

**AMELIORER L'INCLUSION SOCIOPROFESSIONNELLE DES  
JEUNES ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP MENTAL :  
CRÉATION D'UN DISPOSITIF SPÉCIFIQUE  
D'ACCOMPAGNEMENT  
UNE PASSERELLE VERS ET DANS L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE**

*Valérie SANSEVERINO*

2019



---

# Remerciements

---

Merci à la CAFDES Dream Team

Pour tous ces moments de bonne humeur

Pour tout le soutien apporté, directement ou indirectement

À notre complicité

À nos forces mises en commun (et aussi nos cerveaux !)

Je n'aurais peut-être pas tenu la distance sans vous.

À l'équipe de l'IEST, Paul, Julien, Patrick, Caroline...

À celle du Pôle Hébergement de l'ADAPEI

À celle du Pôle Éducation et Accueil Spécialisés pour l'accueil chaleureux et la disponibilité. Merci Jean-François de m'avoir accueillie

À Laure, pour avoir eu la gentillesse de me suivre et de m'amener à aller plus loin dans mes réflexions. Merci pour ta douceur et ton humanité.

À Margaux et LM, pour la relecture et avoir accepté que mon mémoire leur tienne compagnie ;)

À mes filles que j'ai « embarquées » dans ces trente mois « d'aventure » et de doute. Les plus belles paroles entendues :  
« Maman, on est fières de toi ! »



---

# Sommaire

---

<b>Introduction .....</b>	<b>1</b>
<b>1 L'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap mental : un défi sociétal .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 La place des personnes en situation de handicap dans la société : une avancée notoire .....</b>	<b>3</b>
1.1.1 Égalité des droits et liberté d'expression .....	3
1.1.2 L'inclusion : un concept phare .....	7
1.1.3 Des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap .....	9
<b>1.2 L'emploi des personnes en situation de handicap mental : une épineuse question .....</b>	<b>13</b>
1.2.1 Les principales caractéristiques du handicap mental .....	13
1.2.2 Un déficit de compétences adaptatives .....	14
1.2.3 Le déficit de compétences adaptatives : impact sur l'employabilité .....	17
<b>1.3 Politiques publiques et réalité de l'emploi des personnes en situation de handicap : des écarts majeurs .....</b>	<b>20</b>
<b>2 L'emploi des jeunes en situation de handicap mental : fer de lance de l'AFPJR .....</b>	<b>23</b>
<b>2.1 Un projet associatif porteur d'une visée professionnelle.....</b>	<b>23</b>
2.1.1 L'insertion socioprofessionnelle au cœur de l'histoire de l'association.....	23
2.1.2 Une offre de services dédiée.....	24
2.1.3 Un objectif d'insertion professionnelle : une sémantique aux conséquences non négligeables.....	25
<b>2.2 L'Institut Éducatif Professionnel Spécialisé.....</b>	<b>26</b>
2.2.1 Le public accueilli .....	27
2.2.2 Les ressources humaines intervenant à l'IEPS.....	28
2.2.3 L'offre de services .....	29
2.2.4 Le parcours des jeunes après leur sortie en milieu de travail ordinaire : un bilan préoccupant .....	33
<b>2.3 Le Service d'Éducation Spéciale et de Soins À Domicile.....</b>	<b>35</b>
2.3.1 Le public accueilli .....	36
2.3.2 Les ressources humaines intervenant au SESSAD .....	37

2.3.3	L'offre de services.....	37
2.3.4	Un bilan du parcours des jeunes après la fin de l'accompagnement difficile à établir mais des éléments qui interpellent .....	40
<b>2.4</b>	<b>Des accompagnements mettant en défaut le projet d'insertion socioprofessionnelle et d'inclusion .....</b>	<b>41</b>
2.4.1	IEPS : déséquilibre des accompagnements et absence d'ouverture vers l'extérieur.....	41
2.4.2	SESSAD : hiérarchie entre types d'accompagnements et absence de visée professionnelle .....	43
2.4.3	Des accompagnements contraints et insuffisants .....	45
<b>3</b>	<b>La création d'un dispositif spécifique d'accompagnement en faveur des jeunes adultes en situation de handicap mental pour favoriser l'inclusion socioprofessionnelle .....</b>	<b>51</b>
<b>3.1</b>	<b>Un projet qui fait sens .....</b>	<b>51</b>
3.1.1	Sur le plan conceptuel .....	52
3.1.2	Au regard des politiques publiques .....	52
3.1.3	En réponse aux besoins des jeunes adultes en situation de handicap mental	53
3.1.4	En termes de maillage territorial.....	53
3.1.5	Sur le plan financier .....	55
<b>3.2</b>	<b>Un projet bicéphale structuré autour des dispositifs existants.....</b>	<b>55</b>
3.2.1	Volet 1 – Renforcer l'accompagnement vers l'emploi.....	56
3.2.2	Volet 2 – Créer un accompagnement dans l'emploi en faisant évoluer le SESSAD.....	57
<b>3.3</b>	<b>Un projet soutenu et validé.....</b>	<b>62</b>
3.3.1	Conseil d'Administration et Direction Générale : un soutien fondamental.....	62
3.3.2	MDPH et ARS : une validation impulsant le projet.....	62
<b>3.4</b>	<b>La phase préparatoire du projet : réflexion, communication, formation .</b>	<b>63</b>
3.4.1	Porter à la connaissance de l'ARS les modifications prévues et demander une nouvelle autorisation pour l'évolution du SESSAD .....	63
3.4.2	Préparer le changement .....	64
3.4.3	La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au service du changement.....	71
3.4.4	Développer les partenariats .....	74
<b>3.5</b>	<b>Le déploiement du projet : stratégie opérationnelle.....</b>	<b>75</b>
<b>3.6</b>	<b>Des outils pour garantir la cohérence du projet.....</b>	<b>76</b>
3.6.1	La réécriture des projets d'établissement et de service à prévoir .....	77

3.6.2 Les évaluations interne et externe.....	77
3.6.3 Des indicateurs pour suivre et évaluer la mise en œuvre du projet.....	78
<b>Conclusion.....</b>	<b>79</b>
<b>Bibliographie .....</b>	<b>81</b>
<b>Liste des annexes .....</b>	<b>I</b>



---

## Liste des sigles utilisés

---

AAH : Allocation adulte handicapé

AAMD : American Association on Mental Deficiency

ADC : Association de Directeurs, Cadres de direction du secteur social, médico-social et sanitaire

AFPJR : Association de Formation et de Promotion pour Jeunes et Adultes en Recherche d'Insertion

AGEFIPH : Association pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

AMP : Aide Médico-Psychologique

ANAP : Agence Nationale d'Appui à la Performance

ANESM : Agence Nationale d'Évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux

AP : Atelier Protégé

APREH : Association Pour la Réadaptation et l'Épanouissement des Handicapés

ARS : Agence Régionale de Santé

Art. : Article

ASS : Assistant(e) de Service Social

AVS : Auxiliaire de Vie Scolaire

BEP : Brevet d'Études Professionnelles

BIT : Bureau International du Travail

CA : Conseil d'Administration

CAFS : Centre d'Accueil Familial Spécialisé

CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle

CAT : Centre d'Aide par le Travail

CAPTA : Centre d'Actions Psychothérapeutiques et de Travail Adapté

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CESF : Conseiller (ère) en Économie Sociale et Familiale

CFA : Centre de Formation des Apprentis

CFEA : Collectif France pour la recherche et la promotion de l'Emploi Accompagné

CIF : Classification Internationale du Fonctionnement, du handicap et de la santé

CIH : Comité Interministériel du Handicap

CLIS : Classe pour l'Inclusion Scolaire

CMP : Centre médico-psychologique

CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

COTOREP : Commissions Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel

CPI : Centre de Promotion et d'Insertion

CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

CSE : Conseil Économique et Social

CV : Curriculum Vitae

CVS : Conseil de la Vie Sociale

DG : Directrice Générale

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail

EUSE : European Union of Supported Employment

ETP : Équivalent Temps Plein

DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques

FAM : Foyer d'Accueil Médicalisé

FAT : Foyer d'Adaptation au Travail

FIHPH : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

FV : foyer de vie

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

IEPS : Institut Éducatif Professionnel Spécialisé

IME : Institut Médico-Éducatif

IMPro : Institut Médico-Professionnel

INSERM : Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale

ITEP : Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique

JO : Journal officiel

JOCE ou JOUE : Journal officiel des Communautés européennes ou de l'Union européenne

MAS : Maison d'Accueil Spécialisé

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

PACA : Provence-Alpes-Côte d'Azur

PAP : Projet d'accompagnement personnalisé

PCPE : Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées

PPS : Projet Personnalisé de Scolarisation

PRITH : Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés

OPCO : Opérateur de Compétences

RAPT : Réponse Accompagnée Pour Tous

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

RTC : Restauration et Techniques de Collectivité

SAMSAH : Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adulte Handicapé

SAS : Section d'Accompagnement Spécialisé

SAT : Service d'Aide par le Travail

SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

SEGPA : Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté

SERAFIN-PH : Services et Établissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées

SESSAD : Service d'Éducation Spéciale et de Soins À Domicile

SIPFP : Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle

SRS : Schéma Régional de Santé

TED : Troubles Envahissants du Développement

ULIS : Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire

URIOPSS : Union Régionale Interfédérale des Organismes Privés à but non lucratif du secteur Sanitaire, Social et médico-social



## Introduction

L'inclusion des personnes en situation de handicap est une question sociétale : elle porte un véritable projet de société<sup>1</sup>, en l'interrogeant « sur sa capacité à lever les obstacles environnementaux » et à faire « bouger les lignes »<sup>2</sup>. Mais, il ne suffit pas de proclamer un objectif d'inclusion de ces personnes pour que cela s'accomplisse. L'inclusion « ne se décrète pas », elle implique des changements, voire des bouleversements de notre société toute entière, à commencer par les établissements médico-sociaux. L'objectif d'inclusion vient en effet « percuter de plein fouet (leurs) logiques traditionnelles de fonctionnement »<sup>3</sup> et conduit à réinterroger les dispositifs d'accompagnement mis en œuvre notamment pour des adolescents et des jeunes adultes en situation de handicap mental, qui aspirent pour certains, à une « normalité ».

Ce désir de « normalité » s'exprime à travers leurs attentes : vivre comme tout le monde, avoir leur appartement, fonder une famille et pour cela, être autonome financièrement et avoir un travail en particulier en milieu ordinaire.

Ainsi, l'inclusion des personnes en situation de handicap repose notamment sur le fait de travailler. En effet, le travail « constitue (...) un puissant vecteur d'intégration sociale »<sup>4</sup>. Il participe de la construction de « l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel »<sup>5</sup>.

Or, dans un contexte économique d'accès à l'emploi difficile pour les adultes en général, la problématique de l'emploi des personnes en situation de handicap mental est une question épineuse. En amont de leur accès au monde du travail, leur offrir un accompagnement pluridisciplinaire pour les former et les préparer à l'emploi constitue un facteur déterminant de réussite<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> PILLANT Y., 2016, « Plaidoyer pour une société des singularités », *Les Cahiers de l'Actif*, mars-juin, n°478/481, p. 12.

<sup>2</sup> Édito, 2016, *Les Cahiers de l'Actif*, mars-juin, n°478/481, p. 4.

<sup>3</sup> *Idem*.

<sup>4</sup> LAFLAMME A.-M., 2017, « Troubles mentaux et accommodement raisonnable au travail : les potentialités du droit québécois », *Santé mentale au Québec*, 42.2, autumn, p. 39.

<sup>5</sup> COUR SUPREME DU CANADA, renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.), (1987) R.C.S. 313, [visité le 4 juin 2019], disponible sur internet : <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/205/index.do>.

<sup>6</sup> JOUBERT T., SEKNADJE-ASKENAZI J., 2016, « La préparation de l'insertion professionnelle et son rapport à l'insertion sociale en impro (1/2) », *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, vol. 1, n° 73, p. 254.

Mais, il s'agit aussi de favoriser leur inclusion par le milieu ordinaire, en faisant en sorte que la société, le monde du travail soient en capacité de les accepter et de s'adapter au regard de leurs spécificités.

La gageure d'un établissement médico-social accueillant des adolescents et de jeunes adultes en situation de handicap mental est ainsi d'agir « dans les murs » mais aussi « hors les murs », tant à destination de ces jeunes que des employeurs.

Voilà tout l'enjeu auquel je dois répondre en qualité de directrice d'un pôle Éducation et Accueil Spécialisés composé en particulier d'un Institut Éducatif Professionnel Spécialisé (IEPS) et d'un Service d'Éducation Spéciale et de Soins À Domicile (SESSAD), géré par l'Association de Formation et de Promotion pour Jeunes et Adultes en Recherche d'Insertion (AFPJR).

Je présenterai dans une première partie la problématique de l'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap mental. Dans la deuxième partie, j'exposerai le diagnostic de l'AFPJR que j'ai effectué au regard de son objectif d'insertion professionnelle et du Pôle Éducation et Accueil Spécialisés. J'exposerai dans une dernière partie le projet que j'ai conçu afin de favoriser l'inclusion socioprofessionnelle des adolescents et des jeunes adultes en situation de handicap mental accueillis au sein du Pôle.

# **1 L'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap mental : un défi sociétal**

Les dispositions instaurées par les politiques publiques depuis les années 70 et plus particulièrement dans les années 2000 ont eu pour objectif et effet de changer la manière de considérer les personnes en situation de handicap et par voie de conséquence leur place dans la société. Ce changement de paradigme a conduit à envisager une inclusion sociale et professionnelle de ces personnes. Pour autant, il ne suffit pas de vouloir mettre en place une démarche d'inclusion, pour que cela fonctionne. En témoigne la question de l'emploi des personnes en situation de handicap mental. Cette question se pose avec d'autant plus d'acuité que le handicap limite les capacités adaptatives des personnes et leur possibilité d'inclusion socioprofessionnelle.

## **1.1 La place des personnes en situation de handicap dans la société : une avancée notable**

Depuis les années 70, les évolutions des politiques publiques en faveur des personnes en situation de handicap ont eu pour effet de leur accorder des droits identiques aux autres personnes et la liberté de définir leur projet de vie. Ces évolutions ont conduit à changer le regard porté sur ces personnes et par voie de conséquence leur place dans la société. Aujourd'hui, l'objectif est une inclusion de ces personnes, un nouveau paradigme qui situe l'usager comme moteur de sa propre vie, au sein d'une collectivité dans laquelle il est citoyen à part entière.

### **1.1.1 Égalité des droits et liberté d'expression**

La qualité de citoyen des personnes en situation de handicap repose sur la reconnaissance de leurs droits fondamentaux, qui implique notamment de changer la manière de les accompagner dans leur parcours de vie et le rôle des établissements médico-sociaux.

- **La reconnaissance de leurs droits fondamentaux**

Accorder les mêmes droits aux personnes en situation de handicap qu'aux autres personnes semble une évidence à l'heure actuelle. Il a fallu pourtant des années, plusieurs traités internationaux et lois pour que ces droits soient consacrés. En France, la reconnaissance des droits fondamentaux des personnes en situation de handicap est passée par un long chemin législatif notamment avec la loi n° 75-534 du 30 juin 1975 (droit au travail, à une garantie minimum de ressources, à l'intégration scolaire et sociale) ; la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale (garantie de l'exercice des droits et des libertés individuels, respect de la dignité, de

l'intégrité, de la vie privée, de l'intimité, de la sécurité, du droit d'aller et venir librement) ; la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 (égalité des droits et des chances, participation, citoyenneté des personnes en situation de handicap). À l'échelle internationale, il faut attendre la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne en 2000<sup>7</sup> et la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées le 13 décembre 2006<sup>8</sup> pour reconnaître les mêmes droits fondamentaux.

La reconnaissance de ces droits a permis de faire évoluer le regard de la société envers les personnes en situation de handicap et de les considérer comme des citoyens à part entière. Respect de leur autonomie, c'est-à-dire de leur liberté de faire des choix concernant leur propre vie<sup>9</sup> et en corolaire leur participation à la vie de la société permettent de donner aux personnes en situation de handicap la maîtrise de leur vie<sup>10</sup>. Ces éléments ont une influence sur la manière d'envisager leur accompagnement par les établissements médico-sociaux.

- **Une participation active dans leur parcours de vie**

La loi du 2 janvier 2002 a placé les personnes en situation de handicap au centre des dispositifs d'accompagnement. De plus, la loi du 11 février 2005 insiste sur le fait que ces personnes participent à l'élaboration de leur projet d'accompagnement<sup>11</sup>, en considération de leurs besoins et de leurs aspirations. Ce projet d'accompagnement personnalisé est global : il intègre de multiples dimensions de la vie de la personne en situation de handicap (personnelle et relationnelle, professionnelle et sociale, familiale et citoyenne, état de santé, ressources, autonomie) et articule différents volets individuels et/ou

---

<sup>7</sup> 2000/C du 7 décembre 2000, JOCE 364/01. L'article 6A du Traité européen d'Amsterdam du 2 octobre 1997 avait déjà posé le principe de non-discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap.

<sup>8</sup> Ratifiée par la France par la loi n° 2009-1791 du 31 décembre 2009.

<sup>9</sup> Du grec « autos » (soi-même) et « nomos » (loi). Des mesures de protection juridique peuvent néanmoins restreindre cette liberté.

<sup>10</sup> Recommandation du Comité des Ministres aux États membres sur le Plan d'action du Conseil de l'Europe pour la promotion des droits et de la pleine participation des personnes handicapées à la société : améliorer la qualité de vie des personnes handicapées en Europe (2006-2015), Rec (2006)5, [visité le 4 mai 2019], disponible sur internet : <https://edoc.coe.int/fr/personnes-handicapees/6780-brochure-rapport-d-evaluation-abrege.html>.

<sup>11</sup> La notion de projet d'accompagnement personnalisé apparaît dans les textes légaux dès 1989, sous des terminologies différentes : « projet individuel pédagogique, éducatif, thérapeutique » dans les nouvelles annexes XXIV de 1989, « projet d'accueil et d'accompagnement » dans la loi du 2 janvier 2002, « projet personnalisé d'accompagnement » dans le décret du 6 janvier 2005, « plan personnalisé de compensation » dans la loi du 11 février 2005, « projet pour l'utilisateur » dans la loi du 5 mars 2007, « projet individualisé d'accompagnement » dans le décret du 2 avril 2009, « projet personnalisé » pour l'Agence Nationale d'Évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ANESM) dans son guide des bonnes pratiques professionnelles consacré aux attentes des personnes et au projet personnalisé.

collectifs (volet éducatif, pédagogique, de soins...)<sup>12</sup>. « Feuille de route des professionnels »<sup>13</sup> la pertinence du projet d'accompagnement doit être régulièrement réinterrogée<sup>14</sup> pour évoluer et être en cohérence avec le parcours de vie de la personne en situation de handicap.

Apparue au début des années 80<sup>15</sup>, la notion de parcours est aujourd'hui omniprésente dans les politiques publiques sous de multiples terminologies : parcours de soin, parcours de santé, parcours de vie, projet de vie, parcours professionnel...<sup>16</sup>. En 2012, le guide « Promouvoir la continuité des parcours de vie » de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) fait passer la notion de parcours d'une logique institutionnelle à une logique opérationnelle. Ce guide contient treize recommandations pour inscrire l'accompagnement des personnes dans leur parcours de vie. Parallèlement, les Agences Régionales de Santé (ARS) sont engagées depuis 2010 dans une logique de décloisonnement notamment entre l'offre de soins et l'accompagnement médico-social<sup>17</sup> pour faciliter le parcours sanitaire et médico-social des personnes accompagnées.

La notion de parcours renvoie à la fois à l'idée de chemin à prendre et au temps pour accomplir ce parcours. Elle s'entend de manière « horizontale » et « verticale »<sup>18</sup>. L'horizontalité fait référence à un accompagnement global de la personne dans différents domaines d'intervention (soin, accompagnement social et médico-social)<sup>19</sup>, concordant à l'ensemble des situations de la personne dans son environnement<sup>20</sup>. La verticalité inscrit l'accompagnement dans une perspective dynamique, avec des

---

<sup>12</sup> HAS. Les attentes de la personne et le projet personnalisé, [visité le 5 mars 2019], disponible sur internet : [https://www.has-sante.fr/jcms/c\\_2835163/fr/les-attentes-de-la-personne-et-le-projet-personnalise](https://www.has-sante.fr/jcms/c_2835163/fr/les-attentes-de-la-personne-et-le-projet-personnalise).

<sup>13</sup> BLOT J., 2015, *Promouvoir l'inclusion des jeunes âgés de 16 à 25 ans, en situation de handicap, par la création d'un pôle de ressources et de services adaptés*, mémoire CAFDES, EHESP, p. 31. Voir l'article L 116-1 du Code de l'action sociale et des familles précisant que l'action sociale et médico-sociale repose sur une évaluation continue des besoins et des attentes des personnes handicapées.

<sup>14</sup> ANESM. Lettre de cadrage. « Pratiques de coopération et de coordination du parcours » des personnes handicapées, [visité le 15 avril 2019], disponible sur internet : [https://webzine.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2018-03/lettre\\_de\\_cadrage\\_cooperation\\_coordination\\_\\_decembre\\_2016.pdf](https://webzine.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2018-03/lettre_de_cadrage_cooperation_coordination__decembre_2016.pdf).

<sup>15</sup> Dans le domaine de l'insertion professionnelle des jeunes, puis dans le cadre du Revenu Minimum d'Insertion.

<sup>16</sup> BOUQUET B, DUBECHOT P., 2017, « Parcours, bifurcations, ruptures, éléments de compréhension de la mobilisation actuelle de ces concepts », *Vie sociale* n° 18, p. 15.

<sup>17</sup> ARS. L'organisation des parcours de soins, de santé, de vie, [visité le 19 juin 2019], disponible sur internet : [https://www.ars.sante.fr/sites/default/files/2017-01/2016-01-11\\_lexique\\_VF\\_0.pdf](https://www.ars.sante.fr/sites/default/files/2017-01/2016-01-11_lexique_VF_0.pdf)

<sup>18</sup> Il s'agit de ma manière de décrire le concept de parcours.

<sup>19</sup> CNSA. Déployer la démarche « Une réponse accompagnée pour tous », premiers enseignements et retours d'expérience, rapport de capitalisation, juillet 2017, [visité le 14 octobre 2018], disponible sur internet : [http://www.cnsa.fr/documentation/reponse\\_accompagnee\\_-\\_rapport\\_de\\_capitalisation\\_-\\_juillet\\_17.pdf](http://www.cnsa.fr/documentation/reponse_accompagnee_-_rapport_de_capitalisation_-_juillet_17.pdf)

<sup>20</sup> JAEGER M., 2017, « Une nouvelle temporalité dans l'action sociale et médico-sociale », *Vie sociale* n° 18, p. 54.

réponses régulièrement renouvelées à court, moyen et long terme pour correspondre au plus près aux attentes et aux besoins des personnes, qui sont par nature évolutifs.

- **Une redéfinition de la place et du rôle des établissements médico-sociaux**

Accompagner les personnes en situation de handicap dans leur parcours de vie implique une coordination de tous les acteurs et la constitution d'un réseau de partenaires, ce qui permet de garantir une continuité des accompagnements et éviter une rupture de parcours. Le problème de la rupture de parcours a fait l'objet d'un rapport « Zéro sans solution » dit « rapport Piveteau », en 2014, qui a jeté les bases d'actions pour éviter cette situation et particulièrement au moment charnière du passage de l'adolescence à l'âge adulte<sup>21</sup>. La démarche « Une réponse accompagnée pour tous »<sup>22</sup> (RAPT), initiée suite au rapport Piveteau, vise la mise en place d'un dispositif permanent d'orientation et une meilleure réponse territorialisée. Le fondement de la démarche repose sur la réunion et la coordination des compétences et des expertises médicales et médico-sociales.

L'accompagnement s'envisage dans la continuité, en liant les projets entre eux et en développant une transversalité de l'accompagnement, une coordination des actions et des intervenants, quel que soit leur domaine (médico-social, sanitaire, scolaire...)<sup>23</sup>. Le réseau de partenaires forme un maillage qui permet de pouvoir passer le relais à d'autres acteurs pour garantir une continuité des accompagnements des personnes accueillies, en fonction de leurs besoins<sup>24</sup>. De plus, les établissements médico-sociaux sont

---

<sup>21</sup> PIVETEAU D., ACEF S., DEBRABANT F.-X. et al., 2014, « Zéro sans solution » : le devoir collectif de permettre un parcours de vie sans rupture, pour les personnes en situation de handicap et pour leurs proches, [visité le 3 octobre 2018], disponible sur le site internet : [https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_zero\\_sans\\_solution\\_.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_zero_sans_solution_.pdf)

<sup>22</sup> CNSA. Déployer la démarche « Une réponse accompagnée pour tous », premiers enseignements et retours d'expérience, rapport de capitalisation, *op. cit.*

<sup>23</sup> Depuis la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie, la coordination est devenue une notion-clé du domaine sanitaire (coordination dans le parcours de soins pour le patient). Voir le rôle des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), depuis la loi 2005-102 pour organiser les actions de coordination avec les autres dispositifs sanitaires et médico-sociaux (art. L 146-3 du Code de l'action sociale et des familles). Dans son rapport de 2012 portant sur la continuité des parcours de vie, la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) insiste à plusieurs reprises sur la coordination entre professionnels, en l'occurrence de santé et du domaine médico-social, afin d'assurer un suivi médical et une cohérence dans l'accompagnement éducatif (Le rapport annuel 2012 : Promouvoir la continuité des parcours de vie, [visité le 16 juin 2019], disponible sur internet : <https://www.cnsa.fr/documentation-et-donnees/httpwwwcnsafrsitesdefaultfiles2012zip>).

<sup>24</sup> Voir Agence Nationale d'Appui à la Performance (ANAP). Les coopérations dans le secteur médico-social, avril 2012, [visité le 15 avril 2019], disponible sur internet : <https://www.anap.fr/ressources/publications/detail/actualites/les-cooperations-dans-le-secteur-medico-social-1/>.

désormais considérés comme points d'étape, « structures de passage » avec comme finalité, la préparation de la suite du parcours de la personne grâce aux accompagnements mis en œuvre.

L'accompagnement d'une personne en situation de handicap dans un établissement médico-social doit créer les conditions du développement de ses capacités, afin d'avoir pleinement sa place au cœur de la société.

