pays. Il offre de réelles perspectives de formation puis d'emploi dans ce secteur. Comme pour toute activité professionnelle, il encourage la responsabilité individuelle en mettant en valeur les capacités personnelles et favorise ainsi l'estime de soi des personnes porteuses de trisomie 21. Par ailleurs, il les confronte aux exigences du travail collectif.

L'avis des partenaires

Outre le fait de promouvoir l'emploi en milieu ordinaire de travail d'un handicap visible en contact avec le public dans des métiers de service et dans du haut de gamme, ce programme est intéressant car il a été fortement relayé dans les médias et est devenu en soi une campagne de sensibilisation. En se basant sur des success stories de jeunes, ce dispositif a donné envie à certaines entreprises de s'investir dans l'emploi des personnes handicapées, ce qui en a démultiplié les effets.

Cadre de la pratique

Pays : Italie

Définition du travailleur handicapé : « Personnes affectées durant leur vie professionnelle par des handicaps physique, mental ou sensoriel et ceux présentant une déficience intellectuelle, dont la capacité de travail est réduite de 45 %, reconnues par la commission compétente d'après la classification des handicaps établie par WHO ».

Taux d'emploi des travailleurs handicapés : Il y a 2.6 millions de personnes en situation de handicap en Italie. Leur taux d'emploi est de 3,5 % en moyenne. Chez les femmes il est de 1.82 %

Taux de chômage des travailleurs handicapés : Presque 66 % des personnes en situation de handicap est hors du marché du travail (43,9 % reçoivent des aides et 21, 8 % est déclaré inapte). Ce sont des femmes en grande majorité.

Législation : Loi n. 381/1991 sur les coopératives.

Emploi protégé ? : Les ESAT n'existent pas en Italie sous la forme que l'on connaît dans plusieurs autres pays. Ce que l'on appelle les coopératives ont été établies en 1991 par la loi n. 381/1991. Dans les coopératives les personnes sont employées et/ou ont un statut de membre.



Emploi accompagné et santé mentale (Espagne)

Carte d'identité

- Nom :** Programme d'emploi accompagné pour personnes handicapées psychique.
- Association :** Santé mentale Espagne, branche galicienne de la Confédération de santé mentale espagnole
- Cible-public :** Personnes avec un handicap psychique.
- Objectifs :** Promouvoir une pleine inclusion professionnelle en milieu ordinaire de travail

En résumé : Le dispositif d'emploi accompagné en santé mentale de Santé Mentale Espagne, initié en Galice, relève le challenge de la pleine inclusion professionnelle de personnes avec un handicap psychique dans le milieu ordinaire de travail. Pour réussir, deux défis sont à relever. Tout d'abord, les stéréotypes sur ces personnes dans l'emploi doivent être combattus ; la transmission de l'information, en respectant une certaine confidentialité, s'avère donc un enjeu majeur. Ensuite, une approche globale est nécessaire, incluant non seulement l'accompagnement au travail mais prenant aussi en compte les problèmes de santé, l'environnement social ou les problématiques légales en fonction des besoins engendrés par le trouble ; un support continu et personnalisé est donc privilégié. Ce « programme d'emploi accompagné pour les personnes avec un handicap psychique » répond à ces deux enjeux et a obtenu des résultats très positifs.

Description

Équipe : Jobcoachs

Méthodologie : L'inclusion par l'emploi accompagné est précédée par des activités d'orientation professionnelle et de formation spécifique : savoir-être, ateliers sur l'estime de soi, séminaire sur le travail indépendant, sessions en groupe... Toutes ces activités sont intégrées à un parcours co-construit par le stagiaire et le professionnel de l'emploi accompagné.

Un tuteur est désigné dans l'entreprise ; il est formé aux méthodes d'emploi accompagné par le professionnel de l'emploi accompagné et c'est la seule personne (excepté le manager) qui connaît la situation de handicap du travailleur handicapé. Le tuteur et le professionnel de l'accompagnement se rencontrent à l'extérieur de l'entreprise pour suivre les progrès au travail.

Un accompagnement hors du temps de travail est dispensé par le professionnel de l'emploi accompagné en présentiel (hors des locaux de l'entreprise), au téléphone ou par Whatsapp. Prochainement, le suivi pourra être réalisé via des tablettes.

Problèmes rencontrés : L'accès à l'information a été une problématique majeure. Dans certains cas, il semble inapproprié de dispenser l'accompagnement au sein de l'entreprise car une telle situation peut créer des différences par rapport aux collègues. C'est pourquoi ce dispositif a mis au point des outils permettant la communication hors présentiel pour faciliter le suivi et compléter l'accompagnement.

Le suivi des personnes hors de leur temps de travail peut également être compliqué pour les professionnels de l'emploi accompagné puisqu'il se fait alors en dehors des horaires standard.

Solutions : Le rôle du tuteur en entreprise, qui connaît la situation de l'utilisateur, est crucial. D'un autre côté, l'accompagnement dispensé hors les murs permet de préserver la confidentialité sur la situation du travailleur.

Partenaires : Le programme est développé en partenariat avec des entreprises et les services de santé mentale.

Chiffres et résultats : En 2013/ 2014, 60 personnes ont trouvé un emploi à l'issue du programme.

