



UNION NATIONALE DE FAMILLES ET AMIS DE PERSONNES
MALADES ET/OU HANDICAPÉES PSYCHIQUES



Recueil des **BONNES PRATIQUES** pour l'accès à l'emploi

Recueil réalisé dans le cadre de l'observatoire de l'Unafam/JUIN 2016

POURQUOI CE RECUEIL ?

L'emploi des personnes présentant un handicap psychique a longtemps été considéré en France comme un objectif inatteignable. Or le travail est un droit, il favorise l'inclusion sociale et améliore l'estime de soi. Il a de plus, quand il est possible, un intérêt thérapeutique, en favorisant le rétablissement. Un premier pas a été franchi par l'accès à des structures de travail protégé (ESAT), notamment après la reconnaissance du handicap psychique par la loi de 2005. Mais ces établissements souvent créés pour d'autres types de handicaps, se sont souvent révélés inadaptés au handicap psychique, tant sur le plan des activités proposées que sur celui de l'encadrement. Il faut privilégier l'offre de structures adaptées au handicap psychique.

A côté du milieu protégé, le succès des expériences étrangères a montré que l'on pouvait viser le milieu ordinaire de travail pour les personnes stabilisées qui ont recouvré des capacités, leur autorisant une vie sociale presque normale. Ce stade de rétablissement, qui n'est pas une guérison, doit cependant être protégé contre des rechutes par un accompagnement adapté dans la durée.

Comme nos financeurs institutionnels nous ont demandé en 2015, dans le cadre des subventions qu'ils octroient à l'Unafam, de recenser des « bonnes pratiques » concernant l'insertion et le maintien dans l'emploi, nous avons sollicité les adhérents et les bénévoles de toutes les délégations Unafam pour qu'ils nous fassent part des pratiques qu'ils jugent devoir être généralisées en France.

En effet l'implantation de l'Unafam sur l'ensemble du territoire français, la connaissance du terrain par ses bénévoles, lui donne naturellement un rôle d'observatoire des pratiques et organisations dans différents domaines.

Nous avons recueilli 20 fiches sur des pratiques précises, avec une ancienneté suffisante pour en apprécier l'efficacité. Nos principaux critères ont été :

- la formation et sensibilisation du personnel au handicap psychique,
- la valorisation des compétences de la Personne Handicapée (PH),
- l'adaptation du temps de travail de la PH et la prise en compte de la variabilité de son état,
- l'aménagement du poste de travail et l'organisation du service,
- l'accompagnement en interne et en externe de la PH,
- l'accompagnement de l'employeur,
- les relations avec les services de soin et la médecine du travail.

Le maintien dans la durée de l'accompagnement n'est malheureusement pas assuré dans la plupart des cas, faute d'un financement pérenne. Ce point devrait faire l'objet d'une attention particulière dans le cadre de la convention nationale pluriannuelle multipartite d'objectifs et de moyens pour l'emploi des travailleurs handicapés signée en 2013.

Ne figurent pas dans ce recueil, des établissements de référence bien connus depuis de longues années au niveau de l'accompagnement de personnes handicapées psychiques vers l'emploi, tels que le SIMOT de Routes Nouvelles Alsace dans le Bas-Rhin, Fil Rouge en Ile et Vilaine, le DIMO d'Espoir 54 en Meurthe et Moselle, les ESAT de Messidor principalement en Rhône Alpes ou l'ESAT COTRA de l'Œuvre Falret dans les Yvelines. L'Unafam a tenu à mettre en avant l'offre d'établissements moins connus au niveau national, mais dont les efforts méritent d'être reconnus compte tenu des résultats obtenus.

A côté de ces exemples existent de nouvelles expériences, notamment dans le domaine de l'emploi accompagné, dont les résultats devront être analysés ultérieurement.

Béatrice Borrel
Présidente de l'Unafam

TABLE DES MATIERES

POURQUOI CE RECUEIL ?.....3

EVALUATION - ORIENTATION - ACCOMPAGNEMENT.....7

Atelier Thérapeutique en Milieu Professionnel Ordinaire (ATMPO)8

Alpes Insertion / Fontaine Insertion10

SAMSAH PREPSY12

SAMSAH SAPHIR Insertion14

Association ARI – Service Ari Insertion16

MILIEU PROTEGE.....19

AFAH20

Les Couleurs de l'accompagnement.....22

ESAT « La Passerelle Verte »24

ESAT DESCARTES (Association AGAP).....26

Association Messidor.....28

ESAT CISP Jean CAURANT / Espérance Hauts-de-Seine (EHS)30

ESAT REGAIN.....32

L'ADAPT Evry ESAT hors-les-murs.....34

MILIEU INTERMEDIAIRE.....37

Association ATYPICK38

ETAIS40

Clubhouse Paris42

Service Civique 54.....44

SOTRES.....46

MILIEU ORDINAIRE.....49

Siemens.....50

Total.....52

EVALUATION - ORIENTATION - ACCOMPAGNEMENT

Les services présentés dans les pages suivantes, permettent aux personnes souffrant de troubles psychiques d'entreprendre un parcours vers une activité de travail, ou de se maintenir dans un emploi, sont de natures très différentes.

Ces services peuvent être rattachés à un hôpital psychiatrique, à un ESAT, à un SAMSAH, ou à une association d'insertion.

Ce parcours commence généralement par une évaluation. Puis la personne est aidée pour la construction du projet professionnel, qui est validé par une mise en situation de travail.

Il est à remarquer que des services médicaux (atelier thérapeutique) et médico-sociaux (SAMSAH) s'impliquent dans la démarche d'insertion professionnelle. Ces services diffèrent par leur objectif principal de sortie, qui peut être la formation, l'orientation vers le milieu protégé et/ou le milieu ordinaire.

Ils diffèrent aussi par leur capacité à accompagner vers le milieu ordinaire, qui suppose de disposer de conseillers d'insertion ayant une bonne connaissance de l'environnement économique local. Si ce n'est pas le cas, le service fait alors appel aux structures dédiées existantes comme Cap Emploi. Ce qui suppose que ces structures soient efficaces pour le handicap psychique, ce qui n'est pas le cas dans tous les départements.

La particularité commune à tous ces services est qu'ils sont entièrement dédiés au handicap psychique, avec du personnel formé aux particularités de ce handicap. Ceci est vrai, même pour des associations initialement dédiées au handicap mental, qui ont décidé de séparer les accompagnements selon les handicaps (déficience intellectuelle et handicap psychique).

Un des problèmes est la durée de l'accompagnement, qui peut être limitée dans certains schémas de financement (prestations Agefiph), alors que le besoin n'est pas limité dans le temps si l'on veut prévenir au maximum les rechutes.

Il est à noter que deux des services présentés ont lancé des expérimentations de job coaching, qui visent à mettre le plus rapidement possible la personne en situation de travail, et à l'accompagner, ainsi que l'employeur, dans la durée.

- [Fiche ATMPO \(13\)](#)
- [Fiche Alpes Insertion / Fontaine Insertion \(38\)](#)
- [Fiche SAMSAH PREPSY \(75\)](#)
- [Fiche SAMSAH SAPHIR Insertion \(53\)](#)
- [Fiche ARI Insertion \(33\)](#)

EVALUATION - ORIENTATION - ACCOMPAGNEMENT

Type	Atelier Thérapeutique
Nom	Atelier Thérapeutique en Milieu Professionnel Ordinaire (ATMPO)
Localisation	Hôpital psychiatrique, CH Montperrin - Service de sociothérapie et de réinsertion 109 avenue du petit Barthélémy / 13617 Aix-en-Provence / Secrétariat : 04.42.16.16.63
Acteurs	2 Infirmières psychiatriques, coordonnatrices de l'atelier
Date de mise en œuvre	depuis 1994
Cible/objectifs	Projet thérapeutique orienté principalement vers la réinsertion professionnelle et la réadaptation sociale de patients stabilisés Il s'agit d'un réentraînement au travail : reprendre confiance, se sentir utile.
Nombres de personnes handicapées	30 bénéficiaires au plus peuvent être suivis en même temps. Actuellement, il y a 11 « stagiaires » et une quinzaine de personnes en atelier de préparation.

Description détaillée du dispositif	l'ATMPO s'adresse des personnes qui ont été soignées en psychiatrie, pas obligatoirement hospitalisées, et qui sont suivies en CMP/HDJ/CATTP Ils peuvent être aussi usagers de SAVS/SAMSAH ou résidents en foyer. Certains sont suivis par un psychiatre privé. ➤ Premier temps : une matinée par semaine, atelier de préparation qui permet d'évaluer les capacités du bénéficiaire, à retisser du lien social et à accepter les contraintes liées à la vie en entreprise (ponctualité et assiduité). Il s'agit de remobiliser des capacités (concentration, compréhension, mémorisation) mises à mal par la maladie. Travail de lecture avec la presse : actualité, questions de société. Travail d'écriture. Recherches et travail sur internet. ➤ Deuxième temps : le « stage », c'est-à-dire la mise en situation professionnelle en milieu ordinaire de travail en adéquation avec les souhaits des participants L'insertion se fait très progressivement: une demi-journée d'abord, jusqu'à 20h au maximum. Les infirmières viennent 1 fois par semaine sur le lieu de travail voir comment les choses se passent. Outre le fait de recouvrer des capacités cognitives mises en veilleuse le temps de la maladie, les participants reprennent confiance en eux et dans leur capacité à évoluer dans le monde de travail (sans stress excessif puisqu'ils ont accompagnés et soutenus). Pas de rendement demandé. Il y a aussi la fierté de retrouver un statut social, de se rendre « utiles », de recevoir en échange de leur travail un chèque même minime, de se réinsérer dans la société. Pour certains, c'est le regard de l'entourage qui change. Il s'agit d'un accompagnement à moyen/long terme de 4/5 ans, toujours en contact avec les interlocuteurs institutionnels (dont les médecins), le milieu associatif, les entreprises et quelquefois avec les familles. Après la période de « stage », les participants sont accompagnés dans la demande de RQTH, puis vers l'emploi en ESAT, ou vers recherche d'emploi. Le relais est alors pris par Cap-Emploi ou Isatis + l'équipe de soins référente.
--	---

Limites	Trouver suffisamment d'entreprises diverses qui acceptent de « jouer le jeu ». Il manque un chaînon entre l'ATMPO (maximum 20 h par semaine) et l'ESAT (dans les Bouches du Rhône, temps plein de 35h obligatoire). Le rythme plus soutenu de l'ESAT constitue un passage violent et brutal.
Avis des bénéficiaires	Retours positifs Un exemple particulier de parcours : « Jeune femme orientée vers l'ATMPO par le Foyer l'Orée du Jour, stabilisée (titulaire d'un diplôme universitaire avant la maladie). Une année à l'Atelier de préparation, puis « stage » dans un organisme de Formation pour travailleurs sociaux : 1/2 journée/semaine, puis 2, puis 3... Au bout de 2 ans, fin du « stage » avec l'ATMPO ; mais cette même structure l'embauche avec une RQTH en CDD à mi-temps en Octobre 2012. Depuis septembre 2014, le CDD est transformé en CDI (3/4 temps) : poste de secrétaire-documentaliste. »

EVALUATION - ORIENTATION –INSERTION

Type	Section d'évaluation située au sein d'un établissement gérant un ESAT et une entreprise adaptée
Nom	Alpes Insertion / Fontaine Insertion
Localisation	86 Boulevard Joliot Curie 38600 Fontaine Tel : 04 76 26 04 83
Acteurs	2 ETP éducateurs techniques pour la section d'évaluation 1 responsable de service 1 Psychologue - 1 Assistant social Temps de psychiatre
Date de mise en œuvre	Création de la section d'évaluation en 1990
Cible/objectifs	Lieu de stage pour évaluer les capacités de travail et d'adaptation à un environnement socio professionnel Temps de (re)dynamisation et repérage s'inscrivant dans un projet personnel évolutif
Nombres de personnes handicapées	Section d'évaluation 11 personnes, 100% troubles psychiques, Notification CDAPH requise ESAT : 90 personnes dont 35% mi-temps EA : 60 personnes dont environ 10% mi-temps

Description détaillée du dispositif	Formation /sensibilisation du personnel Personnel formé, importance du réseau handicap psychique (RéHPsy) qui assure régulièrement des stages de formation pour les professionnels Valorisation des compétences de la Personne Handicapée (PH) Section d'évaluation : stage de 8 semaines à raison de 27h/semaine sur des postes d'atelier. Ces 8 semaines sont un temps dévolu à l'évaluation des compétences de la personne par une mise en situation. Un bilan final est fait avec le stagiaire. Il est concrétisé par un document de synthèse. Ce bilan établit des préconisations pour la suite à donner au projet professionnel : ESAT, EA, ou à l'issue du stage, l'équipe conseillera à la personne d'aller vers un temps de formation (par exemple dans un des foyers de réadaptation sociale et professionnelle du département COTAGON ou FOYER ALHPI). Ce bilan peut également permettre d'orienter la personne selon son souhait vers le travail en milieu ordinaire via Ohé Raisonance (=cap emploi) ou vers Messidor Ces préconisations sont envoyées à la CDAPH qui généralement approuve les conclusions. Parfois un deuxième stage est requis pour donner du temps à la personne. Ce stage peut se faire en s'appuyant sur différents partenaires : le CMP, le centre de réhabilitation et/ou le Réseau handicap psychique, en fonction des difficultés rencontrées par la personne, exemple: réentraînement à se lever. Dans cette structure, il y a également un atelier intermédiaire, (durée max de 1 an à mi-temps et à condition que la personne ait moins de 45 ans), l'objectif étant une reprise progressive d'une activité professionnelle. Ce dispositif peut être mis en place si la personne a une stabilité insuffisante. Cette prise en charge se fera avec une période d'essai de 3 mois. Ce dispositif est adapté pour une personne qui peut entrer dans l'ESAT moyennant une remobilisation au travail renforcée et un temps de réhabilitation sociale aménagée. Adaptation du temps de travail de la Personne handicapée : Section d'évaluation : 8 semaines à raison de 27h/semaine ESAT : Temps de travail toujours adapté à la personne, 35% des personnes sont à mi-temps, avec temps de repos, ou de soins ou de gestion de son logement, EA : 10% de mi- temps seulement, les personnes doivent répondre à un rythme plus soutenu - problème de l'enjeu économique, le poste est payé par l'entreprise.
--	--

	Prise en compte de la variabilité de l'état de la PH Section d'évaluation : la personne est très encadrée mais doit tenir le rythme des 8 semaines pour une réelle évaluation. ESAT : arrêt maladie, parfois décompensation, la personne retourne aux soins, garde son salaire et revient. ...mais les arrêts maladie longs (plusieurs mois) sont un problème pour la personne (perte des savoirs) et pour la structure (poste bloqué sans pouvoir être affecté à un autre PH). EA : prise en compte de la variabilité beaucoup plus difficile étant donné les contraintes de production. Aménagements du poste de travail et du service Durant l'évaluation et en ESAT, il y a aménagement du temps et du poste par exemple en mettant en place une alternance de travaux fins avec des travaux plus simples demandant moins de concentration. Il est possible de changer de poste si l'état de la personne n'est plus en adéquation avec la tâche attendue. Idem si la personne se sent persécutée dans l'environnement avec ses collègues. Accompagnement en interne de la PH En section d'évaluation : accompagnement renforcé avec 2 éducateurs techniques pour 11 personnes, une AS, une psychologue et un responsable de service Accompagnement en externe de la PH En ESAT : activités de soutien (groupe de loisirs, groupe de sports, activités encadrées par éducateur spécialisé) proposées Il est noté l'importance de ces temps pour créer et maintenir une vie d'équipe.
Avis des professionnels	positifs ils ont pointé les difficultés inhérentes à la maladie et les problèmes de délai entre notification et la disponibilité de place libre
Avis des bénéficiaires	positifs ils ont pointés les difficultés inhérentes à la maladie, surtout la fatigabilité et les problèmes de délai entre la notification et disponibilité de place libre
Limites	Faut-il garder la personne en cas d'arrêts maladie répétés ? Comment envisager avec elle, une sortie de l'ESAT ?