### **1.1.2 L'inclusion : un concept phare**

Qu'est-ce qu'implique le fait d'être reconnu comme citoyen ? Il s'agit bien plus que de mettre les personnes en situation de handicap au centre des dispositifs d'accompagnement : il s'agit de leur permettre de pouvoir vivre « au cœur de la cité et d'accéder aux dispositifs de droit commun dans une logique de parcours de vie »<sup>25</sup>, objectif qui renvoie aux notions d'insertion et d'inclusion

- **De l'intégration/insertion à l'inclusion**

Apparues dans le champ des politiques publiques relatives à l'immigration dans les années 70, les notions d'intégration (terme utilisé dans les années 90) ou d'insertion renvoient à un processus conduisant un individu à trouver sa place au sein d'un groupe, de la société. Dans ce contexte, l'intégration ou l'insertion témoigne de l'état du lien social d'une société et de ses membres<sup>26</sup> : le fait de reconnaître qu'une personne participe à la vie de la société et qu'elle y occupe une place légitime. Mais, l'intégration ou l'insertion suppose un processus d'appropriation : ingérer les normes et les valeurs sociales dominantes, qui constitue le prix à payer pour gagner en citoyenneté<sup>27</sup>. Cette appropriation implique une dynamique d'échange, d'interrelations, d'interactions entre les personnes, pour s'insérer dans un groupe, un environnement : des « stratégies participatives d'insertion »<sup>28</sup>.

Dans les dynamiques d'insertion ne se pose pas la question de l'adaptation du milieu dans lequel une personne s'insère, ce qui soulève un paradoxe au regard des exigences de la loi 2002-2 : au sein d'un établissement social ou médico-social, l'accompagnement

---

<sup>25</sup> Edito, 2016, *Les Cahiers de l'Actif*, mars-juin, n°478/481, p. 4.

<sup>26</sup> MINASSIAN H., 2016, « La pédagogie de l'alternance en Centre de Formation des Apprentis Spécialisé (CFAS). Vers une pédagogie de l'inclusion », *Les Cahiers de l'Actif*, mars-juin, n°478/481, p. 205.

<sup>27</sup> PILLANT Y., 2016, « Plaidoyer pour une société des singularités », *Les Cahiers de l'Actif*, mars-juin, n°478/481, p. 14.

<sup>28</sup> CHEVALIER D., 2003, *Les chemins de l'insertion : une étude empirique menée dans cinq pays européens pour une meilleure compréhension des processus d'insertion, d'exclusion et de reproduction des inégalités sociales*, Thèse de sociologie, Université de Nancy II, p. 5.

proposé doit s'adapter à la personne accueillie ; à l'extérieur de l'établissement, c'est à cette personne de s'adapter pour être insérée dans la société.

Or, pour qu'une personne en situation de handicap ait sa place dans tous les lieux de la vie sociale, avec toutes ses caractéristiques, elle doit être accueillie dans son « altérité »<sup>29</sup>. Le concept d'inclusion témoigne de ce changement de paradigme : « *une société qui se conçoit pour tous, s'adapte à tous, quelles que soient les différences, et qui permet(te) et demande à chaque citoyen d'y participer* »<sup>30</sup> ; une société des « singularités »<sup>31</sup>. La notion d'inclusion fait son apparition pour la première fois dans la loi du 11 février 2005, ainsi que dans la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne du 7 décembre 2000 et la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées du 13 décembre 2006. L'inclusion introduit un renversement de perspective : elle fait référence à la fois aux potentialités et aux besoins des personnes, mais aussi à l'adaptation de l'environnement<sup>32</sup> et la participation des différents acteurs de la société<sup>33</sup>.

- **Les effets de l'inclusion des personnes en situation de handicap sur leur place au sein de la société**

L'inclusion a pour effet un « empowerment<sup>34</sup> » de ces personnes. Ce concept, dont la traduction littérale signifie « autonomisation » ou encore « responsabilisation », renvoie à un rôle actif des personnes en situation de handicap, la mise en valeur de leurs capacités d'initiative et d'organisation, le développement de leur pouvoir d'agir, leur autonomisation, ce qui les amène à développer un ensemble de compétences et à devenir acteur premier de leur vie<sup>35</sup>.

---

<sup>29</sup> PILLANT Y., 2016, « Plaidoyer pour une société des singularités », *Les Cahiers de l'Actif*, mars-juin, n°478/481, p. 18.

<sup>30</sup> CHAUVIERE M., « Intégration, insertion, inclusion...évolution ou révolution » in APF, Dijon, 27 novembre 2012, p. 5.

<sup>31</sup> PILLANT Y., *op. cit.*, p. 16, citant respectivement ELIAS N., 1991, *La société des individus*, Agora Fayard, Paris et. ROSANVALLON P., 2011, *La société des égaux*, Seuil, Paris, Chapitre V.

<sup>32</sup> Pour la Classification internationale du Fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF), l'environnement désigne l'ensemble des facteurs physiques, sociaux et comportementaux qui caractérisent le milieu de vie d'une personne.

<sup>33</sup> BOUQUET B., 2015, « L'inclusion : approche socio-sémantique », *Vie sociale*, 3 n° 11, p. 21.

<sup>34</sup> Né aux États-Unis dans les années 30, le concept a fait l'objet d'une mise en application dans les années 60, dans le domaine des politiques publiques de lutte contre la pauvreté puis du management. En France, ce concept a émergé dans les années 2000. Voir l'article de DANE C., 2007, « L'empowerment, un concept pour la France ? », *Vie sociale*, 2, n°2, p. 59 à 72 ; BAUDIN L., BOURDIER Z., QUEREL L., 2013, *Pouvoir d'agir et empowerment. Enjeux et modalités de la mobilisation des sans-voix*, Projet tuteuré, Université de Caen Basse-Normandie, 2012-2013.

<sup>35</sup> DUPAS C., CHAMPEAUX J.-P., 2016, « Pour une vie citoyenne : des principes une histoire, des pratiques », *Les Cahiers de l'Actif*, mars-juin, n°478/481, p. 44.

Une autre conséquence de l'inclusion est une désinstitutionnalisation de l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Initié dans le secteur de la psychiatrie dans les années 50-60 en Europe, plus particulièrement en Italie<sup>36</sup> mais aussi aux États-Unis<sup>37</sup>, la désinstitutionnalisation est un levier permettant une perméabilité entre les établissements médico-sociaux et la vie ordinaire<sup>38</sup>. La recommandation du comité des ministres du Conseil de l'Europe (2006) prévoit comme ligne d'action, « le passage d'une prise en charge en établissement vers des structures de vie au sein de la société, allant de logements indépendants à de petites unités d'habitation collectives »<sup>39</sup>.

Enfin, l'inclusion a pour effet un mouvement de « mainstreaming ». Le terme peut se traduire de différentes manières : « traditionnel », « dominant » ou encore « intégré », « dans le courant principal ». Le concept de « mainstreaming » renvoie à l'idée que les personnes en situation de handicap évoluent dans des dispositifs de droit commun, identiques pour toutes les personnes. Comme le remarque Y. Pillant, « parler d'inclusion c'est d'abord accorder une primauté au milieu ordinaire, optimiser une égalité devant les espaces communs à tous, refuser la ségrégation »<sup>40</sup>.

L'inclusion sociale des personnes en situation de handicap ne peut être totalement aboutie sans qu'elles puissent également avoir une place dans le monde professionnel.

### **1.1.3 Des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap**

Occuper un emploi, c'est-à-dire effectuer un travail rémunéré dans le cadre d'un contrat (de travail), situe la personne qui travaille dans la société et lui confère un statut. Travailler est ainsi un facteur d'intégration et d'inclusion sociale, essentiel dans nos sociétés et permet de maintenir le lien social.

Du fait des crises économiques successives depuis les années 70 et de la montée du chômage, les divers gouvernements sont intervenus sur le marché du travail pour

---

<sup>36</sup> Dès les années 60, le psychiatre F. Basaglia estimait que l'enfermement rendait le traitement de la maladie mentale impossible (GALY J.-C., 2013, « Une approche plurielle, globale et coordonnée pour un accompagnement « à la carte » : témoignage sur un process professionnel », *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, vol. 3, n° 63, p. 148).

<sup>37</sup> L'idée de fermer les asiles et de soigner les malades en milieu ouvert naît dans les années 50 (AILAM L, RICHDI M., TORTELLI A., et al., « Le processus de désinstitutionnalisation », 2009, *Annales Médico-psychologiques, Revue psychiatrique*, 167 (6), p. 456)

<sup>38</sup> CHATELLIER B., LE BERRE Y., 2016, « Société inclusive. L'avenir s'écrit aujourd'hui », *Les Cahiers de l'Actif*, mars-juin, n°478/481, p. 30 et s.

<sup>39</sup> CONSEIL DE L'EUROPE. Plan d'action du Conseil de l'Europe pour la promotion des droits et de la pleine participation des personnes handicapées à la société : améliorer la qualité de vie des personnes handicapées en Europe (2006-2015), *op.cit.*

<sup>40</sup> PILLANT Y., *op. cit.*, p. 22.

promouvoir une politique de l'emploi<sup>41</sup>. Qu'en est-il pour les personnes en situation de handicap ?

- **Les dispositifs incitatifs**

Dès la loi de 1975, l'emploi des personnes handicapées devient « une obligation nationale » avec l'instauration des premières mesures intégratives<sup>42</sup> en faveur de leur emploi<sup>43</sup>. Puis, la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 impose une obligation d'employer des personnes en situation de handicap<sup>44</sup>. Dans le même temps, est créée l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH), chargée de collecter et de gérer les contributions financières des entreprises qui ne respectent pas leur obligation d'embauche. À l'échelle de l'Union européenne, la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 contre les discriminations, notamment liées au handicap impose le principe d'une obligation « d'aménagement raisonnable » (art. 5)<sup>45</sup> à charge de l'employeur, permettant à une personne en situation de handicap d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser. En France, la loi de 2005 renforce le dispositif d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap, en imposant des sanctions plus sévères aux entreprises susceptibles d'embaucher, qui ne sont pas en conformité avec l'exigence légale. Cette obligation d'embauche est étendue à la fonction publique et s'accompagne de la création du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIHPH), homologue de l'AGEFIPH<sup>46</sup>. La loi contient aussi des mesures modifiant le Code du travail concernant l'aménagement des horaires, des aides pour les entreprises employant des personnes lourdement handicapées, l'obligation faite aux employeurs de prendre des mesures appropriées afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des

---

<sup>41</sup> Voir les différents types de mesures : VIE PUBLIQUE. Quel est le champ de la politique de l'emploi ?, [visité le 13 juillet 2019], disponible sur internet : <https://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/protection-sociale/politique-emploi/quel-est-champ-politique-emploi.html>

<sup>42</sup> Alors que les mesures précédentes développaient une prise en compte exclusivement institutionnelle, en établissements (LEBLANC R., 2013, « Accompagner l'environnement d'accueil pour l'insertion d'un jeune déficient intellectuel en milieu ordinaire de travail », La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation, vol. 3, n° 63, p. 133).

<sup>43</sup> Organisation des ateliers protégés et des centres d'aide par le travail, primes pour la formation d'apprentis handicapés, aides financières pour la mise au travail de travailleurs handicapés, institution des Commissions Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP) dans chaque département.

<sup>44</sup> Dans les entreprises d'au moins 20 salariés et dans les administrations, 6% de l'effectif total doivent être composés de travailleurs handicapés (« effectif d'assujettissement »). L'article L 5212-13 du Code du Travail énumère la liste des bénéficiaires de cette obligation d'emploi.

<sup>45</sup> Transposée dans le droit français par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

<sup>46</sup> Depuis le décret n° 2016-60 du 28 janvier 2016 relatif aux modalités d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les entreprises peuvent choisir des solutions alternatives à l'embauche : passation de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des travailleurs indépendants handicapés, accueil des personnes en situation de handicap pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel.

personnes handicapées. La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a instauré des mesures relatives au développement de l'emploi des personnes handicapées et aux contrats d'insertion (recours à des travailleurs indépendants handicapés, périodes de mise en situation professionnelle).

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le droit à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap par un changement du périmètre d'appréciation de l'obligation d'emploi dans les entreprises, en favorisant le recours au télétravail et en redéfinissant le cadre d'intervention des entreprises adaptées.

- **Le dispositif d'inclusion reposant sur l'emploi accompagné**

Dans les années 80, des expérimentations ont été menées aux États-Unis en vue de favoriser l'emploi dans le milieu ordinaire des personnes en situation de handicap grâce à un accompagnement médico-social sur le lieu de travail. Les premières expérimentations s'adressent aux personnes en situation de handicap mental puis ces expérimentations sont rapidement étendues à l'emploi de personnes souffrant de tout type de handicap<sup>47</sup>. Des expérimentations ont également été menées en Europe et en France au début des années 90. Les expérimentations se sont déroulées dans le cadre de contrats de travail de droit commun, reposant sur le principe du « placer-former », avec un accompagnement simultané de l'employeur et du salarié, sans durée prédéterminée<sup>48</sup>. Suite à ces expérimentations, est créée en 1993 l'association European Union of Supported Employment (EUSE) dont l'objectif est de partager les expériences dans le domaine de l'emploi accompagné et d'harmoniser les pratiques, quel que soit le type de handicap<sup>49</sup>. En France, est constitué en 2014 le Collectif France pour la recherche et la promotion de l'Emploi Accompanyé (CFEA), composé aujourd'hui de plus de 120 membres, personnes morales et physiques, impliquées dans des projets d'emploi accompagné ou leurs mises en œuvre concrètes. Le Collectif est membre de l'EUSE depuis 2015 et est reconnu comme un partenaire des pouvoirs publics.

---

<sup>47</sup> PACHOUD B., 2018, « L'emploi accompagné : rupture ou continuité avec les approches traditionnelles d'aide à l'insertion professionnelle ? », *Pratiques en santé mentale*, vol. 3, 65, p. 22. Voir notamment le modèle Individual Placement and Support (IPS) reposant sur des principes comme la non-discrimination (Principe 1) et l'inclusion sociale (Principe 2) et non sur une méthode opérationnelle. Ces principes sont des repères, en fonction desquels chaque dispositif peut situer sa pratique (*idem*).

<sup>48</sup> GALLOIS J., 2018, « CFEA (Collectif France Emploi Accompanyé) : construire, fortifier et amplifier », *Pratiques en santé mentale*, vol. 3, n° 65, p. 43.

<sup>49</sup> Ses actions sont reconnues par l'Union Européenne (par exemple, participation à l'élaboration d'une cartographie de l'emploi accompagné en Europe à l'initiative de la commission européenne). A l'instar de ce qui a été développé aux États-Unis, le modèle d'emploi accompagné de l'association repose sur des valeurs et des principes.

En 2014, le rapport Le Houérou<sup>50</sup> constate des lacunes dans les pratiques d'aménagement et d'accompagnement des personnes en situation de handicap dans le milieu ordinaire. Il conforte l'orientation de mettre en place de nouveaux outils d'accompagnement et préconise un dispositif d'accompagnement de ces personnes dans leur environnement de travail.

Les expérimentations menées ainsi que le rapport Le Houérou ont conduit le législateur à prévoir à l'article 52 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (décret d'application du 27 décembre 2016) un nouveau dispositif pour favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap : l'emploi accompagné. Ce dispositif est inscrit dans le Code du travail au même titre que les Entreprises Adaptées et les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT).

L'emploi accompagné consiste en « un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail »<sup>51</sup>. Il est en « phase avec les notions d'empowerment, d'inclusion sociale, de dignité et de respect des personnes »<sup>52</sup>. Ce dispositif s'adresse à la fois aux employeurs et aux travailleurs en situation de handicap. Il associe les acteurs du secteur médico-social et de l'emploi : l'organisme gestionnaire du dispositif signe une convention avec un organisme médico-social et un opérateur du service public de l'emploi ; le pilotage est assuré par les Agences régionales de santé (ARS) en lien étroit avec l'État, l'AGEFIPH et le FIPHFP<sup>53</sup>.

Le dispositif Emploi accompagné s'inscrit en complément des services, aides et prestations déjà existants (actions de l'AGEFIPH, du FIPHFP, de Cap emploi...). Il est porté également par le cadre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH).

- **Une politique de l'insertion professionnelle et de l'emploi soutenue au niveau régional**

Afin d'éviter les ruptures aux âges charnières en particulier pour la tranche 16/25 ans (passage à l'âge adulte, transition avec le secteur adulte et/ou en milieu ordinaire), le Schéma Régional de Santé (SRS) de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA

---

<sup>50</sup> LE HOUEROU A., 2014, *L'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire. Aménager les postes et accompagner les personnes*, Rapport au Premier Ministre, [consulté le 8 mars 2019], disponible sur le site internet : <https://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/144000661/index.shtml>. Ce rapport fait suite aux décisions du Comité Interministériel du Handicap (CIH) de septembre 2013.

<sup>51</sup> Définition du Ministère du Travail, <http://www.emploi.gouv.fr> [consulté le 31 janvier 2019].

<sup>52</sup> EUSE, <http://www.euse.org/> [consulté le 31 janvier 2019].

<sup>53</sup> Voir en annexe 1 le détail du dispositif d'emploi accompagné.

maintenant région Sud) (2018-2023)<sup>54</sup> prévoit parmi les objectifs à atteindre de favoriser/d'accompagner l'insertion professionnelle des 14/25 ans et leur entrée dans la vie d'adulte et de citoyen (développement de l'offre de service SESSAD Pro/CFA, confortement de la filière lycée professionnel/SESSAD pro/SIPFP/CFA, développement des SIPFP et des modalités hors les murs (ESAT, SIPFP), confortement des partenariats ESMS, EN, ASE, MDPH, secteur de l'emploi (DIRECCTE, AGEFIPH...), soutien des actions de formation à l'autonomie à la vie sociale.

Parallèlement, un PRITH doit être élaboré tous les cinq ans par le service public de l'emploi et sous l'autorité du représentant de l'État dans la région (art. L 5211-5 du Code du travail). Ce plan a pour objectif de recenser et de fédérer sur un même territoire les actions des acteurs intervenant dans le champ de l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap, autour d'un plan d'action, afin d'améliorer la réponse collective au regard des attentes de ces travailleurs et des employeurs, publics et privés. Le PRITH prévoit différents axes de coopération dans le domaine de la formation professionnelle, de l'accès à l'emploi, du maintien dans l'emploi et de la sensibilisation des employeurs au handicap. En région Sud, un premier diagnostic a été élaboré en 2011 préalablement au PRITH, qui n'a toujours pas vu le jour. Le diagnostic présente des éléments contextuels, explicatifs et chiffrés relatifs à l'accès à l'emploi, à la formation, l'emploi et la sensibilisation des entreprises et le maintien dans l'emploi<sup>55</sup>.

Les dispositifs légaux visent à faire des personnes en situation de handicap des citoyens à part entière, ayant leur place dans la société. Le handicap mental présente certaines spécificités qui interrogent l'efficacité de ces dispositifs, notamment en matière d'inclusion socioprofessionnelle.

## **1.2 L'emploi des personnes en situation de handicap mental : une épineuse question**

Les personnes en situation de handicap mental présentent un déficit de compétences adaptatives qui limitent leur capacité à s'insérer socialement ainsi que professionnellement.

### **1.2.1 Les principales caractéristiques du handicap mental**

Les personnes en situation de handicap mental souffrent d'un « arrêt ou (d'un) développement incomplet du fonctionnement mental ». Le retard mental se caractérise

---

<sup>54</sup> ARS. [consulté le 31 janvier 2019] [https://www.paca.ars.sante.fr/system/files/2018-03/SRS%20VF\\_pour%20validation\\_14032018.pdf](https://www.paca.ars.sante.fr/system/files/2018-03/SRS%20VF_pour%20validation_14032018.pdf)

<sup>55</sup> [https://www.orm-paca.org/IMG/pdf/etude\\_16.pdf](https://www.orm-paca.org/IMG/pdf/etude_16.pdf).

« essentiellement par une altération, durant la période du développement, des facultés qui déterminent le niveau global d'intelligence, c'est-à-dire des fonctions cognitives, du langage, de la motricité et des capacités sociales »<sup>56</sup>. Le niveau intellectuel significativement inférieur à celui de la population générale a des répercussions au niveau scolaire et professionnel. Les personnes en situation de handicap mental présentent sous des formes variées, une ou plusieurs déficiences, dans le fonctionnement de l'intelligence s'accompagnant dans la majeure partie des cas de troubles associés du langage, de la motricité, de la communication et/ou du jugement<sup>57</sup>.

La déficience intellectuelle générant une situation de handicap, impacte différentes fonctions : la compréhension, la mémoire, l'analyse des situations, la prise de décisions. Cependant, les restrictions d'activités qui découlent de la déficience sont très variables d'un individu à l'autre car elles sont liées à l'origine du handicap et à son degré, mais aussi à l'histoire de la personne ou encore à sa personnalité.

Au-delà de la déficience intellectuelle qui limite les activités susceptibles d'être menées, les recherches scientifiques montrent que les personnes en situation de handicap mental ont un déficit de « compétences adaptatives » ou de « comportement adaptatif »<sup>58</sup> qui restreignent leur intégration sociale et professionnelle.

### **1.2.2 Un déficit de compétences adaptatives**

La notion de « compétences adaptatives » a été mise en lumière pour la première fois en 1959, par l'American Association on Mental Deficiency (AAMD). Elle renvoie aux capacités de maturation, d'apprentissage et d'ajustement social. Depuis cette époque, la définition de la déficience intellectuelle contient un double critère : un déficit du fonctionnement intellectuel et un déficit du comportement adaptatif. Les personnes en situation de handicap se caractérisent par un déficit de compétences adaptatives, ce qui a des conséquences dans leur capacité à s'insérer socialement et professionnellement.

---

<sup>56</sup> DEGENAERS G., 2013, *Le travail social auprès des personnes handicapées mentales*, ASH éditions, Paris, p. 33.

<sup>57</sup> *Idem*, p. 17.

<sup>58</sup> VAN NAARDEN BRAUN K., YEARGIN-ALLSOPP M., LOLLAR D., 2009, « Activity limitations among young adults with developmental disabilities: a population-based follow-up study », *Research in Developmental Disabilities*, 30, p. 179-191 cité par BOUCHAND J., 2013, « L'intégration sociale et professionnelle des personnes avec déficience intellectuelle : la place centrale des compétences adaptatives », *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 3, n° 63, p. 173 et s.

- **Définition des compétences adaptatives**

Les scientifiques n'ont toujours pas réussi à circonscrire précisément cette notion, ni élaboré d'outils de mesure fiables<sup>59</sup>. Néanmoins, leurs recherches mettent l'accent sur un ensemble de compétences nécessaires pour évoluer dans la société, au sein d'environnements sociaux divers (famille, amis, travail...). Selon l'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM)<sup>60</sup>, le comportement adaptatif, composé d'habiletés diverses, est « la mesure de la façon dont la personne fait face aux demandes de la vie de tous les jours ». Les compétences adaptatives sont alors nécessaires à une personne pour adapter ses comportements en fonction des circonstances et répondre positivement aux exigences d'un milieu social déterminé. Les compétences adaptatives renvoient tout à la fois à des compétences propres à la personne mais aussi à « un ensemble de comportements expressifs et d'activités qui, aux yeux d'autrui, permettent de considérer que la personne réagit de manière satisfaisante et qu'elle est donc « reliée » à son environnement »<sup>61</sup>. Une personne témoigne d'un comportement adaptatif dès lors que ses réactions sont perçues comme constructives, vis-à-vis de son environnement (personnes, objets), ce qui la rend « acceptable » vis-à-vis des autres personnes.

Les compétences identifiées dans la plupart des études effectuées en vue de catégoriser et d'évaluer les compétences adaptatives font référence à trois facteurs : les habiletés pratiques (vie quotidienne), les habiletés conceptuelles (langage, communication, capacité d'abstraction, apprentissages élémentaires) et les habiletés sociales, c'est-à-dire les habiletés utilisées pour s'intégrer dans un groupe ; les comportements émis pour répondre aux attentes de l'environnement ; les habiletés favorisant les interactions sociales et l'acceptation de l'individu par son groupe<sup>62</sup>. Les habiletés sociales renvoient à l'acquisition des normes et des codes sociaux et sont donc des comportements permettant l'établissement de relations sociales harmonieuses<sup>63</sup>.

La diversité de compétences adaptatives de la personne détermine ses forces et faiblesses. Ces compétences se présentent différemment (variation de l'intensité et de

---

<sup>59</sup> BOUCHAND J., *op. cit.* p. 173 et s.

<sup>60</sup> INSERM. Déficiences intellectuelles, Chapitre 6 Comportement adaptatif, [visité le 31 janvier 2019], disponible sur internet : [http://www.ipubli.inserm.fr/bitstream/handle/10608/6816/Chapitre\\_6.html](http://www.ipubli.inserm.fr/bitstream/handle/10608/6816/Chapitre_6.html)

<sup>61</sup> INSERM, *op. cit.*

<sup>62</sup> GRESHAM F. M., 1981, "Validity of social skills measures for assessing social competence in low-status children: A multivariate investigation", *Developmental Psychology*, Vol. 17(4), p. 390-398.

<sup>63</sup> Elles comprennent par exemple le fait de soigner son apparence, d'écouter les autres personnes, de remercier, de demander ou d'offrir de l'aide, de reconnaître et d'exprimer des émotions, de savoir s'affirmer...

la fréquence) en fonction de l'âge, du niveau socio-culturel mais aussi selon la sévérité de sa déficience, les déficiences associées ou non<sup>64</sup>.

Les personnes en situation de handicap mental se caractérisent par un déficit de ces compétences, ce qui constitue un obstacle pour évoluer dans la société d'une manière générale et dans le monde du travail en particulier.

- **Identification des compétences adaptatives faisant défaut et leurs conséquences**

Le handicap mental génère de plus ou moins grandes difficultés en matière d'abstraction, de spatialisation et de mémorisation. Les personnes en situation de handicap peuvent ainsi avoir des difficultés pour connaître leur environnement immédiat ou élargi. Le handicap mental se caractérise également par des difficultés à intégrer les conventions tacites qui régissent l'échange d'informations, les règles de communication et de vocabulaire. Ceci se manifeste par des altérations qualitatives des interactions sociales réciproques et des modalités de communication. Les personnes peuvent par exemple se retrouver exclues des relations sociales ou s'en exclure elles-mêmes. Disposer de temps est ainsi nécessaire pour instaurer une relation de confiance, propice à une démarche de progrès. Les personnes en situation de handicap ont aussi besoin de davantage de temps pour acquérir des compétences, pour évoluer. Leur lenteur ralentit ainsi les apprentissages, voire les limite. Leur manque de maturité gêne aussi ces apprentissages. Les personnes en situation de handicap ont souvent besoin d'évoluer dans un environnement stable. De plus, ces personnes peuvent avoir un répertoire d'intérêts et d'activités restreint, stéréotypé et répétitif. Elles n'ont pas toutes la capacité de maîtriser la lecture et l'écriture ; elles peuvent néanmoins acquérir les savoirs de base : le déchiffrement de mots, de textes simples, de chiffres, l'heure, les opérations simples de calcul. En revanche, elles peuvent rencontrer des difficultés pour intégrer des consignes complexes. Elles ne sont pas en mesure d'être polyvalentes du fait de leurs difficultés à pouvoir accomplir plusieurs missions à la fois. Elles peuvent avoir du mal à prendre des décisions toutes seules.