Monographie

MAPF, vendeuse, parfaitement intégrée dans son entreprise et indépendante financièrement

MAPF est vendeuse dans une grande enseigne de sport. Elle affirme que ce programme a augmenté sa confiance en elle, son estime de soi et lui a permis d'accéder à une indépendance financière. Pour le moment, elle est encore en phase d'intégration et continue d'apprendre. Elle apprécie tout particulièrement les bonnes relations qu'elle entretient avec ses collègues et supérieurs, grâce au travail d'équipe qui encourage ce type de rapports. Elle tient à insister sur les bénéfices d'un tel projet qui favorise vraiment l'intégration en entreprise via des outils développés. Le fait que Santé Mentale Espagne Galicia facilite la mise en relation avec les entreprises s'avère très positif ; un enjeu dans le processus de sélection. « *Quand vous réussissez votre premier entretien d'embauche, c'est un moment décisif* » selon MAPF.

Exemple à suivre ? Avis et recommandations des partenaires

Les conseils du porteur de projet

Il est important de concentrer son attention sur :

- la gestion de l'information,
- le service d'accompagnement hors des murs de l'entreprise et en dehors des horaires de travail : sans souplesse des professionnels du service sur leurs horaires, nous ne pourrions dispenser un service aussi personnalisé
- la coordination avec les autres acteurs entourant l'utilisateur (comme les services de santé mentale et la famille) est très importante pour prévenir les crises qui peuvent mettre l'inclusion en péril.

Ce programme est financé par le gouvernement régional de Galice (Xunta de Galicia), la fondation MAPFRE et le programme d'emploi accompagné de la Fondation Eemplea ; d'autres fonds s'avèrent cependant nécessaires.

L'avis des partenaires

La souplesse demandée aux professionnels pour préserver la confidentialité et dispenser un accompagnement sur-mesure aux personnes est très intéressante. Elle a mené à l'usage et à la mobilisation d'outils de communication diversifiés pour pouvoir répondre à cet enjeu.

Cadre de la pratique

Pays : Espagne

Définition du travailleur handicapé : Selon les décrets royaux 1971/1999 1856/2009, un travailleur handicapé est une personne de 16 à 64 ans dont le handicap a été reconnu par l'État et a été estimé à 33 % ou plus. Ils représentaient 4,76 % de la population active en 2013.

Taux d'emploi des travailleurs handicapés : 36,64 % (2013)

Taux de chômage des travailleurs handicapés : 33,1 % (2013).

Législation : La loi 13/1982 du 7 avril sur l'intégration sociale des personnes handicapées stipule que les entreprises de plus de 50 personnes doivent employer 2 % de travailleurs handicapés.

Emploi protégé ? : Oui

CAFAU (France)

Carte d'identité

Nom : CAFAU (Centre d'accompagnement et de formation à l'activité utile)
Association : « Un autre regard »
Cible-public : Employeurs et personnes en situation de handicap psychique et intellectuel
Objectifs : Proposer un accompagnement sur-mesure à la fois du travailleur et de l'entreprise pour permettre de choisir et d'exercer l'activité voulue et d'assurer ses conditions de réussite de façon pérenne.

En résumé : Le CAFAU (Centre d'accompagnement et de formation à l'activité utile) est un service d'emploi accompagné qui propose à des personnes en situation de handicap psychique ou mental et à leur employeur un programme en deux étapes : préparation à l'emploi et accompagnement en emploi en milieu ordinaire. Il intervient sur l'arrondissement de Compiègne (Oise). Après une formation dans un centre dédié, l'accompagnement individuel et collectif est mené par un conseiller en entreprise sur la base de rencontres ou de contacts réguliers, hebdomadaires avec l'employé et mensuel avec l'employeur. Le CAFAU développe une pédagogie et des outils (aménagement de poste, prestations de conseil en ressources humaines, soutien administratif...) qui permettent d'assurer la pérennité de l'emploi de ces personnes au sein des entreprises. Il accompagne l'employeur dans toutes les étapes de l'inclusion du travailleur (stage de découverte puis CDD) avec l'objectif de progresser vers un emploi en CDI, but fixé au départ avec l'entreprise.

Description

Équipe : 1 directeur et 4 Conseillers en emploi accompagné.

Méthodologie : Le programme du CAFAU repose sur deux actions :

- Préparation à l'emploi dans un centre de formation : le centre propose 12 places pour un programme à temps plein basé sur le savoir-être en milieu professionnel : connaissance de l'entreprise et de soi. Les personnes accueillies y suivent un cursus personnalisé de 3 à 12 mois.
- Accompagnement en entreprise : une fois en emploi, les personnes en situation de handicap signent un contrat d'accompagnement tripartite employeur/ salarié /CAFAU adossé au contrat de travail.

Le salarié est accompagné sur la base d'une demi-journée par semaine en suivi individuel ou collectif au sein du CAFAU et d'une rencontre mensuelle sur son lieu de travail avec l'équipe à laquelle il s'intègre.

Ce suivi est adapté aux besoins de la personne et de l'employeur. Le rythme peut être beaucoup plus soutenu si nécessaire en fonction des bilans qui sont réalisés régulièrement.

Problèmes rencontrés : Le CAFAU s'est heurté aux difficultés liées au fractionnement et à la concurrence des opérateurs existants mais également à celles de trouver des employeurs désireux de s'engager dans cette démarche.

Le CAFAU est une structure médico-sociale expérimentale pour 5 ans, et ce qui pose la question de ses financements.

Solutions : Il a donc fallu, en amont de la démarche, construire et développer un réseau de partenaires mais aussi mettre en place des outils communs d'analyse des projets personnels, de suivi en stage puis en emploi.