EVALUATION - ORIENTATION - INSERTION

Type	SAMSAH pour jeunes adultes (18-25ans)
Nom	SAMSAH PREPSY
Localisation	14 rue de la Fontaine à Mulard 75013 Paris samsahprepsy@gmail.com Tél : 01 47 83 72 19
Acteurs	20 personnes 1 Directeur psychiatre Dr Gozlan - 1 chef de service – 1 neuropsychologue -1 médecin généraliste, 4 infirmiers, 1 ergonome, 1 éducatrice spécialisée, 4 aides-soignants, 1 assistante de coordination-1 pair-aidant, 1 conseiller d'insertion professionnelle
Date de mise en œuvre	Octobre 2012
Cible/objectifs	Objectif principal : service d'accompagnement pour des jeunes adultes (18-25) souffrant de troubles psychiques. A pour vocation d'agir de manière coordonnée (case management) sur les besoins des usagers tant du point de vue médical que social, scolaire ou professionnel afin de favoriser la réadaptation psycho-sociale de ces jeunes.
Nombres de personnes handicapées	Public visé : jeunes de 18-25 ans, limitation du handicap psychique avec une prise en charge MDPH obtenue ou demandée par le SAMSAH Prépsy et demeurant à Paris et communes limitrophes. 40 places

Description détaillée du dispositif	Organisation Service d'accompagnement pour des jeunes adultes souffrant de troubles psychiques, visant à limiter le handicap psychique, qui présentent des incapacités graves sur le plan des habilités personnelles, sociales et relationnelles. L'intervention régulière d'une équipe pluridisciplinaire agissant de manière coordonnée sur les besoins des usagers tant du point de vue médical que social, scolaire ou professionnel favorise la réadaptation psycho-sociale de ces jeunes. Qui adresse ? : Médecins ou psychiatres libéraux, CMP, l'hôpital suite à une hospitalisation psychiatrique (objectif éducation à la sortie, pas de délai à partir de la sortie de l'hôpital), familles, MDPH... Une évaluation individuelle précise est faite environ sous 15 jours. La durée de la prise en charge est en moyenne 1 an et demi Fonctionnement L'équipe intervient au plus près de l'utilisateur c'est-à-dire à son domicile, dans son environnement naturel. Leur intervention se situe, après l'évaluation, par un accompagnement médical et social, en fonction des besoins de l'utilisateur (l'ergonome en collaboration avec la neuropsychologue et la chargée d'insertion professionnelle pour concevoir et améliorer des environnements afin d'assurer une bonne réinsertion sociale, scolaire ou professionnelle, aide-soignant s'il y a des problèmes avec l'hygiène etc.). L'équipe intervient au quotidien par des déplacements au domicile, des accompagnements aux différents rendez-vous, des actions de réinsertion sociale, des contacts téléphoniques, SMS ou mails.
-------------------------------------	---

	Quelles formes d'accompagnement ? ➤ Veille quotidienne basée sur la coordination des services intervenant au bénéfice de l'utilisateur (suivi médical, assistance sur les problèmes de la vie courante (repas, hygiène, isolement). ➤ Accompagnement très axé sur le maintien et la restauration des liens, universitaires ou professionnels (Samsah Prepsy travaille en réseau avec de nombreux organismes et structures) : • reprise d'études : lien avec les facultés (l'équipe active son réseau Prepsy, le jeune peut même obtenir un accompagnement humain pour les cours complétés par le service handiU de la faculté), • formations (CRP Suzanne MASSON, CFA....) • insertion professionnelle (missions locales, Cap Emploi, pôle emploi, autres structures, Club Arihm, etc.) jusqu'au soutien pour les entretiens d'embauche. Ils favorisent le processus : continuité ou reprise des études, formation, emplois - soins.
Limites	La prise en charge est théoriquement limitée dans le temps par l'atteinte de l'âge limite (période de 8 ans), mais le service n'est ouvert que depuis 3 ans.

EVALUATION - ORIENTATION - INSERTION

Type	SAMSAH
Nom	SAMSAH SAPHIR Insertion : Service d'Accompagnement pour Personnes en situation de Handicap avec Individualisation des Réponses (association gestionnaire GEIST 21)
Localisation	SAPHIR Insertion – 36 rue Albert Einstein 53031 LAVAL Cedex 9 02-43-49-97-68
Acteurs	1 Directeur Adjoint 1 Psychiatre 1 secrétaire 1 Psychologue 2 infirmières 2 CESF 2 éducateurs 7,42 ETP
Date de mise en œuvre	Octobre 2007 – SAMSAH
Cible/objectifs	Insertion Socioprofessionnelle : mise en perspective de travail, emploi accompagné, maintien dans l'emploi de personnes avec handicap psychique orientées par la CDAPH (à partir de 18 ans avec possibilité d'une dérogation pour des jeunes de 16 ans).
Nombres de personnes handicapées	Nombre de personnes accompagnées : 32

Description détaillée du dispositif	SAPHIR Insertion est composé d'une équipe pluridisciplinaire qui accompagne des personnes en situation de handicap psychique dans l'élaboration, la mise en œuvre et le maintien de leur projet socioprofessionnel, toujours vers le milieu ordinaire dans un souci d'inclusion (contrat de travail ou utilité sociale ou autoentrepreneur). Cet accompagnement socioprofessionnel se déploie sur 4 axes : le plan personnel, le plan social, la formation et le plan professionnel. L'insertion professionnelle est un parcours difficile pour la personne. Elle est fonction : ➤ du souhait de la personne et de sa santé à se confronter à parcours d'insertion professionnel. ➤ de sa capacité à être dans une notion de rétablissement. ➤ de l'avancée de sa capacité à se confronter à l'environnement professionnel. Philosophie du service : « l'insertion ne se décrète pas, c'est avant tout une question de volonté, de mentalité, et une envie de faire les choses autrement ». Ce parcours est sur mesure et non standardisé, avec des ajustements accompagnés et un aménagement des formations à la particularité de la personne (rythme,...), qui bénéficie d'un accompagnement très personnalisé, dans la durée si nécessaire. Accompagnement de la personne et de l'entreprise Les personnes sont accompagnées par : ➤ SAPHIR Insertion (Médiateur de parcours et des professionnels ressources formées à la fonction de job coach). ➤ Et depuis le 1^{er} octobre 2015 un relais peut être pris par un nouveau service expérimental JOB COACH 53. La personne doit être dans une logique de rétablissement. Saphir insertion s'appuie sur la longue expérience de l'accompagnement du pôle insertion du GEIST 21 qui initialement accompagnait des personnes en situation de handicap mental avec quelques situations de handicap psychique. Mais au regard des besoins spécifiques, SAPHIR a été validé en octobre 2007. La pratique de l'insertion professionnelle a fait l'objet d'une réflexion et d'une mise en pratique en associant les personnes dans le cheminement.
-------------------------------------	---

	Actuellement avec l'arrivée de ce nouveau service JOB COACH 53 (octobre 2015), GEIST 21 va contribuer avec des universitaires (dont le docteur PACHOU), le CREHPSY Pays de la Loire et d'autres partenaires à la professionnalisation de la fonction de JOB COACH. Lorsque SAPHIR Insertion témoigne sur ses pratiques, les interventions sont toujours accompagnées par une personne ressource en situation de pair aidant (personne accompagnée par SAPHIR insertion). Cela accroît l'attention des auditeurs et est également bénéfique pour la personne et le professionnel d'insertion. Parcours de la personne Etape 1 : L'amorce du parcours : ➤ Cartographie des ressources : connaître ses ressources propres, celles de son entourage, les aidants potentiels (y compris dans son ancienne entreprise). ➤ Connaissance de la réalité des environnements : quelle est sa représentation ? quel décalage avec la réalité ? faut-il le travailler ou est-il acceptable par l'entreprise (importance des codes) ? le job coach est-il acceptable par la personne et l'entreprise ? Il faut attirer l'attention sur le fait que la personne n'est pas guérie mais rétablie. Il faut parfois soutenir l'environnement (ex. : Education nationale, CFA). ➤ Repérage des compensations temporaires ou durables (mise à distance des difficultés, sécurisation...). Etape 2 : Appropriation du parcours : ➤ Mobilisation des ressources : il faut que la personne arrive à prendre sa vie en main, comprenne qu'elle peut agir. ➤ Responsabilisation face à un environnement. Etape 3 : La personne actrice de son parcours : ➤ Développement de ses ressources ➤ Prise en compte des compensations par la personne et l'environnement. Il faut que la personne trouve des temps de respiration, veille au support des soins, évite le rejet. Il peut y avoir des va-et-vient entre ces différentes étapes. Formation /sensibilisation du personnel La formation aux spécificités du handicap psychique est assurée par le psychiatre et le psychologue du SAMSAH.
Obstacles, limites	➤ Le système et les procédures génèrent des ruptures de parcours. ➤ Les tâches professionnelles ou l'orientation sont souvent être définie seulement au regard de l'incapacité et de la maladie. ➤ La réduction de l'AAH fait baisser le revenu global dans le cas de temps partiel. ➤ Les dossiers LDH (Lourdeur Du Handicap) pour l'AGEFIPH sont compliqués et difficiles à monter par les entreprises ; en pratique c'est SAPHIR Insertion qui s'en charge.
Voies d'amélioration identifiées	➤ Rompre avec la culture du secret médical pour arriver à un partage d'informations nécessaires à l'insertion. ➤ Travailler en complémentarité (sanitaire, médico-social, insertion, entreprise) dans l'intérêt des personnes. ➤ Eviter de se réfugier dans nos cultures et nos pratiques. ➤ Introduire des pairs aidants dans la pratique de l'insertion et du maintien dans l'emploi. ➤ Envisager une législation intermédiaire entre le secteur protégé et le milieu ordinaire. ➤ Généralisation de l'emploi accompagné / job coach.

EVALUATION - ORIENTATION - ACCOMPAGNEMENT

Type	Association Insertion (Prestation Ponctuelle Spécifique - prestataire Agefiph)
Nom	Association ARI – Service Ari Insertion
Localisation	71 rue des Vivants – 33100 Bordeaux Bastide 7 rue des Héros de la Résistance – 47000 Agen 35 rue Fonbalquine – 24100 Bergerac
Acteurs	1 directeur : 0.80 etp, 1 chef de service : 1 etp, 4 psychologues (1.79 etp), 4 chargés d'insertion (3 etp), 1 secrétaire (0.5 etp), 1 comptable (0.20 etp)
Date de mise en œuvre	1996 pour Ari Insertion, 2012 pour le PPS Handicap Psychique sur les départements 33, 47 et 24.
Cible/objectifs	Le service ARI Insertion propose des prestations s'adressant à des personnes en situation de handicap psychique et bénéficiaires de la Loi du 11 février 2005, ou en voie de le devenir. Il intervient à la demande d'organismes prescripteurs de placement, d'insertion et de maintien en emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission Locale, Médecine du Travail et Service d'Appui au Maintien), et en complémentarité des opérateurs qui ont à charge le parcours d'insertion ou de maintien. Dès lors, que le référent de parcours identifie des difficultés d'ordre psychique et valide la pertinence du concours, ARI Insertion propose un appui spécifique qui consiste en un accompagnement adapté pour les personnes en situation de handicap psychique afin de renforcer leur insertion en milieu ordinaire
Nombres de personnes handicapées	560 à 630 personnes en situation de handicap psychique sur les trois départements (en 2014, 91 sur le 24, 103 sur le 47, 369 sur le 33)