Tout ceci restreint en général l'accès à une formation professionnelle et par conséquent l'acquisition de compétences techniques. Ainsi présentent-elles généralement un faible niveau de qualification.

Dans le cadre d'une activité de travail, les personnes en situation de handicap ont besoin d'un cadre stable souvent avec des horaires et des temps de travail fixe, de manière à ne pas perturber leurs repères. Par conséquent, elles sont plus à l'aise dans un cadre de travail

---

<sup>64</sup> INSERM, *op. cit.*

avec actes et gestes répétitifs, qui peuvent être réalisés avec une certaine lenteur. De plus, le temps de concentration peut être très court (de l'ordre de quelques dizaines de minutes à quelques heures). Certaines personnes ont besoin d'être stimulé quasiment en continu, ce qui implique de prévoir une supervision. Cependant, elles peuvent accomplir des tâches avec minutie, effectuer avec rigueur des tâches répétitives. Néanmoins, elles peuvent rencontrer des difficultés pour s'intégrer dans le monde du travail, non pas du fait des tâches à accomplir et du rythme de travail mais surtout du fait de difficultés relationnelles et de comportements problématiques<sup>65</sup>.

Évoluer au sein de la société, travailler, développer des relations sociales et professionnelles, supporter le stress d'une activité professionnelle, savoir répondre à une exigence de rentabilité ...tout ceci renvoie aux compétences nécessaires pour permettre aux personnes de se maintenir dans l'emploi grâce à leurs compétences adaptatives, permettant d'ajuster le comportement à des situations diverses. Ainsi pour T. Joubert et J. Seknadje-Askénazi, le travail sur la socialisation, les compétences sociales, techniques et cognitives et développement de l'employabilité ne vont pas l'un sans l'autre<sup>66</sup>. Or, le déficit de compétences adaptatives des personnes en situation de handicap a des conséquences sur leur employabilité.

### **1.2.3 Le déficit de compétences adaptatives : impact sur l'employabilité**

Le concept d'employabilité permet de comprendre la problématique de l'emploi des personnes en situation de handicap et de leur difficulté à obtenir un emploi en milieu ordinaire et à s'y maintenir.

- **Définition de l'employabilité**

Le concept d'employabilité en France est né dans les années 60 dans le champ de l'économie et de la sociologie du travail<sup>67</sup>. Le concept est « symétrique » de vulnérabilité ou de probabilité d'être au chômage. Les travaux de R. Ledrut<sup>68</sup> sont considérés comme fondateurs de la question de l'employabilité, qu'il définit comme « l'espérance objective ou la probabilité plus ou moins élevée que peut avoir une personne à la recherche d'un emploi d'en trouver un ». L'employabilité dépend des conditions générales de l'économie et de la société mais aussi de certaines caractéristiques notamment du

---

<sup>65</sup> BOUCHAND J., 2013, *op. cit.*, p. 178.

<sup>66</sup> JOUBERT T., SEKNADJE-ASKÉNAZI J., 2016, « La préparation de l'insertion professionnelle et son rapport à l'insertion sociale en impro (2/2) », *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, vol. 2, n° 74, p. 217.

<sup>67</sup> GAZIER B., 1990, « L'employabilité : brève radiographie d'un concept en mutation », *Sociologie du travail*, 32<sup>e</sup> année n°4, Octobre-décembre, p. 576.

<sup>68</sup> 1966, *Sociologie du chômage*, PUF, Paris, 547 p.

travailleur (catégorisation des travailleurs, prise en compte des handicaps)<sup>69</sup>. Elle « n'a de sens qu'aux yeux d'employeurs engagés dans des stratégies vis-à-vis de la main-d'œuvre »<sup>70</sup>.

L'employabilité renvoie au fait d'avoir reçu une formation permettant d'acquérir les connaissances et des compétences correspondant à l'offre de travail des entreprises. Sont ainsi mises en place des politiques en faveur du développement de la formation initiale, de la formation tout au long de la vie, un « continuum entre la formation initiale, générale ou professionnelle, et l'ensemble des situations où s'acquièrent des compétences » (formation continue, activités professionnelles, implications associatives ou bénévoles) selon le Ministère de l'Éducation Nationale. Cette politique inclut des démarches d'orientation, de bilan, d'accompagnement vers l'emploi, de formation et de validation des acquis de l'expérience<sup>71</sup>. Mais est-ce suffisant ? La réponse est négative car il ne suffit pas d'avoir été formé, obtenu un diplôme pour accéder à un emploi et le garder. La notion d'employabilité renvoie aussi à la capacité de la personne à garder un emploi : elle est « l'aptitude dynamique à l'emploi, c'est-à-dire une aptitude à être dans l'emploi, à y rester, à s'adapter et à rebondir le cas échéant »<sup>72</sup>. Une autre définition combine les deux aspects : « ensemble des compétences, des conditions de gestion des ressources humaines et des modalités organisationnelles et sociétales nécessaires et suffisantes pour permettre au salarié de se maintenir en situation d'emploi, dans des délais et des conditions raisonnables, dans un contexte dynamique et contraignant de mobilités professionnelles »<sup>73</sup>. La définition du Bureau International du Travail (BIT) met l'accent sur les compétences adaptatives des personnes : l'employabilité se rapporte « aux compétences et aux qualifications transférables qui renforcent la capacité d'un individu à tirer parti des possibilités d'éducation et de formation qui se présentent pour trouver un travail décent et le garder, progresser dans l'entreprise ou en changeant d'emploi, ainsi que s'adapter aux évolutions de la technologie et des conditions du marché du travail »<sup>74</sup>.

---

<sup>69</sup> P. 68 et 103, cité par GAZIER B., *op.cit.*, p. 577.

<sup>70</sup> *Idem*, p. 576.

<sup>71</sup> MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE. La formation tout au long de la vie [visité le 16 avril 2019], disponible sur internet : <http://www.education.gouv.fr/cid217/la-formation-tout-au-long-de-la-vie.html>

<sup>72</sup> SAINT-GERMES E., « L'employabilité des salariés. Enjeux, mesure et limite en matière d'accompagnement des mutations économiques », in Actes du séminaire régional au Conseil Régional Languedoc - Roussillon, 22 novembre 2006, p. 2.

<sup>73</sup> LAIZÉ C., « Un modèle de développement des compétences sociales et relationnelles des jeunes d'aujourd'hui et managers de demain ? » in Actes du congrès de l'AGRH, Fribourg, 19 - 21 septembre 2007p. 7

<sup>74</sup> ILO. Améliorer l'employabilité des jeunes : l'importance des compétences professionnelles clés, Note d'orientation pour les politiques, 2015, [visité le 19 juin 2019], disponible sur internet : <https://www.ilo.org>

- **L'employabilité des personnes en situation de handicap**

Le problème de l'employabilité des personnes en situation de handicap déjà identifié dans les années 70 devient saillant dans les années 80, avec, selon B. Gazier, « la dérive délibérée de la politique de reconnaissance officielle des handicapés par les COTOREP » et la proposition « en désespoir de cause », du statut de handicapé comme porte de sortie et garantie d'un revenu minimum, permettant en définitive de ne pas s'occuper véritablement de la question de l'employabilité des personnes en situation de handicap et de leur assigner une place en dehors du marché du travail. Dans le même temps, émerge une exigence nouvelle consistant à mobiliser les chômeurs sur des objectifs d'amélioration et de dynamisation personnelles, reposant à la fois sur un diagnostic individualisé de leurs atouts et faiblesses et la création de programmes spécifiques pour les réinsérer<sup>75</sup>.

Il faut attendre les années 1990 pour voir émerger à nouveau la question de l'accès et du soutien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. L'AGEFIPH depuis 1987 et le FIHPH depuis 2005 agissent dans ce sens. Ces organismes ont en effet pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire de travail des personnes en situation de handicap. À ce titre, l'AGEFIPH collecte et gère les contributions des entreprises privées soumises à l'obligation d'emploi de 6% et intervient dans des actions de conseils, d'accompagnement et d'aides financières destinées à la fois aux entreprises, quelle que soit leur taille et aux personnes en situation de handicap dont les personnes bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), les titulaires de la carte d'invalidité et les titulaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH). Par exemple, l'AGEFIPH peut apporter son expertise au conseiller à l'emploi référent de parcours, afin d'identifier les conséquences du handicap, quel qu'il soit, au regard du projet professionnel de la personne et les moyens de le compenser. Cette prestation est mise en œuvre sur prescription du conseiller à l'emploi (Cap emploi, Pôle emploi ou encore Mission Locale), au moment de la construction du projet professionnel (d'insertion, de formation ou de maintien), de son embauche ou de son entrée en formation, mais également dans le cadre du suivi dans l'emploi et/ou son maintien. Le prestataire apporte son expertise sur les potentialités et le degré d'autonomie de la personne en situation de handicap et sur les modes et techniques de compensation à mettre en place et à développer.

Le FIPHP intervient également pour accéder à des emplois de la fonction publique ou pour le maintien en emploi de fonctionnaires : par exemple, aménagement du poste de

---

<sup>75</sup> GAZIER B., *op. cit.*, p. 578.

travail, véhicule adapté, solutions de formation en vue d'une réorientation professionnelle, prise en charge d'auxiliaires de vie pour aider dans les gestes du quotidien sur le lieu de travail.

Malgré des dispositifs spécifiques en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, l'emploi reste une épineuse question.

### **1.3 Politiques publiques et réalité de l'emploi des personnes en situation de handicap : des écarts majeurs**

Selon l'enquête Emploi de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) datant de 2015<sup>76</sup>, sur 43 % des personnes actives en situation de handicap en France, bénéficiant d'une RQTH, 35 % sont en emploi (contre 64% pour l'ensemble de la population de quinze à soixante-quatre ans) et 8 % sont au chômage. Ces personnes ont trois fois moins de chances d'être en emploi que les personnes non handicapées ayant les mêmes compétences et deux fois plus de risque d'être au chômage<sup>77</sup>. Le taux de chômage des travailleurs handicapés s'élève à 19% contre 10% pour les autres travailleurs. Concernant plus particulièrement les 15-24 ans, le taux de chômage s'élève à 30% pour les personnes bénéficiant d'une RQTH et de 34% pour les personnes n'en bénéficiant pas (contre 26% pour la population générale de la même tranche d'âge). Le taux d'emploi direct dans les entreprises du secteur privé est de 3,4% en équivalent temps plein alors qu'il devrait être de 6%<sup>78</sup>. De plus, les personnes travaillant dans le secteur du travail protégé ont peu de chance de travailler un jour dans le milieu ordinaire : entre 1 et 2% des personnes passent d'un secteur à l'autre, ce qui fait du secteur protégé, un milieu ségréatif<sup>79</sup>. Le modèle mis en place en France reposant sur un secteur d'emploi protégé pour les travailleurs en situation de handicap et sur le milieu ordinaire de travail a ainsi créé une frontière quasi imperméable entre deux mondes et a limité les possibilités d'inclusion professionnelle.

---

<sup>76</sup> AGEFIPH-FIPHFP. « Les personnes handicapées et l'emploi. Chiffres-clés 2017 », juin 2018, [visité le 16 juin 2019], disponible sur internet : <https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-03/CHIFFRE-CLES-2017.pdf>

<sup>77</sup> BARHOUMI M., « Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 ? », DARES Analyses n° 32, mai 2017, [visité le 5 avril 2019], disponible sur le site internet : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/travailleurs-handicapes-quel-acces-a-l-emploi-en-2015>.

<sup>78</sup> MINISTERE DU TRAVAIL. L'emploi des travailleurs handicapés : tous concernés, tous mobilisés, 5 juin 2018, [visité le 13 juin 2019], disponible sur internet [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dp\\_handicap-et-emploi-050618.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dp_handicap-et-emploi-050618.pdf).

<sup>79</sup> ZRIBI G., « L'inclusion entre émancipation sociale et réalités personnelles », *Les Cahiers de l'Actif*, mars-juin, n°478/481, p. 56.

La question de l'emploi de ces personnes constitue un point d'achoppement entre deux visions encore prégnantes malgré toutes les mesures prises : d'un côté celle de l'employeur avec ses exigences de productivité, de rentabilité, d'adaptabilité ; de l'autre côté, celle du handicap avec la nécessité de composer avec les déficiences et les besoins d'accompagnement<sup>80</sup>. L'accès et le maintien à l'emploi en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap passent nécessairement par la prise en compte de cette difficile équation.

Au regard des chiffres présentés, on voit bien que, dans une période de rareté de l'emploi et de niveau requis de plus en plus élevé, les personnes en situation de handicap ont moins de chances d'accéder à un emploi en milieu ordinaire<sup>81</sup>. Ces chiffres témoignent de l'échec des politiques publiques. En focalisant sur les mesures en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, elles ont oublié la question cruciale de l'employabilité de ces personnes et n'ont pas développé pendant longtemps de dispositifs visant à développer cette employabilité. Ce n'est que récemment avec l'instauration de l'emploi accompagné qu'une nouvelle réponse tenant compte de cette équation est apportée. Pour l'instant, il est bien trop tôt pour dresser un premier bilan. Néanmoins, l'initiative a le mérite de prévoir un dispositif d'inclusion reposant sur un accompagnement à la fois du travailleur en situation de handicap et de l'employeur sur le lieu de travail.

### **Conclusion de la première partie**

L'évolution des politiques publiques et de la perception du handicap ont modifié la place des personnes en situation de handicap dans la société. Pour autant, cette place est difficile à conquérir, notamment pour les jeunes en situation de handicap mental dont le projet est de travailler en milieu ordinaire : d'une part, la séparation entre milieu protégé et milieu ordinaire constitue une frontière difficilement franchissable ; d'autre part, le déficit de compétences adaptatives des personnes en situation de handicap mental pose la question de leur employabilité.

L'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap mental constitue un défi qui implique à la fois une formation pour leur permettre d'acquérir les compétences professionnelles attendues sur le marché du travail, un accompagnement éducatif pour intégrer les savoir-être et développer les habiletés sociales, un

---

<sup>80</sup> JOUBERT T., SEKNADJÉ-ASKÉNAZI J., 2016, « La préparation de l'insertion professionnelle et son rapport à l'insertion sociale en impro (2/2) », *op. cit.*, p. 217.

<sup>81</sup> Toutefois, l'auteur nuance ce constat : la situation dépend de la nature et de la gravité du handicap, du niveau de formation professionnelle (*idem*).

accompagnement et un soutien de la personne mais aussi de l'environnement professionnel<sup>82</sup>. C'est à la lumière de ces éléments que j'ai analysé l'accompagnement proposé au sein de l'AFPJR et du Pôle Éducation et Accueil Spécialisés. Comment l'AFPJR se situe-t-elle par rapport aux évolutions des politiques publiques présentées ? Quels sont les dispositifs mis en œuvre pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap ?

---

<sup>82</sup> DEGHIMA S., 2016, « Des projets culturels innovants au service de l'inclusion. Promouvoir et accompagner l'inclusion des personnes en situation de handicap », *Les Cahiers de l'Actif*, mars-juin, n°478/481, p. 250.

## **2 L'emploi des jeunes en situation de handicap mental : fer de lance de l'AFPJR**

L'offre de services de l'AFPJR et les dispositifs d'accompagnement visent à donner une place dans la société aux enfants, adolescents et adultes en situation de handicap. Dans cet optique, l'objectif du pôle Éducation et Accueil Spécialisés accompagnant en particulier des adolescents et des jeunes adultes en situation de handicap mental est de favoriser leur insertion socioprofessionnelle. En tant que directrice de ce pôle, je m'interroge sur l'adéquation de ces dispositifs au regard des orientations des politiques publiques et du parcours en milieu de travail ordinaire des jeunes accompagnés après leur sortie du pôle.

### **2.1 Un projet associatif porteur d'une visée professionnelle**

Le projet associatif de l'AFPJR repose sur un objectif historique d'insertion sociale et professionnelle des personnes accompagnées. La question se pose de savoir si ce projet est en phase avec les orientations des politiques publiques actuelles et s'il répond aux besoins d'accompagnement des jeunes en situation de handicap mental.

#### **2.1.1 L'insertion socioprofessionnelle au cœur de l'histoire de l'association**

Créée en 1966, l'Association de Provence et Corse pour la Formation Professionnelle des Jeunes Ruraux devient en 2002 l'Association de Formation et de Promotion pour Jeunes et Adultes en Recherche d'Insertion (AFPJR). Elle gère au départ un centre d'apprentissage rural à St Jeannet (06) pour des fils d'agriculteurs, âgés de 14 à 20 ans. D'emblée, l'objectif de l'association est en lien avec le monde du travail et cette empreinte initiale va marquer son histoire et son développement. En attestent les évolutions ultérieures, avec un engagement dans le secteur médico-social trois ans plus tard, en raison de la difficulté à recruter de jeunes ruraux et la création d'un Institut Médico-Professionnel (IMPro), pour des adolescents en situation de handicap mental (activités orientées sur la formation agricole). L'IMPro devient en 1993 une Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle (SIPFP) (l'actuel Institut Éducatif Professionnel Spécialisé – IEPS).

En 1980, à proximité de l'IMPro, sont créés un Centre d'Aide par le Travail (CAT) et un Atelier Protégé (AP) avec des activités d'agriculture et d'entretien d'espaces verts. En 1988, l'AFPJR absorbe l'association ADIA (un CAT, un AP et un foyer d'hébergement). En 1999 est créé un Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT), en vue d'accompagner des personnes souffrant d'autres types de handicaps, notamment de handicap sensoriel.

Puis, la création de diverses structures vient étoffer l'offre de services :

- d'accueil et d'hébergement (un foyer éclaté en 1990 ; un foyer de vie et un Centre de Jour en 1991 ; un Centre d'Accueil Familial Spécialisé - CAFS - en 1994 ; un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale - SAVS - en 1995 ; deux Maisons d'Accueil Spécialisée – MAS - en 2006 et en 2019) ;
- de travail (une Section d'Adaptation au Travail<sup>83</sup> - SAT - en 1989 ; une Section d'Accompagnement Spécialisée<sup>84</sup> – SAS - en 1991 ; un Centre de Promotion et d'Insertion - CPI - socio-professionnelle en 2000) ;
- un Service d'Éducation Spéciale et de Soins À Domicile (SESSAD) en 2008.

Depuis 2014, l'association est soumise à deux Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) : l'un concerne le Pôle Éducation et Accueil Spécialisés (financement ARS) et la partie sociale des ESAT ; l'autre concerne toutes les autres structures de l'AFPJR (financement du Conseil Départemental). Les deuxièmes CPOM (2019-2023<sup>85</sup>) prévoit un financement avec un taux d'augmentation de 1%.

L'essentiel de l'offre de services de l'AFPJR repose donc sur des accompagnements visant à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

### **2.1.2 Une offre de services dédiée**

Deux pôles<sup>86</sup> sont consacrés à la formation professionnelle et au travail en milieu protégé :

- le pôle Travail Protégé et Adapté composé de 2 entreprises adaptées, 4 ESAT, 3 SAS, 1 SAT ;
- le pôle Éducation et Accueil Spécialisés concernant la formation et les soutiens dans le cadre de la scolarité, composé d'une SIPFP (l'IEPS) et d'un SESSAD<sup>87</sup>, implanté sur un domaine de 4 hectares, dans la proche banlieue de Nice.

L'objectif d'insertion professionnelle a conduit en 2015 l'AFPJR à créer un centre de formation sur le site du Pôle Education et Accueil Spécialisés afin d'offrir aux jeunes en

---

<sup>83</sup> Une SAT est une structure accueillant des jeunes adultes en situation de handicap en vue de préparer une orientation future en milieu protégé (notamment en ESAT).

<sup>84</sup> La SAS accueille à mi-temps les jeunes adultes en situation de handicap, sortant de SIPFP ou d'Institut Médico-éducatif (IME), qui n'ont pas encore la maturité nécessaire pour intégrer un ESAT et des adultes travaillant en ESAT mais qui ne sont plus en mesure de travailler à plein temps, du fait de leur fatigabilité ou de leur vieillissement prématuré.

<sup>85</sup> À ce jour, ils ne sont toujours pas signés.

<sup>86</sup> Le troisième pôle de l'association est dédié à l'hébergement et à la vie sociale (foyer de vie, centre d'accueil de jour, foyer d'hébergement, SAVS et MAS).

<sup>87</sup> Une MAS se situe également dans le pôle, mais son intégration au pôle a davantage été liée à une opportunité géographique qu'à une réelle stratégie de transversalité avec l'IEPS et le SESSAD.

situation de handicap mental la possibilité d'obtenir un diplôme, par le biais d'un contrat de professionnalisation et d'un cursus en alternance (trois semaines de travail en entreprise/une semaine de formation théorique en ateliers et en salles de cours). La prise en charge des coûts de formation et le cas échéant de l'accompagnement relève d'un Opérateur de Compétences (OPCO). Pour l'instant, le centre propose uniquement un cursus de formation en restauration de collectivité. À l'issue de la formation (jusqu'à 24 mois), le ou la jeune peut obtenir un diplôme du Ministère du Travail (titre professionnel de niveau V, de même niveau qu'un Certificat d'Aptitude Professionnelle - CAP), après le passage d'un examen reposant sur des épreuves techniques<sup>88</sup>.

Depuis la création du centre de formation, deux jeunes ont été diplômés<sup>89</sup> ; deux élèves suivent actuellement le cursus. Le projet pour les prochaines années est de développer ce centre, notamment en ouvrant le recrutement à des jeunes venant du secteur médico-social, voire à des jeunes venant du milieu ordinaire<sup>90</sup>.

De prime abord, le projet associatif est en correspondance avec les politiques publiques visant à permettre aux personnes en situation de handicap d'avoir leur place au sein de la société grâce au travail. Cependant, je m'interroge : ce projet est-il en parfaite adéquation avec les orientations des politiques publiques en matière d'inclusion socioprofessionnelle ?

### **2.1.3 Un objectif d'insertion professionnelle : une sémantique aux conséquences non négligeables**

Les actions de l'association visent « à changer le regard de la société sur les personnes en situation de handicap » et à leur accorder une place dans la société, en conformité avec les politiques publiques accordant les mêmes droits à ces personnes qu'aux autres personnes. Mais, alors que les politiques publiques prônent une inclusion des personnes en situation de handicap, le projet associatif vise une insertion socioprofessionnelle.

À mon sens, il ne s'agit pas d'une simple différence sémantique, sans conséquence. Les mots utilisés véhiculent un sens et guident la pratique. Cette différence est révélatrice d'un décalage entre les avancées des politiques publiques en faveur des personnes en situation de handicap et l'objectif de l'AFPJR. Comme je l'ai exposé dans la première partie, une inclusion dans tous les lieux de la vie sociale de ces personnes implique non seulement de développer leurs potentialités mais aussi que les différents acteurs de la société participent à leur faire une place dans la société<sup>91</sup>. Elle conduit notamment à développer des

---

<sup>88</sup> Le centre de formation a passé un accord avec un centre d'examen marseillais, agréé pour délivrer les diplômes et comportant les plateaux techniques adéquats pour la passation des épreuves.

<sup>89</sup> Un des diplômés a finalement changé d'orientation professionnelle ; l'autre travaille en ESAT.

<sup>90</sup> Voir en Annexe 2 une présentation plus détaillée du centre de formation et les raisons de son absence de développement.

<sup>91</sup> BOUQUET B., JAEGER M., DUBECHOT P., 2015, « Introduction », *Vie sociale*, 3 n° 11, p. 8.

accompagnements hors les murs, pour laisser la possibilité aux personnes en situation de handicap, d'évoluer au cœur de la société. Or, l'objectif d'insertion socioprofessionnelle renvoie à l'idée que seules les personnes en situation de handicap s'adaptent pour avoir une place au sein de la société. Cet objectif conditionne l'offre de service de l'AFPJR et les modalités d'accompagnement, qui se déroulent essentiellement en milieu fermé, en institution. Au regard des différents dispositifs de l'AFPJR, l'objectif est-il réellement une insertion dans la société ou de proposer aux personnes accompagnées d'accomplir un parcours en établissements, sans être véritablement au cœur de la société ? Le diagnostic du Pôle Éducation et Accueil Spécialisés viendra infirmer ou confirmer cette interrogation.

Par ailleurs, la structuration en deux pôles, « Travail » et « Éducation » sépare les deux aspects : l'apprentissage, l'enseignement d'un côté et de l'autre les structures de travail. Cette distinction en pôles peut créer un obstacle à la fluidité des parcours entre les structures d'apprentissage et celles du travail. D'ailleurs, il n'y a pas d'accès privilégié des jeunes accompagnés par le pôle « Éducation » aux ESAT de l'AFPJR, ni aux entreprises adaptées de l'association.

Un diagnostic de l'offre de services de l'IEPS et du SESSAD du Pôle Éducation et Accueil Spécialisés, ainsi que des accompagnements réalisés me permettent d'identifier d'une part, s'ils répondent aux objectifs des politiques publiques et d'autre part, aux besoins du public.

## **2.2 L'Institut Éducatif Professionnel Spécialisé**

L'IEPS est une SIPFP destinée à l'apprentissage des adolescents et jeunes adultes en situation de handicap, en vue d'une insertion dans la société par le biais du travail<sup>92</sup>. Le projet d'établissement (2018-2022) présente sa vocation de centre de formation : préparer des jeunes adolescents ou adultes, faire émerger des compétences professionnelles pour travailler en milieu protégé (pour l'essentiel) ou en milieu ordinaire. Il précise que « La dimension professionnelle constitue la spécificité et fonde l'identité de l'IEPS ».

L'IEPS dispose sur le site du Pôle Éducation et Accueil Spécialisés de deux bâtiments (dont un en commun avec le SESSAD comportant les services administratifs, les bureaux des équipes éducatives, médicale et paramédicale, deux ateliers de formation ; un autre comportant l'internat, des salles d'enseignement et d'ateliers éducatifs), des ateliers de formation (serres et espaces agricoles).

---

<sup>92</sup> Art. 5 de l'Annexe XXIV au décret n° 89-798 du 27 octobre 1989.

L'agrément de l'IEPS prévoit l'accueil de 60 jeunes, garçons et filles, de 14 à 20 ans, en semi-internat (35 places) ou en hébergement (25 places). Les structures d'hébergement se composent d'un internat de 16 places et de 2 appartements d'accompagnement à la vie sociale (10 places). Les jeunes accueillis peuvent passer d'un mode d'hébergement à un autre, en fonction de leurs attentes, de leur évolution et de leur projet d'accompagnement.

Les évaluations interne (2016) et externe (2017) n'aborde pas du tout la problématique de l'insertion professionnelle et du parcours des jeunes à la sortie de l'IEPS.

La présentation du public accueilli, des professionnels travaillant au sein de l'IEPS, puis de l'offre de services sont des éléments me permettant d'établir un diagnostic du dispositif mis en œuvre au regard de l'objectif d'insertion socioprofessionnelle.

