



ESAT « Les Ateliers de la Cère »
Foyer d'hébergement « La Résidence d'Olmet »
Foyer de vie « La Résidence de Louradou »

« PASSERELLE INSERTION » DES ATELIERS DE LA CERÉ

PREAMBULE ETAT DES LIEUX

L'ACAP Olmet a signé un CPOM (2020-2025) fin Décembre 2019 avec l'ARS et le CD15. Nous avons décidé de favoriser l'évolution vers le milieu ordinaire. Le dispositif que nous allons déployer prendra le nom de « PASSERELLE INSERTION ».

L'ACAP Olmet a permis à de nombreuses personnes présentant un handicap psychique depuis 1972 de faire valoir leur droit au travail. Aujourd'hui, l'évolution des pratiques en ESAT est liée à l'évolution du parcours individuel des personnes. Elle peut se traduire par la mise en place au sein des ESAT de validation de l'expérience professionnelle acquises par un passage d'un diplôme qualifiant (type CAP) ou soit par la RAE qui valide des compétences professionnelles.

Ce droit au travail est revendiqué par la convention internationale des droits des personnes handicapées ratifiée par les Etats membres de l'Union Européenne en 2006. L'article 27 souligne le droit au travail des personnes présentant un handicap sur la base de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Concernant le Cantal, le marché du travail semble être favorable du moins avant la crise sanitaire avec un taux de 3.1 % de chômage pour 2022. L'analyse des secteurs d'activité porteurs sont le domaine de la santé (avec l'aide à domicile), le BTP et la restauration. Les critères pour le recrutement semblent avoir diminuer (moins de compétences demandées) mais des savoir-être recherchés. Cette orientation nouvelle pour palier à l'insuffisance de main d'œuvre est donc favorable pour l'insertion des travailleurs présentant un handicap. Par contre, les difficultés liées au transport peuvent être un frein à cette insertion. Le taux d'emploi des travailleurs handicapés en France en 2022 ¹est de 3.5% soit autours de 150 000 emplois pour des personnes en situation de handicap dans l'entreprise. Le taux de chômage des personnes présentant un handicap en âge de travailler est au moins 2 fois supérieur à celui des personnes qui n'ont pas de handicap.

Les conséquences de la maladie psychique sur les personnes sont des facteurs à prendre en compte. L'insertion remet en cause la stabilité que les personnes peuvent avoir acquises (psychologique, financière, affective). Les personnes ont créé leur réseau amical et professionnel. L'ESAT est leur lieu de travail et ils ne désirent pas changer. Il est nécessaire de penser à stabiliser et donc accompagner la personne dans le versant « vie extérieure » à l'entreprise. L'intérêt est d'adosser un accompagnement social et un accompagnement au travail. Ce changement est forcément déstabilisant car il renvoie à des peurs, fondées ou infondées, vis-à-vis des travailleurs présentant un handicap. Il remet aussi en cause nos pratiques actuels. C'est une opportunité de revoir l'accompagnement proposé.

De plus, nous accueillons régulièrement des travailleurs présentant un handicap psychique ayant eu une expérience dans le milieu ordinaire. Ce vécu, pour certain, a été traumatisant. Si les capacités cognitives ne sont pas altérées directement, c'est la mise en œuvre qui l'est. L'impact des traitements sur l'endurance peut avoir une influence sur la tenue d'un poste et influencer sur leur rythme. La participation au marché du travail se heurte encore à de nombreux obstacles : persistance des stéréotypes, manque d'adaptation du lieu de travail, insuffisance de l'offre de formation.

¹ AGEFIPH Europe l'emploi des personnes en situation de handicap mai 2022.

Les dilemmes éthiques pour les moniteurs d'ateliers et l'accompagnant à l'insertion sont de trouver un équilibre entre :

- le respect de l'autonomie et le devoir de protéger la personne pour éviter une rechute et une nouvelle hospitalisation,
- l'angoisse et le projet de rétablissement,
- le maternage des travailleurs pour les aider à reprendre confiance en soi,
- l'application autant que possible des règles en vigueur en milieu ordinaire pour les préparer à un possible retour.

Nous faisons le constat que peu de travailleurs ont la volonté de s'insérer dans le milieu ordinaire. Trois travailleurs présentant un handicap ont demandé à effectuer un stage dans le milieu ordinaire entre 2019 et 2022 malgré la crise sanitaire. Les objectifs : découverte du rythme de travail en milieu ordinaire, confrontation avec le milieu ordinaire.

1.1) La mise en œuvre

- ✚ **Objectif** : Accompagner les travailleurs vers une évolution en prenant en compte leurs besoins et leurs attentes pour leur projet de vie social et professionnel.

Ce nouvel accompagnement s'organise en interne par une modification des plannings de l'équipe. Une personne a été retenue pour ce poste (après appel à candidature) et a bénéficié d'une formation de 696 heures en tant que Coordinatrice de l'insertion sociale et professionnelle. Elle a obtenu son Diplôme d'Etat.

✚ **Logistique** :

- un bureau,
- un ordinateur portable,
- un téléphone portable,
- une carte professionnelle,
- un véhicule accordé par CNR en 2021.