Description détaillée du dispositif	Ari Insertion propose plusieurs prestations en direction de demandeurs d'emploi en situation de handicap psychique, afin de contribuer à l'élaboration de leur parcours professionnel, et de salariés d'entreprises ou d'agents de la fonction publique qui connaissent des difficultés sur leur poste de travail en raison des retentissements de leur handicap (maintien dans l'emploi). Ari Insertion ne peut intervenir que sur prescription des divers référents de parcours d'insertion reconnus (Cap Emploi, Pôle Emploi, Missions Locales, Sameth, Médecine du travail), partenaires habilités par l'Agefiph (financeur du dispositif PPS). Les missions ARI Insertion intervient en sollicitant la libre adhésion des bénéficiaires pour : ➤ Repérer avec la personne les ressources dont elle dispose et les contraintes auxquelles elle est confrontée ➤ Lui permettre de se positionner par rapport à son projet professionnel ➤ Evaluer la faisabilité des démarches pour accéder à l'emploi ou à la formation en repérant les retentissements du handicap ➤ Accompagner la construction d'un projet professionnel en adéquation avec les contraintes du handicap ➤ Soutenir la recherche d'emploi et l'intégration sur un poste de travail ou dans un organisme de formation ➤ Concourir à identifier les moyens de compensation du handicap en emploi ou en formation ➤ Venir en appui à la personne et à l'employeur dans le cadre d'un projet de reclassement ou de maintien dans l'emploi. A qui s'adressent ces services ? ➤ Aux demandeurs d'emploi, sont reçues des personnes • en situation de handicap psychique • ayant une reconnaissance travailleur handicapé notifiée par la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) ou un autre titre pension d'invalidité, rente accident du travail, etc.
-------------------------------------	---

	➤ Aux salariés d'entreprises ou agents de la fonction publique qui connaissent des difficultés sur leur poste de travail en raison des retentissements de leur handicap. Intervention alors sur demande du SAMETH (Service d'appui et maintien en emploi de travailleurs handicapés) financé par l'Agefiph. Combien de temps dure un accompagnement ? Cela dépend des situations et surtout des besoins identifiés. A partir du premier accueil, si la personne adhère au principe d'accompagnement par le service, la phase d'évaluation peut durer entre 1 et 3 mois. A la suite de cette phase d'évaluation, si la personne le souhaite et en accord avec le référent de parcours, un accompagnement à l'élaboration du projet professionnel peut être envisagé. Il peut durer jusqu'à 9 mois. Qui intervient dans l'accompagnement ? L'équipe d'Ari Insertion est composée de psychologues et de chargés d'insertion. Chaque personne rencontre un psychologue lors de la phase d'évaluation et un chargé d'insertion dédié tout au long du parcours. Les informations qui seront communiquées resteront confidentielles. Seuls les éléments tels que les potentiels et les limitations de santé liées aux conséquences du handicap seront communiqués, avec l'accord de la personne. Comment être accompagné par ARI Insertion ? Pour les demandeurs d'emploi, reconnus travailleurs handicapés, le Pôle Emploi, la Mission Locale ou le Cap Emploi évaluent si l'accompagnement peut être utile au parcours de la personne. Est adressé alors une fiche de prescription. La personne doit ensuite prendre contact. Le conseiller qui l'a envoyée reste le référent tout au long du parcours. Des échanges réguliers sont organisés entre ARI Insertion et ce référent. Pour les personnes en emploi, il est possible de solliciter le Médecin du Travail qui pourra alors, s'il juge la situation appropriée, solliciter l'employeur et le SAMETH. Fonctionnement et prestations 1er accueil individuel ➤ Présentation du service ➤ Echanges sur les attentes exprimées par rapport à l'emploi Evaluation ➤ Faire le point sur le parcours, les retentissements du handicap et les potentiels Appui à l'élaboration et à la validation du projet professionnel ➤ Définir des pistes d'orientation, tenant compte des compétences, des capacités et des restrictions ➤ Permettre à la personne de valider son projet ou de le réajuster ➤ Favoriser l'autonomie dans la recherche de formation et/ou d'emploi Appui à l'intégration en entreprise ou en formation / Appui conseil au maintien en emploi ➤ Préparer l'intégration en emploi avec l'employeur ➤ Sensibiliser si besoin le collectif de travail ➤ Proposer des moyens de compensation (aménagements horaires, médiation, etc.)
Expérimentation	Projet « L'emploi d'abord » Face à certains constats, ARI Insertion expérimente du 01/01/2015 au 31/12/2016 une méthodologie différente de ses pratiques habituelles d'accompagnement vers l'emploi, afin d'en évaluer les impacts, les forces et les faiblesses. De diachronique, l'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique vers l'emploi doit devenir synchronique : la mise au travail doit être concomitante aux autres dimensions de leur prise en charge (sanitaire, médico-sociale, etc.) et non plus être l'aboutissement des multiples démarches réalisées en amont. Cette méthodologie de "Job coaching" ou "emploi accompagné" s'inspire d'expériences au Québec, en Europe et en France. Elle comprend deux phases : rencontre et mise en situation de travail, puis accompagnement dans l'emploi du salarié et de l'employeur. Une Coordinatrice/Chargée de prospection et un Chargé de maintien/ergonome suivent une quarantaine de personnes dont 20 en emploi
Avis des bénéficiaires	L'Unafam Aquitaine a des retours positifs de ces accompagnements. Ils permettent aux personnes en situation d'handicap psychique de se maintenir dans l'emploi ou de s'insérer professionnellement

MILIEU PROTEGE

Le milieu protégé comprend essentiellement les Etablissements et Services d'Aide par le Travail ESAT). Les travailleurs des ESAT ne sont pas des salariés et ne relèvent pas du code du travail, contrairement à ceux des entreprises adaptées (EA).

L'intitulé ESAT recouvre des réalités très différentes. Les principales différences sont liées aux handicaps des personnes accueillies, aux activités proposées et aux relations avec le milieu ordinaire de travail.

La majorité des établissements présentés sont spécialisés dans le handicap psychique. Quelques-uns s'adressent aussi à d'autres handicaps, mais avec des capacités cognitives voisines. Les activités proposées sont en rapport avec ces capacités.

Tous les établissements ont un personnel formé à ce handicap. Certains n'ont pas de psychiatre ou de psychologue en interne, et s'appuient uniquement sur les soignants habituels de la personne, ce qui est favorable à son autonomie, mais suppose une bonne communication entre le domaine sanitaire et le domaine médicosocial.

Les établissements présentés, diffèrent surtout par leur plus ou moins grande ouverture vers l'extérieur : certains n'ont que des activités en interne, pour d'autres les activités professionnelles ont lieu partiellement ou totalement à l'extérieur (activités dites hors les murs), dans le cadre de mises à disposition en entreprise.

Dans les premiers, les travailleurs restent longtemps et ne se destinent pas à un travail en milieu ordinaire, dans les autres, à vocation plus spécifique (ESAT de transition, ESAT hors les murs), la finalité est de conduire les personnes à un emploi en milieu ordinaire et celles-ci ne restent que quelques années. Ces établissements s'adressent donc à des personnes ayant récupéré des niveaux d'autonomie et de capacité de travail différents.

L'évaluation préalable de la personne est donc importante, mais aussi les actions qui peuvent être mises en œuvre pour aider la personne à progresser (entraînement aux techniques de recherche d'emploi, travail de l'expression orale, remédiation cognitive...).

- [Fiche AFAH \(13\)](#)
- [Fiche Les couleurs de l'accompagnement \(69\)](#)
- [Fiche La passerelle verte \(14\)](#)
- [Fiche ESAT Descartes \(AGAP\) \(33\)](#)
- [Fiche Messidor \(38\)](#)
- [Fiche ESAT CISP Jean Caurant \(EHS\) \(92\)](#)
- [Fiche Regain \(75\)](#)
- [Fiche L'ADAPT Evry ESAT hors les murs \(91\)](#)

MILIEU PROTEGE

Type	ESAT de pré-orientation - réadaptation
Nom	AFAH Association pour les Foyers et Ateliers des personnes Handicapées-Germaine POINSO-CHAPUIS
Localisation	ESAT Les Caillols - 27 bd Charles Moretti - 13014 MARSEILLE 04 91 36 05 05
Acteurs	Equipe multidisciplinaire composée d'un Responsable de production, d'un Psychiatre, d'un Psychologue clinicien et de Moniteurs techniques. Cette Equipe peut solliciter le concours ponctuel de Médecins Psychiatre / Médecin du Travail / Médecins de Médecine de – Réadaptation / Psychologues Cliniciennes ou cognitivistes / Psychologue en charge du projet professionnel / Neuropsychologues / Ergothérapeute / Psychomotricien / Ergonome / Orthophoniste / Chargé d'Accompagnement en entreprise
Date de mise en œuvre	1982
Cible/objectifs	Les buts de l'ESAT sont de permettre à chacun de ses usagers d'avoir une meilleure connaissance de soi et de ses capacités, afin de dépasser le handicap, de développer son autonomie, ainsi que ses stratégies de compensation, et enfin de construire un projet socioprofessionnel pour avoir sa place dans la société. L'ESAT a pour particularité de recevoir des personnes qui ont été orientées par des entités différentes : ➤ Comme tout ESAT, il reçoit des personnes reconnues travailleurs handicapés et orientées par la CDAPH, pour lesquelles les missions sont celles décrites ci-dessus, ➤ Mais aussi des personnes accueillies par convention avec les secteurs psychiatriques de Marseille, hors orientation CDAPH. Pour elles, la mission plus spécifique de l'ESAT est de leur permettre à la personne de se confronter au travail, afin d'élaborer un projet d'insertion socioprofessionnelle, en accord avec les équipes médicosociales.
Nombres de personnes handicapées	L'ESAT accueille uniquement des personnes avec un handicap psychique. 19 personnes orientées directement par les secteurs psychiatriques de Marseille, et 20 personnes orientées par la CDAPH.

Description détaillée du dispositif	Les missions légèrement différentes pour les personnes orientées par la CDAPH et les personnes orientées directement par les secteurs psychiatriques impliquent des parcours qui diffèrent peu en termes d'étapes, mais qui ont des déclinaisons propres à chacune des 2 populations. Étapes de parcours et leurs déclinaisons en fonction de la population concernée : 1) Pré-accueil Quand une personne pose sa candidature pour entrer à l'ESAT, elle est reçue, seule ou accompagnée, par le psychiatre et /ou le psychologue de l'ESAT. Une visite est organisée, suivie d'un entretien où les différentes parties, y compris le candidat, échangent autour du projet. 2) Commission d'admission La Commission d'admission de l'ESAT, composée de la Directrice, du Psychiatre et/ou du Psychologue, et du Responsable de production examine chaque candidature et décide de la pertinence, ou non, des prestations de l'ESAT en regard des besoins et du projet du candidat. L'admission est confirmée ou infirmée par la Direction. 3) Période de découverte et d'adaptation Au cours de cette période, le candidat découvrira et participera aux diverses activités de l'ESAT. À partir de la grille d'observation renseignée par les moniteurs et des entretiens avec le psychiatre et/ou le psychologue, un premier bilan est établi. Orientation par CDPAH : Si validation de la demande de séjour, Période d'essai, 6 mois, renouvelable 1 fois. Si la poursuite d'un parcours à l'ESAT est validée le candidat intègre définitivement l'effectif.
--	---

	Orientation par secteurs psy : Si validation de la demande de séjour, Stage de découverte, 15 jours, renouvelable 1 fois. Réunion de restitution avec représentant du secteur psy. Si la poursuite d'un parcours à l'ESAT est validée, admission pour une durée maximale de 12 mois consécutifs ou non 4) Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail Ce contrat est présenté au Travailleur par un représentant de l'ESAT, qui lui donne toutes les explications nécessaires à sa compréhension. Le Travailleur dispose d'un temps de réflexion et peut se faire assister par la personne de son choix avant signature. 5) Projet personnalisé Le Travailleur et son référent élaborent un projet personnalisé qui avec des activités à caractère professionnel et activités de soutien médico-social et éducatif. Ce projet est présenté au chef de service et au psychologue pour validation. Il est ensuite validé par la CDAPH et/ou par les secteurs psychiatriques. Le parcours d'un Travailleur accueilli à l'ESAT commence systématiquement par des activités en interne, ce cadre étant contenant et rassurant. Les tâches proposées doivent permettre de progresser tout au long de son parcours, en fonction des capacités, du comportement et des souhaits, que ce soit en interne ou dans des activités en externe, par la suite. Des allers-retours, entre activités externes et internes sont possibles lors de difficultés rencontrées (évolution de la pathologie ou des traitements...) L'équipe est particulièrement attentive aux effets des prises en charge et à l'impact positif que l'accompagnement mis en œuvre peut produire. Des critères d'observation et de mesure ont été définis de manière partagée avec l'ensemble des professionnels. 6) Observations et bilans Des entretiens réguliers sont organisés entre le Travailleur et son référent, auxquels peuvent s'associer le chef de service, le psychiatre et le psychologue, le projet professionnel de la personne accueillie est actualisé sur la base des observations du (des) moniteur(s) et de ce que le Travailleur ressent et explique. Orientation par secteurs psy : L'équipe du secteur psychiatrique est représentée 7) Bilan de fin de contrat Ce bilan reprend l'ensemble du parcours du Travailleur pour aboutir sur un projet professionnel qui se veut réaliste et réalisable, que ce soit vers une admission en ESAT ou en Entreprise Adaptée, ou vers l'emploi direct avec l'aide de CAP EMPLOI. Orientation par secteurs psy : L'équipe du secteur psychiatrique est représentée. Des demandes de RQTH et d'orientation idoines sont déposées à la CDAPH. Si le constat qu'aucun projet professionnel ne peut être envisagé pour l'instant, l'équipe du secteur psychiatrique reprend le relais Les ateliers proposent des tâches à caractère essentiellement manuel (conditionnement, montages, production, magasinage, entretien d'espaces verts...). Elles sont suffisamment variées pour présenter des niveaux de difficulté différents, et s'adapter ainsi aux capacités de chaque Travailleur. Ces capacités sont évaluées au travers d'une grille d'observation qui couvre plusieurs dimensions : ➤ Capacités liées à l'exécution des tâches professionnelles ➤ Capacités psycho-sociales liées au travail de manière globale
Avis des professionnels	Le système d'entrée directe souple et adaptée à chaque usager est très apprécié par les partenaires des secteurs psychiatriques.
Avis des bénéficiaires	Pouvoir se confronter aux réalités du travail sans passer par des démarches administratives souvent lourdes.
Limites	L'ESAT reçoit 39 usagers et pour répondre aux nombreuses demandes des secteurs psychiatriques, il devrait augmenter sa capacité d'accueil.