### **2.2.1 Le public accueilli**

- **Le profil**

Les jeunes accueillis à l'IEPS sont en grande majorité en situation de handicap mental (déficience intellectuelle avec retard léger et moyen, avec ou sans troubles associés) et présentent les troubles et les déficiences que j'ai décrits dans la première partie. En outre, de plus en plus de jeunes accueillis présentent aussi des troubles psychiatriques, qui ont des conséquences sur leurs activités et leur vie quotidienne ou des Troubles Envahissants du Développement (TED)<sup>93</sup>, qui se manifestent notamment par des altérations qualitatives des interactions sociales réciproques et des modalités de communication, ainsi que par un répertoire d'intérêts et d'activités restreint, stéréotypé et répétitif. Entrent dans cette catégorie les différents types d'autisme, dont les troubles affectent les relations interpersonnelles, la communication et le comportement<sup>94</sup>.

En moyenne, 70% des jeunes accueillis présentent une déficience intellectuelle légère ou moyenne ; un peu plus de 20% souffrent d'autisme ou de troubles psychiques ; moins de 10% de troubles envahissant du développement.

- **Le parcours avant l'arrivée à l'IEPS**

Alors que l'agrément prévoit un accueil des jeunes de 14 à 20 ans, en réalité, la majeure partie a plutôt entre 16 et 20 ans<sup>95</sup>. La plupart des jeunes accueillis accusent un très grand retard scolaire, avec un niveau équivalent à celui d'un cycle 2 ou 3. Ils arrivent le plus

---

<sup>93</sup> Le projet d'établissement souligne ainsi : « Un glissement du secteur psychiatrique vers le secteur du handicap continue de s'opérer ».

<sup>94</sup> Données INSERM, <http://www.inserm.fr> [visité le 22 février 2019.]

<sup>95</sup> Certains plus âgés relèvent de l'amendement Creton. Actuellement, 6 jeunes ont plus de 20 ans. 2 sont en attente d'une place en ESAT, un d'une place en Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM), 2 autres, d'une place en foyer de vie et la dernière d'une place en Service d'Aide par le Travail (SAT).

souvent à la fin d'un parcours scolaire en milieu ordinaire, après une scolarisation en Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire (ULIS) en collège voire en lycée ou lycée professionnel ou en Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (SEGPA). Certains jeunes viennent également d'Instituts Médico-Éducatifs (IME).

### **2.2.2 Les ressources humaines intervenant à l'IEPS**

Le personnel de l'IEPS se compose principalement d'une directrice (directrice également du SESSAD), d'un chef de service, d'un professeur des écoles, d'un éducateur sportif, de six éducateurs techniques, de dix éducateurs et moniteurs-éducateurs, d'une assistante sociale et d'une chargée d'insertion professionnelle et de suivi. L'équipe paramédicale et médicale est composée d'une orthophoniste, d'une psychomotricienne, d'un psychologue, d'une infirmière, d'un médecin et d'un pédopsychiatre<sup>96</sup>.

Depuis 2000, l'IEPS dispose d'un « service d'insertion professionnelle et de suivi », conformément à l'article 8 de l'annexe XXIV. La personne en charge de ce poste (1 ETP) dispose d'une formation d'assistante sociale<sup>97</sup>. En lien permanent avec les équipes et les différents partenaires du secteur médico-social, du secteur de l'emploi et de la formation, elle assure la coordination et l'organisation des différentes phases d'accompagnement. Elle a une connaissance des dispositifs d'accès à l'emploi, de formation professionnelle et des aides aux entreprises en matière d'embauche de personnes en situation de handicap. Elle permet la mise en place du parcours d'insertion sociale et professionnelle, en intervenant dans la mise en relation, l'appui au jeune et à sa famille, dans la recherche de stages professionnels ou en orientant vers les structures d'accueil tels que les missions locales départementales, les Centres de Formation des Apprentis (CFA), les structures d'insertion de type accompagnement vers l'emploi ou encore vers les dispositifs de travail protégé ainsi que dans les démarches de reconnaissance de travailleur handicapé. Concernant la mission de service de suite à la sortie de l'IEPS, la chargée d'insertion passe le relai à d'autres intervenants (réfèrent handicap des CFA par exemple, Cap emploi<sup>98</sup>, mission locale, pôle emploi...) <sup>99</sup>, dans un objectif de continuité et de fluidité des parcours.

---

<sup>96</sup> Voir en annexe 3 la liste complète du personnel de l'IEPS.

<sup>97</sup> Tout au long de cet écrit, j'emploie le terme « chargée d'insertion » pour la désigner.

<sup>98</sup> Pour bénéficier d'un accompagnement par Cap emploi, la personne doit d'abord avoir effectué la démarche auprès de la MDPH pour une RQTH. L'inscription à Cap emploi permet de pouvoir bénéficier des dispositifs de l'AGEFIPH qui ont pour objectif de sécuriser les parcours et de suivre l'orientation en milieu ordinaire (guide de l'offre des services et d'aides financières, avril 2018, téléchargeable sur le site de l'AGEFIPH [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)). La chargée d'insertion professionnelle accompagne à la demande le ou la jeune aux rendez-vous.

<sup>99</sup> En cas de rupture de parcours volontaire à l'IEPS, la chargée d'insertion professionnelle informe le ou la jeune et sa famille de la possibilité de la solliciter pour une aide dans les démarches.

Ce service est fondamental car il est au cœur de la problématique de l'insertion professionnelle des jeunes accueillis. Aussi, je m'attarde sur la présentation de l'emploi du temps de la chargée d'insertion (selon sa propre estimation), pour analyser si la répartition de son temps de travail permet véritablement de déployer des actions d'insertion professionnelle :

- 40% du temps de travail consacrés aux préadmissions et à l'accueil d'un(e) jeune à son arrivée à l'IEPS ;
- 55% au suivi du parcours pendant le temps de séjour à l'IEPS ;
- 5% au service de suite.

D'emblée, je remarque un déséquilibre dans la répartition du temps de travail. Si la majeure partie de sa mission s'inscrit dans la préparation de l'insertion professionnelle, en revanche, le suivi du parcours et les actions de passage de relai sont réduits à une portion congrue. J'analyserai ultérieurement si cette situation peut avoir des conséquences préjudiciables pour les jeunes sortant de l'IEPS, dans leur parcours et leur insertion socioprofessionnelle.

Depuis septembre 2019, une assistante de service social (ASS) intervient à mi-temps à l'IEPS. Elle devrait progressivement s'occuper des préadmissions et de l'accueil des jeunes à l'IEPS. Le temps de travail dégagé permettra à celle-ci de se consacrer au développement du centre de formation et des contrats de professionnalisation.

L'objectif d'insertion socioprofessionnelle est au cœur de l'offre de services de l'IEPS.

### **2.2.3 L'offre de services**

- **L'accueil des personnes accompagnées**

Un rendez-vous pour connaître l'IEPS suivi d'un stage de découverte : la chargée d'insertion s'occupe de recevoir le(la) jeune et sa famille qui en font la demande de venir visiter l'établissement, ce qui permet de recueillir les attentes du ou de la jeune, de sa famille et étudier si ses besoins et son projet correspondent aux accompagnements proposés, d'envisager l'atelier dans lequel il ou elle sera intégré(e). Suite à cette visite, les adolescent(e)s ont la possibilité d'effectuer un stage d'une à deux semaines, afin de prendre connaissance des différents ateliers (professionnels, scolaires, éducatifs) et de voir si le dispositif d'accompagnement leur convient. À l'issue de ce stage, un bilan présentant une évaluation des besoins et les attentes de la personne, de sa famille, est effectué par un éducateur technique ayant suivi le ou la jeune durant son stage. Ce bilan est joint à la demande de notification transmise à la MDPH. Une fois la notification obtenue, la candidature est inscrite sur la liste d'attente.

L'admission : Lorsqu'une place se libère, l'accueil du ou de la jeune est effectué également par la chargée d'insertion, qui s'occupe de toutes les formalités d'admission. Le ou la jeune

est alors intégré(e) dans un groupe en fonction de l'atelier choisi, dans lequel il restera tout au long de sa formation pratique et théorique.

- **Les axes de l'accompagnement**

- L'axe pédagogique

Il repose sur un apprentissage professionnel dont sont chargés les éducateurs techniques, par le biais de huit ateliers : quatre en espaces verts ; un en maintenance ; trois en Unités de Restauration et Techniques de Collectivité (RTC) ; un en lingerie-entretien des locaux. L'objectif de ces ateliers est de faire acquérir aux jeunes des savoir-faire et des compétences professionnelles mais aussi des savoir-être (relations aux autres, ponctualité, respect de la hiérarchie...). Des stages en milieu professionnel, le plus souvent protégé (ESAT) mais aussi en milieu ordinaire, viennent compléter cette formation.

L'axe pédagogique repose également sur une formation scolaire, selon un programme calqué sur les référentiels de l'Éducation Nationale. Un professeur des écoles détaché de l'Éducation Nationale<sup>100</sup> intervient et adapte son enseignement pour chaque jeune, en s'appuyant sur les référentiels scolaires allant de la classe de CP au CM2. Ce professeur ne dispose pas de la spécialisation requise pour intervenir auprès des personnes en situation de handicap. Il travaille au sein de l'IEPS depuis trois ans et s'est formé par sa pratique quotidienne auprès de ce public.

- L'axe éducatif

Le travail éducatif vise le développement des habiletés sociales, des savoir-être, l'apprentissage des codes sociaux, l'ouverture aux autres, le développement des capacités en matière d'autonomie... L'équipe éducative dite « d'internat » intervient pendant les temps intermédiaires entre les ateliers d'apprentissage, les cours théoriques et les activités sportives (notamment pendant la pause méridienne) ; pendant des ateliers de loisirs (art créatif notamment) ; ou en internat. Le travail éducatif repose également sur des activités sportives, afin de maintenir ou de développer la coordination des mouvements, la motricité mais aussi la socialisation des jeunes.

- L'axe thérapeutique

Il repose en tant que de besoin, sur un suivi médical et paramédical. Le nombre et le rythme des interventions varient selon les besoins de chaque jeune.

---

<sup>100</sup> Dans le tableau présentant les effectifs de l'IEPS en annexe 3, est inscrit 1.25 ETP d'éducateur scolaire. 0.25 ETP sont en réalité affectés au SESSAD.

- **Le programme d'une semaine type et les accompagnements proposés**

L'IEPS fonctionne sur le même rythme qu'un établissement d'enseignement, ouvert du lundi 9h au vendredi 16h30 (fermeture pendant les vacances scolaires), sur 198 jours par an.

Les jeunes arrivent le matin entre 8h30 et 9h soit par leurs propres moyens, soit avec les bus mis à leur disposition. 26h hebdomadaires sont consacrées à un apprentissage professionnel, qui se répartissent en 23h d'ateliers techniques (de 9h à 12h et de 13h30 à 16h30) et 3h de cours théorique. Un atelier scolaire se déroule une fois par semaine, pendant trois heures, selon l'emploi du temps, le matin ou l'après-midi. L'emploi du temps comporte également un cours de sport d'une heure trente et des ateliers éducatifs variant selon les projets élaborés par l'équipe éducative (4h par semaine).

Le déjeuner se prend à la cafétéria de l'IEPS qui est aussi un atelier d'apprentissage. La préparation des repas et le service sont effectués par les jeunes de l'atelier cuisine ainsi que par une équipe de prestataire sous-traitant. Pendant la pause-méridienne, les jeunes sont libres mais sous la surveillance de l'équipe éducative. Après avoir déjeuné, ils peuvent s'ils le souhaitent, faire des activités sportives et/ou avoir accès à une salle de détente.

Le ratio d'encadrement dans la journée est de 0.42 ETP par personne accompagnée, soit un encadrant pour 2.38 personnes<sup>101</sup>.

À 16h30, les semi-internes repartent par leurs propres moyens ou en bus. Les internes accèdent à l'internat, situé sur le site de l'IEPS ou aux deux appartements mis à disposition, auxquels ils accèdent en bus (ligne normale) ou en voiture de service. La période de fin d'après-midi, pour les internes est consacrée au repos mais aussi à un travail éducatif sur l'hygiène, le ménage et le rangement de la chambre, la préparation des repas, la prise des repas en collectivité, ce qui permet de travailler les relations interpersonnelles, les codes sociaux, de leur donner des repères réguliers.

En internat ou en appartement, le ratio d'encadrement est d'un éducateur pour cinq jeunes. Je note que les jeunes accueillis en internat ou en appartement ne disposent pas de temps libre hors de la structure. Ils sont toujours sous la surveillance de l'équipe éducative.

Dans l'emploi du temps de la semaine, sont insérés en tant que de besoin, les prises en charges médicales et paramédicales.

---

<sup>101</sup> La moyenne d'encadrement en IME avec internat est de 71.83 ETP pour 100 personnes accompagnées (soit 0.71 ETP par personne), de 40.63 ETP pour 100 personnes accompagnées dans un IME sans internat (soit 0.40 ETP par personne) (CNSA, 2018, *Analyse des comptes administratifs 2016*, [visité le 16 juin 2019], disponible sur internet : <https://www.cnsa.fr/actualites-agenda/actualites/situation-des-etablissements-et-services-medico-sociaux-pour-personnes-handicapees-en-2016>).

- **L'évaluation des besoins et les étapes de la construction du projet d'accompagnement**

Le projet d'accompagnement individualisé est élaboré après une évaluation des besoins de chaque personne. Une première évaluation est effectuée trois mois après l'arrivée du ou de la jeune dans la structure. Chaque intervenant paramédical programme un rendez-vous avec le ou la jeune, de manière à établir un diagnostic et déterminer les besoins de prises en charge et le rythme de celles-ci. Chaque éducateur technique est référent des jeunes de son groupe. Pour élaborer l'évaluation, il complète ses observations avec celles des autres professionnels intervenant dans l'accompagnement (équipes éducative et paramédicale). Cette première évaluation est présentée lors d'une réunion « de synthèse », qui rassemble l'ensemble des professionnels intervenant dans l'accompagnement (équipe éducative, pédagogique et thérapeutique, chef de service et chargée d'insertion). Cette réunion permet aux professionnels de se rencontrer et d'avoir une discussion commune sur le projet d'un(e) jeune en particulier. À l'issue de la réunion, l'évaluation est amendée, le cas échéant, en fonction des remarques recueillies.

Suite à cette réunion, le ou la jeune accompagné(e) ainsi que sa famille sont conviés à un entretien avec le chef de service, la chargée d'insertion ainsi que l'éducateur(trice) référent(e), afin de présenter l'évaluation, de discuter des besoins et des attentes exprimées de part et d'autre et de fixer des objectifs en relation avec ces éléments. La version définitive de l'évaluation est rédigée après cet entretien.

L'évaluation est révisée chaque année, suivant les mêmes modalités, afin de faire un point sur les objectifs fixés et les attentes exprimées, de modifier, le cas échéant, le projet d'accompagnement. Le projet de sortie est validé par une dernière évaluation.

Les évaluations sont effectuées sans disposer d'un outil particulier permettant d'identifier et d'évaluer les besoins. L'utilisation de SERAFIN-PH (« Services et Établissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées »<sup>102</sup>) vient juste d'être introduite, mais davantage comme outil de communication visant à fournir à l'ARS des rapports reposant sur la nomenclature SERAFIN-PH, que comme un outil visant à répertorier les besoins et les accompagnements à mettre en place.

---

<sup>102</sup> Cette nomenclature a été élaborée par un groupe de travail composé de professionnels du secteur médico-social et mise à disposition des établissements médico-sociaux depuis janvier 2017 (une deuxième version est disponible depuis avril 2018), constitue une sorte de catalogue détaillé et ordonné des besoins et des prestations, utilisant un « dictionnaire » des termes en usage dans le secteur médico-social et permettant de les ranger selon une classification méthodique, avec une définition la plus précise possible (sur la base de références scientifiques ou, à défaut de consensus).

- **La construction du projet professionnel et la préparation de la sortie**

L'orientation et donc la sortie de l'IEPS se préparent lorsque le ou la jeune atteint l'âge de dix-huit ans, voire avant selon les compétences acquises et son évolution générale. L'orientation professionnelle va être déterminée en fonction de son projet, de ses compétences et de la validation des stages en milieu de travail protégé ou ordinaire.

La chargée d'insertion professionnelle s'occupe de l'organisation de ces stages, selon des modalités élaborées de manière empirique, au fur et à mesure de son expérience professionnelle. Le premier stage est souvent une journée d'immersion à l'ESAT de l'AFPJR, à proximité de l'IEPS (1 accompagnant éducateur technique pour 3 jeunes). Ce dispositif leur permet de prendre connaissance du fonctionnement d'un ESAT et des exigences du travail demandé et pour l'éducateur technique, d'avoir une première évaluation de la capacité des jeunes à travailler et le cas échéant, à intégrer un ESAT.

Les autres stages se déroulent en milieu protégé (en ESAT le plus souvent) ou en milieu ordinaire, sur 2 à 3 semaines. La chargée d'insertion a constitué un réseau de partenaires, ESAT comme entreprises du milieu ordinaire. Une évaluation du stage est réalisée, afin d'apprécier le comportement du ou de la jeune en condition de travail, ses compétences et sa capacité à intégrer le monde du travail<sup>103</sup>.

Les jeunes ont également la possibilité d'effectuer un stage perlé (un jour par semaine) en ESAT (de l'AFPJR à Saint-Jeannet ; d'une autre association médico-sociale à Nice).

L'évaluation des stages est présentée par la chargée d'insertion professionnelle lors des réunions hebdomadaires de l'équipe technique ou lorsque le ou la jeune a effectué plusieurs stages, lors de la réunion de bilan le ou la concernant, afin d'évaluer sa progression et de pouvoir apprécier la maturité du projet de sortie.

La réalisation de plusieurs stages au cours de l'accueil au sein de l'IEPS et leur évaluation déterminent le projet de sortie du ou de la jeune accompagné(e).

#### **2.2.4 Le parcours des jeunes après leur sortie en milieu de travail ordinaire : un bilan préoccupant**

L'objectif de formation professionnelle conduit la majeure partie des jeunes accompagnés à intégrer le monde du travail, en milieu protégé ou ordinaire<sup>104</sup>. J'ai analysé plus particulièrement le parcours des jeunes ayant la capacité de travailler en milieu ordinaire à

---

<sup>103</sup> Voir annexe 4, le formulaire d'évaluation d'un stage professionnel en milieu ordinaire. Ce formulaire a été calqué sur celui utilisé par l'Éducation Nationale pour les stages professionnels dans le cadre d'une scolarité en classe ULIS ou en SEGPA.

<sup>104</sup> Voir en annexe 5 les orientations à la sortie de l'IEPS.

leur sortie, que je considère comme « population témoin », me permettant d'évaluer la pertinence des accompagnements proposés au regard de l'objectif d'insertion socioprofessionnelle et de réinterroger ces accompagnements compte tenu des politiques publiques et des concepts que j'ai présentés dans la première partie.

Pour ces jeunes, la sortie de l'IEPS a pour conséquence la fin d'un accompagnement médico-social. Depuis 2014, sur 7 jeunes ayant poursuivi leur parcours professionnel en milieu ordinaire, un a continué une scolarité à visée professionnelle en milieu ordinaire, tout en étant suivi par le SESSAD de l'AFPJR<sup>105</sup>, 4 autres ont vécu des ruptures de parcours. Les contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ont systématiquement été rompus à l'initiative de l'entreprise, dans 4 cas sur 7<sup>106</sup>. Un jeune a néanmoins continué à travailler en milieu ordinaire, grâce au soutien de son père qui travaille avec lui.

2 jeunes ont signé un contrat de professionnalisation au printemps 2019 et sont inscrits dans le centre de formation. À ce jour, ils n'ont pas connu de rupture de parcours. Le fait de bénéficier d'un accompagnement par le centre de formation constitue un étayage leur permettant vraisemblablement de se maintenir en emploi.

Néanmoins, le bilan de cette sortie en milieu ordinaire est mauvais. À la lecture des dossiers uniques de ces jeunes<sup>107</sup>, je note que ce ne sont pas les compétences techniques qui ont fait défaut. La cause de ces ruptures de parcours est imputable dans tous les cas à la difficulté de ces jeunes à évoluer dans le monde du travail, à supporter les exigences du milieu professionnel ordinaire et à avoir un comportement adapté.

La consultation du dernier projet d'accompagnement de ces jeunes avant leur sortie témoigne de troubles qui ont certainement constitué des obstacles à se maintenir en emploi en milieu ordinaire : problèmes de concentration, de l'attention, de mémorisation, de comportement avec les autres personnes, de gestion de la frustration, des émotions ; difficulté à gérer les soucis du quotidien ; immaturité entravant les apprentissages...

Actuellement, sur 60 jeunes accueillis à l'IEPS, 3 souhaite poursuivre leur parcours en milieu ordinaire. La lecture de leur dossier unique<sup>108</sup> conduit à dresser un constat similaire à celui effectué pour les jeunes sortis depuis 2014. Les informations contenues dans le dernier projet d'accompagnement personnalisé montrent les mêmes difficultés et troubles qui sont autant d'obstacles à poursuivre un parcours en milieu ordinaire : difficulté pour se

---

<sup>105</sup> Son accompagnement par le SESSAD a pris fin, du fait de l'atteinte de la limite d'âge. Voir *infra*.

<sup>106</sup> Le cinquième jeune a mis fin à sa scolarité en CFA avant l'obtention de son diplôme, ce qui a eu pour conséquence de rompre son contrat d'apprentissage. Je n'ai pas réussi à disposer d'éléments plus précis, pour connaître la cause de l'interruption de la scolarité.

<sup>107</sup> Voir en annexe 6 les éléments surlignés dans la synthèse de leur dossier unique.

<sup>108</sup> *Idem*.

mettre au travail, problèmes d'écoute et d'attention, de concentration, manque de constance dans la volonté de travailler, difficultés relationnelles...

Le Pôle Éducation et Accueil Spécialisés comporte aussi un SESSAD, qui est concerné également par la préparation à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes accueillis.

### **2.3 Le Service d'Éducation Spéciale et de Soins À Domicile**

Un SESSAD (articles 48 et suivants de l'Annexe XXIV) constitue une alternative à un accompagnement au sein d'une institution et vise à accompagner les jeunes en situation de handicap et leur famille, en vue de favoriser leur inclusion scolaire et leur autonomie. Les interventions s'accomplissent dans les différents lieux de vie et d'activité des enfants et adolescents (en milieu scolaire, au domicile...) et dans les locaux du SESSAD.

Le projet du SESSAD de l'AFPJR a été autorisé en décembre 2001, pour 40 enfants et adolescents présentant un handicap intellectuel. Au départ, il était prévu de créer un service de 20 places à Saint-Jeannet, pour les 6-12 ans et un autre à Mouans-Sartoux également de 20 places pour les 13-20 ans, avec une visée professionnelle (SESSAD Pro)<sup>109</sup>.

L'unité de Saint-Jeannet a ouvert en mai 2008. Dès l'ouverture, le SESSAD n'a couvert que partiellement les besoins du secteur géographique, au regard de l'importance de la demande et du nombre de places d'accompagnement offertes. L'unité de Mouans-Sartoux a ouvert en décembre 2009. Les accompagnements proposés davantage axés sur la scolarité ont souvent été en décalage par rapport au projet de service prévoyant initialement un accompagnement à visée professionnelle. Trois établissements ayant ouvert des antennes de SESSAD pour adolescents sur le même secteur géographique, l'AFPJR a décidé de délocaliser le service à Saint-Jeannet, afin de répondre aux besoins de ce secteur géographique et de compléter le plateau technique de l'IEPS et du SESSAD enfant. Ce « nouvel » et unique SESSAD de l'AFPJR a été agréé par l'ARS en décembre 2014<sup>110</sup> pour 40 enfants, adolescents et jeunes adultes de 6 à 20 ans (possibilité de demander une dérogation à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), au-delà de 20 ans, pour éviter d'interrompre un accompagnement). Situé sur le site du Pôle Éducation et Accueil Spécialisés, il dispose de deux bâtiments : un occupé en commun avec l'IEPS, un autre comportant des salles d'ateliers éducatifs (en sous-occupation) et un appartement aménagé en bureaux et ateliers éducatifs, à 10 kilomètres de Saint-Jeannet sur la zone littorale.

---

<sup>109</sup> Voir en annexe 7 la présentation des activités d'un SESSAD et d'un SESSAD Pro.

<sup>110</sup> L'autorisation de fonctionnement du SESSAD a été renouvelée pour 15 ans à compter du 4 janvier 2017 par l'arrêté DOMS/DPH-PDS n° 2017-010.

Le projet de service (2018-2022) indique que le SESSAD a pour objet d'éviter l'exclusion scolaire, de permettre la poursuite du parcours scolaire en milieu ordinaire et d'inscrire les adolescents et les jeunes adultes dans un parcours d'insertion professionnelle. Il vise aussi à éviter l'exclusion sociale et familiale. Concernant les adolescents, le projet de service énonce que le SESSAD propose une « approche socio-professionnelle, qui consiste à mettre les jeunes et leur famille en relation avec des partenaires extérieurs (établissements scolaires, centre de formation, pôle emploi, missions locales) et à élaborer les outils propices à la construction de l'avenir de ces jeunes ». Dans l'analyse de l'offre de services que je présente dans le paragraphe 2.3.3, je mets en évidence une dissonance entre la réalité de cette offre et ce qui est prévu dans le projet de service, concernant les accompagnements à l'insertion professionnelle.

À l'image des évaluations réalisées pour l'IEPS, la question de l'insertion professionnelle et du parcours des jeunes après une fin d'accompagnement par le SESSAD n'est pas du tout abordée par les évaluations interne (2016) et externe (2017).

Comme pour l'IEPS, je présente le public accueilli, les professionnels travaillant au SESSAD, puis l'offre de services, pour pouvoir établir un diagnostic du dispositif mis en œuvre au regard de l'objectif d'insertion socioprofessionnelle.

### **2.3.1 Le public accueilli**

Actuellement, le SESSAD accueille 36 enfants, adolescents et jeunes adultes : 31 ont entre 6 et 15 ans ; les 16/20 ans en âge de préparer une insertion professionnelle sont 5 et représentent moins de 14% des effectifs.

Concernant ces derniers, je vais analyser si ce faible effectif a une influence sur les accompagnements mis en œuvre : le SESSAD propose-t-il un accompagnement spécifique visant à préparer cette insertion ou au contraire, un accompagnement uniformisé, « classique », reposant sur un suivi et un soutien scolaire, sans tenir compte des besoins des jeunes ? Comme celle de l'IEPS, la population des adolescents et jeunes adultes est un témoin me permettant d'évaluer la pertinence des accompagnements proposés au regard de l'objectif d'insertion socioprofessionnelle porté par l'AFPJR.

- **Le profil**

Le profil du public accompagné par le SESSAD est plurivalent. La majeure partie souffre de handicap mental, avec ou sans trouble(s) associé(s), ou de handicap psychique ou encore de trouble de l'apprentissage (les « dys » : dyslexique, dyspraxie, dysphasie...), qui perturbe ou ralentit leur scolarité. La proportion des troubles des jeunes accueillis est en moyenne la suivante : environ 65% sont en situation de handicap mental, moins de 10%

sont en situation de handicap psychique, environ 15% sont autistes, un peu plus de 10% ont des troubles de l'apprentissage.