Partenaires : Le CAFAU travaille en partenariat avec les structures d'aide à l'emploi (services spécialisés ou non pour demandeurs d'emploi), celles du travail protégé, de la santé et de l'éducation spécialisée ou non. Un comité de pilotage (employeurs, financeurs, observateurs indépendants) l'accompagne dans l'exécution de son programme. Le CAFAU fait partie d'un groupement national de structures du même type développant le concept et les bonnes pratiques de l'emploi accompagné, le GPS emploi piloté par la Fegapei. Il est aussi membre fondateur du Collectif France pour l'emploi accompagné.

Chiffres et résultats : Le nombre de places autorisées en accompagnement par le CAFAU est de 35.

Monographie

M., reconnu travailleur avec un handicap mental, embauché en CDI dans une entreprise de génie-civil

M. est un jeune homme né en 1991. Il a suivi une scolarité à l'école primaire jusqu'en CM1 puis a intégré un IME puis en IMPro où il a suivi une formation professionnelle en peinture et bâtiment. Au cours de stage effectué en entreprise sont apparues des difficultés liées au rythme et à la résistance physique de M., ainsi que de lecture et d'écriture. Il présente, en outre, une fragilité psychologique. Il a bénéficié en février 2010 d'une RQTH et d'une orientation en ESAT au titre d'une situation de handicap mental mais a cependant souhaité travailler en milieu ordinaire et a intégré, dans ce but et en coopération avec son IMPro, le service CAFAU. Il a manifesté, au cours de ses stages (dans les services administratifs de la société Z, une entreprise de bâtiment génie-civil de 105 salariés), un goût pour le travail dans le domaine administratif. Des tâches lui ont été confiées de manière progressive en termes de quantité et de difficulté. Durant ses premiers stages, M. bénéficie du soutien de son conseiller en emploi accompagné chaque semaine en dehors de son lieu et temps de travail tandis que l'entreprise est également en contact est lui une fois par mois. En 2011, M. est embauché en CDD pour une période de 6 mois puis renouvelé sur 12 mois, en intégrant de nouvelles tâches pour enrichir son poste. Il a contracté un CDI d'agent administratif un an plus tard. En janvier 2015, M. a quitté le domicile de ses parents pour vivre de façon autonome dans son propre logement.

Exemple à suivre ? Avis et recommandations des partenaires

Les conseils du porteur de projet

Le CAFAU a, pour une durée de 5 ans renouvelable, le statut de structure médico-sociale expérimentale, financée à la fois par l'Agence régionale de santé, le Conseil Général et les employeurs ayant recours à lui. Il s'appuie sur un fonctionnement solide comportant plusieurs points. Tout d'abord une médiation sur deux volets qui permet de soutenir et rassurer à la fois l'employé et l'employeur. Ensuite, l'accompagnement sur un bassin d'emploi limité géographiquement offre une proximité qui permet des rencontres très régulières. Toutes les parties peuvent compter sur la réactivité de l'équipe d'accompagnateurs qui s'avèrent très autonomes et sont en mesure de se rendre disponibles à chaque demande. Ce suivi peut être assuré sans limite dans le temps, même de façon ponctuelle.

L'avis des partenaires

Dans le contexte français, ce dispositif permet à des personnes orientées d'ordinaire en milieu protégé de rejoindre le milieu ordinaire avec un suivi qui permet de sécuriser leur parcours.

Cadre de la pratique

Pays : France

Définition du travailleur

handicapé : « Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités pour obtenir ou conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques. » Article L 323-10 du code du Travail.

Taux d'emploi des travailleurs

handicapés : 60 % contre 68 % de la population générale (Eurofound 2014).

Taux de chômage des travailleurs handicapés :

Double de la moyenne nationale.

Législation : La loi pour l'égalité des droits, des chances, La participation, et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 se fixe comme objectif l'accès à l'emploi de chaque travailleur handicapé selon ses aptitudes et ses ambitions, dans une structure de travail adaptée à son handicap. Dans cette perspective, la loi oblige les employeurs privés et publics ayant 20 salariés et plus à compter au moins 6 % de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. Une obligation dont ils peuvent s'acquitter de plusieurs façons : embauche directe, stage au titre de la formation professionnelle, sous-traitance avec les Établissements et services d'aide par le travail (ESAT), lesquels relèvent du milieu protégé, ou, depuis 2015, avec des travailleurs handicapés indépendants.

Emploi protégé ? : Oui

Expérimentations sur les transitions



Dispositif d'Accompagnement Coopératif (France)

Le public visé par le projet DAC (dispositif d'accompagnement coopératif) pour sa première phase expérimentale se compose de six jeunes de 16 à 25 ans présentant des troubles cognitifs, psychiques et/ou du comportement suivis par les opérateurs d'insertion ou se préparant à sortir des établissements médico-sociaux et des classes ULIS de collège ou lycée.



L'objectif du projet DAC, mené par L'ADAPT dans l'Aube, est d'aider ces jeunes à accepter leur handicap, à définir un projet professionnel solide, à accéder à l'information et à la qualification et, in fine, à favoriser leur insertion sociale et professionnelle en milieu ordinaire ou protégé, avec une gestion optimisée des transitions dans leur parcours. Même si le plan de formation du Conseil Régional propose une offre large d'actions préparatoires et de qualification, les dispositifs de droit commun adaptés aux jeunes ne peuvent prendre en compte les caractéristiques du public visé. En effet, ces programmes s'avèrent trop courts, standardisés et collectifs ; les jeunes handicapés ont du mal à suivre le rythme et manquent d'autonomie. C'est pourquoi DAC mettra en place des pôles regroupant les compétences des partenaires gérés par L'ADAPT qui seront mobilisables si le besoin s'en fait sentir dans le parcours du jeune. C'est le référent de parcours qui proposera d'avoir recours à ces pôles en fonction du diagnostic, de l'élaboration du parcours et de l'évaluation des différentes étapes réalisés à L'ADAPT (pilote et référent) en concertation avec le groupe pluridisciplinaire des partenaires mobilisés (comité de suivi). Le référent a donc une mission d'interface et d'amplification des compétences des membres d'un réseau. Il sensibilise, informe et forme les différents professionnels qui interviendront dans le parcours du jeune.