MILIEU PROTEGE

Type	Coordination de trois ESAT
Nom	Les Couleurs de l'accompagnement
Localisation	GRIM 163 Bd des Etats-Unis 69008 LYON 04 72 84 87 10 - associationgrim@grim69.org
Acteurs	INDUSTRIE SERVICE - 53 places Dir. : Laurent VANDERSTOCK Association LA ROCHE- 50 places Dir: Jean-Pierre MOUGEOT MESSIDOR - 350 places Dir. : Pascal DECROOCQ
Date de mise en œuvre	2012
Cible/objectifs	Simplifier l'admission vers les ESAT handicap psychique du département des personnes orientées vers le travail protégé
Nombres de personnes handicapées	453

Description détaillée du dispositif	Depuis janvier 2011, les trois associations : La Roche, Industrie Service et Messidor, ont la volonté commune, d'offrir une plus grande lisibilité sur le parcours proposé en ESAT pour les personnes souffrant de troubles psychique sur le département du Rhône. Cette initiative, de travail en commun, souhaite répondre à un besoin identifié de fluidifier le parcours de chacun, en fonction de ses besoins et de son projet individuel. Cette démarche est confortée par l'ARS Rhône-Alpes au travers de son communiqué du 14 mai 2012 ou elle fixe les orientations pour les 5 prochaines années. Objectifs : <u>Fluidifier les parcours</u> en favorisant le changement d'établissement en fonction du projet proposé, de l'évolution de la personne et des postes disponibles. <u>Eviter les ruptures</u> dans le parcours des personnes <u>Adapter l'offre</u> en fonction : ➤ du souhait de la personne accueillie ➤ de l'autonomie de la personne ➤ des activités souhaitées ➤ du lieu d'habitation Comment : Par une <u>plateforme d'admission</u> commune afin de : ➤ limiter le temps d'attente pour entrer en ESAT en utilisant une orientation MDPH unique ; ➤ répondre aux mieux aux besoins de la personne (choix entre ESAT classique, ESAT de transition, ESAT hors les murs). En favorisant <u>la continuité de la prise en charge</u> en fonction de l'évolution des projets En <u>mutualisant les moyens</u> (formations, outils de sélection, ...) Au-delà de l'aspect travail, les sept associations du réseau « Les Couleurs de l'accompagnement » offrent aux personnes handicapées psychiques une palette de services complémentaires dans les domaines de l'hébergement (foyers, logements accompagnés, ...), de l'accompagnement (SAMSAH, SAVS, ...), de l'occupation (accueil de jour, GEM, vacances, ...)
-------------------------------------	--

MILIEU PROTEGE

Type	ESAT spécifique handicap psychique géré par la Mutualité Française Normandie SSAM
Nom	ESAT « La Passerelle Verte »
Localisation	L'ESAT est organisé sur deux sites : Ifs : ESAT « La Passerelle Verte » Route de Rocquancourt 14123 Ifs Vaux-sur-Aure : Ferme de la Haizerie, La Fosse, 14400 Vaux-sur-Aure
Acteurs	1 directeur – 1 employée à temps partiel dans chaque établissement (1,1ETP) – 1 psychologue (0,75 ETP) 1 chargé d'insertion (0,5 ETP) – 11 moniteurs d'ateliers – 1 vendeuse
Date de mise en œuvre	23 juin 2005.
Cible/objectifs	Personnes en situation de handicap psychique uniquement, qui sont orientées par la CDAPH
Nombres de personnes handicapées	➤ 60 emplois à temps plein. ➤ En 2015, 95 personnes pour 60 ETP (dont environ 80% sont des hommes). ➤ La moyenne d'âge se situe autour de 40 ans.

Description détaillée du dispositif	Activités proposées 3 secteurs d'activité sont mis en place, établis sur deux sites distincts. <u>A Ifs, avec des activités à caractère professionnel (industriel et entretien d'espaces verts) :</u> ➤ <u>Atelier « Sous-traitance » :</u> • Des prestations de sous-traitance industrielle : Conditionnement divers cahiers, conditionnement automatique de paquets, présentoirs, ensachage, mise sous film, sous pochette, mise en carton, mailing etc. ... Clients principaux des entreprises du secteur (Société Hamelin, PRN, Elba...). • Des activités de services : mises sous plis, mailings, encartage, ➤ <u>Atelier « Espace vert » :</u> sont effectuées des prestations de fauche, de tonte, de débroussaillage, de taille de haies, taille d'arbustes, d'élagage, d'abattage, de taille douce, de plantation etc. ... Contrats annuels avec des entreprises autour de Caen et contrats ponctuels tout le long de l'année selon les besoins des clients et en fonction des possibilités. <u>A Vaux-sur-Aure, avec des activités professionnelles agricoles :</u> ➤ <u>Atelier « Ferme de la Haizerie »</u>, en périphérie de la ville de Bayeux : D'une superficie de 204 ha, dont 80 ha d'herbages, la ferme produit des céréales (blé, maïs essentiellement), élève 300 bovins environ, dont un troupeau de 125 vaches laitières. ➤ <u>Activité de fabrication et de commercialisation des glaces fermières</u>, créée au cours de l'année 2010. Aujourd'hui, plus d'une quinzaine d'usagers peuvent travailler sur des postes en relation avec la fabrication/vente de glaces. Accompagnement des usagers Des activités régulières ont pour but d'améliorer des dimensions liées aux aspects psychologique, physique et relationnel. Elles s'adressent à des personnes qui sont souvent très angoissées, introverties, souffrant de névroses sociales et/ou relationnelles. <u>A Ifs</u> Il y a diverses activités : gymnastique adapté, informatique, différents ateliers (socio-esthétiques, arrêt du tabac....). Seules des personnes volontaires participent à ces activités. Le sport permet aux travailleurs de l'ESAT ➤ De retrouver un minimum de condition physique ; ➤ De favoriser les échanges avec les collègues de travail ; ➤ De s'approprier l'activité et les différents lieux sur leur temps personnel ; L'informatique permet : ➤ D'utiliser les différents supports multimédias ; ➤ De faire des recherches ou des démarches
-------------------------------------	--

	<u>A Vaux-sur-Aure :</u> Comme pour les travailleurs de Ifs Il y a diverses ateliers (socio-esthétiques, arrêt du tabac, équilibre alimentaire....). Seules des personnes volontaires participent à ces activités. Les activités évoluent tous les ans en fonction des besoins de nos usagers et du budget. Comme par exemple il peut avoir des groupes d'expression qui permettent d'échanger, de se questionner et d'apprendre. Quelques termes qui peuvent être abordées : c'est quoi l'autonomie, droits et devoirs de chacun, vie en groupe, contrainte, la liberté d'expression.... <u>Les accompagnements individuels</u> Ils sont organisés à la demande des personnes ou après avis des différents professionnels. Ils tentent de répondre à un besoin ou une envie. Relation avec les services de soin L'ESAT « La Passerelle Verte » a choisi de ne pas intégrer intra-muros de professionnels soignants. Un partenariat actif s'est créé avec les services soignants du secteur afin de partager des informations susceptibles de favoriser la réinsertion socioprofessionnelle des personnes accueillies et de garantir un relais en cas de réactivation des troubles. C'est pourquoi, chaque personne accueillie est suivie par un service de psychiatrie publique. L'ESAT travaille en partenariat avec les secteurs de psychiatrie du CHS de Caen, du CHU de Caen, des Etablissements hospitaliers du Bessin (Bayeux).
Partenariat avec les acteurs sociaux et médico-sociaux locaux	Le Centre d'Activité et d'Hébergement Oxygène, le Foyer Léone Richet, le Centre de réadaptation de Billiers, EPSM de Caen et de Bayeux sont également des partenaires avec lesquels l'ESAT tisse des relations privilégiées
Avis des bénéficiaires	L'Unafam est représentée au CVS de l'ESAT et entretient de très bonnes relations avec l'établissement et avec la Mutualité Française Normandie SSAM.
Limites	La grande majorité des travailleurs de l'ESAT est employée à temps partiel ce qui, complique l'organisation de l'établissement. L'ESAT s'efforce toujours de s'adapter à la demande des usagers, mais quelquefois il y a des pics de production assez importants et il faut répondre aux besoins des entreprises pour garder les marchés.

MILIEU PROTEGE

Type	ESAT mixte
Nom	ESAT DESCARTES (Association AGAP)
Localisation	15, Avenue Descartes Zone Industrielle 33370 Artigues-près-Bordeaux 05 56 86 06 15
Acteurs	38 ETP dont 1 psychiatre (mi-temps) 2 infirmières interfaces entre l'ESAT et l'extérieur 1 psychologue (mi-temps), des éducateurs spécialisés et moniteurs d'ateliers en binôme Directrice venant du monde industriel L'ensemble du personnel de l'ESAT est formé aux différents handicaps et a des connaissances sur les manifestations des maladies
Date de mise en œuvre	1974
Cible/objectifs	À l'origine : réinsertion de malades sortant des hôpitaux psychiatriques Actuellement : toutes personnes handicapées ayant un projet de travail en milieu protégé (pas de sélection à l'entrée) L'ESAT est défini comme un lieu de travail, de productivité, qui doit permettre un équilibre de vie des usagers. Il leur est précisé qu'il y a de vrais clients, dont les normes qualité sont importantes
Nombres de personnes handicapées	175 (170 ETP) Peu de mi-temps , pour faciliter l'intégration et la formation Le temps partiel concerne des usagers vieillissants ou ceux ayant des enfants 2/3 handicapés psychiques (dont la moitié souffre de schizophrénie – autres : troubles bipolaires et TED) 1/3 déficients intellectuels (légers) avec troubles de la personnalité Publics rencontrant un même niveau dans les difficultés de la vie courante et ayant une relative autonomie

Description détaillée du dispositif	Le choix a été fait d'une certaine mixité, afin de favoriser le dynamisme au sein de l'ESAT (lutter contre l'apragmatisme des personnes handicapées psychiques). Néanmoins, les publics ne présentent pas de grande disparité au niveau cognitif. Stage, période d'essai pour observer, il n'y a pas de pas de règle de répartition par activités La production est organisée par atelier de 20 à 25 usagers, encadrés par un binôme éducateurs spécialisés et moniteurs d'ateliers. Les moniteurs assurent un travail d'adaptation pour réaliser les tâches en atelier (formes, catalogues avec description des activités successives ...). Les pôles d'activités sont : ➤ L'électronique et l'informatique : montage de machines, de plomberie industrielle, développement d'armoires électriques, mise à jour de fichiers clients, créations d'étiquettes, ... ➤ La métallerie et associés : travaux d'assemblages, usinage, soudure, coupe d'acier et aluminium, ... ➤ Les activités vins et spiritueux : création de coffrets, manchonnage, prestations garanties, ... ➤ La papeterie : couverture de livres,
-------------------------------------	---

	➤ Les activités de prestations de service en entreprise, ➤ Les mises à disposition individuelles ou collectives : réaliser des travaux en entreprise de façon individuelle ou collective à l'extérieur de l'établissement dans divers secteurs d'activités. Il y a 7 ateliers sur le site et 3 équipes travaillent à l'extérieur (industrie aéronautique et vins et spiritueux). Avant la mise à disposition en entreprise, le personnel de l'entreprise est sensibilisé aux handicaps, et sur « comment appréhender l'usager ». La psychologue fait un bilan neuropsychologique complet de chaque usager (tests logiciel RECOS) afin de prévoir avec celui-ci, les besoins en remédiation cognitive (l'usager doit être demandeur – se fait en lien avec le moniteur d'atelier). Le psychiatre et les infirmiers assurent les contacts nécessaires avec les équipes de soin à l'extérieur Renouvellement des usagers 15 à 16 par an - L'ancienneté moyenne est de 14 ans 1 sortie en milieu ordinaire par an (accompagnement de l'ESAT) Liste d'attente actuelle de près de 40 personnes, des stages sont possibles (double fonction : voir les activités proposées et l'évaluation de la personne pour adapter le travail)
Avis des professionnels	L'orientation vers l'ESAT est souvent tardive (vers 50 ans) alors que la reprise d'activité est bénéfique en particulier pour les personnes handicapées psychique dont les symptômes sont essentiellement négatifs (retrait). Les personnes sont souvent alors démobilisées par rapport au travail.
Avis des bénéficiaires	➤ Dispositif apprécié des familles et de l'Unafam Aquitaine. ➤ Les usagers ont l'air satisfaits des conditions de travail.
Limites	Le niveau de dotation est insuffisant, alors qu'il y a un personnel spécifique. Manque de moyens pour la rénovation de l'établissement. Tous les usagers ne peuvent travailler en entreprise (mise à disposition – embauche) et l'ESAT perdrait sa vocation sociale si le public devait être sélectionné.