On retrouve chez ces jeunes toutes les caractéristiques et conséquences que j'ai exposées (cf. première partie) : limitation des capacités de compréhension, de concentration, de mémorisation, impact sur le comportement et les relations interpersonnelles.

- **Leur parcours**

Pour l'essentiel, ces adolescents et jeunes adultes ont suivi une scolarité en milieu ordinaire. À l'école primaire, ils ont bénéficié d'une Auxiliaire de Vie Scolaire (AVS), puis ils ont intégré le collège dans le cadre d'une ULIS. Au vu de leur capacité à suivre une scolarité en milieu ordinaire, certains ont continué en CFA ou en lycée professionnel. L'accompagnement par le SESSAD s'inscrit alors dans le projet d'obtenir un diplôme, qui serait un « sésame » permettant d'accéder au monde du travail.

### **2.3.2 Les ressources humaines intervenant au SESSAD**

Conformément à l'article 49 de l'Annexe XXIV, le SESSAD du Pôle Éducation et Accueil Spécialisés, le SESSAD comprend une équipe pluridisciplinaire. Le personnel du SESSAD se compose principalement d'une directrice intervenant également auprès de l'IEPS, d'un chef de service, d'une éducatrice scolaire et de dix éducateurs et moniteurs-éducateurs. L'équipe paramédicale et médicale est composée d'une orthophoniste, d'une psychomotricienne, d'une psychologue et d'une pédopsychiatre<sup>111</sup>.

### **2.3.3 L'offre de services**

- **L'accueil des personnes accompagnées**

Un premier rendez-vous (avant l'obtention d'une notification de la MDPH ou après l'avoir obtenue) a lieu entre le chef de service, l'enfant ou l'adolescent, le ou les parents, de manière à prendre connaissance de ses besoins, des difficultés scolaires et sociales. Il leur présente les accompagnements proposés et leur organisation.

L'admission : une fois la notification reçue, la candidature est inscrite sur la liste d'attente. Lorsqu'une place se libère, le chef de service reprend contact avec le ou les parent(s) de manière à prévoir le démarrage des accompagnements. Si la famille est d'accord, un rendez-vous est pris avec un(e) éducateur(trice) de manière à recueillir les attentes et effectuer une première évaluation des besoins. Ce professionnel se met également en lien avec l'établissement où est scolarisé l'enfant ou l'adolescent et le cas échéant avec l'AVS pour obtenir des informations supplémentaires. Il prend connaissance du Projet

---

<sup>111</sup> Voir en annexe 8 le personnel du SESSAD.

Personnalisé de Scolarisation (PPS) et du guide d'évaluation des besoins de compensation en matière de scolarisation (GEVA-Sco), comprenant les observations des enseignants sur l'élève en situation de handicap (activités d'apprentissage, autonomie, niveau scolaire, vie sociale...). Une proposition d'accompagnements et d'emploi du temps est alors effectué.

- **Les axes de l'accompagnement**

Le ratio d'encadrement s'élève à un encadrant pour 3.6 personnes accompagnées, soit 0.28 ETP par personne accompagnée<sup>112</sup>. Le SESSAD est ouvert 203 jours par an.

- L'axe pédagogique

L'éducatrice scolaire et les éducateurs spécialisés interviennent en soutien à la scolarité et reprennent avec l'enfant ou l'adolescent les éléments du programme scolaire non acquis.

- L'axe éducatif

Assuré par l'équipe de moniteurs-éducateurs et d'éducateurs spécialisés, il consiste à proposer aux enfants et adolescents divers ateliers (cf. le détail *infra*) de manière à développer leur capacité de concentration, leur autonomie, les savoir-être, à travailler sur les relations interpersonnelles ou encore sur l'apprentissage des codes sociaux. Ces ateliers visent le développement d'habiletés sociales, la majeure partie des enfants et jeunes accompagnés présentant des difficultés relationnelles et d'adaptation dans un collectif. L'accompagnement éducatif s'adresse également aux parents (cf. *infra*).

- L'axe thérapeutique

Des prises en charges médicales et paramédicales sont proposées par le SESSAD. Les parents peuvent, le cas échéant, choisir de faire assurer ces suivis en cabinet libéral.

- **Les accompagnements proposés**

Les interventions du SESSAD ont lieu pendant la période scolaire mais autant que possible, hors temps scolaire pour éviter de gêner la scolarité. L'équipe pluridisciplinaire effectue jusqu'à 3 interventions hebdomadaires. L'accompagnement se fait de manière individuelle ou collective, selon les besoins et le volet (éducatif ou scolaire) travaillé. Le cas échéant, l'équipe éducative assure le transport du domicile ou du lieu de scolarisation jusque dans les locaux du SESSAD.

---

<sup>112</sup> La moyenne nationale est de 0.28 ETP par personne accompagnée soit 1ETP pour 3.52 personnes (CNSA, 2018, *Analyse des compte administratifs 2016*, [visité le 16 juin 2019], disponible sur internet : <https://www.cnsa.fr/actualites-agenda/actualites/situation-des-etablissements-et-services-medico-sociaux-pour-personnes-handicapees-en-2016>).

Divers ateliers sont proposés selon les compétences à développer : création artistique, jeux de société, activités collectives, sorties, utilisation des transports en commun...

L'équipe éducative peut également intervenir à domicile, dans le lieu de vie du ou de la jeune accompagné(e), afin d'observer son comportement dans la vie quotidienne, la dynamique familiale et le cas échéant, d'identifier des problématiques en lien avec la situation de handicap. Si besoin, l'équipe met en place une guidance parentale, pour soutenir les parents, leur permettre d'accompagner au mieux leur enfant, travailler sur son autonomisation. Il s'agit autant de lui apprendre à prendre le bus que de faire accepter aux parents le fait que le ou la jeune grandit et a besoin de s'émanciper.

- **Les étapes de la construction du projet d'accompagnement**

La manière de procéder pour la construction du projet d'accompagnement est identique à celle mise en œuvre à l'IEPS. L'équipe éducative ne dispose pas non plus d'outil spécifique pour évaluer les besoins et déterminer les accompagnements à mettre en œuvre. L'outil SERAFIN-PH vient également d'être introduit dans les référentiels de travail.

L'intervention du SESSAD s'effectuant en soutien de la scolarité, les éducateurs travaillent en étroite collaboration avec les enseignants de l'Education Nationale. Le ou la référent(e) handicap de l'Education Nationale est ainsi invité(e) à la réunion dite de « synthèse, afin de présenter le volet inclusion scolaire et faire part éventuellement des difficultés rencontrées par le ou la jeune accompagné(e), ses réussites. Parallèlement, chaque éducateur(trice) référent(e) participe aux réunions organisées par l'établissement scolaire fréquenté par l'enfant ou l'adolescent(e), au moins une fois par an lors de l'élaboration du PPS.

- **La construction du projet professionnel par des stages dans le cadre du cursus scolaire : seule préparation au monde professionnel**

La préparation de la sortie en milieu professionnel s'effectue à travers les stages obligatoires du cursus scolaire que suit le ou la jeune (entre 12 et 16 semaines selon les spécialités, pendant les deux années d'études de Brevet d'Études Professionnelles – BEP - ou de CAP ; 22 semaines sur les trois années d'étude en bac professionnel). L'équipe éducative peut intervenir pour aider les jeunes à rechercher un stage en entreprise, à élaborer le Curriculum Vitae (CV), la lettre de motivation. Le stage fait l'objet d'une évaluation produite par le référent de stage en entreprise, indiquant notamment l'employabilité du ou de la jeune. Cette évaluation constitue une source importante d'informations pour l'équipe éducative du SESSAD, dans la mesure où elle permet d'identifier les éventuelles difficultés rencontrées par le ou la jeune suivi(e) en milieu de travail. Mais, d'après l'équipe éducative qui participe aux réunions d'évaluation scolaire, les employeurs acceptant les jeunes en stage dans le cadre de leur scolarité ont tendance à

une certaine complaisance dans l'évaluation du stage : ils peuvent conclure que le stage est « bon » tout en répondant « non » à la question de l'employabilité du ou de la jeune.

Malgré l'objectif de diplomation à visée professionnelle, la problématique de l'emploi après la scolarité est absente des préoccupations dans l'accompagnement du SESSAD : comme si la diplomation est à la fois l'objectif et la finalité de l'accompagnement médico-social, sans se poser la question du parcours au-delà de l'obtention d'un diplôme.

#### **2.3.4 Un bilan du parcours des jeunes après la fin de l'accompagnement difficile à établir mais des éléments qui interpellent**

- **Un écueil dans la réalisation du diagnostic sur le parcours des jeunes : un manque de recensement et de suivi après la fin de l'accompagnement**

Je rencontre une certaine difficulté à établir une liste précise de jeunes ayant poursuivi leur parcours professionnel en milieu ordinaire. D'une part, certains accompagnements ont pris fin avant l'arrêt de la scolarité : il n'est donc pas possible de savoir quel a été ensuite le parcours professionnel des jeunes accompagnés. D'autre part, les dossiers d'archive n'explicitent pas forcément le motif de la fin de l'accompagnement<sup>113</sup>. Le SESSAD ne dispose donc pas d'informations sur la suite du parcours de ces jeunes. Contrairement à ce qui est indiqué dans le projet de service, la chargée d'insertion n'intervient pas au SESSAD, alors qu'elle est censée le faire pour assurer la mise en place d'un relai avec les organismes et structures adéquats (par ex. référent handicap des CFA, Cap emploi...). La visée professionnelle du SESSAD est quasi-inexistante. Je reviendrai dans le paragraphe 2.4.2 sur l'histoire du SESSAD qui a conditionné cette situation.

- **Des interrogations sur la suite du parcours au regard des dernières évaluations**

Actuellement, les jeunes accompagnés par le SESSAD désirant travailler en milieu ordinaire à l'issue de leur scolarité ne sont que 7 sur 36 enfants/adolescents accompagnés, c'est-à-dire moins de 20% des effectifs.

Les quelques dossiers d'archives comportant suffisamment d'informations peuvent être exploités pour pointer le problème des compétences adaptatives de certains jeunes, ayant signé un contrat d'apprentissage ou s'étant dirigés vers la voie d'une scolarité à visée professionnelle<sup>114</sup>. Je note ainsi : manque de distance dans les relations, besoin de sentir la présence de l'éducateur, mutisme et grosses difficultés à communiquer, fatigabilité ; rappel à l'ordre lors d'un stage professionnel du fait du comportement du jeune. D'ailleurs,

---

<sup>113</sup> Voir Annexe 9 les motifs de l'arrêt d'accompagnement par le SESSAD.

<sup>114</sup> Voir en annexe 10 les éléments surlignés dans la synthèse de leur dossier unique.

un dossier indique que le contrat de travail signé avec une entreprise en milieu ordinaire (contrat d'avenir) a été rompu du fait du comportement du jeune.

Je dresse un constat similaire à celui effectué pour les jeunes de l'IEPS susceptibles de travailler en milieu ordinaire. Les éléments tirés du dossier unique et en particulier le dernier projet d'accompagnement personnalisé permettent de souligner que les jeunes du SESSAD présentent des troubles qui perdurent malgré les accompagnements thérapeutiques et éducatifs (angoisse, problème de relation à l'autre, besoin de temps d'adaptation, incapacité à gérer le stress, lenteur dans l'exécution des tâches, problème de concentration...), voire des addictions qui se sont développées (notamment aux jeux vidéo<sup>115</sup>). Les habiletés sociales, permettant l'établissement de relations sociales harmonieuses particulièrement dans le milieu professionnel, ne sont pas complètement acquises et risquent de créer des difficultés, avec un risque de rupture des contrats d'apprentissage ou des contrats de travail.

Au regard de ces bilans qui montrent que les jeunes adultes, en sortie de l'IEPS ou du SESSAD ont connu une rupture de parcours ou n'ont pas acquis les habiletés sociales pour une insertion socioprofessionnelle, j'ai effectué une analyse pour en identifier les raisons et envisager ensuite, en tant que directrice, les solutions à déployer pour y remédier.

## **2.4 Des accompagnements mettant en défaut le projet d'insertion socioprofessionnelle et d'inclusion**

Il ressort de mon diagnostic et de l'analyse des dossiers uniques que les jeunes sortant de l'IEPS et du SESSAD susceptibles de travailler en milieu ordinaire ont acquis des compétences techniques, mais ne disposent pas totalement des compétences pour s'adapter à un environnement professionnel, pour adapter leur comportement en fonction des situations. J'ai identifié des causes spécifiques à chacun des dispositifs, IEPS et SESSAD et des causes communes aux deux.

### **2.4.1 IEPS : déséquilibre des accompagnements et absence d'ouverture vers l'extérieur**

- **La priorité à l'acquisition des compétences professionnelles au détriment des compétences sociales**

L'exigence dictée par la préparation au monde professionnel, en milieu protégé ou ordinaire, conditionne la manière d'envisager l'accompagnement des jeunes à l'IEPS et

---

<sup>115</sup> Elle peut avoir pour conséquence une rupture avec la réalité, une rupture des relations sociales, un enfermement sur elle-même de la personne et par conséquent, une régression des habiletés sociales, voire des compétences professionnelles acquises.

celle de fonctionner des équipes éducatives et rééducatives. L'apprentissage professionnel est au cœur des accompagnements et les éducateurs techniques ont bien conscience de leur rôle crucial dans cet apprentissage. Le développement des compétences adaptatives (relations aux autres, codes sociaux...), de l'autonomie, passent au second plan par rapport à l'acquisition des compétences techniques qui conditionnent, pour l'essentiel l'orientation future. Ce constat est étayé par l'observation de plusieurs faits :

- La partie éducative des projets d'accompagnement ne met pas en lien les compétences adaptatives qu'il est nécessaire de développer au regard des exigences d'une activité professionnelle.

L'étude des différents projets personnalisés montre que la partie consacrée à l'acquisition des compétences adaptatives est le plus souvent la moins développée. En revanche, le lien est bien établi entre l'apprentissage technique, les compétences déjà acquises ou à acquérir et les exigences attendues en milieu professionnel, protégé ou ordinaire.

- L'organisation et le contenu des réunions d'équipe sont orientés sur la priorité à l'acquisition des compétences techniques.

La composition des réunions d'équipe est différente : la chargée d'insertion n'assiste qu'à la réunion de l'équipe éducative technique. Il n'y a pas de réunions communes entre cette équipe et celle de l'internat. Seule la présence d'un éducateur d'internat dans la réunion de l'équipe d'éducateurs techniques assure le lien entre les deux équipes.

Les sujets abordés ne sont pas du même ordre dans les réunions des deux équipes. Dans celles des équipes techniques est abordé le sujet de l'acquisition des compétences techniques, des savoir-être au travail (ponctualité, tenue de travail adaptée, écoute et respect des consignes) et de la capacité à travailler des jeunes, ce qui va ensuite déterminer leur orientation et les stages à programmer (ESAT, entreprise adaptée, milieu ordinaire, foyer de vie...). Dans les réunions de l'équipe éducative d'internat, sont abordés les comportements des jeunes accueillis, les pratiques éducatives mais sans faire un bilan sur l'acquisition des compétences sociales, leur capacité à s'insérer dans le monde du travail ou à vivre de manière autonome (sauf en cas de stage prévu en appartement).

- L'état d'esprit de l'équipe éducative

La priorité donnée à l'acquisition des compétences professionnelles a une incidence sur la dynamique de travail de l'équipe éducative d'internat. Cette équipe intervient sur des temps qui semblent être en creux par rapport aux autres accompagnements. Ils ont le sentiment que leurs interventions ne sont pas aussi importantes que les autres professionnels et qu'ils gèrent des temps de « détente », plutôt que des temps éducatifs à part entière, de travail sur la relation aux autres, sur l'apprentissage des codes sociaux, de développement des

compétences adaptatives. Je constate un certain désinvestissement de l'équipe éducative, une ambiance de travail ressemblant souvent à celle d'un centre de loisirs. Les éducateurs se contentent d'être à côté des jeunes, de les « surveiller », sans autre action que de les regarder. Pourtant, ces moments de « détente », que l'équipe éducative semble considérer sans importance, sont riches d'enseignements. Ils sont propices à une observation des jeunes dans leurs relations aux autres et à une analyse de l'apprentissage des codes sociaux, ce qui permet d'ajuster, de guider leur travail éducatif et de compléter le travail des éducateurs techniques sur les savoir-être et les compétences adaptatives.

- **Le paradoxe d'un objectif d'insertion socioprofessionnelle reposant sur un accompagnement « dans les murs »**

Le projet d'établissement affirme clairement que l'objectif de l'IEPS est bien celui d'une « insertion » socioprofessionnelle. Mais, la majeure partie du dispositif d'accompagnement s'effectue dans les murs, à l'exception des stages et de l'accueil de certains jeunes en appartement. Les ateliers de travail se déroulent dans les locaux même du Pôle Éducation et Accueil Spécialisés, l'internat y est également localisé. Il n'y a pas de sorties extérieures prévues pour travailler les habiletés sociales. De même, aucun atelier de travail ne se déroule en extérieur ou au sein d'une entreprise, à l'instar de ce qui a été mis en place dans certains ESAT avec des ateliers situés dans les entreprises ordinaires.

Au regard des éléments analysés, les accompagnements mis en œuvre sont d'une part, en contradiction avec l'objectif d'insertion dans la société tel qu'énoncé dans le projet d'établissement et d'autre part, ne correspondent pas aux orientations des politiques publiques visant à développer l'inclusion socioprofessionnelle (cf. Partie I).

Concernant l'accompagnement proposé par le SESSAD, j'ai également identifié des causes qui, à mon sens, peuvent expliquer les ruptures de parcours après la sortie du SESSAD.

#### **2.4.2 SESSAD : hiérarchie entre types d'accompagnements et absence de visée professionnelle**

- **Une primauté de l'accompagnement rééducatif au détriment de l'éducatif**

L'ancien chef de service<sup>116</sup> considérait que le « rééducatif » (orthophonie, suivi psychologique, pédopsychiatrique, psychomotricité) devaient primer sur les prises en charge éducatives et scolaires. Cette dynamique est encore vivace au sein du SESSAD. L'ensemble des accompagnements est certes déterminé après une évaluation des besoins des jeunes. Mais, par habitude, l'équipe éducative et scolaire continue de fonctionner sur

---

<sup>116</sup> L'actuel chef de service a pris ses fonctions à mi-temps sur le SESSAD en 2012, puis à temps complet en janvier 2018.

les modalités décidées auparavant, ce qui a des conséquences sur les accompagnements effectués : sont d'abord prévues les prises en charge thérapeutiques puis sont insérées dans les créneaux horaires vacants les interventions éducatives et scolaires. Or, les créneaux laissés peuvent ne pas correspondre aux disponibilités des jeunes accompagnés et de leur famille, voire ne pas correspondre au moment de la journée propice à un travail éducatif ou scolaire. L'équipe éducative a par exemple noté que les jeunes souffrant de troubles psychiatriques ou en situation de handicap mental, sont fatigables plus rapidement et sont plus disponibles et attentifs le matin. Actuellement, les prises en charge dans ces deux domaines sont plutôt effectuées en fin d'après-midi. L'équipe éducative souffre de cette situation, ayant l'impression de ne pas être efficace et de devoir sacrifier leurs interventions au bénéfice des interventions thérapeutiques. Elle exprime le fait que « l'éducatif n'a pas su s'imposer ». Au-delà de la frustration exprimée par le personnel éducatif et scolaire, je m'interroge sur l'équilibre des accompagnements thérapeutiques et éducatifs et sur l'impact que cela peut avoir sur l'évolution des jeunes accompagnés. Cette organisation n'engendre-t-elle pas un déficit d'accompagnement permettant de développer l'autonomie et les habiletés sociales ?

- **Une primauté de l'accompagnement scolaire...**

L'équipe éducative se voit totalement en soutien du projet scolaire. Son intérêt est focalisé sur le suivi du programme scolaire et le développement d'aptitudes, de savoir-être qui permettront aux enfants, adolescents et jeunes accompagnés de suivre leur scolarité.

- **... au détriment d'une préparation vers le milieu professionnel**

L'histoire de la création du SESSAD a détourné l'accompagnement proposé de son objectif d'insertion professionnelle. L'intégration du SESSAD Pro prévu initialement à Mouans-Sartoux au SESSAD de Saint-Jeannet a eu pour conséquence d'oublier la vocation initiale du SESSAD Pro. Cette histoire a une incidence non négligeable dans le positionnement de l'équipe éducative et scolaire et dans les accompagnements mis en œuvre. Initialement, il était prévu que la moitié des accompagnements s'adresse à des adolescents ou de jeunes adultes en phase de préparation de leur avenir professionnel. Aujourd'hui ceux-ci constituent seulement un quart de l'effectif accompagné auquel il n'est pas proposé d'accompagnement spécifique en vue de préparer un projet professionnel.

La question de l'insertion dans le monde du travail est quasiment absente du discours de l'équipe éducative, qui n'engage pas de réflexion sur la construction du projet professionnel des jeunes accompagnés. J'identifie principalement trois raisons à cette situation :

- la majeure partie de la population accompagnée a entre 6 et 15 ans. Le faible nombre de jeunes inscrits dans une démarche d'insertion professionnelle n'a pas

incité l'équipe du SESSAD à développer un accompagnement spécifique, mais à proposer un accompagnement similaire, quel que soit l'âge des jeunes accompagnés, enfants, adolescents ou jeunes adultes ;

- l'équipe se voit en soutien d'un projet scolaire et d'une diplomation ;
- le retard scolaire du fait des handicaps, ayant pour conséquence l'atteinte de la limite d'âge prévu par l'agrément (20 ans) en fin de cursus scolaire voire même avant la fin du cursus

En toute logique, il n'y a pas d'intervention sur les lieux de stage ou les lieux d'apprentissage, notamment auprès des professionnels accueillant les jeunes. Cet accompagnement n'a pas été développé notamment parce que ces stages s'inscrivent avant tout dans un cursus scolaire : le référent pédagogique est alors un des professeurs intervenant dans ce cursus sur lequel ou laquelle l'équipe éducative se décharge de l'accompagnement. Or, ces périodes de formation pourraient être mises à profit pour travailler spécifiquement le développement des habiletés sociales, pour soutenir le ou la jeune stagiaire dans un environnement nouveau...

L'équipe éducative et pédagogique s'est mise à l'écart car elle se sent plutôt démunie pour proposer un accompagnement en lien avec le monde professionnel. Cette situation est à prendre en considération dans le projet, afin de prévoir des actions de formation adaptées.

D'autres facteurs explicatifs des ruptures de parcours sont communs à l'IEPS et au SESSAD.

### **2.4.3 Des accompagnements contraints et insuffisants**

Ces facteurs sont liés à l'écueil du passage entre le monde de l'enfance, de l'adolescence et le monde adulte (écueil que le rapport Piveteau souligne<sup>117</sup>), mais aussi à l'accompagnement que l'IEPS et le SESSAD proposent et à leur organisation.

- **Les difficultés de la fin d'un accompagnement médico-social**
  - **Le couperet de la limite d'âge imposé par l'autorisation**

Comme je l'ai évoqué dans la première partie, les personnes en situation de handicap mental se caractérisent par une certaine lenteur dans leurs apprentissages et l'acquisition de compétences. Cette lenteur a un impact sur leur maturité, qui à âge égal, est moins développée que chez une personne « ordinaire ». Par conséquent, les jeunes accompagnés par l'IEPS et par le SESSAD ont besoin de temps pour évoluer à leur rythme et acquérir les compétences nécessaires pour une inclusion socioprofessionnelle. Or, la

---

<sup>117</sup> *Op. cit.*

limite d'âge imposée par les deux autorisations (20 ans) apparaît comme un couperet, qui ne permet pas de disposer de ce temps nécessaire pour préparer la sortie d'un(e) jeune accueilli(e), sans le ou la laisser évoluer à leur rythme<sup>118</sup> et lui laisser le temps de s'adapter au monde professionnel.

La situation est révélatrice d'un paradoxe : il est demandé à des jeunes qui, du fait d'un handicap, sont plus lents voire en difficulté pour acquérir des compétences sociales ou professionnelles, d'être matures pour faire des choix d'orientation et être en capacité de travailler dès la sortie de l'adolescence, alors qu'on n'en demande pas autant à des adolescents ou de jeunes adultes sans handicap.

- **Un changement brutal entre accompagnement médico-social et monde professionnel**

Pour les personnes en situation de handicap mental, mettant du temps à s'adapter, le changement peut représenter une étape difficile. Cette situation est d'autant plus difficile à vivre en sortie d'un établissement comme l'IEPS ou le SESSAD, dont l'accompagnement global et multiple (scolaire, professionnel, éducatif et rééducatif) est « cocoonant ». La fin d'un accompagnement médico-social peut alors être vécu comme une perte de repères voire un abandon, alors que certains ont passé toute leur enfance et leur adolescence à être accompagnés au sein d'établissements ou de services à domicile<sup>119</sup>.

Cette difficulté d'adaptation est aussi accentuée par le fait de passer d'une structure d'apprentissage, (une « école ») au monde du travail avec des objectifs, des rythmes (rythme scolaire ou d'atelier d'apprentissage/rythme de travail) et des exigences (exigences d'acquisition de compétences dans le monde scolaire/exigences de performance, d'autonomie dans le monde du travail) bien différents.

Ce changement brutal, d'un dispositif encadrant au monde du travail, sans étayage, sans relai passé à un autre type d'accompagnement, fragilise ainsi le parcours de certains jeunes en situation de handicap. Les jeunes les plus autonomes et en capacité d'insertion dans le milieu ordinaire se trouvent confrontés à un paradoxe : moins le handicap est lourd, plus les possibilités d'insertion sont importantes mais plus leur parcours après leur sortie d'un

---

<sup>118</sup> Bénéficiaire d'un « amendement Creton » permettant aux jeunes adultes en situation de handicap de rester dans une structure au-delà de la limite d'âge de vingt ans, répond à deux conditions : être en attente d'une place dans un établissement médico-social et disposer d'une notification de la MDPH concernant cette future orientation. Un(e) jeune adulte ne peut donc pas bénéficier d'une prolongation de son accueil dans un établissement, s'il ou si elle n'a pas déjà « validé » sa future orientation, ce qui exclut de fait la possibilité de laisser du temps pour mûrir un projet.

<sup>119</sup> Cela dit, ce constat est amené à évoluer. En effet, comme je l'ai décrit en première partie, les politiques publiques et les concepts qui les sous-tendent amènent à un mouvement de désinstitutionnalisation, conduisant à développer un accompagnement hors les murs et une inclusion sociale. Les enfants accompagnés aujourd'hui selon ces modalités n'auront donc pas connu, en principe, un accompagnement aussi « encadré » et ne rencontreront peut-être pas cet écueil.