L'avis des partenaires

Au-delà des objectifs opérationnels cités précédemment, l'expérimentation devrait permettre de valider l'hypothèse selon laquelle les coopérations pour la sécurisation des parcours des personnes handicapées reposent sur : la formalisation des modes de coopération entre acteurs, la formalisation de fonctions (pilotage, ingénierie de parcours, accompagnement, suivi, évaluation...), une connaissance partagée des ressources activables et enfin une mise en réseau d'acteurs. Elle devrait permettre de tester des outils de formalisation des coopérations, de construire un partage organisé de l'information sur les multiples ressources disponibles pour les jeunes et sécuriser les parcours par le renforcement des coopérations entre les acteurs dans toutes les phases de transition.

Centre d'accompagnement social et psychologique (Slovaquie)

Tenetet dispense des services d'accompagnement à l'emploi pour de jeunes handicapés. Le but est de favoriser leur inclusion en les accompagnant dans leurs recherches. Le service se focalise sur le client (approche individualisée) et sur l'identification et la résolution des problèmes pour accéder à l'emploi. Les barrières psychologiques (en cas de chômage de longue durée), les freins sociétaux ainsi que les problèmes familiaux sont pris en compte.



Les services sont dispensés par une équipe pluridisciplinaire (psychologue, travailleurs sociaux, bénévoles et enseignants spécialisés) depuis 2011. Tenenet coopère également avec les autorités locales et des partenaires internationaux. De septembre 2014 à août 2016, un programme dédié à 100 jeunes clients handicapés des villes de Senec, Pezinok et Bratislava est mené dans une approche globale impliquant les familles et

représentants légaux de ces jeunes. Parallèlement, les professionnels travaillent avec les employeurs (grandes, moyennes et petites entreprises) et les autorités publiques en leur prodiguant des conseils pour donner de vraies perspectives d'emploi aux jeunes. En ce sens, ils sont à la fois conseiller emploi, social et soutien psychologique des clients. Tenenet a établi des coopérations actives avec les entreprises locales et les autres acteurs pour ouvrir de nouvelles places via des négociations. Elle milite également pour le renouvellement de la législation en Slovaquie et pour sensibiliser les employeurs à l'importance de l'inclusion sociale.

L'avis des partenaires

C'est une approche innovante qui permet de se concentrer sur les besoins des jeunes et sur leur conception du travail idéal. Ce qui est intéressant ici est le lien très fort avec les employeurs et la mise en œuvre de partenariats pour assurer des postes de qualité aux jeunes et donc la satisfaction des employeurs. Un accompagnement au montage de dossier est dispensé aux employés et aux employeurs. Soulignons également le travail de formation réalisé avant la prise de poste pour assurer le degré maximum de satisfaction des deux parties. Un accompagnement dans l'emploi sur le lieu de travail est dispensé avec des points réguliers. Tenenet propose également des ateliers pour les dirigeants d'ESAT afin qu'ils promeuvent le modèle, sensibilisent le public aux enjeux du handicap et aux capacités des personnes pour développer de plus en plus la volonté de recruter des personnes handicapées.

Art in progress (Italie)

« Art in progress » est un programme italien d'enseignement et de formation destiné à des jeunes ayant une déficience intellectuelle. Dans un atelier au sein d'un centre de réadaptation, ils apprennent plusieurs techniques artistiques.



Apprendre à peindre le verre, le bois, des objets en céramique mais aussi des calendriers, des sacs des objets d'artisanat... Telle est la mission de l'atelier « Art in progress » de l'ASVO destiné à de jeunes déficients intellectuels, avec l'objectif, à terme, de faire tomber les discriminations dans le domaine de l'art envers ce public et de lui permettre de s'imposer sur ce marché en faisant valoir son indéniable créativité. Les objets sont commercialisés dans une boutique partenaire. Ce dispositif créatif permet, à titre individuel, de restaurer la confiance en soi mais aussi d'envisager un avenir professionnel avec, pourquoi pas, la possibilité de se faire une place dans la communauté artistique. Dans le cadre d'un projet européen, deux usagers ont d'ailleurs participé à une exposition itinérante internationale au même titre que n'importe quel artiste, en présentant leurs réalisations à un public d'initiés.

L'avis des partenaires

Ce qui est intéressant ici est le fait de pouvoir faire de l'art un levier d'inclusion et de participation des personnes handicapées. C'est les revaloriser à leurs propres yeux et aux yeux du grand public tout en leur permettant d'exercer une activité (même si nous ne sommes pas sur de l'emploi stricto sensu). Le travail semble donc très intéressant même si les partenaires constatent que le marché de l'art ne saurait fournir des revenus réguliers aux personnes de par sa nature même.



My garden (Italie)

« My garden » est un programme d'enseignement et de formation mené en Italie à destination de jeunes avec une déficience intellectuelle ; il leur permet de s'initier à la pratique du jardinage avec l'objectif d'y faire carrière.