Une plaquette ESAT et un livret d'accueil spécifique à l'ESAT pour les externes seront créés à destination des partenaires de la passerelle insertion. Nous présenterons en réunion du jeudi, au CVS, aux réunions d'ateliers, la passerelle insertion.

✚ **Coordinatrice de l'insertion sociale et professionnelle**

Ses missions principales :

- Accompagner les travailleurs présentant un handicap dans la définition de leur projet avec les moniteurs d'atelier, la psychologue et le psychiatre.
- Proposer et orienter les travailleurs vers les dispositifs de formation (interne, formations collectives de l'OPCO SANTE, VAE ou de RAE)
- Accompagner les personnes en situation de handicap au sein des entreprises pour favoriser leur accueil et leur intégration et baisser les appréhensions liées au retour à l'emploi en milieu ordinaire.
- Aider les travailleurs à sortir de leur maladie en dépit des difficultés résiduelles et contribuer à la lutte contre la stigmatisation des troubles psychiques. Présenter le projet d'insertion auprès des entreprises.
- Créer un vivier d'entreprises pour les stages, possible mise à disposition et embauche.
- Accompagner les entreprises ²(obligation des entreprises à employer 6 % de travailleurs présentant un handicap, alternatives à l'embauche directe en accueillant en stage de formation en entreprise

² Gérard ZRIBI, « l'avenir du travail protégé, les ESAT dans le dispositif d'emploi des personnes handicapées », presses de l'EHESP, 5^e édition, 2019, 204 pages. P 30-34.

plus de 150 heures aide à l'embauche, définition du poste et de l'aménagement, information du personnel par rapport à la maladie psychique).

- Travailler avec l'ensemble des partenaires concourant à l'accompagnement.

Nous devons renforcer le savoir-être dans les ateliers vis-à-vis du travail. A cet effet, il a été établi un règlement intérieur spécifique à l'ESAT sur les droits et obligations des travailleurs présentant un handicap en situation de handicap. C'est un outil qui permet aux encadrants de se positionner face à certains comportements et obligations faites aux travailleurs présentant un handicap. Inversement, il oblige que celui-ci soit mis en œuvre dans les ateliers (horaires d'arrivée et de départ de l'ESAT par exemple). C'est un outil de travail qui permet aux travailleurs d'avoir un cadre symbolique sécurisant et rassurant. Les personnes doivent accepter les limitations imposées par leur handicap mais découvrir qu'il existe des possibles, des voies de développement et d'accomplissement de soi. Ils doivent se réapproprier le pouvoir de décider et d'agir, de contrôler leur vie. Les personnes doivent accepter de faire des erreurs et que leur parcours n'est pas linéaire mais qu'elles ont du potentiel.

L'équipe procède à des observations des personnes accueillies (travail, vie sociale) et construit une représentation de leurs capacités. Il a été décidé d'établir des bilans à l'entrée des personnes et pour ceux désirant évoluer vers le milieu ordinaire. L'équipe pourra adapter la réponse aux besoins identifiés.

Outil d'évaluations :

L'évaluation au quotidien est formalisée dans les projets d'accompagnement personnalisé des personnes par l'équipe encadrante. En ressort leur volonté de faire des stages vers le milieu ordinaire. Lors de la réunion pluri professionnelle du jeudi, les projets sont validés afin de fixer les modalités. (nombres d'heures, lieu, travail réalisé).

La psychologue utilise plusieurs grilles de lecture.

L'anamnèse : partie d'entretien clinique composé des antécédents médicaux, de l'histoire de vie du travailleur, d'une évaluation par l'échange de la latéralité, du niveau socio-économique, de la scolarité, des affects et de leurs gestions, des activités loisirs et/ou professionnelles, des centres intérêts, du lien avec famille, de la compréhension des situations/relations sociales, du comportement adaptatif, de la confiance en soi et du mode d'affirmation de soi.

L'évaluation cognitive :

-WAIS – IV (Wechsler Adult Intelligence Scale) passation directe avec le résident, éclairage sur les capacités de compréhension verbale, de raisonnement perceptif, de mémoire de travail et de vitesse de traitement

-VINELAND II (échelle des comportements adaptatifs)

-EQCA (Echelle Québécoise de Comportement Adaptatif)

Evalue les comportements adaptatifs (autonomie avec par exemple l'alimentation, l'hygiène, l'habillement – habiletés domestiques avec notamment les capacités de réparation, de sécurité, extérieur et intérieur du lieu de vie – la santé et le domaine sensori-moteur, la motricité fine et globale – la communication avec l'expression, la réception, le langage – les habiletés préscolaires et scolaires avec le graphisme, la notion de temps, les mathématiques, la lecture – la socialisation avec les interactions, les déplacements, les services bancaires, les loisirs – les habiletés de travail avec l'emploi, la recherche, les comportements et relations interpersonnels au travail) et les comportements inadéquats (par exemple les postures inadéquates, les comportements de retrait, d'inattention, les comportements antisociaux, les comportements sexuels inadéquats, les comportements de violence ou d'agressivité, les comportements d'automutilation).