établissement ou d'un service pour enfants/adolescents risque d'être fragilisé lors de l'entrée dans le monde professionnel avec le risque d'une rupture de parcours.

Comme je l'ai décrit, l'IEPS comme le SESSAD proposent un accompagnement global mais qui me paraît incomplet et insuffisant, pour préparer les jeunes en situation de handicap mental à évoluer dans le mode du travail.

- **Une insuffisance de travail éducatif visant au développement des compétences adaptatives**

L'accompagnement à l'IEPS est orienté sur l'acquisition de compétences professionnelles, celui du SESSAD sur une continuité de la scolarité, voire sur l'obtention d'un diplôme. D'entrée, cette manière de penser l'objectif conditionne le contenu de l'accompagnement d'un(e) jeune. Ainsi, tous ne sont pas susceptibles de bénéficier d'un accompagnement sur leur autonomisation et la capacité de s'adapter à différents environnements, dans une perspective d'inclusion socioprofessionnelle.

Tous ne font pas un stage en internat, ni en appartement. À l'IEPS, sur les 8 jeunes ayant le projet de travailler en milieu ordinaire, seuls 2 ont été accueillis en appartement, les 6 autres ont été ou sont encore demi-pensionnaires<sup>120</sup>. Ceci s'explique par le fait que la prestation d'hébergement a été pensée initialement non pas comme faisant partie intégrante de l'accompagnement éducatif mais pour accueillir des jeunes dont le domicile familial était éloigné de l'IEPS ou pour ceux qui avaient besoin d'être éloigné de leur famille<sup>121</sup>. Initialement, l'internat n'avait donc pas de visée éducative. Même si le projet a évolué pour intégrer le volet éducatif, celui-ci reste encore au second plan, comme je l'ai montré. Par ailleurs, l'autonomie dans les transports n'est travaillée que si un stage en milieu professionnel, protégé ou ordinaire, est planifié et si le ou la jeune a besoin de prendre un transport en commun pour se rendre sur son lieu de stage. Aucun travail éducatif n'est effectué concernant la gestion d'un budget. Cet aspect est partiellement travaillé avec les jeunes hébergés en appartement (réalisation d'achat pour préparer un repas). La notion de valeur de l'argent est seulement abordée en atelier scolaire.

Concernant le SESSAD, le travail sur l'autonomisation passe par un apprentissage sur les transports en commun, la réalisation d'achats. En revanche, il n'y a pas de mise en commun des appartements entre l'IEPS et le SESSAD et aucun jeune du SESSAD ne fait de stage dans ces appartements. Ce travail sur l'autonomisation est forcément incomplet, alors que

---

<sup>120</sup> Le même constat peut être dressé concernant les jeunes qui partiront vivre en foyer de vie ou en foyer d'hébergement. A l'exception de deux ou trois stages dans ces structures, certains passent directement du domicile de leurs parents à ces foyers.

<sup>121</sup> Un autre critère peut intervenir pour proposer des stages en internat ou en appartement : seront notamment choisis des jeunes « qui ne posent pas de problème », peu importe leur maturité ou leur projet de sortie.

ces jeunes sont précisément les plus autonomes et les plus en capacité de vivre et travailler en milieu ordinaire. Le paradoxe est qu'actuellement, 4 jeunes accompagnés par le SESSAD sont engagés dans une voie d'insertion dans le milieu professionnel ordinaire, sans avoir été étayés par un accompagnement dans le cadre de la vie quotidienne (vivre en appartement, faire les courses, gérer un budget). Se pose la question du travail éducatif sur les habiletés sociales, notamment les savoir-être, le respect des codes sociaux, les interactions avec les autres personnes. Des ateliers éducatifs avec l'objectif de développer les règles à respecter, les relations sociales sont proposés, mais sans travailler spécifiquement ces habiletés sociales dans l'objectif d'une insertion professionnelle.

- **Une absence de mutualisation et de transversalité...**
  - **... des accompagnements, préjudiciable à l'apprentissage des habiletés sociales**

Alors que le Pôle dispose d'un établissement et d'un service étroitement complémentaires, aucune coordination, transversalité, ni mutualisation entre les deux n'est mise en place, à l'inverse de ce qui est indiqué dans les projets d'établissement et de service. Quelques jeunes ont effectué des parcours les amenant à passer par le SESSAD, puis par l'IEPS ou l'inverse. Mais, il s'agit d'accompagnements se succédant dans le temps et non pas transversaux. D'ailleurs, il n'y a pas de réunions régulièrement programmées entre les équipes de l'IEPS et du SESSAD.

- **... du service d'insertion professionnelle, préjudiciable à la préparation d'un projet professionnel**

Alors que le projet d'établissement de l'IEPS et le projet de service du SESSAD indiquent que la chargée d'insertion intervient de manière transversale, dans la réalité, quasiment tout son temps de travail est consacré à l'IEPS (cf. *supra*). Elle n'a qu'un rôle accessoire au sein du SESSAD (centralisation des dossiers des jeunes accompagnés et gestion de la liste d'attente) et aide épisodiquement l'équipe éducative et scolaire dans les dossiers de demande de stage professionnel ou des dossiers adressés à la MDPH. Le savoir-faire dans la programmation de stages en ESAT ou en milieu ordinaire, le réseau d'entreprises susceptibles d'accueillir des jeunes en stage ne bénéficient donc pas au SESSAD. Cette situation témoigne d'un fonctionnement de l'IEPS et du SESSAD fermé, en silo, sans transversalité, sans établir de passerelle entre les deux. D'ailleurs, dans l'organigramme, le service d'insertion professionnelle et de suivi n'apparaît que dans les effectifs de l'IEPS.

- **L'insuffisance voire l'absence d'accompagnement sur le lieu de stage ou de travail**

L'accompagnement dans le milieu professionnel des jeunes accueillis à l'IEPS ou au SESSAD et de leur employeur est très peu développé. L'éducateur technique référent d'un ou d'une jeune de l'IEPS se rend sur les lieux de stage pour se faire connaître et faire la connaissance de l'employeur (au moins une visite du lieu de stage pendant la déroulé de celui-ci). Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, il s'y rend régulièrement pour un suivi du jeune. Cependant, ces visites ne sont pas suffisantes et n'ont pas pour objectif de sensibiliser les employeurs. Concernant les jeunes accompagnés par le SESSAD, j'ai déjà évoqué cet absence d'accompagnement.

Accompagner les personnes en situation de handicap est un métier et ne s'improvise pas. Or, les employeurs salariant des personnes en situation de handicap ou les prenant en apprentissage ou en contrat de professionnalisation n'ont reçu aucune formation pour les accompagner, ni ne disposent d'information permettant de connaître les profils des personnes qu'ils emploient et de comprendre leur comportement et leurs difficultés éventuelles. Face à certains comportements, les employeurs se trouvent démunis du fait d'une méconnaissance des troubles ou des handicaps et du comportement à adopter. De multiples possibilités d'accompagnement sont proposés notamment par l'AGEFIPH mais sont peu mobilisés faute de connaissance des dispositifs d'aide et de conseil<sup>122</sup>.

- **Un suivi peu actif après la sortie et une quasi-absence de passage de relai**

Préparer une fin d'accompagnement et un passage de relai à d'autres acteurs médico-sociaux à la sortie d'une structure médico-sociale est capital pour éviter les ruptures de parcours. Or, comme je l'ai indiqué, seulement 5% du temps de travail de la chargée d'insertion sont consacrés au service de suite. En toute logique, cette mission est lacunaire.

La chargée d'insertion intervient après la sortie de l'IEPS, en cas de rupture de parcours, en établissant un lien avec Cap emploi, les missions locales ou encore Pôle emploi. En revanche, le SESSAD n'a quasiment pas développé les partenariats pour passer le relai après la fin de l'accompagnement des jeunes adultes, afin de continuer à les soutenir, si besoin, dans leur projet professionnel et leur autonomisation.

Par ailleurs, le passage de relai n'est pas complètement instauré notamment auprès d'autres structures médico-sociales, pour des jeunes adultes sortant pour travailler en milieu ordinaire, afin d'assurer une continuité de l'accompagnement, si nécessaire. La

---

<sup>122</sup> Voir le site internet de l'AGEFIPH listant les différentes aides qu'il est possible de mettre en œuvre : <https://www.agefiph.fr/employeur>, [visité le 16 juin 2019].

chargée d'insertion n'a pas développé un réseau de partenaires avec des structures médico-sociales, tels des Services d'Accompagnement Médico-Social pour Adulte Handicapé (SAMSAH), des Services d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) ou encore des Centres Médico-Psychologiques (CMP) adulte, pour ceux ayant besoin d'un soutien psychiatrique. Ces services intervenant en milieu ordinaire peuvent parfaitement correspondre à un besoin d'accompagnement pluridisciplinaire des jeunes sortis de l'IEPS ou du SESSAD.

### **Conclusion de la 2<sup>ème</sup> partie**

Au regard de l'orientation d'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap mental portée par les politiques publiques, l'AFPJR dispose d'une offre de services susceptibles de répondre aux besoins des jeunes adultes ayant la capacité de travailler en milieu ordinaire. Cependant, l'analyse du parcours de ces jeunes après une fin d'accompagnement révèle des échecs mettant en évidence notamment une incomplétude du travail éducatif favorisant un développement des habiletés sociales, des compétences adaptatives, qui sont indispensables pour évoluer dans le monde professionnel ordinaire.

Les établissements médico-sociaux ne sont certes pas tenus à une obligation de résultat, mais plutôt à une obligation de moyens : mettre en œuvre les moyens nécessaires pour essayer d'atteindre l'objectif fixé. Aujourd'hui, de ma position de directrice, je peux influencer sur certains des facteurs d'échec, de manière à améliorer l'accompagnement des jeunes en situation de handicap et à favoriser leur insertion socioprofessionnelle mais aussi à mettre en œuvre des mesures en vue de leur inclusion.

Si l'objectif d'inclusion sous-tend des dispositifs déployés par l'ensemble des acteurs de la société, il est de ma mission de directrice d'envisager un dispositif la favorisant.

### **3 La création d'un dispositif spécifique d'accompagnement en faveur des jeunes adultes en situation de handicap mental pour favoriser l'inclusion socioprofessionnelle**

Le diagnostic de l'IEPS et du SESSAD souligne les lacunes de l'accompagnement mis en place au regard de l'objectif d'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes en situation de handicap mental. Parallèlement, j'ai mis en évidence un décalage entre cet objectif et les évolutions des politiques publiques orientées vers une démarche d'inclusion de ces personnes. Or, la question de l'inclusion est à mi-chemin entre les acteurs du secteur médico-social et ceux de l'insertion en milieu ordinaire de travail. L'objectif d'inclusion socioprofessionnelle sous-tend aussi une implication des acteurs de la société civile, de proposer des adaptations pour accueillir les personnes en situation de handicap avec toutes leurs spécificités.

Mon projet est ainsi de créer une passerelle entre deux « mondes »<sup>123</sup> : le monde médico-social et celui du travail en milieu ordinaire, en vue d'offrir un accès des jeunes adultes en situation de handicap mental à une société inclusive. Le projet que je propose doit permettre un rapprochement entre chaque « monde » et que chacun fasse un pas envers l'autre. Cette passerelle est un dispositif d'accompagnement vers et dans l'emploi en milieu ordinaire, afin d'éviter les ruptures de parcours de ces jeunes.

#### **3.1 Un projet qui fait sens**

Le diagnostic que j'ai établi met principalement en lumière deux éléments conduisant à des ruptures de parcours en milieu de travail ordinaire de ces jeunes : un manque d'habiletés sociales, de compétences adaptatives pour évoluer dans un environnement professionnel et au regard de ces carences, une absence d'accompagnement éducatif du salarié (ou de l'apprenti) sur les lieux de travail et une absence de guidance de l'employeur.

Par conséquent, le projet que je propose aura pour finalité de mettre en place un dispositif d'accompagnement vers l'emploi, en renforçant la préparation des jeunes accueillis à l'IEPS ou au SESSAD au monde du travail, mais aussi un dispositif d'accompagnement dans l'emploi, sur leur lieu de travail. Le projet s'inscrit en soutien du développement du centre de formation, afin de proposer aux jeunes en contrat de professionnalisation de continuer à bénéficier d'un accompagnement médico-social et d'apporter une guidance à l'employeur.

---

<sup>123</sup> SIGOURE D., CORBIN A., 2016, « Vers un habitat dans une société inclusive : constats, questions et propositions », *Les Cahiers de l'Actif*, mars-juin, n°478/481, p. 247

Le projet que je propose fait sens au regard des orientations des politiques publiques en faveur des personnes en situation de handicap, des besoins de ces personnes et des lacunes de l'accompagnement mises en évidence dans le diagnostic.

### **3.1.1 Sur le plan conceptuel**

L'inclusion des personnes en situation de handicap implique de développer leurs compétences, leur pouvoir d'agir, leur empowerment. En agissant sur le développement de leurs compétences adaptatives et sur leur capacité à travailler, le dispositif que je propose vise à les autonomiser davantage, à les responsabiliser et à les rendre en définitive actrices de leur propre vie.

Parallèlement, le dispositif d'accompagnement dans l'emploi, hors les murs, s'inscrit dans un mouvement de désinstitutionnalisation, en accompagnant les jeunes adultes dans la société, sur leurs lieux de vie, en l'occurrence leur lieu de travail.

Le projet s'inscrit également dans un mouvement de mainstreaming, permettant aux personnes en situation de handicap d'évoluer dans des dispositifs de droit commun.

### **3.1.2 Au regard des politiques publiques**

Depuis les années 70 et plus particulièrement depuis les lois n° 2002-2 et 2005-102, les politiques publiques ont pour objectif de permettre aux personnes en situation de handicap d'être des citoyens à part entière et d'avoir une place dans la société. Ces objectifs impliquent d'évoluer au sein même de la société, en milieu ordinaire et non plus « enfermé » dans un établissement.

La finalité de mon projet est de favoriser une pleine inclusion socioprofessionnelle, en renforçant l'accompagnement des jeunes adultes en situation de handicap mental en vue de travailler en milieu ordinaire et en développant un accompagnement dans leur environnement de travail. Cet étayage visera à les soutenir, de manière à développer leurs compétences adaptatives et à leur permettre de disposer de temps pour s'adapter au monde du travail. Il permettra également de mettre en place une véritable action d'inclusion, dans la mesure où cet accompagnement dans l'emploi conduira à adapter l'environnement de la personne en situation de handicap, en mettant en place une guidance de l'employeur, de manière à l'amener à comprendre les difficultés rencontrées par le salarié en situation de handicap.

En proposant de mettre en place un dispositif inspiré de celui de l'emploi accompagné, le projet est également en adéquation avec la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel et son décret d'application du 27 décembre 2016.

Agir en matière d'inclusion professionnelle permettra aussi d'être en conformité avec les attendus des politiques publiques visant à une participation des personnes en situation de handicap à la vie de la société. En effet, le projet que je propose favorise la possibilité pour ces personnes de travailler : elles pourront pleinement remplir une fonction sociale et économique, une fonction légitime comme les personnes ordinaires. Le projet permet aux jeunes adultes en situation de handicap de se projeter dans un avenir répondant à leurs attentes de « normalité ».

Par ailleurs, le projet proposé correspond à un autre volet des politiques publiques relatives aux personnes en situation de handicap. En mettant en œuvre un dispositif visant le développement des habiletés sociales, des compétences adaptatives et en proposant un étayage en milieu professionnel, le projet favorise la continuité des parcours de vie et vise à en éviter les ruptures, dans la lignée des orientations de la CNSA de 2012 et du rapport Piveteau de 2014<sup>124</sup>. Le projet s'inscrit également dans les objectifs du SRS PACA pour éviter les ruptures concernant la tranche 16/25 ans, en favorisant et en accompagnant l'insertion professionnelle.

### **3.1.3 En réponse aux besoins des jeunes adultes en situation de handicap mental**

J'ai montré à travers le diagnostic que le projet de travailler en milieu ordinaire de certains jeunes adultes en sortie de l'IEPS et du SESSAD se heurte à leur difficulté à s'adapter notamment dans un environnement de travail. J'ai identifié un besoin d'accompagnement non satisfait ou insuffisamment satisfait jusqu'à présent, impliquant un travail éducatif pour développer les habiletés sociales et les compétences adaptatives.

Le projet permet de combler cette carence. Il vise d'une part à mutualiser les accompagnements de l'IEPS et du SESSAD en vue de favoriser le travail éducatif sur le développement de ces habiletés sociales. Il vise d'autre part à développer un travail éducatif sur le lieu de travail en vue de développer les compétences adaptatives des jeunes adultes en situation de handicap.

### **3.1.4 En termes de maillage territorial**

L'exigence de Réponse Accompagnée Pour Tous (RAPT) a conduit à la mise en place de quelques dispositifs expérimentaux répondant à la problématique des ruptures de parcours. Cependant, à ce jour, ces dispositifs sont peu nombreux dans le département. J'en ai dénombré deux s'adressant aux adolescents et aux jeunes adultes en situation de handicap mental.

L'ADAPEI des Alpes-Maritimes et la Fondation Lenval, dans le cadre d'une réponse à un appel à projet en 2016, ont mis en place le Pôle de Compétences et de Prestations

---

<sup>124</sup> *Op. cit.*

Externalisées (PCPE), qui s'adresse aux adultes et enfants bénéficiaires d'une notification ou d'un Projet d'Accompagnement Global en situation critique ou qui pourrait le devenir. Le PCPE a pour objectif d'informer sur les dispositifs existants et d'intervenir en cas de rupture de parcours, afin de proposer, après une évaluation complète de la situation (pathologie, parcours, contexte social), un plan d'actions et un accompagnement sur une période transitoire, reposant sur un établissement médico-social et/ou un service sanitaire et/ou un maillage libéral. Le PCPE gère une file active d'une quinzaine de personnes.

Project 06, porté par l'Association Pour la Réadaptation et l'Épanouissement des Handicapés (APREH), est un autre dispositif expérimental intervenant depuis 2017 auprès des 16-25 ans en situation de handicap et en rupture de parcours. L'accompagnement s'inscrit dans le cadre d'une libre adhésion des jeunes et propose huit mois d'accompagnement (deux mois d'évaluation complète et six mois d'intervention), en vue de travailler sur les habiletés sociales, d'étudier des orientations possibles, notamment l'insertion professionnelle. Le dispositif accompagne actuellement quarante personnes en file active, sur le territoire est du département des Alpes-Maritimes (de Nice à Menton). Un fort partenariat a été développé avec tous les acteurs de l'emploi (Pôle Emploi, Handijob, Missions Locales...).

Le projet que je propose viendrait ainsi renforcer l'offre d'intervention en vue d'éviter les ruptures de parcours. Il s'inscrit doublement dans les besoins du territoire, en mettant en place un dispositif permettant d'augmenter le nombre de places à destination des jeunes adultes en situation de handicap mental et de proposer un accompagnement pour éviter les ruptures de parcours.

Le projet apporte une réponse différente mais complémentaire aux deux dispositifs décrits, dans la mesure où ceux-ci permettent d'identifier des situations de rupture et orientent les jeunes concernés vers des réponses adaptées à leur situation. Mon projet constitue une réponse vers laquelle ces jeunes pourront être orientés. J'envisage ainsi de travailler en collaboration avec ces deux dispositifs, qui seraient en quelque sorte les « prescripteurs » identifiant et orientant les jeunes en rupture de parcours, pour lesquels un projet professionnel pourrait être travaillé.

De plus, le projet proposé permet de renforcer le maillage territorial et les partenariats, dans un réseau d'acteurs intervenant sur la problématique de l'inclusion socioprofessionnelle. Il s'agira en effet dans cette conception du parcours d'être en lien avec les établissements médico-sociaux en amont (recrutement) et en aval avec les partenaires de l'emploi des personnes en situation de handicap (Pôle emploi, Handijob, Missions Locales...).

### 3.1.5 Sur le plan financier

Le CPOM en cours devrait octroyer un financement pour 2019-2023 avec une augmentation de seulement 1%. Il s'agit d'une forte contrainte à prendre en considération. Par conséquent, la création de ce nouveau dispositif doit être menée sans contrainte financière supplémentaire, en optimisant les dispositifs déjà mis en œuvre et les ressources humaines existantes.

Le projet que j'ai élaboré tient compte de cette contrainte financière. Il s'agit de restructurer l'offre de services de l'IEPS et du SESSAD et de proposer un accompagnement dans l'emploi, sans changement de la masse salariale, ni de modification de niveaux de qualification. Il s'agit ainsi d'optimiser l'organisation de l'IEPS et du SESSAD, leur offre de services et les ressources humaines.

La passerelle vers et dans l'emploi que je propose de mettre en œuvre repose sur deux volets.

### 3.2 Un projet bicéphale structuré autour des dispositifs existants

L'organisation actuelle de l'IEPS et du SESSAD est totalement cloisonnée, alors qu'ils interviennent sur une population d'adolescents et de jeunes adultes présentant les mêmes caractéristiques (schéma 1).

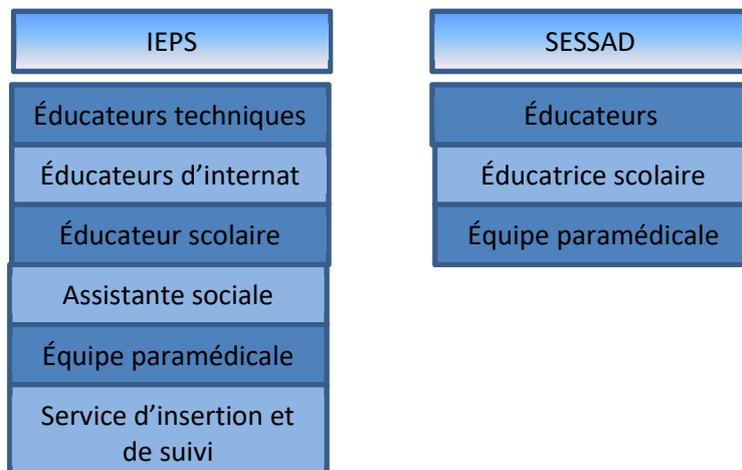


Schéma 1 : L'organisation actuelle

J'ai mis en évidence dans le diagnostic des insuffisances dans les accompagnements mis en place au sein de l'IEPS et du SESSAD, alors que chaque dispositif propose des ateliers éducatifs complémentaires portant sur les habiletés sociales, les compétences adaptatives et l'autonomie des jeunes accueillis.

J'ai également souligné la limite d'âge imposée par les autorisations qui implique de préparer un projet de sortie, alors que les jeunes en situation de handicap peuvent avoir besoin de davantage de temps pour évoluer et mûrir leur projet. J'ai mis en évidence l'absence d'accompagnement pour les jeunes sortis de l'IEPS et du SESSAD et travaillant

en milieu ordinaire, ce qui contribue à des ruptures de parcours faute d'être soutenus et étayés.

Par conséquent, je propose un projet reposant sur deux volets : un accompagnement vers l'emploi (volet 1) et dans l'emploi (volet 2).

### **3.2.1 Volet 1 – Renforcer l'accompagnement vers l'emploi**

Le premier volet consiste à renforcer l'accompagnement vers l'emploi, c'est-à-dire à améliorer les accompagnements actuellement mis en œuvre au sein de l'IEPS et du SESSAD, en opérant une restructuration entre les deux pour mutualiser les moyens. Il s'agit de développer les compétences adaptatives et techniques des jeunes accueillis.

Les éducateurs techniques de l'IEPS ont l'expérience de l'apprentissage professionnel des jeunes ; les éducateurs dits d'internat ont mis en place des accompagnements, particulièrement pour les jeunes, hébergés en appartement, afin de développer leur autonomie sur la tenue d'un logement, les tâches ménagères, l'hygiène et dans une moindre mesure sur les achats alimentaires et la préparation des repas ; les éducateurs du SESSAD ont développé des ateliers éducatifs relatifs à l'apprentissage des codes sociaux, les règles de vie et l'autonomie dans les transports.

En fin de compte, l'ensemble des accompagnements proposés entre l'IEPS et le SESSAD permet de développer les compétences techniques, l'autonomie des jeunes accompagnés, leurs habiletés sociales et leurs compétences adaptatives.

En mutualisant les moyens et les accompagnements :

- les jeunes de l'IEPS vont pouvoir bénéficier des ateliers sur l'apprentissage des codes sociaux, les règles de vie et l'autonomie dans les transports. Il s'agit aussi de proposer un séjour en hébergement à tous les jeunes de l'IEPS ;
- les jeunes du SESSAD pourront bénéficier des accompagnements en atelier de travail de l'IEPS, afin de développer leurs compétences techniques et bénéficier d'un accompagnement éducatif relatif aux règles de vie en milieu de travail. Ils pourront également effectuer des stages en appartement, afin de travailler leur autonomie dans la vie quotidienne.

Le service d'insertion professionnelle et de suivi sera un service commun à l'IEPS et au SESSAD et permettra aux jeunes du SESSAD de disposer d'un(e) professionnel(le) ayant une bonne connaissance de l'organisation des stages et du monde du travail, de manière à les aider à préparer leur insertion professionnelle

Le schéma suivant présente les évolutions envisagées (schéma 2)

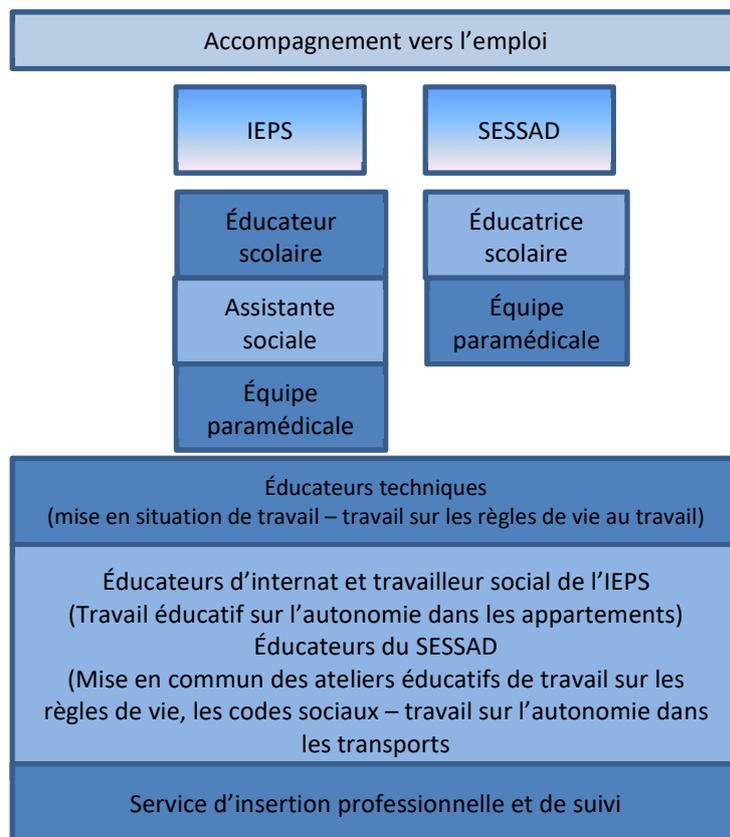


Schéma 2 : Le projet de restructuration

Ce projet de restructuration s'effectue sans modification de l'organigramme et des missions des professionnels. Il s'agit d'une mise en commun de leurs interventions dans des ateliers éducatifs ou d'apprentissage mêlant jeunes de l'IEPS et du SESSAD. Le planning des ateliers éducatifs et techniques connaîtra des variations à la marge, pour y intégrer les ateliers communs.