« Mon jardin », tel est le nom de ce programme italien destiné à de jeunes déficients intellectuels ou polyhandicapés à la sortie de l'école obligatoire. Les activités ont lieu tous les matins avec la possibilité, pour ces usagers, de s'initier à différentes pratiques : gestion des plantes, cultures maraîchères, méthodes agricoles diverses, et même élevage de vers. Ils ont également la responsabilité de s'occuper des chevaux, ânes, lapins et autres animaux qui vivent sur place dans une ferme. La recette de la culture des plantes, vendues dans une coopérative, est réinvestie pour acheter le matériel nécessaire. Ces jardiniers en herbe sont encadrés par un moniteur. L'idée serait d'accompagner également des enseignants de l'école d'agriculture qui sont parfois démunis car non formés aux particularités du handicap. Un partenariat est en cours avec une coopérative pour la vente et le marketing produit, il s'agirait, à terme, de développer la filière. Le jardinage offre à ces jeunes un environnement naturel propice à leur épanouissement.

L'avis des partenaires

A terme, ce programme milite pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées dans les écoles d'agriculture, menant à des emplois pérennes. Il porte sa réflexion également sur l'idée de tisser des liens avec des coopératives pour vendre les produits. Un contrat est également en projet avec une municipalité locale qui envisage de confier la gestion de ses espaces verts à une équipe de jeunes paysagistes handicapés. Un dossier de financement européen a été déposé. Il s'agit ici de voir dans quelle mesure ce programme peut mener à l'emploi pérenne et rémunéré.

Programme Phares (France)

Le programme Phares tient son originalité du fait qu'il intervient bien en amont de l'emploi afin de développer la formation et donc améliorer l'employabilité des personnes handicapées.



En France, malgré de réels progrès, les étudiants handicapés ne représentent que 0,98 % des étudiants à l'université, soit 14 000 personnes. Cet accès insuffisant aux études supérieures est dû à plusieurs facteurs : l'autocensure, le manque d'information ou encore le découragement. Phares est une initiative citoyenne qui encourage l'émulation par les pairs. De jeunes étudiants bénévoles, encadrés par une association étudiante (FEDEEH) offrent leur service en tant que tuteur afin d'accompagner leurs confrères handicapés. L'objectif de ce programme est de permettre à ces derniers de prendre confiance en eux et de développer leur plein potentiel.

L'avis des partenaires

La priorité donnée au travail sur l'autocensure et les barrières psychologiques qui pénalisent les jeunes handicapés et les empêchent de se projeter dans des études nous paraît essentielle. C'est exactement le but de cette pair-émulation dans le groupe qui développe un appui à l'inclusion. La richesse de ce dispositif vient aussi de la mobilisation d'étudiants bénévoles avec l'appui de professionnels.

Recommandations des partenaires



Préambule

La plupart des recommandations des partenaires de DESC s'adressent aux professionnels qui travaillent auprès des personnes en situation de handicap afin de sécuriser le parcours professionnel de ces dernières en milieu ordinaire. Dans ce but, les partenaires de DESC ont défini deux niveaux d'action. D'une part, les associations et la société civile doivent militer pour la création d'un environnement favorable (législation, mentalité...). D'autre part, nous devons, en tant que professionnels, faire évoluer nos pratiques en travaillant de façon étroite avec l'entreprise notamment.

Les présentes recommandations s'appuient sur les bonnes pratiques présentées dans ce guide. Elles sont destinées à améliorer nos méthodes sur le terrain tout en respectant l'esprit et les objectifs de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH).

Recommandations POLITIQUES

1 – SENSIBILISER LA SOCIÉTÉ

Tous les acteurs concernés par l'emploi des personnes en situation de handicap doivent lancer des campagnes de sensibilisation afin de toucher le grand public et faire évoluer l'environnement. A cette fin, les pouvoirs publics pourront faire office de levier et jouer un rôle important dans les activités de promotion et de sensibilisation. Il faut collaborer avec les pouvoirs publics et les entreprises afin de promouvoir une meilleure compréhension des handicaps et de leurs enjeux. Communiquer sur les success stories, sur les qualifications et les compétences, est essentiel pour neutraliser les perceptions négatives et favoriser l'accès des personnes handicapées au marché du travail.

2 – LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS COMME OUTIL DE DESINSTITUTIONALISATION

L'article 19 de la CDPH consacre le droit d'accès des personnes en situation de handicap à une série de services de proximité, incluant l'assistance personnelle nécessaire à la vie et à l'insertion dans la communauté. Associée à l'article 27, cette disposition met en place un cadre cohérent facilitant le développement de services d'accompagnement destinés à la sécurisation des parcours professionnels en milieu ordinaire. Afin de sécuriser ces parcours de manière efficace et durable, et de constituer ainsi une alternative au milieu protégé, des services d'emploi accompagné doivent être disponibles et accessibles. En outre, l'embauche doit garantir l'accès à une rémunération et des conditions de travail décentes et à des opportunités de carrière.

3 – ENCOURAGER LA CRÉATION DE SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉS

En collaboration avec les pouvoirs publics, nous devons développer et promouvoir une approche personnalisée des services d'accompagnement dans le cadre de toutes les politiques d'emploi. L'accompagnement doit être disponible durant toutes les phases de la vie professionnelle (recrutement, maintien dans l'emploi et rupture d'activité). Il convient de répondre aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap dans l'environnement professionnel : des aménagements personnalisés sont parfois nécessaires pour garantir l'égalité des chances en matière d'emploi et de gestion de carrière.