MILIEU PROTEGE

Type	ESAT hors les murs
Nom	Association Messidor
Localisation	Messidor 2 rue de Mayencin 38400 Saint Martin d'Hères
Acteurs	- Responsable d'unité de production (RUP) Un RUP pour 10/12 personnes soit 7 ETP - Conseillers d'insertion
Date de mise en œuvre	Messidor crée en 1975, 2002 création du CAT, début 2014 création des premières places d'ESAT hors les murs
Cible/objectifs	L'ESAT hors les murs s'adresse à des travailleurs motivés ayant une demande d'activités différentes de celles proposées dans l'ESAT de transition. Et leur propose des parcours individualisés L'objectif est un retour vers l'emploi durable (la personne reste dans l'ESAT de transition, qu'il soit ou non hors les murs, tant qu'une possibilité d'un retour vers le milieu ordinaire est envisageable).
Nombres de personnes handicapées	15-20 personnes, 100 % handicap psychique, notification CDAPH avec RQTH

Description détaillée du dispositif	L'orientation vers Messidor se fait dans 90% des cas par les CMP. On note qu'il y a des CMP « proemploi » qui envoient des personnes et d'autres qui n'en envoient pas. La personne peut arriver par une notification d'ORP, elle fera un stage de 15 jours. Le RéHPSY peut aussi être prescripteur de stage par la mise en place d'atelier de diagnostic professionnel La mise en œuvre comprend : ➤ La prospection des entreprises pour rechercher des activités qui conviennent au projet de la personne. ➤ L'accompagnement de la personne ➤ Le travail avec l'entreprise pour la mise en poste ➤ L'identification par l'entreprise d'un tuteur à former par Messidor (financement Agefiph) La personne reste dans un cadre de travail protégé, et le niveau de productivité attendu est inférieur à la normale La personne est suivie par : ➤ un Responsable d'unité de production (RUP) : gère une unité de production (travailleurs et activité). ➤ un Conseiller d'insertion (CI) : a un rôle de tiers entre le RUP et la personne handicapée, élabore et suit le projet individuel de la personne, reste en lien avec les référents extérieurs de chaque travailleur (souvent les CMP). Lors d'un stage dans une nouvelle entreprise, le RPU se rend au moins une semaine sur le terrain pour une sensibilisation auprès de l'entreprise / identification des tuteurs. Formation /sensibilisation du personnel : une journée d'intégration (histoire et valeurs, tutorat) et des formations plus spécifiques (troubles psychiques) pour les RUP et CI. Valorisation des compétences de la Personne Handicapée (PH) Pendant le parcours, le travailleur, son RUP et le conseiller d'insertion vont, par le biais des entretiens, dégager des points forts, des points faibles puis définir des objectifs. L'utilisation régulière des grilles d'évaluation va peu à peu ouvrir les portes de la recherche d'emploi. L'ESAT hors les murs constitue un cadre très valorisant pour la personne. Elle se retrouve dans le monde du travail avec des collègues. Il y a peu d'absentéisme. Adaptation du temps de travail de la personne handicapée Pratique du temps partiel de 0.3 ETP à 1 ETP, avec une moyenne de 0.7
-------------------------------------	---

	Prise en compte de la variabilité de l'état de la PH La variabilité de l'état de la personne handicapée est admise et doit être considérée comme une raison valable d'absence. Quand toutefois il est très difficile pour la personne de continuer de travailler, il peut être décidé avec la personne de mettre un terme au travail (temporairement) Accompagnement en interne de la PH Les actions de formation visent le développement personnel et professionnel : ➤ Privilégier <u>l'évolution personnelle de chaque travailleur</u>, améliorer leur «savoir être» en leur permettant de développer une image positive d'eux-mêmes. ➤ Favoriser <u>une démarche d'autonomie</u>, tant dans le domaine des savoirs généraux (lecture, écriture, calcul), que dans le domaine du déplacement et de la communication ➤ Développer les aptitudes professionnelles, les «savoir-faire» qui répondent aux besoins d'adaptations techniques ou technologiques des unités de production. ➤ Préparer aux exigences professionnelles du milieu ordinaire de travail. Accompagnement en externe de la PH Les conditions de réussite en entreprise lors des mises à disposition sont : ➤ Présence d'un référent ➤ Donner des consignes claires et précises ➤ Avoir un cadre de travail bien défini ➤ Expliquer le rôle et la fonction dans l'organisation ➤ Mettre en place les accompagnements nécessaires en dehors du travail Il est important que les stages soient suffisamment longs pour permettre à la personne d'être sécurisée et aux conseillers d'insertion de faire une évaluation correcte qui viendra étayer le dossier CDAPH. L'ESAT intervient immédiatement en cas de difficultés signalées par l'entreprise. La personne qui veut mettre fin à la mise à disposition retourne dans l'ESAT. Relation avec services de soin – Médecine du travail Il n'y a pas de dossier médical qui circule ; par ailleurs L'équipe du CMP peut se déplacer sur le site. Le lien avec les CMP fonctionne bien : importance du factuel qui va permettre au CMP de mettre en place les soins si nécessaire (crainte de rechute....). Préparation à la suite du parcours Le projet professionnel passe par la remise au travail grâce à des stages supports. Les mises à disposition sont une opportunité pour la personne de trouver un emploi. La personne va rester à Messidor tant qu'il y a un espoir qu'elle puisse accéder au milieu ordinaire (de 6 mois à 10 ans, moyenne 2 à 3 ans). Le dispositif est trop récent pour définir un % d'insertion en CDI dans le milieu ordinaire. Une personne a quitté le dispositif pour retour aux soins. Une personne a changé d'unité.
Partenariat	Travail en réseau avec les partenaires du soin, de l'accompagnement, les services du logement, les curatelles/tutelles. Travail en réseau au sein du RéHPSY (permet échanges et mise en proximité des partenaires pour porter la situation d'une personne, existence au sein du RéHPSy d'une Equipe Spécialisée d'Evaluation du Handicap Psychique (ESEHP - équipe pluridisciplinaire pour une évaluation globale)
Avis des bénéficiaires	Très favorable car très valorisant, la motivation est d'autant plus grande que l'activité répond à l'attente de la personne.
Limites	L'ESAT hors les murs n'est pas possible pour tous : pour bâtir un projet professionnel il est nécessaire que la personne soit stabilisée dans son suivi médicosocial.

MILIEU PROTEGE

Type	ESAT de transition
Nom	ESAT CISP Jean CAURANT / Espérance Hauts-de-Seine (EHS)
Localisation	2 rue Pablo Neruda, 92220 Bagneux tel 01 47 46 01 50 / siege@ehsasso.com ou jp.sorriaux@ehsasso.com www.ehsasso.com
Acteurs	L'encadrement de l'ESAT (12,75 ETP au budget de l'Etat) est constitué de : ➤ 1 directeur ➤ 1 éducateur spécialisé ➤ 1 responsable d'atelier ➤ 1 responsable d'insertion et 1 chargée d'insertion, en relation avec les partenaires du médico-social ➤ 1 psychiatre (0,5 ETP) ➤ 1 pôle administratif (comptabilité, secrétariat) ➤ 1 équipe de moniteurs professionnels (CAP et BTS)
Date de mise en œuvre	6 novembre 1984
Cible/objectifs	Personnes reconnues « adulte handicapé » au titre de troubles psychiques, stabilisés par des traitements et adressés à l'établissement pour se ré-entraîner au travail, définir un projet professionnel et mener à bien une orientation professionnelle autant que possible en milieu ordinaire de travail.
Nombres de personnes handicapées	Agrément pour 43 personnes, porté à 55 au 1 ^{er} janvier 2016. 100% handicap psychique Très peu de temps partiel, essentiellement en début de parcours

Description détaillée du dispositif	La particularité de l'ESAT Jean CAURANT est d'être dotée d'un pôle Insertion qui propose un parcours de trois ans en vue d'un retour à l'emploi en milieu de travail ordinaire. Durant ce cursus, l'établissement propose aux travailleurs un suivi personnalisé, de l'élaboration de leur projet professionnel jusqu'à sa concrétisation : ➤ travail dans l'un des trois ateliers (Tertiaire / Jardins et Espaces Verts / Restauration) ➤ aide à la définition d'un projet professionnel ➤ évaluation régulière (tous les 6 mois) ➤ expériences en entreprises (Contrats de Mise à Disposition - CMD, stages) ➤ actions de soutien et d'accompagnement ➤ accompagnement à la recherche d'emploi jusqu'à son obtention. Formation /sensibilisation du personnel Plan de formation avec intervenants externes (comment travailler avec l'alcoolisme, travail avec les familles, remédiation cognitive, ...) Formation permanente en interne par le psychiatre Valorisation des compétences de la Personne Handicapée (PH) Les activités proposées demandent une autonomie importante de la personne. Adaptation du temps de travail de la PH Le plein temps est préféré, pas seulement pour des raisons d'organisation, mais parce que l'activité est bénéfique pour la personne. Au début certaines personnes demandent un temps partiel, mais l'expérience montre qu'avec le temps, leur état s'améliore, à traitement et posologie inchangés, et qu'elles peuvent suivre à temps plein. Prise en compte de la variabilité de l'état de la PH L'ESAT n'est pas un lieu de soins. La personne est dirigée vers les services de soins externes avec lesquels elle doit avoir maintenu le contact, en prévision de la sortie. Aménagements du poste de travail et du service Un référent est sensibilisé chez l'employeur lors des stages et des mises à disposition Accompagnement en interne de la PH, Préparation à la suite du parcours Le Service Insertion propose aux travailleurs un accompagnement personnalisé dans l'élaboration de leur projet professionnel en vue d'une réinsertion en milieu ordinaire. Cet accompagnement individualisé se fait à
-------------------------------------	---

	travers : ➤ Les Evaluations, qui ont lieu tous les six mois grâce à une grille, remplie par le moniteur et par le travailleur, prenant en compte les compétences socioprofessionnelles et techniques. Ces évaluations ont pour objectifs de mesurer l'évolution des compétences et des aptitudes et d'établir un plan de formation individuel visant à atteindre l'objectif professionnel. A chaque étape les objectifs sont ajustés un peu au-dessus du niveau déjà acquis afin de faire progresser la PH sans la décourager ➤ Les Ateliers d'Aide et de Soutien : ils portent sur des thèmes variés et peuvent être ponctuels ou réguliers comme l'atelier TRE, techniques de recherche d'emploi, (rédaction de CV, lettre de motivation, réponse aux offres d'emploi, etc.), les ateliers qui portent sur les outils de la communication, ateliers vidéo et coaching dont l'objectif est de travailler l'expression orale, les simulations d'entretien d'embauche et la participation à l'atelier espace emploi, un module de remédiation cognitive (IPT) ➤ Les Stages : ils ont pour objectifs de valider les compétences acquises, ou de découvrir par une mise en situation un métier vers lequel pourrait se diriger le travailleur. Les stages sont proposés en fonction de l'avancement du projet professionnel de chaque travailleur. Ils sont validés par un bilan de stage établi avec l'entreprise, le service insertion et le stagiaire. • Stage de découverte ou d'observation (2 semaines). • Stage de validation de projet professionnel (3 semaines). • Stage de validation des acquis professionnels (1 mois). • Stage de pré embauche (1 à 2 mois). Accompagnement en externe de la PH, de l'employeur Le service insertion reste en contact avec le travailleur et son employeur lorsqu'il est en stage ou mis à disposition. Cet accompagnement continue après la sortie de l'ESAT. Mais son financement n'est plus assuré depuis la fin du dispositif PASMO (2009-2011). Efficacité du dispositif En 2015, 10 personnes (environ 25% de l'effectif) ont accédé à un contrat en milieu ordinaire dans le cadre ou non du statut de personne handicapée ; 6 personnes ont été réorientées (milieu protégé, soins, ...) Les ateliers semblent particulièrement efficaces pour préparer les travailleurs au milieu ordinaire.
Limites	L'accompagnement après la sortie de l'ESAT est officiellement limité à un an selon les dispositions réglementaires car non financé, mais à la demande dans les faits.

MILIEU PROTEGE

Type	ESAT spécifique handicap psychique (ex Esat Mixte)
Nom	ESAT REGAIN
Localisation	57 Rue Bobillot 75013 tél : 01 44 16 19 00
Acteurs	Directeur Philippe Brouant 17 personnes dont : 1 psychiatre B.Pachoud (0,20ETP) 1 psychologue (0,8ETP) 2 éducatrices techniques
Date de mise en œuvre	2002 (à l'origine destiné au public HIV et personnes sorties de prison - 66 places). 2010 : agréé pour l'accueil d'adultes handicapés psychiques (87 places)
Cible/objectifs	professionnel : apprentissage d'un métier, formations, stages... socio-éducatif : accès à l'autonomie, socialisation, soutien éducatif...
Nombres de personnes handicapées	87 ETP personnes handicapées, 92 personnes (7 à 8 temps partiel), 100% handicap psychique 32% ont plus de 50 ans

Description détaillée du dispositif	Organisation : Entre 2002 et 2010 le profil du public majoritairement accueilli au départ (HIV et sortis de prisons, un taux très faible d'handicapés psychiques) s'est progressivement modifié, pour 2 raisons : ➤ la structure type ESAT n'était plus vraiment adaptée au public accueilli, celui-ci devant être orienté vers d'autres prises en charge ou travail en milieu ordinaire ; ➤ l'autre due à l'augmentation des demandes du public handicap psychique. En 2010, l'ESAT a obtenu l'agrément pour l'accueil des personnes handicapées psychiques. Il est passé de 69 places à 87 places. Actuellement il est à 100% réservé à l'accueil des personnes handicapées psychiques, par son expérience antérieure, l'ESAT REGAIN privilégie l'ouverture du travail vers le milieu ordinaire ,40% des personnes travaillent à l'extérieur de l'ESAT. Activités : ➤ Travaux bureautiques – mailing routage ➤ Propreté ➤ Travaux bâtiment ➤ Travail à façon –conditionnement ➤ Courses (cette activité de coursier s'effectue à pied, transports en commun Paris et banlieue proche ➤ Détachement dans les entreprises En projet : Ouverture d'une boutique au public pour offre de travaux (Bar à services : courses, copy shop, numérisation de documents, reliures, PAO etc....). Fonctionnement : ➤ Stages de 3 semaines – 6 mois d'essai puis intégration ➤ Travail en ateliers dans l'Esat ➤ Ou à l'extérieur (40 % travaillent à l'extérieur de l'ESAT) : • Mise à disposition individuelle • Détachement ponctuel d'une équipe • Pour quelques heures ou à temps plein (flexibilité et souplesse des horaires) • Avec un accompagnement personnalisé d'un professionnel
-------------------------------------	--

	Formation et sensibilisation du personnel L'ESAT REGAIN bénéficie de l'expérience du psychiatre Bernard Pachoud dans l'accompagnement, réhabilitation psychosociale et réinsertion professionnelle des personnes souffrant de troubles psychiques Le suivi : 2 Educatrices techniques L'une fait le lien avec le secteur, le logement la vie quotidienne. L'autre fait le lien avec le parcours professionnel : attentes de la personne, suivi du projet, formation, valorisation des compétenceslivret de compétences
Obstacles	7 à 8 personnes partent par an d'où une liste d'attente de plusieurs mois pour certains ateliers (l'atelier bureautique le plus demandé) – mais d'autres ateliers sont en recherche de candidats (par exemple les travaux de bâtiment).
Limites	Peu de passage en MO 1 à 2 par an
Expérimentation	Projet job coaching pour un accompagnement vers le Milieu Ordinaire En 2015, 10 personnes ont été suivies dans ce dispositif, les retours sont très positifs : 4 bénéficient aujourd'hui d'un CDI. Prescripteurs : CMP, ESAT, partenaires... Ce dispositif n'est pas financé, il s'appuie sur les compétences de l'Esat. Dès janvier 2016 embauche à temps plein d'un Job Coacher afin de permettre le développement du dispositif d'emploi accompagné.