-Appariement image et Théorie de l'Esprit (T.O.M.) : Evaluation de la compréhension des situations sociales, des comportements réponses, des capacités à inférer des états mentaux à autrui, d'identification/compréhension/appréhension des émotions, etc.

-Outil d'Evaluation des habiletés professionnelles et les capacités sociales à créer avec les moniteurs de chaque atelier et la chargée d'insertion.

Le médecin psychiatre apporte son éclairage et donne son accord au projet d'un point de vue médical.

La convergence de ces bilans doit permettre de mieux cerner l'ensemble des capacités des personnes, de mieux construire le projet et de limiter le risque d'échec en utilisant des ressources non existantes, perturbées ou limitées. Ils permettent de voir la correspondance d'un poste et la personne, de connaître la manière de transmettre les informations, etc.

Les moyens

Les dispositifs :

- De stage,
- De mise à disposition (établir le coût horaire) article L 344-2-4 du CASF,³
- D'embauche (aide pour l'entreprise) CDD, CAE contrat d'accompagnement dans l'emploi, CIE contrat initiative emploi avec une convention ESAT et employeur qui précise les modalités d'accompagnement dans la limite d'une durée maximale d'un an renouvelable deux fois soit au total 3 ans pour sécuriser le parcours professionnel du travailleur. En cas de rupture, la personne peut réintégrer de plein droit l'ESAT.

Les partenaires possibles :

- Les deux moniteurs d'ateliers de la résidence LOURADOU,
- Cap emploi dont prescription PMSP (Période de mise en situation en milieu professionnel),
- Emploi accompagné, ESAT hors les murs, jobs coaching ADAPEI,
- AGEFIPH (différentes aides :70h pour ESAT a 50€ maxi en 2019 et 4000€ pour un temps plein pour employeur),
- Les entreprises : TEIL, ARBRE A PAIN, BEAUSEJOUR, MAIRIE VIC SUR CERE et VEZAC, MEDIATHEQUE, CENTRE DE LOISIRS DE VIC SUR CERE, INTERMARCHE, PYRAM, LAFA, AURIPLAST, FERME DU GOUYERE....

Les centres de formation :

- CFPA
- INFA
- OSENGO
- CCI
- GRETA
- Centre de réhabilitation psychosociale de Clermont Ferrand et de Lyon.
- Programme IPS...

La méthode retenue :

- Recevoir les candidats volontaires pour aller vers le milieu ordinaire pour faire une évaluation complète. Demander aux moniteurs de repérer les travailleurs ayant les compétences et l'envie pour aller vers le milieu ordinaire pour effectuer une présélection des candidats potentiels.
- Avoir une phase de dialogue sur le type de travail désiré et analyser cette demande.
- Recouper bilan et demande, voir les freins, proposer des pistes de travail à mettre en œuvre par la personne et l'institution.
- Rechercher un lieu de stage.
- Prendre en compte les informations que les travailleurs souhaitent divulguer ou non à l'employeur.

³ Gérard ZRIBI, « l'avenir du travail protégé, les ESAT dans le dispositif d'emploi des personnes handicapées », presses de l'EHESP, 5^e édition, 2019, 204 pages. P 160-161.p 176-177.

- Informer les tuteurs d'entreprise sur les besoins d'accompagnement spécifiques. Un outil sera créé pour remettre aux entreprises sur le handicap psychique avec la spécificité de ce handicap invisible, la variabilité des troubles psychiques et leurs conséquences au quotidien sur la vie professionnelle et sociale, la plus grande fatigabilité, le déficit d'attention, le manque de confiance en soi, les inadaptations sociales, la dispersion mentale, le rapport pouvant être altéré à la réalité, les rechutes possibles... Montrer aux employeurs les éléments en faveur de leur employabilité⁴ niveau de formation plus élevé, progrès des traitements médicamenteux, techniques de réhabilitation psychosociale permettent des périodes de stabilité plus importantes, absence de déficit intellectuel et cognitif.

- Adapter le poste de travail en fonction des besoins repérés.
- Accompagner pendant le stage.
- Faire le bilan. Le stage n'a pas pour vocation de confirmer le bien-fondé du futur métier. Il met en situation pour voir les points positifs et négatifs afin de compléter notre réponse et notre accompagnement. L'entreprise est un lieu d'accueil permettant à la personne de s'inscrire dans une évolution sur des tâches réalisables dans un autre contexte. Le stage fait l'objet d'adaptations que ce soit sur la durée journalière, sur le besoin d'accompagnement à la tenue du poste (accompagner sur une durée), la connaissance du fonctionnement de l'entreprise, des règles et des relations internes à celle-ci. Nous devons faire une préparation en amont, un accompagnement sur site, pour le transport et les changements dans leur vie personnelle. Les bilans nous permettront de réévaluer les besoins d'accompagnement (activités de soutien, formations élaboration des CV, lettres de motivation).

⁴ Rapport de l'inspection générale des affaires sociales aout 2011 sur la prise en charge du handicap psychique