4 – PROMOUVOIR LES PARTENARIATS PUBLIC-PRIVÉ

Nous devons promouvoir les partenariats public-privé car il s'agit d'outils efficaces qui permettent le développement d'un marché inclusif du travail.

5 – FAIRE ÉVOLUER LES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Nous devons mettre en place des programmes d'éducation et de formation professionnelle et continue inclusifs, accessibles et adaptés aux besoins spécifiques et aux qualifications des individus et des entreprises afin de faciliter leur transition vers le marché du travail. Une collaboration renforcée entre les systèmes d'enseignement et le marché du travail permettra le passage de la scolarité à la formation puis à la vie active.

6 – ÉVITER LE « PIÈGE DES ALLOCATIONS »

Nous devons convaincre les pouvoirs publics de mettre en place un cadre légal garantissant que les avantages sociaux (par exemple, la couverture médicale, la prise en charge des transports, la garde d'enfant) ne soient pas immédiatement retirés à l'obtention d'un emploi afin de ne pas décourager la reprise d'activité et d'éviter le piège des allocations.

7 – FAVORISER LA COOPÉRATION ENTRE TOUS LES ACTEURS SOCIAUX

La coopération intersectorielle, y compris celle impliquant les organisations syndicales, est essentielle afin de mettre en place un cadre cohérent de soutien et d'identifier et résoudre tous les problèmes au moyen de solutions adaptées.

8 – METTRE EN PLACE LES AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES

La mise en place d'aménagements raisonnables est cruciale pour garantir un accès réel à la vie active et à l'emploi. Nous devons inviter les pouvoirs publics à admettre que l'emploi accompagné et les autres méthodes de sécurisation des parcours constituent des aménagements raisonnables destinées à sécuriser les parcours professionnels. La disponibilité d'un accompagnement humain permet de surmonter les barrières existantes sur le lieu de travail. Cet accompagnement doit être considéré comme un aménagement raisonnable au même titre que les adaptations techniques ou du bâti.

9 – AGIR POUR LA DISPONIBILITÉ ET LA RECONNAISSANCE LÉGALE DE L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

Nous devons agir pour un changement de cadre légal afin de favoriser l'insertion active sur le marché du travail et lutter contre les entraves au droit de travailler et d'occuper un emploi. Les pouvoirs publics devront réviser ou retirer les dispositions légales et réglementaires qui excluent certains groupes défavorisés du marché du travail. Ils se doivent de mettre en place des cadres légaux cohérents et des systèmes couvrant les coûts générés par l'accompagnement vers et dans l'emploi.

Recommandations TECHNIQUES

Les recommandations relatives aux professionnels

1 – PROFESSIONNALISER LES SERVICES

Les professionnels du secteur doivent recevoir une formation initiale et continue conformes aux principes consacrés par la CDPH et notamment son article 27 afin de pouvoir fournir des services favorisant l'insertion professionnelle..

2 – PROMOUVOIR LE SOUTIEN PAR LES PAIRS

Il convient de développer des programmes de soutien par les pairs au sein des associations proposant des services d'accompagnement. Il s'agit d'une méthode promouvant l'émulation par l'échange. Sur le lieu de travail, les membres du personnel constituent une référence et sont des tuteurs naturels pour l'employé en situation de handicap.

3 – FIXEZ-VOUS DES DÉFIS (les actions que vous entreprenez sont-elles exécutées de la meilleures des façons et de manière efficace ?)

Les professionnels investissent beaucoup d'énergie dans l'accompagnement qu'ils prodiguent aux jeunes handicapés. Néanmoins, ils se doivent d'évaluer régulièrement l'adéquation de leurs pratiques aux besoins des clients en matière d'accompagnement, afin d'obtenir de meilleurs résultats en termes d'emplois réels obtenus sur le marché libre du travail.

4 – UNE ÉQUIPE MULTIDISCIPLINAIRE

Toute transition ou démarche d'emploi accompagné nécessite la mobilisation d'une équipe multidisciplinaire composée de professionnels évoluant dans le domaine des services de proximité destinés aux personnes handicapées.



5 – UN SOUTIEN PERSONNALISÉ ET SUR-MESURE

Chaque personne est unique et a des compétences, des ambitions et des besoins différents. Pour cette raison, tout dispositif de transition d'un emploi protégé vers un emploi en milieu ordinaire et tout service d'emploi accompagné doivent être personnalisés et axés sur la personne afin de garantir un accompagnement de qualité, conformément aux normes prescrites par l'Association Européenne de l'Emploi Accompanyé (EUSE).

6 – TRAVAILLER EN PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES MAIS AUSSI AVEC LES INTERVENANTS LOCAUX, LES AUTORITÉS LOCALES (engagement réel – financement) et les agences nationales pour l'emploi

Dans le domaine des services sociaux, il est essentiel de travailler en partenariat avec les employeurs mais également avec les autorités locales et le service local pour l'emploi, afin de garantir la pérennité des dispositifs et des services ainsi que la participation des principales parties prenantes.

7 – PRENDRE LE TEMPS DE PLANIFIER LE PROJET PROFESSIONNEL

Toutes les parties prenantes participant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées doivent être conscientes de l'importance que revêt la construction du projet professionnel pour les jeunes en particulier.