Le reste de l'organisation (équipes paramédicales respectives ; éducatrice scolaire et professeur des écoles ; assistante sociale dédiée à l'accueil des jeunes à l'IEPS et au suivi de leur parcours pendant leur période de formation) ne change pas.

### 3.2.2 Volet 2 – Créer un accompagnement dans l'emploi en faisant évoluer le SESSAD

Le deuxième volet vise à mettre en place un dispositif d'accompagnement en vue de favoriser l'inclusion socioprofessionnelle des jeunes en situation de handicap mental, en proposant un accompagnement dans l'emploi. Au moment de la parution du deuxième appel à projet de l'ARS PACA (juin 2019) concernant l'emploi accompagné, le Pôle Education et Accueil Spécialisés et plus globalement l'AFPJR n'étaient pas prêts à candidater. Pour autant, j'ai décidé de m'inspirer de cet appel à projet pour mettre en place

un dispositif passerelle entre le secteur médico-social et le monde du travail en milieu ordinaire<sup>125</sup> et de prévoir ainsi :

- un accompagnement de l'employeur en prévention, en remédiation au regard des difficultés rencontrées par le travailleur en situation de handicap, en conseil pour évaluer ou adapter le poste et l'environnement de travail ;
- la désignation d'un référent emploi accompagné afin de proposer des moyens pour accompagner les personnes en situation de handicap ;
- une évaluation de la situation de ces personnes intégrant le projet professionnel, ses capacités, ses besoins et le cas échéant, les besoins de l'employeur ;
- la définition du projet professionnel et l'aide à son montage, l'assistance dans la recherche d'emploi ;
- l'accompagnement dans l'emploi impliquant notamment une intermédiation entre le travailleur et son employeur.

- **Une continuité de services dans et hors les murs**

Le projet s'inscrit dans le contexte du déploiement du centre de formation, le cadre de préparation professionnelle, avec notamment le recrutement<sup>126</sup> en sortie de SESSAD ou de l'IEPS des jeunes en capacité de travailler en milieu ordinaire. Il repose aussi sur une évolution du SESSAD. Il s'agit de proposer une continuité d'accompagnement médico-social jusqu'à l'âge de vingt-cinq ans, dans le cadre d'un cursus suivi au centre de formation et en milieu de travail ordinaire.

Le projet permet ainsi de créer des accompagnements, dans et hors les murs, qui s'inscrivent dans une logique de parcours et de soutien à l'inclusion socioprofessionnelle. Il vise à développer l'autonomie et à sécuriser ce parcours, afin d'en éviter les ruptures.

- **Une guidance de l'employeur et du personnel**

Le projet vise aussi à mettre en place au sein des entreprises dans lesquelles les jeunes ont été recrutés en contrat de professionnalisation, une guidance des employeurs et de leur personnel. Il s'agit de permettre à ceux-ci d'être accompagnés et soutenus par des éducateurs, afin de développer des connaissances en matière de handicap, de comprendre le comportement des jeunes accueillis et d'être en capacité de mieux les encadrer. Cette guidance repose sur des actions de sensibilisation des personnes, des entretiens avec les professionnels des entreprises encadrant l'apprentissage des jeunes en situation de

---

<sup>125</sup> Cf. l'annexe 1.

<sup>126</sup> Comme je l'ai détaillé dans l'annexe 2, le recrutement sera ouvert à des jeunes provenant d'autres établissements voire à des jeunes qui ne sont pas en situation de handicap.

handicap, de manière à ce qu'ils puissent exprimer leurs difficultés aux éducateurs et que ceux-ci puissent apporter des réponses aux questionnements et leur donner des conseils dans leur manière d'encadrer les jeunes, de leur expliquer les consignes de travail. Il s'agit aussi de prévoir des séquences d'observation par les éducateurs des jeunes au travail et des personnels, avec des débriefings en vue d'échanger sur les difficultés rencontrées et trouver des axes d'amélioration.

- **Une mutualisation des accompagnements**

À l'instar du premier volet du projet, je propose de mutualiser les moyens et les accompagnements.

L'ensemble des éducateurs effectuera, dès la candidature pour une inscription au centre de formation, une évaluation du ou de la jeune, l'aidera à définir son projet professionnel, identifiera les besoins et les accompagnements nécessaires au regard de ce projet.

Dans le cadre de leurs missions d'apprentissage, les éducateurs techniques de l'IEPS ont développé un travail éducatif en vue de développer les savoir-être en milieu de travail et les compétences adaptatives. Ils interviennent également sur les lieux de stage des jeunes de l'IEPS. Ces missions seront étendues aux jeunes en contrat de professionnalisation accueillis dans le cursus du centre de formation.

En milieu de travail, les éducateurs techniques de l'IEPS travailleront en binôme avec les éducateurs et travailleurs sociaux du SESSAD. Le travail éducatif aura pour objectifs de permettre aux jeunes d'acquérir davantage d'autonomie dans leur vie quotidienne (travail sur le repérage spatio-temporel, les déplacements, l'hygiène, la santé...); de développer les habiletés sociales (travail sur la socialisation, la communication, les relations interpersonnelles, le respect des codes sociaux ...), les compétences adaptatives (savoir gérer le stress, s'adapter à un environnement...) et les savoir-être; d'accroître leurs potentialités et leurs compétences (concentration, mémorisation, créativité, curiosité, raisonnement...); de les rendre acteurs de leur projet (savoir exprimer ses besoins, faire des choix, développer et acquérir une confiance en soi...).

Éducateurs techniques et du SESSAD interviendront également en binôme dans la mission de guidance des employeurs. Un référent sera désigné pour chaque jeune accompagné(e).

Le service d'insertion professionnelle et de suivi sera en soutien du projet professionnel, pour préparer le projet professionnel post-formation des jeunes accompagnés et leur vie active.

Le schéma 3 présente le projet de création du dispositif d'accompagnement dans l'emploi reposant sur une évolution du SESSAD en soutien du centre de formation.

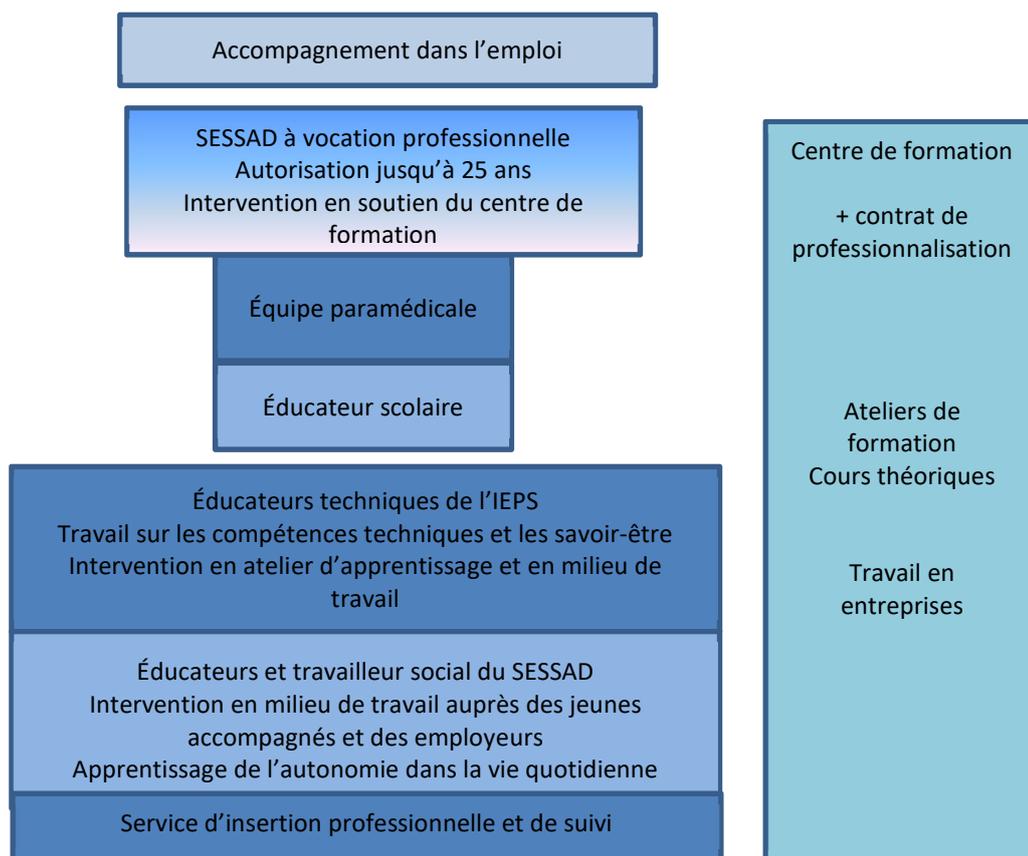


Schéma 3 : Le projet d'évolution du SESSAD en soutien du développement du centre de formation

La mise en œuvre du deuxième volet du projet repose sur une optimisation des ressources humaines déjà en poste, en les mutualisant : les éducateurs techniques de l'IEPS interviendront ainsi dans le dispositif d'emploi accompagné. Néanmoins, le déploiement d'un accompagnement sur le lieu de travail, d'une guidance des employeurs implique de prévoir une formation spécifique des éducateurs techniques. De même, j'ai souligné dans le diagnostic l'absence d'accompagnement des jeunes du SESSAD vers le milieu professionnel de la part des éducateurs, faute d'avoir développé des compétences adaptées à cette mission. Il sera également nécessaire de prévoir des formations spécifiques pour remplir leur mission éducative à visée professionnelle (cf. *infra*).

Tout comme le premier volet, l'évolution du SESSAD s'effectue sans modification de l'organigramme et des missions des professionnels. Il opère une mise en commun de certaines interventions des éducateurs techniques de l'IEPS. L'affectation des locaux ne change pas. La sous-occupation d'un des bâtiments du SESSAD permettra le cas échéant de disposer de locaux disponibles pour organiser des ateliers éducatifs. Le reste des ressources du SESSAD (équipe paramédicale ; éducatrice scolaire) ne change pas.

En résumé, voici les principales modifications du SESSAD intégrant un SESSAD « Pro » prévu pour accompagner les 16-25 ans.

La limite d'âge passera de 20 à 25 ans, ce qui implique de demander une nouvelle autorisation auprès de l'ARS.

Le profil de la population concernée sera identique à celui actuellement accueilli au sein de l'IEPS et du SESSAD, en sortie de SIPFP, d'IME, d'Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique (ITEP) ou de SESSAD, afin d'assurer la continuité de leur parcours.

Le périmètre d'intervention du SESSAD « Pro » est l'ensemble des Alpes-Maritimes. Cependant, le rayon d'intervention risque d'être limité du fait de la nécessité pour les jeunes adultes de se déplacer pour participer aux ateliers organisés dans les locaux du Pôle Education et Accueil Spécialisés et pour l'équipe éducative, de se déplacer dans les entreprises dans le cadre des accompagnements dans le milieu de travail.

Le planning des ateliers éducatifs et techniques connaîtra des variations à la marge, pour y intégrer les ateliers communs.

La procédure d'admission sera déterminée par les candidatures au centre de formation. Cette admission s'effectuera de manière classique après un entretien avec le ou la jeune adulte permettant de recueillir ses attentes et une évaluation de ses besoins.

Le volume d'activité du SESSAD est contraint par les limites budgétaires imposées par le CPOM. Cependant, le fait de passer en file active permet d'augmenter le nombre de personnes accompagnées. Je prévois ainsi 10 places, réparties entre les jeunes concernés par un projet d'insertion professionnelle accompagnés par le SESSAD (à partir de 16 ans) (environ 15% des effectifs) et les jeunes inscrits dans le centre de formation, avec un maximum de 5 places (à l'heure actuelle, ils sont 2 inscrits). Cela représenterait 20 personnes en file active bénéficiant d'un accompagnement mutualisé entre l'IEPS et le SESSAD et sur le lieu de travail ou de stage. Actuellement, le SESSAD propose jusqu'à trois accompagnements par semaine. Le futur SESSAD s'adressant au 16-25 ans permettra de proposer en file active un à douze accompagnements mensuels.

Le ratio d'encadrement connaîtra une légère variation, ce qui permettra de rester encore proche de la moyenne constatée dans les établissements et services médico-sociaux de même type que l'IEPS et du SESSAD (cf. *supra* partie 2) : le ratio d'encadrement de l'IEPS est légèrement supérieur (0.42 ETP par personne – moyenne nationale : 0.40 ETP), celui du SESSAD est identique à la moyenne nationale : 0.28 ETP. Au SESSAD, le ratio d'encadrement passera à 0.25 ETP par personne accompagnée.

La durée d'ouverture ne variera pas (203 jours par an).

Le projet que je propose est soutenu par l'AFPJR et a fait l'objet d'une première validation.

### **3.3 Un projet soutenu et validé**

J'ai recueilli le soutien de la Directrice Générale, puis celui du Conseil d'Administration, ce qui a conduit ensuite à présenter le projet à la MDPH puis à l'ARS et d'obtenir une validation de principe pour passer à une phase de préparation et de déploiement du projet.

#### **3.3.1 Conseil d'Administration et Direction Générale : un soutien fondamental**

J'ai présenté le diagnostic ainsi que mon projet à la Directrice Générale de l'AFPJR. Elle m'a donné son accord et m'a demandé de le présenter au Conseil d'Administration pour validation. Cette présentation a été effectuée le 5 février 2019. Lors de ma présentation, j'ai souligné la nécessité de mettre en place un dispositif répondant aux attendus des politiques publiques et permettant d'éviter les ruptures de parcours, en m'appuyant en grande partie sur les ressources déjà existantes du Pôle Éducation et Accueil Spécialisés.

Le projet a ensuite été présenté lors de l'Assemblée Générale annuelle le 5 avril 2019 et a fait l'objet d'un vote d'approbation.

L'accord du Conseil d'Administration et de l'Assemblée Générale a conféré à mon projet le statut de projet porté par l'association.

Ce soutien associatif a officialisé le projet et a été suivi par une démarche de validation de principe par la MDPH et l'ARS, avant tout engagement des phases préparatoire et du déploiement du projet.

#### **3.3.2 MDPH et ARS : une validation impulsant le projet**

Le Président de l'AFPJR, la Directrice Générale et moi-même avons sollicité un rendez-vous auprès de la directrice de la MDPH, du directeur-adjoint et de la personne en charge de l'insertion professionnelle au sein de cet organisme, afin de leur présenter le projet et recueillir leurs remarques. Un premier rendez-vous a eu lieu dans les locaux de la MDPH le 27 mai 2019.

Parallèlement, nous avons sollicité un rendez-vous avec les services de l'ARS dans le même objectif. Nous avons successivement rencontré la directrice régionale de l'offre médico-sociale, le 3 juin 2019, puis le délégué départemental de l'ARS, le 12 juin.

Suite à ces rendez-vous, nous avons convié toutes les personnes préalablement rencontrées, à un rendez-vous dans les locaux du Pôle Éducation et Accueil Spécialisés le 10 juin 2019, afin de présenter plus en détail le projet, les équipes intervenant et les locaux que nous pensons mobiliser pour ce projet. À l'issue de cette rencontre, le projet a été validé. Au regard de la modification apportée au SESSAD, cette validation prendra un caractère officiel lorsque l'ARS délivrera une nouvelle autorisation (cf. *infra*).

J'ai profité de cette réunion pour convier les personnes invitées à faire partie du comité de pilotage du projet (cf. *infra*).

À la suite de ces premières démarches, j'ai planifié des actions dans le cadre d'une phase préparatoire du projet ainsi qu'un déploiement calé sur la temporalité du CPOM en cours (2019-2023), tout en intégrant le fait que des financements supplémentaires n'ont pas été prévus par celui-ci<sup>127</sup>.

### **3.4 La phase préparatoire du projet : réflexion, communication, formation**

Cette phase préparatoire a pour objectif de préparer le changement et de travailler sur la finalisation de la mise en œuvre opérationnelle du projet, avec notamment l'obtention d'une nouvelle autorisation pour le SESSAD.

La conduite du changement repose sur des actions de communication. Le volet « ressources humaines » constitue aussi un domaine important de cette phase préparatoire, avec la mise en place d'un programme de formation du personnel de manière à disposer de compétences en correspondance avec les accompagnements projetés. De plus, le projet nécessite le développement de partenariats de manière à inscrire les dispositifs d'accompagnement proposés dans un réseau d'acteurs<sup>128</sup>.

La phase préparatoire se déroulera de N+0 (à partir de septembre 2019) à N+8 mois.

#### **3.4.1 Porter à la connaissance de l'ARS les modifications prévues et demander une nouvelle autorisation pour l'évolution du SESSAD**

L'article L 313-1 du Code de l'action sociale et des familles indique que « tout changement important dans l'activité, l'installation, l'organisation, la direction ou le fonctionnement d'un établissement ou d'un service soumis à autorisation doit être porté à la connaissance de l'autorité compétente ». Par conséquent, le projet, impliquant une modification de l'organisation de l'IEPS et du SESSAD doit être porté à la connaissance de l'ARS, avant toute mise en œuvre.

Concernant le deuxième volet du projet, en principe, les projets de transformation sont soumis à autorisation de l'ARS et lorsqu'ils font appel, partiellement ou intégralement, à des financements publics, l'autorisation n'est accordée qu'après avis d'une commission d'information et de sélection d'appel à projet (article L 313-1-1-I du même code).

---

<sup>127</sup> Voir en annexe 11 le rétro-planning et le diagramme de Gantt du projet. Les actions démarrent à N+0 mois, ce qui correspond au mois de septembre 2019.

<sup>128</sup> Voir en annexe 12 le plan d'actions et les indicateurs de suivi.

Cependant, ne sont pas soumis à cette formalité, les projets de transformation d'établissements ou de services ne comportant pas de modification de la catégorie des bénéficiaires (même article II-3°) ou encore les projets de transformation d'établissements et de services avec modification de la catégorie des bénéficiaires, à la condition de donner lieu à la conclusion d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (même article II-4°).

Le deuxième volet du projet implique donc de demander une nouvelle autorisation mais ne devrait pas être soumis à la procédure d'appel à projet, car l'AFPJR est soumise à un CPOM et la catégorie des bénéficiaires reste inchangée. Le délai de réponse de l'ARS doit intervenir dans un délai de six mois, l'absence de réponse passé ce délai équivaut à un rejet de la demande (article L 313-2 du même code).

Il faut donc anticiper cette demande de nouvelle autorisation, intégrant le cas échéant un refus, de manière à pouvoir respecter la planification de la mise en œuvre du projet telle que je l'ai prévue. La demande de modification sera présentée à l'ARS par le président de l'association. La Directrice Générale et moi allons rédiger ensemble le dossier à présenter.

### **3.4.2 Préparer le changement**

J'ai conscience qu'introduire du changement peut créer à la fois auprès des financeurs, des partenaires et surtout des salariés, une certaine crainte, qui va se manifester par une résistance au changement et un désir de maintien des dispositifs actuels. Le désir de stabilité des organisations s'appelle l'homéostasie. G. Barouch, explique que les organisations sont des systèmes en équilibre qui se régulent et préservent leur stabilité, en utilisant parfois leurs propres « pathologies », c'est-à-dire leurs propres problèmes qui finissent par faire partie du système<sup>129</sup>. Les résistances au changement sont une sorte de système immunitaire d'une organisation, pouvant générer un rejet d'un élément étranger et des comportements de défense. Introduire le changement implique de ma part de « désamorcer le système immunitaire »<sup>130</sup>. Pour ce faire, il est important que je puisse d'ores et déjà identifier les éventuels facteurs de résistance. R. Soparnot a effectué une classification en cinq facteurs. :

- l'anxiété provoquée par le changement, la peur de l'inconnu entraîne en général une résistance psychologique ;
- la modification de la relation que le salarié entretient avec son entreprise. Le salarié construit son identité notamment à travers son travail et sa place dans l'organisation. Dès lors, que le projet que je propose modifie l'accompagnement qui devra être mis en œuvre et de ce fait la place des équipes éducatives, il risque de

---

<sup>129</sup> BAROUCH G., 2011, « Le management du changement à l'épreuve de l'homéostasie des systèmes », *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, vol. 4, n° 106, p.27.

<sup>130</sup> « Regards croisés. Comment dans un contexte de saturation du changement, donner aux salariés l'envie de changement et développer la capacité de changement et l'engagement dans le changement ? », 2013, *Question(s) de management*, vol. 2 (n° 3), p. 104.

- provoquer une résistance identitaire : par exemple, des oppositions entre les équipes ; le développement d'un sentiment exacerbé d'appartenance à une « équipe » (éducateurs techniques/éducateurs d'internat/équipe paramédicale) qui risque de provoquer des blocages dans la coopération entre ces équipes, là où le projet prévoit au contraire de développer la mutualisation des accompagnements ;
- la modification des jeux de pouvoir crée une résistance politique. À travers le diagnostic que j'ai effectué, j'ai identifié plusieurs jeux de pouvoir : la primauté de la formation technique au détriment de l'éducatif à l'IEPS ; la primauté du rééducatif au détriment de l'éducatif au SESSAD ainsi qu'une primauté de l'accompagnement scolaire au détriment de l'accompagnement professionnel. Le projet va forcément bouleverser ces jeux de pouvoir et conduire les tenants du pouvoir à rejeter le changement pour ne pas modifier leur place ;
  - l'influence du groupe, fonctionnant selon des habitudes de travail et des normes sous-jacentes, génère une résistance collective. L'organisation de l'emploi du temps des accompagnements, des ateliers, du planning de travail des salariés sont autant d'éléments qui conduisent à des habitudes de travail. Le changement introduit par le projet va avoir pour conséquence de modifier ces habitudes et forcément induire un bouleversement des repères des équipes mais aussi des jeunes accompagnés ;
  - enfin, la modification de la culture d'entreprise, incluant ses valeurs, son identité collective) implique une résistance culturelle<sup>131</sup>. En décroissant les services, en mutualisant les accompagnements et en les ouvrant vers l'extérieur pour développer des actions d'inclusion socioprofessionnelle et non plus seulement de l'insertion, j'ai conscience de provoquer un bouleversement culturel, qu'il faudra accompagner.

Un autre élément important à avoir à l'esprit est de bien identifier de quel changement il s'agit pour proposer des réponses adaptées. Le changement technique implique l'acquisition de nouvelles compétences ; le changement adaptatif repose sur une évolution du rôle des salariés et de leurs missions<sup>132</sup>. En l'occurrence, le projet que je propose engendre ces deux changements avec d'une part, l'acquisition des compétences pour accompagner les jeunes adultes au sein du milieu de travail ordinaire ou dans un objectif professionnel (SESSAD) et d'autre part une adaptation des accompagnements en vue de

---

<sup>131</sup> SOPARNOT R., 2013, « Les effets des stratégies de changement organisationnel sur la résistance des individus », *Recherches en Sciences de Gestion*, vol. 4 (n° 97), p. 27 et s.

<sup>132</sup> « Regards croisés. Comment dans un contexte de saturation du changement, donner aux salariés l'envie de changement et développer la capacité de changement et l'engagement dans le changement ? », *op. cit.*, p. 104.

développer les compétences adaptatives, dans un autre milieu de travail (milieu ordinaire) et dans un autre contexte (centre de formation) pour les salariés de l'IEPS.

C'est à la lumière de ses éléments, que j'envisage la conduite du changement. Mon rôle est de manager tout en ménageant les différents acteurs<sup>133</sup> et de mettre en place des actions adéquates pour accompagner ce changement.

Pendant la phase préparatoire, la conduite du changement repose essentiellement sur deux axes la communication et la mise en place d'une démarche participative.

- **Communiquer pour donner du sens au changement et mobiliser les parties prenantes**

La communication est un axe essentiel dans l'introduction d'un nouveau projet<sup>134</sup>. Communiquer pour informer permet d'amener des éléments de compréhension, de donner du sens au processus de changement mis en place et d'avancer en toute transparence. La communication engendre une capacité à changer des parties prenantes, à construire par elle-même une vision positive du besoin de changement<sup>135</sup>.

Les actions de communication accompagneront donc le changement. Bien communiquer permettra de partager la réflexion, afin d'éviter les réticences de la part du personnel, de le mobiliser et de recueillir le soutien des partenaires extérieurs.

Je garde à l'esprit que le projet voté par l'Assemblée Générale de l'association, met en avant la capacité de l'association à faire évoluer les dispositifs d'accompagnement proposés au regard des évolutions des politiques publiques et pour tenir compte des besoins des personnes en situation de handicap. Il va aussi véhiculer les valeurs et la culture de l'association et porter le message associatif. Aussi, ces actions de communication doivent être menées conjointement avec le Président de l'association, la Directrice Générale ou avec leur validation. Elles doivent être en cohérence avec ces valeurs et cette culture et témoigner aussi de la bienveillance des personnes accompagnées et du personnel.

J'entends mettre en place des actions de communication interne et externe, en amont du déploiement du projet, pendant ce déploiement et une fois ce déploiement opéré.

---

<sup>133</sup> Voir GACOIN D., *op. cit.*, p. 74.

<sup>134</sup> GIRAUD L, AUTISSIER D., JOHNSON J.J., et al., 2013, « Attitudes et comportements des salariés envers le changement : une étude longitudinale de la mise en place d'un changement organisationnel », *I.M.C.F.*, vol. 2, n°3, p. 39 et s.

<sup>135</sup> *Idem.*

- **Communiquer en interne au sein du Pôle Accueil et Education Spécialisés, afin de mobiliser les équipes**

Les actions de communication en interne permettent de travailler en toute transparence avec le personnel et les instances représentatives du personnel, d'éviter les réticences et les incompréhensions et de favoriser l'implication et la mobilisation des équipes autour du projet. Comme le préconise, G. Barouch, je vais insister sur le fait que le changement n'a pas vocation à mettre en lumière les « mauvais résultats » des accompagnements effectués jusqu'à présent ou les carences dans l'accompagnement et à « faire la chasse aux coupables » mais à améliorer les accompagnements et le fonctionnement des équipes<sup>136</sup>. L'objectif des actions de communication est d'expliquer le sens du changement, de faire passer un message : le projet vise une amélioration mutuelle bénéfique pour les jeunes accompagnés mais aussi pour le personnel, en expliquant clairement les attendus de l'accompagnement.

La première action de communication a été mise en œuvre en interne, à la fin de l'année scolaire. J'ai profité de la dernière réunion du CSE (26 juin) pour informer les membres de cette instance du projet à venir et leur faire part de sa validation par l'AFPJR, la MPDH et l'ARS. Je leur ai indiqué mon souhait de les impliquer dans le comité de pilotage (cf. *infra*).