MILIEU PROTEGE

Type	ESAT hors les murs
Nom	L'ADAPT Evry ESAT hors-les-murs
Localisation	14 rue du Bois Sauvage 91000 EVRY, 01 64 97 49 20
Acteurs	9,9 ETP
Date de mise en œuvre	2001
Cible/objectifs	Accompagner un retour vers le milieu ordinaire du travail des personnes en situation de handicap en les plaçant directement en entreprise dans le cadre de contrat de mise à disposition
Nombres de personnes handicapées	50 personnes handicapées, agrément pour 25 adultes et 25 jeunes, Il y a 60% de personnes cérébro-lésés et de troubles du développement, 40% de personnes handicapés psychiques

Description détaillée du dispositif	L'établissement qui existe depuis 14 ans regroupe différents types de handicap qui sont caractérisés par des difficultés de nature cognitive. Les problèmes de variabilité spécifiques au handicap psychique sont bien compris et gérés par L'ADAPT à Evry (formation initiale et formation continue du personnel). Il s'agit d'un ESAT hors les murs, sans ateliers interne, avec mise à disposition des travailleurs auprès d'entreprises. Le rôle principal de l'ESAT est d'accompagner les travailleurs et les entreprises pendant la phase de mise à disposition et pour préparer l'accès au milieu ordinaire. Le job coach veille à une mise en place adaptée, dans le temps au travailleur, il prend en compte les besoins spécifiques ou ponctuels. Un tuteur est désigné dans l'entreprise lors de la mise à disposition, il est en relation avec le chargé d'entreprise de l'ADAPT et le job coach. L'intérêt pour la personne est de pouvoir essayer de façon sécurisée, cette intégration en milieu ordinaire du travail. Même si le parcours conduit à une réorientation, elle sera alors motivée et argumentée pour la personne et donc probablement facilitée. Il y a une adaptation du temps de travail, au début les travailleurs ont un mi-temps voire 20 heures, puis il y a une montée en charge progressive La variabilité de l'état de la PH est prise en compte : ➤ à l'entrée dans le cas d'une évaluation spécifique antérieure par les relations avec les correspondants de l'ADAPT ; ➤ pendant la mise à disposition en entreprise, c'est le rôle du job coach de prévenir en cas de constatation de changement et de demander l'adaptation de la fiche de poste ou des horaires ; ➤ s'il y a impossibilité de tenir le poste, dans ce cas retour en ESAT pour une autre mise à disposition sur un profil différent ou retour vers les soins (arrêt de maladie). Relation avec les services de soin Une convention est signée avec les hôpitaux et CMP voisins et la convention de mise à disposition avec l'entreprise, précise que le médecin du travail peut contacter l'ESAT. Il y a aussi un lien avec le SAMSAH et SAVS.
-------------------------------------	--

	Préparation de la suite du parcours Il y a plusieurs possibilités de sortie du contrat de mise à disposition : ➤ signature d'un contrat CDI ou CDD avec l'entreprise, ➤ basculement sur une autre mise à disposition, ➤ sortie pour préparer une formation (CRP) accompagnée par l'ADAPT, ➤ sortie vers d'autres types d'activités (autres ESAT ou retour soins). Les travailleurs restent en moyenne 3 ans à l'ESAT avant de sortir en CDI ou CDD. Cette durée a tendance à augmenter avec les jeunes travailleurs recrutés récemment. Le taux de placement en milieu ordinaire est de 40%. L'établissement bénéficie d'une implantation en région parisienne Sud permettant de trouver facilement des entreprises prenant les travailleurs en mise à disposition, puis pouvant proposer un CDD ou un CDI.
Reproductibilité	L'ADAPT a développé ce type d'établissement à différents endroits en France soit sur le modèle du multi-handicap comme à Evry soit sur le seul handicap psychique (Troyes et plus récemment Lille).
Limites	Toutes les personnes handicapées psychiques pouvant travailler ne sont pas nécessairement à même de pouvoir travailler en milieu ordinaire. Il y a donc nécessité d'une évaluation initiale et malgré cette évaluation un certain pourcentage de personnes ne trouvera pas de poste en entreprise (retour vers ESAT classique, vers soins, vers solutions de recherche plus personnelles, etc.).

MILIEU INTERMEDIAIRE

Nous avons groupé ici des entités de natures très différentes. Elles ont en commun de confronter les personnes handicapées au milieu ordinaire de travail, dans un cadre qui les protège.

Elles sont très différentes, quant à leur statut et aux activités proposées, l'objectif étant d'amener la personne à une activité professionnelle, que cela passe par du bénévolat, des stages, des prestations diverses, du travail en sous-traitance.

Elles peuvent être issues de structures médico-sociales, de GEM, être entreprises adaptées (EA, au moins 80% de travailleurs handicapés) ou être un dispositif de droit commun, tel que le service civique.

Les personnes bénéficiaires ont souvent l'AAH, avec ou sans RQTH.

Toutes les entités présentées sont spécialisées dans le handicap psychique, et le personnel est formé à ce handicap.

Dans tous les cas, la mise en relation professionnelle avec le milieu ordinaire s'avère bénéfique pour les personnes qui ainsi parviennent à plus d'autonomie et développent leurs capacités, même si toutes n'accéderont pas à un emploi en milieu ordinaire.

- Fiche ATYPICK (35)
- Fiche ETAIS (75)
- Fiche Club House (75)
- Fiche Service Civique 54 (54)
- Fiche SOTRES (92)

MILIEU INTERMEDIAIRE

Type	Atelier de réentrainement au travail et de formation
Nom	Association ATYPICK
Localisation	1 rue Jean Coquelin 35200 Rennes tél : 0651851110
Acteurs	Un chef de projet 0,80 ETP
Date de mise en œuvre	16 décembre 2013, suite à une expérimentation positive en 2012-2013
Cible/objectifs	Proposer à des personnes en situation d'handicap psychique, qui disposent de compétences dans le domaine des nouvelles technologies de la communication, de dépasser l'action pour soi (construire et alimenter « son » blog) à une production pour d'autres, concevoir un site en réponse aux besoins d'un tiers : d'entrer dans une démarche de professionnalisation. Une pédagogie à l'interface de la pédagogie non directive – coaching pédagogique et la pédagogie de l'implication avec pour objectif : ➤ le rétablissement de la personne ➤ le renforcement de sa participation sociale ➤ le développement de ses savoirs ➤ l'ouverture sur l'extérieur ➤ l'inclusion socioprofessionnelle
Nombres de personnes handicapées	100 personnes handicapées ayant des troubles psychiques pour l'atelier NTIC 15 personnes handicapées ayant des troubles psychiques sévères pour l'atelier Site web

Description détaillée du dispositif	Le projet ATYPICK avait pour objectif de vérifier l'hypothèse suivante : « Pour certaines de ces personnes l'acquisition de compétences en matière des technologies de l'information et de la communication peut non seulement favoriser leur développement personnel, contribuer à leur rétablissement et à leur (ré) inscription dans le lien social mais au-delà pour certains l'usage des compétences ainsi développées pourraient déboucher sur une production économique inscrite dans le registre de l'emploi. ». Suite au succès, l'association ATYPICK a pour objet l'usage du numérique comme levier d'inclusion pour des personnes atteintes dans leur santé mentale et développe toutes actions concourant à cette finalité ; elle propose notamment : ➤ des espaces/temps sécurisant pour l'initiation et l'usage du numérique ➤ des formations adaptées : initiation, perfectionnement et professionnalisation. ➤ des services de production d'applications web et de communication. La durée de participation au sein de l'association est libre. Les personnes sont accueillies dans deux ateliers différents. Atelier initiation aux NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication) ➤ Les personnes s'initient aux NTIC dans le cadre d'atelier loisir proposé par des structures médico-sociales (GEM, SAVS...). ➤ Cette initiation peut déboucher sur un désir d'augmenter son niveau de compétence par la formation. ➤ En s'appuyant sur ces nouveaux acquis et par une pratique à finalité personnelle (conception de blog...), la personne développe un niveau d'aptitude qui lui permet d'envisager une production de type professionnel et/ou de transmettre ses savoir-faire auprès des personnes à initier. ➤ Une centaine de personnes passent chaque année, allant d'une participation d'une journée à plusieurs mois.
--	--

	Atelier production de site Web ➤ Comment passer d'une logique de loisir à une logique de production ? ➤ Que peut-on produire qui ait une valeur économique ? Pour quel client ? Dans quel espace de contrainte (temps) ? ➤ Quels sont les moyens nécessaires (humains, financiers, juridiques, économiques) ? ➤ Quelle forme juridique pour la structure ? ➤ Comment mettre en place un dispositif qui intègre les trois dimensions loisir, formation, entreprise pour créer une dynamique d'inclusion ? ➤ Deux personnes ont quitté l'association (raison de santé et trouvé un emploi en dehors des NTIC) mais deux autres sont entrées. Résultats de l'évaluation (faite au cours de l'année 2013) Le projet ATYPICK a un effet positif sur l'acquisition de nouvelles compétences, la mobilisation de connaissances et sur l'ensemble des variables psychosociales (estime de soi, image de soi, confiance en soi). En termes de "chiffre", 1/3 retournent au soin médical, 1/3 restent à l'atelier, 1/3 vont vers formations ou travaillent. Pour l'ensemble des membres, ATYPICK a permis : ➤ une évolution positive de leurs compétences techniques, même pour ceux qui déclaraient avoir déjà un bon niveau et/ou une formation initiale dans le domaine des TIC. Meilleure maîtrise des outils, meilleure mobilisation et mise en pratique des savoirs, et l'acquisition de compétences techniques ➤ l'acquisition de réelles habiletés décisionnelles qui peuvent se traduire par une plus grande capacité à choisir une réponse appropriée (observation lors des réunions et lors du travail individuel de création). ➤ Par ailleurs, il ressort de l'entretien collectif que ces compétences sociales sont stimulées par l'environnement, le groupe et le chef de projet. Il s'agit de redonner une position SOCIALE plus qu'une recherche d'emploi traditionnelle sur un modèle d'autogestion où le travail des stagiaires finance et fait vivre l'association.
Avis des professionnels	L'ensemble des résultats met en saillance qu'Atypick permet à chacun des membres un véritable gain en confiance en soi.
Avis des bénéficiaires	Au sein de ce projet, ils se sentent utiles, acquièrent une meilleure image de soi et gagnent en estime d'eux-mêmes.
Limites	L'effet sur les compétences sociales (prendre la parole, écouter, participer à des réunions, respecter des horaires, travailler pour des clients...) est moins fort. Cela peut être expliqué par le fait que ces compétences relèvent davantage des habitudes de vie, de la personnalité et des expériences passées. Par conséquent, elles sont plus difficiles à acquérir et à mobiliser.

MILIEU INTERMEDIAIRE

Type	Association loi 1901
Nom	ETAIS (Entreprise de Transition et d'Accompagnement vers l'Insertion Socioprofessionnelle)
Localisation	9, rue Saint-Germain l'Auxerrois 75001 Paris, Tél : 01 42 33 40 57
Acteurs	1 psychologue porteur de projet Jean François Coldefy et les compétences de 2 associations d'usagers qui fonctionnent sous forme de Club. ETAIS et Connexion Plus sont des associations d'usagers affiliées, toutes deux, à la FNAPSY
Date de mise en œuvre	Septembre 2010
Cible/objectifs	Objectif principal : Favoriser à moyen / long terme l'accès à des emplois pérennes, en milieu ordinaire ou adapté de travail pour des personnes vulnérabilisées par une maladie psychique. ETAIS est aussi enregistrée comme organisme de formation.
Nombres de personnes handicapées	Toute personne en situation de handicap psychique stabilisée, souhaitant s'engager dans un processus de conquête ou reconquête de son autonomie de vie par l'accès, si possible, à une activité productive salariée.

Description détaillée du dispositif	Organisation L'association ETAIS est une structure innovante qui joue un rôle de «SAS» vers le travail en milieu ordinaire. Elle accueille des personnes souffrant de troubles psychiques, reconnues ou non handicapées, stabilisées, aucune condition d'âge. ETAIS est une association d'usagers, et permet aux bénéficiaires de rompre avec le statut d'assistés ou de malades pour tester leur capacité à occuper un poste en entreprise, tout en bénéficiant d'un accompagnement individualisé. Les personnes sont membres de l'association (adhésion annuelle de 10 €) – Elles peuvent également être membres du GEM Connexion Plus (adhésion annuelle de 10 €) qui cohabite. Il y a une centaine d'adhérents entre les 2 associations. Fonctionnement ETAIS signe des conventions de stage en entreprise, préalables ou non à une embauche, il peut également s'agir de mises en situation professionnelle soit pour valider un projet professionnel soit pour évaluer l'employabilité. Par ailleurs ETAIS et Connexion Plus accueillent des stagiaires ; il s'agit de personnes en situation de handicap psychique engagées dans un parcours d'insertion qui souhaitent se tester, en situation de production, sur les différentes prestations proposées par ETAIS (ils peuvent intervenir en appui des prestataires de service ou autres salariés adhérents, par exemple). Ce principe de «banc d'essai» en milieu ordinaire de travail comprend : ➤ Des stages d'évaluation en entreprise ; ➤ Des prestations de services ; ➤ De la sous-traitance ; ➤ Des Mises à disposition en entreprise. Dans les ateliers internes à la structure, sont réalisés des travaux : ➤ De supports de communication (création de logos, plaquettes ...) ; ➤ De bureautique (saisie, PAO ...) ; ➤ D'événementiel : mise à disposition d'un lieu pour des événements, organisation d'expositions, vernissages, "Bouquinerie" ...
-------------------------------------	--

	Au domicile des « clients » il s'agit de mise à disposition d'une ou plusieurs personnes pour des tâches ponctuelles et/ou récurrentes : ➤ Informatique : travaux de maintenance et de dépannage à domicile ; ➤ Pour les collectivités et les entreprises : conciergerie, accueil / vestiaire, badges, billetterie ; ➤ Réalisation d'inventaires. En interne, quatre postes en Contrats Aidés sont réservés à des personnes en situation de handicap Psychique. Ils servent généralement - et avec un certain succès - de tremplin pour des embauches sur le marché ordinaire du travail, ce qui assure un certain «turn over». Le seul CDI est celui du coordinateur. Des adhérents et/ou des salariés de l'association interviennent aussi pour des missions ponctuelles mais régulières (maintenance informatique, transcription de conférences, création de sites et supports de communication...). Les "Tâches ponctuelles pour des clients" sont les commandes de prestations qui sont faites par des clients (entreprises, associations ou particuliers). Elles font l'objet de facturations qui permettent de rétribuer les adhérents prestataires. Ces prestations, en fonction de leur nature, peuvent être réalisées dans leurs locaux, dans l'entreprise elle-même, voire même en télétravail. Le système de rémunération choisi, pour tous les salariés et dans tous les cas (en dehors des animateurs d'ateliers du GEM qui sont des professionnels chevronnés de leur domaine d'intervention payés à la vacation) est celui des Chèques Emploi Associatifs, qui permet d'établir des feuilles de paie quelle que soit la durée du temps de travail. Les adhérents d'ETAIS ou de Connexion Plus qui accèdent à un emploi rémunéré en entreprise ordinaire (CDD ou CDI) voire en Milieu Protégé, bénéficient de la part de ETAIS d'un accompagnement en fonction du besoin, sans limitation dans le temps. Ces deux associations accueillent aussi des professionnels de santé ou du social en formation (étudiants en Psychologie, élèves éducateurs, etc. ...) qui bénéficient de conventions de leur université ou de leur école.
Limites	Aucun lien avec les services de soins
Reproductibilité,	Ce lieu privilégié et sympathique est un exemple de bonnes pratiques. Il s'inspire à la fois des Clubhouses anglo-saxons, des « coopératives » italiennes et des Entreprises Sociales suisses ou allemandes. Chacun peut y vivre à son rythme, alterner activités de loisirs et activités productives.