8 – BRISER LE LIEN ENTRE L'ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ ET LE SECTEUR PROTÉGÉ (éviter les ESAT)

Les associations, les professionnels et les décideurs politiques doivent prendre conscience de la nécessité de modifier notre approche de l'enseignement spécialisé et du milieu protégé après l'entrée en vigueur de la CDPH. Tous les professionnels de terrain doivent mettre en œuvre des parcours d'enseignement et des outils d'accompagnement tournés vers le milieu ordinaire de travail, y compris dans les structures spécialisées, pour favoriser l'insertion et les processus de transition ou d'emploi accompagné vers le marché libre du travail.

9 – COACHER LES JEUNES (renforcement des aptitudes sociales, de l'autonomie, travail sur l'aspect émotionnel) AVANT DE CONTACTER L'EMPLOYEUR

Les transitions d'un emploi protégé vers un emploi en milieu ordinaire ou de la scolarité à la vie active doivent s'appuyer sur le renforcement des aptitudes sociales, l'augmentation de l'estime de soi, le développement de comportements sociaux appropriés, la motivation au travail et les aptitudes à vivre de manière autonome comme tout citoyen.

10 – CRÉER UN RÉSEAU LOCAL D'EMPLOYEURS

Il est crucial de mobiliser et d'inciter le plus d'employeurs possible à participer aux programmes de transition vers l'emploi, afin de permettre l'organisation de stages ou l'acquisition d'une expérience professionnelle dans tous les secteurs d'activité (publics ou privés).

11 – COMMUNIQUER SUR VOS SUCCÈS

Toutes les initiatives destinées à la sécurisation des parcours professionnels visent à faire évoluer la perception que la société a des personnes en situation de handicap. Il est essentiel de communiquer sur les succès, notamment sur les réseaux sociaux. Si vous en avez la possibilité, lancez des campagnes de communication liées aux programmes d'insertion sur les réseaux sociaux et dans la presse.

12 – TRAVAILLER AVEC LES UNIVERSITÉS

Afin de contribuer au développement et à la diffusion de nouvelles initiatives et de nouveaux outils d'insertion des personnes en situation de handicap sur le marché libre du travail, nous préconisons aux établissements sociaux et médico-sociaux de collaborer avec les universités et les centres de recherche.

13 – ÊTRE OUVERT D'ESPRIT ET CRÉATIF

Seul un personnel ouvert d'esprit et des professionnels créatifs peuvent dispenser de l'emploi accompagné et développer des outils innovants permettant la mise en œuvre de solutions efficaces et moins onéreuses.

14 – LA PARTICIPATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Durant l'accompagnement vers une insertion sociale et professionnelle réussie, il est « impératif » d'impliquer la personne dans le processus décisionnel et la définition de son parcours professionnel, dans le respect des meilleures pratiques appliquées dans ce domaine.

15 – Rechercher des EMPLOIS DE QUALITÉ

Les bonnes pratiques en termes d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, sont celles où l'on recherche des postes de qualité au sein d'entreprises renommées et où l'on refuse les postes isolés ou ceux dont personne ne veut.

16 – ÉVALUER, AMÉLIORER

Les professionnels s'attacheront à développer des outils de mesure de l'efficacité et proposeront des plans d'amélioration de la qualité des services rendus. Ils veilleront également à collecter des éléments statistiques qui devront être analysés et communiqués.

17 – DIVULGATION DES INFORMATIONS

Il est toujours judicieux de dire la vérité aux employeurs sur les chercheurs d'emploi bénéficiant d'accompagnement. Cependant, afin de protéger les informations personnelles, il est bon de demander préalablement à la personne quelles sont les informations liées à l'emploi qu'elle souhaite ou non divulguer.

18 – UNE APPROCHE GLOBALE

Dans le cadre de l'accompagnement et du soutien apporté aux jeunes en situation de handicap, nous recommandons d'adopter une approche globale en prenant en considération la personne dans son ensemble. Il s'agit de la satisfaction, entre autres, de ses besoins sociaux, psychologiques et de ceux en matière de formation.

19 – APPLIQUER LA MÊME APPROCHE QUELQUE SOIT LE DEGRÉ DE HANDICAP

20 – DÉFINIR UN PLAN PERSONNALISÉ ET ÉVOLUTIF

Il est nécessaire de définir un plan personnalisé de transition pour chaque jeune handicapé afin qu'il/elle puisse atteindre le niveau le plus élevé d'autonomie durant sa vie d'adulte. Il devra être révisé autant que nécessaire. Si le jeune estime qu'il ne peut réaliser une tâche déterminée ou s'il souhaite suivre un autre parcours, les professionnels devront être en mesure de modifier le plan et de l'adapter. Chaque individu a le droit à l'erreur et doit pouvoir bénéficier de la protection assurée par les services. Même si nous ne sommes pas convaincus par le projet, nous devons, en tant que professionnels, être en mesure de soutenir les jeunes même en cas d'échec, car in fine forts de notre soutien, ils apprendront quelque chose de nouveau sur leur personne.

Les recommandations relatives aux personnes en situation de handicap

21 – BARRIÈRE PSYCHOLOGIQUE ET CONFIANCE EN SOI

Il est nécessaire de renforcer la confiance en soi de la personne en situation de handicap, en lui fournissant l'opportunité d'acquérir une expérience, en organisant un soutien par les pairs ou en appliquant d'autres méthodes qui pourraient contribuer à briser les barrières psychologiques. Le modèle « *essaye d'une autre façon* » est vivement recommandé pour les jeunes et les professionnels.