MILIEU INTERMEDIAIRE

Type	Clubhouse - Association loi 1901
Nom	Clubhouse Paris
Localisation	7 rue de Lunéville - 75019 Paris 01 71 37 30 18 - paris@clubhousefrance.org
Acteurs	un directeur et 4 salariés
Date de mise en œuvre	novembre 2011
Cible/objectifs	Accueil et accompagnement dans la réinsertion socioprofessionnelle de personnes souffrant de troubles psychiques
Nombres de personnes handicapées	93 membres inscrits actuellement, tous handicapés psychiques Fréquentation : environ 50 membres par mois, 15 à 20 membres par jour. 35 à 40 à terme.

Description détaillée du dispositif	OBJECTIF : ETRE ACTEUR DE SON RETABLISSEMENT ET DE SA REINSERTION, EN REPRENANT CONFIANCE EN SES COMPETENCES ET EN LES METTANT EN OEUVRE AU SEIN D'UN COLLECTIF <u>Fonctionnement</u> C'est un lieu de « travail » au sens large, et de vie professionnelle assimilable à une petite entreprise, sans le stress, basé sur le volontariat et l'envie du membre Principe de cogestion du lieu entre les membres et les salariés appelés « Staff » : du nettoyage des toilettes à l'animation d'atelier en passant par l'accueil et le travail administratif. Principe de liberté de venir, et ce, sans limite de temps : on peut revenir au Clubhouse quand on en a besoin, par exemple en cas de rechute ou de difficultés professionnelles ou personnelles. Pas d'engagement à court ou long terme. Période d'accueil d'1 mois avant l'admission comme membre. 1. Le vendredi matin, réunion hebdomadaire qui définit le programme de la semaine à venir avec comme principe : écouter, formuler, décider ensemble. 2. Travail en atelier par demi-journée : • Atelier Bénévolat : monter des projets de travail comme bénévole dans diverses associations • Ateliers Droits et demandes : informer les membres et leur permettre de faire valoir leurs droits • Atelier Coaching : avec l'aide d'un coach bénévole • Focus Membre : accompagnement collectif pour aider les membres à mettre en mots son projet mais également à les aider à restituer ce que le groupe a apporté • Suivi individuel : chacun choisit un membre référent adhérent du club et un salarié référent avec en principe un point mensuel • Atelier Emploi (mercredi matin) : outils indispensables à la recherche d'emploi, CV, préparer un entretien de stage ou d'embauche... 3. Rencontres avec l'Extérieur qui ont lieu soit dans les locaux, soit ailleurs : • Avec des experts de l'insertion : Cap Emploi, UNIRH, Centre de Bilan de compétences... • Avec des entreprises et institutions publiques partenaires • Opérations de sensibilisation aux troubles psychiques dans les entreprises, sous forme de modules d'1 heure ou de demi-journée avec deux intervenants "pro" et une ou deux personnes concernées par la maladie 4. Stage en entreprise : stage PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel) d'un mois, éventuellement renouvelable. Stage soumis à la signature d'une convention avec Pôle Emploi.
-------------------------------------	--

	Pour la recherche du stage, elle se fait soit par le membre lui-même, soit par le Clubhouse – toujours avec le membre - parmi ses partenaires. 5. <u>Suivi</u> dans la durée avec l'entreprise et/ou le membre et/ou le Clubhouse Le principe est de proposer un suivi pour le membre et pour l'entreprise, en leur proposant la présence d'un tiers qui connaît bien le membre et qui est en lien avec l'entreprise. Il se fait au cas par cas, en fonction de la demande et de ce qui est souhaitable: suivi hebdomadaire ou mensuel ou autre, point à 3 ou autre, RDV téléphonique ou parfois sur place... <u>Résultat</u> Chaque année, 30% des membres sont en réinsertion professionnelle, au sens large : CDD, CDI, Stage, formation ou bénévolat significatif (en 2014, 26 membres). Toute forme d'expérience est importante pour le membre qui reprend alors confiance en lui et qui apprend à se connaître dans le milieu de l'entreprise. Il peut donc s'appuyer sur un ou plusieurs stages pour postuler à un poste CDD ou CDI dans une autre entreprise. Une majorité travaillent dans la durée, mais une partie est « tournante », les membres ayant ainsi acquis des expériences professionnelles/formation, reviennent au Clubhouse et se remettent à la recherche de travail.
Avis des bénéficiaires	<u>Avis des bénéficiaires</u> Les 3 interviewés trouvent que cela les aide énormément à reprendre confiance en eux. Ils ont fait tantôt du petit bénévolat, tantôt des stages, tantôt des CDD. Sensibles au travail à temps partiel <u>Avis de l'Unafam</u> : Cette formule est intéressante car elle se situe entre le GEM, l'ESAT, l'EA ou l'entreprise.
Limites	<u>Limites/fréquentation Clubhouse</u> Le seul risque est que le membre qui serait capable de travailler en entreprise se sente trop bien dans le Clubhouse et diffère toute recherche active d'emploi de peur d'affronter un stress trop important. <u>Limites/Insertion en milieu ordinaire</u> : Liées à l'entreprise : difficultés de "l'autre regard" par méconnaissance des troubles psychiques et du maintien dans l'emploi. Liées au membre : difficultés liées à la peur/l'appréhension et au passage à l'acte entre l'envie et la réalité.
Reproductibilité	Oui, il existe 330 clubhouses dont 200 aux USA/Canada et 80 en Europe. Un seul en France

MILIEU INTERMEDIAIRE

Type	Service Civique
Nom	Service Civique 54 Conseil Départemental de Meurthe et Moselle Relais du service civique
Localisation	48 Esplanade Jacques Baudot 54035 NANCY Cedex 03 83 94 52 25
Acteurs	Un cadre A, responsable de l'engagement volontaire à la direction de l'Education ; une secrétaire ; 5 volontaires du service civique en mission d'ambassadeur du Service Civique dont 3 RQTH soit 7 ETP.
Date de mise en œuvre	2011
Cible/objectifs	Accompagner un parcours de réussite de jeunes de 16 à 25 ans, à travers un temps d'engagement volontaire pour co-construire une orientation en formation et/ou d'activités socioprofessionnelles adaptées aux difficultés et potentiel de jeunes confrontés à des troubles psychiques et permettre que la mission soit facteur de dépassement et de rétablissement de ces troubles.
Nombres de personnes handicapées	6% de jeunes en situation de handicap psychique sur une centaine de volontaires accueillis annuellement au conseil départemental de Meurthe et Moselle.

Description détaillée du dispositif	M. Philippe Bonneval, adhérent à l'UNAFAM 54, dirige à la direction de l'Education du conseil départemental 54 un service dénommé « Relais du Service Civique et de l'engagement volontaire », depuis 2010. Le Président du Conseil Départemental lui a demandé de construire et d'animer cette cellule et de viser un objectif d'accueil de 100 volontaires par an dont 6% de personnes en situation de handicap, particulièrement confrontés à des maladies psychiques. Ce service offre la possibilité à des jeunes de 16 à 25 ans (30 ans pour ceux disposant d'une RQTH) de vivre un temps d'engagement citoyen, en milieu socioprofessionnel (associations ou collectivités), qui constitue également une véritable étape d'un parcours d'insertion socioprofessionnelle avec une indemnisation de 570€ (406€ par l'Etat complétés de 106€ par l'organisme d'accueil). La durée du parcours va de 6 à 12 mois, non renouvelable. 1380 volontaires ont ainsi été accueillis en 5 ans, en Meurthe et Moselle (85 000 en France), dont une vingtaine en situation de handicap psychique, certains sans RQTH, d'autres avec, mais sans nécessairement vouloir informer l'organisme d'accueil de leur handicap. Spécificités du parcours Pour tenir compte des possibilités des personnes handicapées le temps de travail peut être adapté et réduit à un mi-temps, soit une durée hebdomadaire de 24 à 39 heures (20 heures possibles si RQTH). Cette durée peut évoluer au cours de la mission (possibilité d'annualiser la mission pour prendre en compte les périodes où la PH ne pourrait travailler) Il est possible de changer de poste de travail ou de service en fonction de la capacité d'adaptation et d'intégration de la personne handicapée La personne est accompagnée par un tuteur dans le cadre d'un tutorat renforcé et adapté. Un psychologue du travail peut être sollicité dans le cadre des concertations trimestrielles en synergie avec le conseiller de la mission locale et les aidants familiaux. L'employeur a un soutien de la médecine du travail et est aidé avec financement FIPHFP. L'accompagnement des services médicosociaux de la DRH est complété par l'intervention de psychologues du travail en
-------------------------------------	---

	prestation extérieure. Le personnel est sensibilisé au travers de supports audiovisuels didactiques sur l'accueil et l'intégration de malades psychiques en milieu professionnel, La médecine du travail est en relation avec les hôpitaux et CMP voisins (convention). Le lien avec la MDPH est assuré par l'assistante sociale Préparation à la suite du parcours La suite est préparée lors de réunions trimestrielles d'accompagnement du projet d'avenir dans le cadre d'un tutorat adapté et renforcé associant des conseillers d'insertion, assistantes sociales et psychologues du travail en synergie avec des aidants familiaux. La suite du parcours se fait bien souvent au travers de formations adaptées et en alternance suite à la reprise de confiance en soi de la personne handicapée. Les « success stories » existantes pour des personnes en situation de handicap psychique montrent la réussite de ce type de parcours qui contribue à développer la créativité et l'ingéniosité de jeunes, facteur de reprise de confiance en soi et de rétablissement. Le relais du Service Civique est en effet capable de mobiliser pour cette action les moyens humains du conseil départemental, les aidants familiaux ainsi que ceux d'un réseau de partenaires pour co-construire l'accompagnement de ces jeunes vers l'emploi ou la reprise de formations ou des engagements associatifs, sans utiliser nécessairement la RQTH.
Reproductibilité	Le schéma de construction et la démarche partenariale de cette bonne pratique en Meurthe et Moselle repose sur la rencontre entre une personne militante à l'UNAFAM et sa situation professionnelle au conseil départemental de Meurthe & Moselle en tant que chargé de la mission du Service Civique. Ce schéma ne peut donc être directement transposé à d'autres départements mais les cellules Service Civiques des autres départements ou autres organismes d'accompagnement de jeunes (Missions locales ...) devraient pouvoir bâtir pour les jeunes en situation de handicap psychique des solutions d'accompagnement identiques à celles du 54. A cet effet, monsieur BONNEVAL et son équipe, notamment des volontaires disposant d'une RQTH psy, sont disponibles pour présenter aux délégations de l'UNAFAM, le service civique et leurs expériences.

MILIEU INTERMEDIAIRE

Type	Entreprise Adaptée
Nom	SOTRES - Sous-traitance et Services
Localisation	171, avenue Georges Clemenceau 92024 Nanterre Cedex Tél : 01 41 20 99 39 ou 01 41 20 99 44
Acteurs	3 ETP : Président, Directeur Général par intérim 1 chargée d'insertion 1 administratif 1 chargée de production
Date de mise en œuvre	1992
Cible/objectifs	L'association SOTRES est spécialisée dans la réinsertion professionnelle de personnes en situation de handicap dû à des troubles psychiques passés
Nombres de personnes handicapées	30 salariés 100% handicapés psychiques Environ 20 ETP

Description détaillée du dispositif	SOTRES est une passerelle vers le milieu ordinaire de travail. Les personnes sont envoyées par CAP EMPLOI ou se présentent spontanément. Beaucoup viennent de l'hôpital de jour Mogador (SPASM) qui propose des soins de réadaptation sociale et professionnelle, de la MGEN ou d'Alexandre Dumas. Elles sont stabilisées et ont au minimum le bac et en moyenne bac+4. Il n'y a pas de suivi médical à SOTRES ; Les personnes sont suivies par leurs soignants habituels, qui sont connus de l'EA, mais ne sont contactés qu'exceptionnellement. Les encadrants et la chargée d'insertion suivent l'état des personnes pour prévenir d'éventuelles rechutes. Le fonctionnement a évolué ces dernières années. Les activités de production en interne ont été en forte décroissance alors que les clients demandent de plus en plus des travaux sur leur site. L'objectif est de les faire embaucher en entreprise ordinaire en un ou deux ans. Donc, on leur propose au départ de petites missions (1 à 3 jours) à mi-temps. Puis on monte progressivement vers des missions à temps plein ou 4/5. (4 jours de 6 h, avec coupure le mercredi). Cependant, certaines personnes âgées, recrutées il y a longtemps, resteront à SOTRES jusqu'à la retraite Les activités proposées utilisent toutes l'informatique, la bureautique, et internet. Certaines activités ont été abandonnées, soit parce qu'elles n'intéressaient pas les personnes (standardiste, hôtesse d'accueil), soit parce qu'elles n'intéressaient plus les entreprises clientes (PAO, logistique administrative, mise sous plis, envoi en masse). De nouveaux métiers ont été proposés, utilisant au maximum l'intelligence des personnes : mise à jour d'informations (sites internet), webmaster, gestion électronique de documentation (GED) et dématérialisation, travail administratif sur site, traduction de et vers l'anglais, conciergerie d'entreprise. Cette dernière activité est la plus compliquée et celle qui demande le plus de support de la conseillère d'insertion ; de fait on constate que la plupart des personnes qui retrouvent un travail en milieu ordinaire sont passées par la conciergerie. Un contact régulier est maintenu avec la personne. Quand elles sont en entreprise le contact est maintenu par téléphone (elles peuvent aussi venir pour une formation, un entraînement), mais cela n'est pas suffisant et la conseillère d'insertion va toujours sur place les rencontrer avec le responsable hiérarchique. Si la situation pose problème, il convient d'en analyser la cause et de rapidement mettre en place l'action qui s'impose. Cette réactivité est essentielle pour garder la motivation du salarié et la satisfaction du client. La connaissance par le client du handicap psychique facilite cet échange et la recherche de solution.
--	--

	La sortie de l'EA vers le milieu ordinaire se fait au moment où la personne sent qu'elle est suffisamment autonome et qu'elle peut se lancer. Cela prend en général de 12 à 36 mois. La Chargée d'insertion aide la personne dans sa recherche, mais elle lui laisse faire ses démarches par elle-même, comme les visites chez l'employeur pressenti. Après le départ de l'EA, des contacts peuvent être maintenus avec les personnes qui en éprouvent le besoin. Si la personne ne peut pas ou ne souhaite pas poursuivre dans les activités proposées, après la fin de la période contractuelle (12 mois actuellement), une évaluation lui est proposée dans un centre de Pré-Orientation Spécialisée comme le centre Alexandre Dumas géré par l'Association "VIVRE." Après examen de ses capacités elle sera orientée vers une autre activité. Certains peuvent reprendre un travail en milieu protégé ESAT, ou participer aux activités d'un GEM, ou du Club House. Les personnes travaillant à SOTRES y restent en moyenne 2 ans. 5 à 6 personnes sortent chaque année vers le milieu ordinaire et 1 à 3 vers des centres de réorientation professionnelle comme le centre Alexandre Dumas.
Obstacles	Délai de dossiers : Il faut de 6 à 9 mois de délai pour que la CDAPH examine la demande de passage en milieu ordinaire. Temps minimum de travail : La loi impose un temps partiel minimum de 24 h par semaine, ce qui est difficile à effectuer par le nouveau salarié à son arrivée. Cela a aussi un effet néfaste sur ses revenus en raison de la suppression de l'AAH (disparition de la RSDAE au-delà de 17,5h).
Limites	Les personnes peuvent ne pas poursuivre dans l'entreprise où elles ont été embauchées à la sortie de SOTRES. Elles auront alors comme tout chercheur d'emploi des difficultés à retrouver du travail.

MILIEU ORDINAIRE

Nous donnons ici deux exemples d'entreprises qui se sont organisées pour accueillir des personnes handicapées psychiques. Les modalités sont différentes.

Dans un cas il s'agit de prestation de services ou de mise à disposition par des ESAT.

Dans l'autre il s'agit de maintien dans l'entreprise, avec l'aide de consultants extérieurs.

Dans les deux situations l'entreprise s'est impliquée au travers de sa mission handicap et a mis en place une structure pour assurer la bonne intégration dans l'entreprise. Un soutien est assuré par un intervenant extérieur, aussi bien pour la personne que pour l'entreprise.

Les types de structures fournissant ces services ont été présentés dans les chapitres précédents (services d'insertion, ESAT hors les murs ou de transition).

Le problème général est le financement de ces aides dans la durée, car aucun cadre réglementaire n'existe dans ce domaine.

- Fiche Siemens (93)
- Fiche Total (92)

MILIEU ORDINAIRE

Type	Centre Etre Handicap (personnel issu d'ESA intégré dans une entreprise), nommé CEH
Nom	Siemens
Localisation	40 av des Fruitières, 93 St Denis, 06 24 46 07 63 Sandrine Casenave, Chargée de Mission Diversité
Acteurs	Sandrine Casenave, Catherine Petrovic, Responsable du CEH et Marie-Chantal Nicolas, son adjointe
Date de mise en œuvre	2009
Cible/objectifs	Insérer des personnes « accidentées de la vie » ayant besoin de se remobiliser professionnellement ou encore ayant le projet de se réorienter vers le milieu ordinaire.
Nombres de personnes handicapées	100% de personnes handicapées dont 90% de handicap psychique Entre 30 et 40 personnes par an, toutes à temps partiel (pour respecter leurs contraintes médicales)

Description détaillée du dispositif	Le CEH est un service de Siemens à part entière, entièrement dédié à faciliter la vie de tous les autres services, dans toutes sortes de tâches potentiellement chronophages, permettant ainsi aux services demandeurs d'améliorer leur productivité. C'est un service à qui on ne demande pas de résultats « financiers » mais qui assure des prestations de top qualité. L'objectif est de prendre la personne là où elle est et de l'emmener là où elle peut aller. Donc, le temps de prise en charge varie en fonction des capacités de la personne, de ses compétences et de ses appétences. Le recrutement des personnes se fait via les ESAT, en fonction des profils recherchés par Siemens. Deux types de missions sont proposés : ➤ tâches dites relations clients : standard, prise de messages, précommandes... ➤ tâches dites administratives : commandes et suivi de commandes du service achat (sur SAP), gestion de la facturation des visites médicales, contrôle des notes de frais, gestion de l'attribution des contraventions de la route, traitement de CV, éditique et archivage électronique... La méthode repose sur une formation individuelle d'une journée à un mois en fonction de la personne et de la complexité des tâches à accomplir, un encadrement de 4 managers pour 30 stagiaires en moyenne, répartis en 2 équipes (une le matin et une l'après-midi) sur la base de la BIENVEILLANCE avec une exigence de qualité sans celle de productivité. Chaque mois, le Responsable du CEH fait un point avec la personne, le référent de l'ESAT et le job coach s'il y en a un. Le CEH propose également des ateliers emploi pour accompagner les personnes dans leur recherche, notamment en leur apprenant à effectuer une recherche d'emploi, à écrire un CV et à passer un entretien d'embauche ciblé sur le poste (mené dans la semaine qui précède l'entretien). Le statut de ces personnes est celui de stagiaire, personnel mis à disposition ou encore prestataire de service du site pris en charge financièrement par l'ESAT d'où il vient et sous le tutorat du Responsable du CEH de Siemens. La durée du stage varie de quelques jours à 18 mois, en moyenne 6/8 mois. La durée du travail quotidienne ne dépasse 5 heures et tient toujours compte du temps de trajet. En 2015, environ 35 personnes sont passées par le CEH. 3 ont obtenu un CDD et 3 un CDI dans des entreprises extérieures.
-------------------------------------	--

	Pour promouvoir et valoriser les services réalisés par le CEH, la Responsable propose des études, comme par exemple la comparaison du taux d'erreur dans le contrôle des notes de frais. La prise en charge de ce contrôle par le CEH a permis à une division de voir baisser son taux d'anomalies de 60% à un taux quasiment nul. Des présentations régulières au sein des comités de direction ou des différents services permettent également de mettre en avant les avantages liés à la sous-traitance auprès du CEH de certaines activités. L'encadrement du CEH participe également aux événements de sensibilisation au handicap, sur site ou en région (petits déjeuners, ateliers, quizz...).
Reproductibilité	La reproductibilité est faisable à condition d'avoir le soutien de la Direction et de signer un accord d'entreprise pour financer l'encadrement du CEH.
Obstacles	Les freins peuvent être financiers, ou liés à la difficulté de trouver de bons encadrants ou encore des prestataires internes à qui vendre les services. Les difficultés de mise en place et de pérennisation d'un tel dispositif tournent autour de l'absentéisme (pourtant peu élevé ici, autour de 12,5%) et de l'attention permanente qu'il faut porter à chaque stagiaire afin de tenir compte de ses propres difficultés d'apprentissage, de son état de santé,...

MILIEU ORDINAIRE

Type	Accompagnement en entreprise
Nom	Total
Localisation	24 cours Michelet 92800 Puteaux
Acteurs	Personnel de Total : médecin du travail, mission handicap, responsable ressources humaines, manager, tutrice Consultants : Yves FORNY – Cabinet FAARH et Benoit CARPIER - KESKI
Date de mise en œuvre	Septembre 2015
Cible/objectifs	<u>Point de départ</u> : Comment faciliter la remise au travail et l'intégration d'une salariée reconnue handicapée psychique, de retour après un arrêt longue maladie Solution demandée par l'entreprise TOTAL : la mise en place d'un tutorat professionnel adapté à la personne et à l'équipe, impliquant également le manager <u>Objectifs de l'accompagnement</u> : ➤ Réintégrer la personne dans son emploi, en lui redonnant un rythme et une méthode de travail ➤ Faire tomber le déni dans lequel la salariée se trouve face à son emploi et à sa situation de handicap, aider la salariée à accepter les règles de son entreprise et à les appliquer ➤ Donner les clés de management à son responsable et à l'assistante du manager, tutrice de la salariée ➤ Recréer les liens de collaboration avec l'équipe
Nombres de personnes handicapées	1 personne

Description détaillée du dispositif	<u>Mode d'accompagnement par Cabinet FAARH/KESKI</u> : Deux intervenants ont agi de concert : un consultant RH (côté manager, RRH, Mission handicap, tutrice), un coach (côté salariée) 1ère phase : ➤ Rencontres des deux intervenants avec l'ensemble des acteurs impliqués dans la situation : médecin du travail, mission handicap, responsable ressources humaines, manager, tutrice • Connaître le contexte, les enjeux, définir les objectifs, les modalités d'accompagnement ➤ Rencontre du coach avec la salariée • Faire connaissance et créer les bases d'une alliance ➤ Rencontre du consultant RH avec la tutrice • Faire connaissance, établir les objectifs de travail 2ème phase : ➤ 10 Séances de travail Salariée/ Coach • Connaissance de ses méthodes de travail, des impacts, • Identification des reproductions dans la relation au coach, • Recherche de nouveaux modes de fonctionnement dans le travail, • Apprentissage d'outils d'aide à l'organisation personnelle, • Accompagnement des mécanismes personnels impactant la vie professionnelle • Apprentissage de nouvelles attitudes dans la relation au coach, • Propositions de mises en situation progressive avec les collègues. ➤ 10 Séances de travail sous la forme de rendez-vous téléphoniques hebdomadaires Manager/Tutrice/Consultant (2 rdv face to face)
-------------------------------------	---

	• Analyse de la pratique managériale dans la situation, • Conseils au management ajustés en fonction de l'évolution de la salariée, • Conseils dans le suivi des actions, • Attitudes à adopter face aux réactions du salarié et de l'équipe, • Aide à la gestion des objectifs et à leur dimensionnement, • Aide à l'organisation en regard de la pathologie... ➤ Concertations régulières Consultant/Coach (à chaque séance soit 20 échanges au moins) • Débriefing des éléments professionnels recueillis de part et d'autre, • Analyse des pratiques respectives et des leviers pouvant impacter la vie professionnelle, • Mise au point des messages clés à partager avec les acteurs, • Ajustements des actions concertées avec les différents acteurs 3ème phase : ➤ Réunions de débriefing final avec les différents acteurs : • Présentation d'une synthèse des consultants à la salariée, bilan de l'action avec elle • Réunion de débriefing avec l'ensemble des acteurs impliqués (Manager, Tutrice, RRH, Mission Handicap, Médecin, Salariée, Consultant et Coach) ▪ Reprise du contexte, des objectifs et de la démarche ▪ Témoignage de la salariée, de la tutrice et du manager ▪ Clôture de l'accompagnement avec ancrage des points de vigilance pour chacun.
Avis des bénéficiaires	Témoignage de la salariée, Laure : « Certains ont pu penser que je faisais semblant d'être malade moi qui faisais des efforts surhumains pour « tenir le cap. Je me suis sentie incomprise, marginalisée aux yeux des autres et mal traitée. De fait, je n'osais plus aller vers les autres... ...Pour moi, le travail est essentiel, il est indispensable à mon équilibre. Quand je m'ennuie au travail, je ne vais pas bien. L'absence de travail suffisant m'inquiète et créer chez moi une sensation de VIDE désagréable... ...Aujourd'hui, même si de temps en temps je me sens encore fragilisée par cet accident de parcours, je retrouve peu à peu un état de santé très satisfaisant, psychique et physique, et j'ai atteint mes objectifs des derniers mois, dans les délais... Je suis tellement heureuse de re-communiquer, de me sentir bien à ma place et complice parmi vous...»



UNION NATIONALE DE FAMILLES ET AMIS DE PERSONNES
MALADES ET/OU HANDICAPÉES PSYCHIQUES



UNION NATIONALE DE FAMILLES ET AMIS DE PERSONNES
MALADES ET/OU HANDICAPÉES PSYCHIQUES



Recueil des **BONNES PRATIQUES** Pour l'accès à l'emploi

Recueil réalisé dans le cadre de l'observatoire de l'Unafam
Février 2016

Recueil des **BONNES PRATIQUES** Pour l'accès à l'emploi

Recueil réalisé dans le cadre de l'observatoire de l'Unafam
Février 2016



UNION NATIONALE DE FAMILLES ET AMIS DE PERSONNES
MALADES ET/OU HANDICAPÉES PSYCHIQUES

UNAFAM- Siège national
12 villa Compoint
75017 Paris
01 53 06 30 43
www.unafam.org