22 – LA RESPONSABILISATION des individus

La sécurisation des parcours professionnels et l'emploi accompagné sont les meilleures façons de stimuler le passage des individus d'une situation défavorable à un emploi sur le marché libre du travail. Ceci a été prouvé dans de nombreux pays, il y a plus de trente ans dans le cas de différents types de personnes handicapées. La mise en œuvre de ce système est vivement recommandée pour tous les organes et établissements évoluant dans le secteur social.



Les recommandations relatives à l'environnement

23 – L'IMPLICATION DES FAMILLES DANS LA RESPONSABILISATION DE LEURS ENFANTS

La famille et les proches constituent un soutien naturel essentiel pour les jeunes, notamment pour les jeunes handicapés, qui souhaitent jouer un rôle actif dans la société. Tous les membres de la famille peuvent être très utiles. Ils doivent s'abstenir de tout comportement surprotecteur, encourager les comportements appropriés de la personne handicapée et collaborer avec son cercle de soutien, afin d'atteindre les buts et les objectifs poursuivis et inscrits dans son plan individuel d'action. Parfois, la famille peut constituer un obstacle sur le chemin de l'autonomie, nous devons la soutenir ou nous concerter avec elle afin de développer le parcours du jeune handicapé.

24 – COMBATTRE LES STÉRÉOTYPES relatifs aux travailleurs handicapés

Les initiatives présentées dans ce guide peuvent être reproduites par les associations qui œuvrent auprès de personnes en situation de handicap, afin de lutter contre les stéréotypes relatifs à la supposée inaptitude de celles-ci à exécuter des tâches ou occuper des fonctions spécifiques. Une campagne de communication sur l'insertion pourrait être utile afin de créer une société plus inclusive.

Les recommandations relatives aux entreprises

25 – TRAVAILLER AVEC LES ENTREPRISES et former les employeurs

La plupart des mesures de transition présentées dans ce guide et toutes celles liées à la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi accompagné mettent en avant l'importance de collaborer avec les employeurs. Il s'agit de la meilleure façon de permettre à un jeune de démontrer ses compétences et ses aptitudes à occuper un emploi et aux entreprises et aux salariés de fournir un soutien naturel afin de favoriser l'inclusion de nouveaux travailleurs au sein de leur entreprise. Les professionnels des services d'accompagnement doivent maîtriser les modes de fonctionnement des entreprises afin de pouvoir fournir un véritable soutien et des services concrets aux personnes handicapées.

26 – Promouvoir LES PROGRAMMES DE TUTORAT impliquant tous les employés (handicapés ou non) de l'entreprise - sensibiliser l'entreprise

L'un des facteurs les plus importants de réussite d'une insertion professionnelle est le soutien naturel fourni par le personnel et les collègues de l'entreprise. Les employeurs devront mettre en place un système de tutorat ou de mentorat au sein de leur entreprise afin de garantir la réussite du processus d'insertion des travailleurs nécessitant un soutien.

27 – ENTAMER UNE DÉMARCHÉ DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

Les employeurs engagés doivent mettre en place un *Plan relatif à la responsabilité sociétale de l'entreprise* contenant des engagements en termes de diversité qui seront mis en œuvre via la sécurisation des parcours professionnels dans l'entreprise et dans la société.

28 – CRÉER UNE RÉELLE INTERACTION ENTRE LES PARTENAIRES

Les prestataires de services veilleront à développer avec les entreprises des stratégies de long terme, afin de stabiliser une relation durable, favorable à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

29 – FAIRE ET FAIRE SAVOIR

Les différentes parties, en particulier les entreprises seront associées à la création d'événements de communication en interne comme en externe. Ils auront pour objet la médiatisation des initiatives et de faire connaître les réalisations et les projets.

DESC Disabilities Equality Security Careers

Promouvoir l'égalité des chances et la sécurisation des parcours professionnels pour les jeunes en situation de handicap en Europe

Projet développé de septembre 2014 à août 2017

Numéro de référence: 2014-1-FR01-KA200-008809

www.edew.eu/desc-project

Contacts : lagarrigue.henri-pierre@ladapt.net,
claverie.cyrielle@ladapt.net

Nos remerciements vont tout spécialement aux associations et organisations ayant accepté de partager avec nous leur pratique et leur savoir-faire



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Les informations présentées dans cette publication ne représentent pas forcément la position officielle de la Commission Européenne

4 partenaires venus de différent pays européens



FRANCE

Chef de projet - L'ADAPT est une association française à but non lucratif offrant différents types de services à 14 000 personnes de tous âges et présentant tout type de handicap pour améliorer leur insertion sociale et professionnelle.

Web : www.ladapt.net

Contact : lagarrigue.henri-pierre@ladapt.net



BELGIQUE

EASPD est une fédération d'association européenne créée en 1996 et représentant actuellement 11 000 établissements sanitaires et médico-sociaux pour personnes en situation de handicap.

Web : www.easpd.eu

Contact : nieves.tejada@easpd.eu



ESPAGNE

Fundación Emplea est une fondation créée en 2008 visant à promouvoir la méthodologie de l'emploi accompagné et l'innovation dans les dispositifs emploi pour les personnes vulnérables.

Web : www.fundacionemplea.org

Contact : fundacion@fundacionemplea.org



ITALIE

Scuola Viva est un établissement de rééducation, de recherche et de formation dans le champ de la déficience intellectuelle. Il se concentre sur le développement personnel, l'inclusion sociale et la participation des usagers.

Web : www.scuolaviva.org

Contact : F.FEA-AISE@mclink.it