La deuxième action de communication s'est déroulée à la rentrée scolaire. Traditionnellement, à l'IEPS et au SESSAD est organisée une première journée de « retrouvailles » entre salariés, avant d'accueillir le deuxième jour les jeunes accompagnés. Cette journée débute par un pot d'accueil et un discours dans lequel j'indique les orientations et les échéances de l'année scolaire. Lors de cette rentrée, j'ai présenté le projet, ses objectifs, le calendrier prévisionnel de mise en œuvre et les actions préparatoires et de déploiement.

La communication passera ensuite par le biais des réunions régulières du CSE et des réunions hebdomadaires d'équipes, afin qu'ils puissent être tenus au courant de l'avancée de la mise en œuvre du projet, se l'approprient et se mobilisent. Une fois par semestre, j'organiserai une réunion qui rassemblera les équipes éducatives de l'IEPS et du SESSAD, à laquelle participera également la directrice générale, pour faire une présentation commune de cette avancée. J'utiliserai aussi différents supports d'information pour retransmettre les différentes étapes et avancées du projet : compte-rendus de réunion, messagerie et le bulletin trimestriel de l'association.

---

<sup>136</sup> *Op. cit.*, p.28.

- **Communiquer au sein de l'association**

À l'échelle de l'association, les actions de communication permettent de faire connaître le projet aux autres directeurs/directrices d'établissements ainsi qu'aux cadres des autres établissements (en particulier des ESAT, entreprises adaptées). Il me semble essentiel d'avoir ce genre de démarches, afin de susciter d'une part une réflexion associative sur la question des parcours des personnes en situation de handicap : il s'agit notamment de faire émerger de ces réflexions un schéma de parcours de formation, d'apprentissage et d'inclusion socioprofessionnelle pour les adolescents et les jeunes adultes en situation de handicap mental. Je profiterai de la réunion mensuelle de direction pour communiquer sur le projet et l'avancée de sa mise en œuvre. D'autre part, les actions de communication au sein de l'association constituent un préalable, avant de composer le comité de pilotage et les groupes de travail accompagnant la phase préparatoire au déploiement du projet (cf. *infra*).

- **Échanger avec les jeunes accompagnés et leur famille**

Les actions de communication concernent également les jeunes accompagnés ainsi que leur famille. Le projet mettant en place un dispositif qui a une incidence sur le projet d'accompagnement, il s'agit de faire participer le public accompagné, conformément aux exigences de la loi de 2002-2, de manière à ce qu'il puisse faire part de son avis, notamment comment les jeunes et leur famille envisagent le parcours de formation et professionnel.

Les actions de communication reposent principalement sur les réunions du Conseil de la Vie Sociale (CVS) qui permettront de présenter le projet et d'informer des étapes de sa mise en œuvre. Les entretiens effectués au moment de l'élaboration du bilan annuel seront aussi l'occasion de présenter le futur dispositif et de recueillir l'avis des jeunes et de leur famille.

- **La communication en externe auprès des partenaires et des institutionnels, pour renforcer le maillage territorial et les réseaux d'acteurs**

En externe, les actions de communication concernent à la fois les partenaires et les institutionnels. Dans la mesure où le projet s'inscrit dans un dispositif favorisant le parcours professionnel des jeunes adultes en situation de handicap, il s'agit d'en informer les autres associations médico-sociales intervenant en amont du projet (SESSAD « classiques » dont les jeunes sortant pourront intégrer le dispositif proposé ; autres SIPFP, IME...) ainsi qu'en aval les partenaires relai intervenant dans le champ de l'insertion professionnelle (Pôle Emploi, Mission Locale, Cap Emploi).

Cette information passe par des visites rendues à mes homologues mais aussi à la participation à des réseaux tels que l'Association de Directeurs, Cadres de direction du secteur social, médico-social et sanitaire (ADC) ou encore l'Union Régionale Interfédérale des Organismes Privés à but non lucratif du secteur Sanitaire, Social et médico-social (URIOPSS).

- **Une démarche de co-construction pour finaliser le projet et le déployer**

Faire participer les salariés et les partenaires du Pôle Éducation et Accueil Spécialisée permet de conduire le changement en évitant certaines résistances. Organiser leur participation vise à ce que ces acteurs prennent part au changement, se sentent impliqués à tous les niveaux hiérarchiques et à tous les stades de mise en œuvre du projet, ce qui permet de favoriser leur adhésion<sup>137</sup>.

Je compte organiser cette démarche de participation en mettant en place un comité de pilotage et des groupes de travail.

- **Mise en place d'un comité de pilotage**

D. Gacoin<sup>138</sup> recommande une « présence effective, curieuse et écoutante » de la direction dans la conduite du changement. Cette présence écoutante s'effectuera notamment par l'intermédiaire d'un comité de pilotage.

Type de groupes	Composition	Rôle
Équipe projet	Directrice Générale Directrice de l'IEPS et du SESSAD Chefs de service de l'IEPS et du SESSAD Directeur du Pôle Travail Protégé Chefs de service du Pôle travail Protégé Membres du CSE désignés par celui-ci	- Élaboration du cadre méthodologique du projet - Animation et coordination du collège d'experts et des groupes de travail - Analyse des apports du collège d'experts et des groupes de travail - Validation des modalités de mise en œuvre - Consolidation des éléments budgétaires
Collège d'experts	Représentants de la MDPH des Alpes-Maritimes (notamment la personne en charge de l'insertion professionnelle), Représentants des Missions Locales	- Expertises complémentaires - Regard critique - Recommandations sur le contenu et le déploiement du projet

<sup>137</sup> GIRAUD L, AUTISSIER D., JOHNSON J.J., et al., *op. cit.*, p. 39 et s.

<sup>138</sup> *Op. cit.*, p. 82.

	Représentants d'entreprises partenaires Représentants d'Handijob Directeurs d'IME, ITEP, SESSAD	- Validation des propositions élaborées par les groupes de travail
--	---	--

Le comité de pilotage interviendra dès le démarrage de la phase préparatoire. Il se réunira quatre fois par an. Il prendra connaissance de l'avancement des réflexions sur les évolutions proposées pour modifier les accompagnements, sur la mise en œuvre de ces modifications, les difficultés rencontrées dans cette mise en œuvre, afin le cas échéant, d'actualiser le plan d'action et son calendrier. Il interviendra également pour évaluer le projet à partir de N + 23 (cf. *infra*).

Les deux chefs de service de l'IEPS et du SESSAD seront chargés de faire le lien entre le comité de pilotage et les groupes de travail

- **Organisation de groupes de travail**

Dans la perspective de conduire le changement mais aussi d'améliorer l'accompagnement des jeunes en situation de handicap mental, je pense essentiel de proposer une démarche de co-construction de ce projet et pour ce faire, de créer des espaces le permettant<sup>139</sup>, en mettant en place des groupes de travail.

Cette manière d'opérer poursuit trois objectifs : partager le savoir et l'expérience des personnels intervenant dans l'accompagnement, les convaincre et leur donner un rôle dans la démarche du changement. Il est important, en tant que directrice, de faire comprendre au personnel éducatif, médical et paramédical, qu'ils disposent déjà, chacun à leur niveau, d'une grande partie des compétences nécessaires pour opérer un changement dans les accompagnements proposés. Je veillerai à ce qu'une réelle coopération entre catégories de personnel se mette en place. Pour P. Lefèvre, cette coopération ne peut avoir lieu que si les personnes se sentent mobilisées ensemble autour d'un projet ; si elles se sentent reconnues individuellement et en tant que groupe professionnel ; si elles sont dans une démarche d'apprentissage de la coopération et de la transversalité<sup>140</sup>.

Il s'agit de rechercher de manière conjointe quels accompagnements doivent être mis en place au regard de l'objectif d'inclusion socioprofessionnelle (développement des habiletés sociales, des compétences adaptatives, développement des actions éducatives en vue d'un projet professionnel). Un outil de travail servant de base à ces discussions pourrait être la nomenclature SERAFIN-PH, répertoriant une liste de besoins et de prestations

---

<sup>139</sup> GACOIN D., *op. cit.*, p.84.

<sup>140</sup> *Guide du métier de directeur en action sociale et médico-sociale*, 2016, Dunod, 4<sup>ème</sup> édition, Paris, p. 368.

d'accompagnement correspondantes, de manière à utiliser un « langage commun » entre les équipes et les groupes de travail.

Outre le contenu « technique » des accompagnements, la question de l'éthique et des bonnes pratiques dans le cadre de ces nouveaux dispositifs sera également abordée.

Je laisserai le soin aux deux chefs de service, sous ma supervision, d'organiser quatre groupes de travail, mêlant les équipes du SESSAD et de l'IEPS. Dans le diagnostic, j'ai mis en évidence la primauté de certains accompagnements par rapport à d'autres et par conséquent, la primauté de certaines équipes éducatives. Afin de renverser cette tendance et de rétablir un équilibre, je demanderai aux chefs de service de désigner des responsables de groupes de travail parmi les éducateurs/trices des équipes qui ont l'impression d'être au second plan.

Cette manière de procéder permettra d'une part de valoriser les compétences de l'ensemble du personnel, ses expériences et d'autre part, de les mutualiser. Parallèlement, d'un point de vue managérial, ces groupes de travail me conduisent à laisser des marges de manœuvre et des initiatives au personnel, comme le conseille D. Gacoin dans la conduite du changement, permettant de développer de multiples modes de réponse et de choix pour les projets de vie des personnes accompagnées<sup>141</sup>.

Les groupes de travail se réuniront une fois par mois. Les réunions feront l'objet d'un compte-rendu, afin de tracer le travail effectué et de disposer d'un document servant de support au croisement du travail de chacun des groupes. De plus, la réunion trimestrielle commune entre l'IEPS et le SESSAD servira de moment d'échanges entre les groupes.

### **3.4.3 La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au service du changement**

J'ai souligné dans le diagnostic des manques dans l'accompagnement des adolescents et des jeunes adultes en situation de handicap, tant au sein de l'IEPS qu'au SESSAD. De plus, le développement d'un nouveau dispositif, l'accompagnement dans l'emploi, implique de préparer les équipes à intervenir en milieu de travail et à proposer des actions éducatives adaptées aux besoins professionnels. Au regard du renforcement nécessaire des compétences, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) repose sur le fait de favoriser la mobilité du personnel, de prévoir un recrutement et enfin de déployer des actions de formation.

---

<sup>141</sup> *Op. cit.*, p. 82.

- **Favoriser la mobilité inter-établissements et à l'intérieur du Pôle**

La mobilité inter-établissements constitue un axe fort de la politique des ressources humaines de l'AFPJR. Les compétences des professionnels intervenant au sein du Pôle Travail Protégé et Adapté seraient tout à fait en adéquation avec celles nécessaires dans le cadre du projet : accompagnement dans l'emploi, travail éducatif sur les savoir-être au travail. La recherche de compétences en vue de l'accompagnement à l'inclusion socioprofessionnelle repose notamment sur la mobilité du personnel entre pôles de l'AFPJR. En outre, la mobilité interne au Pôle Éducation et Accueil Spécialisés est favorisée par la mise en place d'une mutualisation des accompagnements.

- **Recruter un(e) Conseiller (ère) en Économie Sociale et Familiale**

Je prévois le recrutement d'un(e) CESF, pour accompagner les jeunes accueillis dans la gestion de leur quotidien. Sa mission consistera à développer les compétences des jeunes accompagnés : gestion de l'argent (utilisation des moyens de paiements, gestion d'un budget ...) ; apprentissage dans la réalisation des démarches administratives (sécurité sociale, complémentaire santé ...) ; développement des compétences pour gérer un logement (démarches administratives, hygiène, courses, préparation des repas) et s'occuper de soi (santé, hygiène, vêture...). Le poste de CESF sera réparti à 0.50 ETP sur l'IEPS et 0.50 ETP sur le SESSAD.

Pour pouvoir recruter sans budget supplémentaire, j'envisage de transformer un poste de moniteur-éducateur en poste de CESF. Les coefficients de la convention de 1966 ne sont pas tout à fait équivalents à ancienneté égale entre ces deux catégories de travailleurs. Je veillerai alors à effectuer un recrutement n'impactant pas les dépenses du groupe 2.

Le recrutement pourra débuter à N+9 mois. Cependant, il pourra être différé, en raison de l'absence de départ à la retraite dans les prochaines années (moyenne d'âge de 39.7 ans). Je ne pourrai ainsi effectuer ce recrutement qu'en cas de départ volontaire (ex. démission) d'une personne de l'équipe éducative (grade moniteur-éducateur).

- **Mettre en place des formations**

La formation des salariés est cruciale pour que le projet produise les effets attendus, à savoir favoriser l'inclusion socioprofessionnelle des jeunes accompagnées et éviter les ruptures de leur parcours à la sortie de l'IEPS ou du SESSAD.

Je présenterai aux salariés les actions de formation nécessaires dans le cadre du changement introduit par le projet, en insistant sur l'opportunité professionnelle que ce projet présente pour eux : évolution professionnelle, enrichissement de leurs compétences et de leurs savoir-faire.

Les entretiens annuels ont été et seront encore l'occasion de discuter des évolutions professionnelles et d'identifier les besoins de formation au regard du projet (formations portant notamment sur la notion de parcours, l'identification des besoins, l'éducation relationnelle). De plus, les groupes de travail permettront d'identifier les besoins d'accompagnements et les formations nécessaires pour y parvenir.

Je prévois plusieurs types d'action de formation entre N+7 et N+14 mois. Partant de l'idée que le personnel dispose déjà d'un certain nombre de compétences dans les accompagnements, je souhaite qu'elles soient partagées et mutualisées. Aussi, je prévois l'organisation d'actions en interne, animées par le personnel lui-même et des formations réalisées par des prestataires externes.

- **Organiser des actions internes de partage de connaissances et de savoirs**

Le diagnostic que j'ai effectué souligne le déficit de compétences de l'équipe éducative du SESSAD pour accompagner les jeunes dans le cadre d'un projet professionnel. En revanche, l'équipe a mis en place des ateliers pour travailler sur les codes sociaux, l'autonomie dans les transports. L'équipe technique de l'IEPS et la chargée d'insertion professionnelle maîtrisent l'accompagnement à mettre en place dans le cadre d'un projet professionnel. L'équipe éducative d'internat travaille sur l'autonomie en appartement. Un accompagnement visant une inclusion socioprofessionnelle repose sur chacun de ces accompagnements.

Pour opérer une mutualisation des compétences, je prévois donc de mettre en place des actions de partage de connaissances et de savoir en interne animées par les équipes éducatives elles-mêmes, afin que chacun apprenne de l'autre.

Mon management consiste en effet à promouvoir une démarche d'organisation apprenante, « formatrice et créatrice de savoirs et de savoir-faire intégrables et transférables », reposant « sur la coopération entre les acteurs »<sup>142</sup>.

Ces actions n'impactent pas le budget formation, tout en améliorant les compétences des salariés.

Je laisserai le soin aux chefs de service, sous ma supervision, de définir avec les équipes éducatives le nombre de séances de partage de connaissances et de savoirs, leur contenu et les personnes concernées.

---

<sup>142</sup> LEFEVRE P., *op.cit.*, p.385.

- **L'organisation de formations « classiques »**

Ces formations ont pour objectif de préparer le personnel à la mise en place des accompagnements hors les murs, sur les lieux de travail, sur le développement des compétences adaptatives. Il s'agit également de permettre à l'équipe éducative du SESSAD de mettre en place des accompagnements en vue de préparer le projet professionnel des jeunes accompagnés. En collaboration avec la Directrice des Ressources Humaines et les chefs de service, j'identifierai les formations pertinentes.

### **3.4.4 Développer les partenariats**

Des partenariats ont déjà été mis en place entre l'IEPS et des ESAT ou des entreprises privées accueillant les jeunes en stage. Dans le cadre du service de suivi, la personne en charge de ce service est également en lien, si besoin, avec les Missions locales et Pôle Emploi. En revanche, comme je l'ai indiqué dans le diagnostic, le SESSAD n'a pas développé de partenariat, ni dans le cadre de l'insertion professionnelle, ni dans le cadre du service de suivi (celui-ci étant d'ailleurs inexistant).

Le projet que je propose implique d'une part, de renforcer les partenariats et d'autre part, d'en créer de nouveaux. Il s'agit d'une action continue dès le démarrage et tout au long de la mise en œuvre du projet. Les partenariats sont concrétisés par la signature de conventions.

- **Avec les entreprises**

Le développement du réseau d'entreprises a pour objectif d'accroître le nombre et la diversité des lieux de stage professionnels pour les jeunes de l'IEPS et du SESSAD et de faire bénéficier les jeunes inscrits dans le centre de formation et suivis par le SESSAD de proposition de contrat de professionnalisation.

- **Avec les établissements médico-sociaux**

Le projet implique également de développer les partenariats avec les établissements médico-sociaux accueillant des adolescents ou de jeunes adultes en situation de handicap mental, susceptibles de les orienter dans le cadre du déploiement du centre de formation et d'un suivi par le SESSAD. Je pense notamment aux établissements médico-sociaux du département notamment les IME, ITEP, SESSAD, mais aussi à des dispositifs intervenant pour lutter contre les ruptures de parcours comme le PCPE ou Project 06, de manière à proposer à des jeunes en rupture de parcours une possibilité d'accompagnement médico-social tout en préparant une orientation professionnelle.

- **Avec les acteurs de l'emploi**

Les partenariats avec les acteurs de l'emploi, tels que Handijob, Pôle emploi ou encore les Missions locales doivent également être renforcés. Ils constituent un maillon du parcours de jeunes à la fin de l'accompagnement de l'IEPS ou du SESSAD. Ils sont aussi susceptibles d'orienter des jeunes en rupture de parcours pour leur proposer d'intégrer le centre de formation. Les actions de communication déployées à l'égard de ces partenaires comme leur intégration pour certains au comité de pilotage seront fondamentales pour nouer des liens et mettre en place des collaborations.

La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Alpes-Maritimes constitue également un partenaire avec lequel travailler dans le cadre du développement du centre de formation et de l'emploi des personnes en situation de handicap.

### **3.5 Le déploiement du projet : stratégie opérationnelle**

La phase de déploiement du projet se déroulera à partir de n+8 mois

Le premier volet du projet repose essentiellement sur l'organisation d'ateliers et d'accompagnements communs. La mise en œuvre opérationnelle du premier volet, opérant une mutualisation des accompagnements s'effectuera à compter de N+ 10 mois.

Les réunions des groupes de travail pendant la phase préparatoire aura permis de définir les modalités de travail des équipes : les ateliers éducatifs et d'apprentissage qui seront en commun (ex. apprentissage des codes sociaux, gestion du stress, de la frustration, de l'imprévu, développement de l'autonomie dans la vie quotidienne...), les compétences qui seront travaillées, les supports de travail utilisés, l'évaluation des besoins et des évolutions des jeunes accompagnés.

Deux mois avant la mise en œuvre de ces ateliers, les chefs de service et les équipes éducatives détermineront les groupes de jeunes y participant et définiront le nombre d'ateliers à mettre en commun, leur organisation ainsi que l'emploi du temps de la semaine.

La mise en œuvre opérationnelle du deuxième volet interviendra à N+17 mois. Ce volet repose également sur une mutualisation des accompagnements ainsi que sur un accompagnement des jeunes adultes et des employeurs sur le lieu de travail.

Une fois le premier volet du projet mis en œuvre, les groupes de travail continueront de se réunir avec de préparer les modalités de travail des équipes pour le déploiement du deuxième volet. Il s'agira comme pour le premier volet, de déterminer les ateliers éducatifs qui seront mis en œuvre, les compétences qui seront travaillées, les supports de travail utilisés, l'évaluation des besoins et des évolutions des jeunes accompagnés, l'évaluation des besoins des employeurs et les modalités des guidances mises en œuvre.

Cependant, j'envisage le déploiement du projet dans le contexte de la contrainte financière du CPOM 2019-2023, c'est-à-dire sans bénéficier d'un budget supplémentaire. De plus, pour permettre de tester le dispositif et permettre une montée en charge progressive, je propose de développer le deuxième volet du projet à titre expérimental dans un premier temps. Les résultats obtenus permettront de disposer d'éléments à mettre en avant lors de la négociation du prochain CPOM (2024-2028), de manière à pouvoir déployer totalement le deuxième volet et à bénéficier du budget nécessaire.

Sans recrutement supplémentaire, c'est-à-dire dans le cas où le poste de CESF ne serait pas créé mais serait la transformation d'un poste de moniteur-éducateur, les ratios d'encadrement connaîtraient une légère variation.

Par ailleurs, la contrainte financière a également une incidence sur l'organisation de l'accompagnement. En effet, prévoir un accompagnement hors les murs, sur les lieux de travail implique pour les éducateurs de pouvoir se déplacer et donc de disposer de véhicules de service ou de pouvoir prendre en charge les frais de déplacement. Dans les deux cas, cela impacte le budget du Pôle Éducation et Accueil Spécialisés. Là encore, je prévois un scénario de déploiement sans avoir pour conséquence d'augmenter le nombre de déplacements effectués actuellement par l'équipe éducative du SESSAD.

Pour les jeunes de 16 ans et plus accompagnés par le SESSAD dans le cadre de leur scolarité, l'accompagnement dans l'emploi consistera dans un premier temps à intervenir pendant les stages prévus dans le cadre de leur cursus scolaire. L'accompagnement dans l'emploi pourra être prévu entre une fois par semaine et une fois par mois, selon le cursus suivi (en CAP, BEP, Bac Professionnel ou en centre de formation) et selon les besoins de chaque jeune. Cet accompagnement sera comptabilisé parmi les 3 accompagnements hebdomadaires prévus dans le cadre du SESSAD.

Afin d'organiser l'emploi du temps et le nombre de déplacements à prévoir, deux mois avant la mise en œuvre du deuxième volet, je demanderai aux chefs de service et aux équipes éducatives de définir ensemble l'organisation de ces ateliers, les binômes de travail, ainsi que l'emploi du temps de la semaine.

### **3.6 Des outils pour garantir la cohérence du projet**

Il est essentiel de garantir la cohérence entre le projet proposé, sa mise œuvre au sein de l'IEPS et du SESSAD et les résultats attendus. Pour ce faire, je vais m'appuyer sur trois outils : les projets d'établissement et de service pour lesquels je prévois une nouvelle rédaction, les évaluations interne et externe et des indicateurs de suivi et d'évaluation.

### **3.6.1 La réécriture des projets d'établissement et de service à prévoir**

Comme l'indique P. Lefèvre<sup>143</sup>, le projet d'établissement en est sa « pièce d'identité ». Il est son support promotionnel et de communication. Il permet de fédérer l'ensemble des salariés. Il facilite le management de l'établissement et il sert de référence pour les contrôles et les évaluations internes et externes. Il s'agit ainsi d'un document incontournable et essentiel.

Les projets d'établissement de l'IEPS et de service du SESSAD datent tous les deux de 2018. Les évolutions que je propose sont l'occasion de revoir la version de ces documents pour intégrer le nouveau projet et les modifications apportées aux dispositifs d'accompagnement actuels. La réécriture de ces projets permettra de disposer de documents en parfaite cohérence avec l'offre de services mis en œuvre. Il s'agit là d'un chantier à prévoir en N+4 ans, qu'il me faudra organiser à la suite du déploiement du projet.

Dans ces projets d'établissement et de service seront précisés les principes d'intervention des nouveaux dispositifs, à savoir un dispositif d'accompagnement du passage à l'âge adulte, reposant sur une approche globale et transversale et permettant de favoriser l'inclusion socioprofessionnelle.

Les deux documents préciseront notamment la mutualisation des accompagnements proposés de manière à permettre aux jeunes accueillis au sein de l'IEPS et du SESSAD de développer à la fois les compétences techniques, sur le plan professionnel mais aussi les habiletés sociales et les compétences adaptatives nécessaires pour évoluer en milieu de travail, protégé ou ordinaire.

Concernant plus particulièrement le SESSAD, le projet de service va considérablement être modifié dans la mesure où la mission professionnelle prévue initialement sera effective et où la nouvelle autorisation permettra d'accueillir de jeunes adultes jusqu'à l'âge de vingt-cinq ans.

Les réflexions menées dans les groupes de travail permettront de disposer d'éléments servant à la rédaction de la nouvelle version de ces projets d'établissement et de service.

### **3.6.2 Les évaluations interne et externe**

Elles se sont déroulées respectivement en 2016 et 2017. Elles interviendront à nouveau pendant la phase du déploiement du projet. Elles permettront d'intégrer d'une part la question de la qualité de l'accompagnement au regard des parcours après la sortie et

---

<sup>143</sup> *Op. cit.*, p.214.

d'autre part, de vérifier dans le démarrage du projet son adéquation au regard des politiques publiques et des droits des personnes accompagnées.

### **3.6.3 Des indicateurs pour suivre et évaluer la mise en œuvre du projet**

J'ai élaboré dans le plan d'actions des indicateurs de suivi qui me permettront de disposer de repères dans la mise en œuvre du projet<sup>144</sup>.

Je prévois également des indicateurs pour évaluer cette mise en œuvre, ainsi que les premiers résultats obtenus<sup>145</sup>. Ces indicateurs sont quantitatifs et qualitatifs. Ils seront utilisés par le comité de pilotage sur les deux dernières années du CPOM, afin d'apprécier la pertinence du projet au regard de l'objectif d'inclusion professionnelle. Ils serviront de support à la négociation du prochain CPOM.

### **Conclusion de la 3<sup>ème</sup> partie**

Favoriser l'inclusion socioprofessionnelle des jeunes adultes en situation de handicap ne signifie pas un antagonisme entre le monde médico-social et celui du milieu ordinaire<sup>146</sup>. Il s'agit au contraire d'innover pour proposer aux jeunes adultes en situation de handicap mental des accompagnements reposant sur du « hors les murs » sans renier le « dans les murs »<sup>147</sup>.

L'IEPS et le SESSAD constituent des dispositifs d'accompagnement à partir desquels je propose la mise en œuvre d'une passerelle vers et dans l'emploi, intégrant les orientations des politiques publiques et les contraintes du CPOM, tout en répondant aux besoins d'accompagnement des jeunes adultes.

Ce projet implique des changements importants, dans l'organisation du Pôle Education et Accueil Spécialisés et dans les missions du SESSAD. En termes de management, il requiert de mettre en œuvre des actions d'accompagnement au changement, afin de donner du sens à ces transformations et de mobiliser à la fois les salariés et les partenaires de l'IEPS et du SESSAD. Il implique aussi de prévoir une temporalité du projet intégrant une phase de préparation et d'appropriation de celui-ci avant de passer à une phase opérationnelle, tout en veillant à continuer à garantir la bienveillance des jeunes accompagnés et du personnel.

---

<sup>144</sup> Cf. annexe 12 concernant le plan d'actions et les indicateurs de suivi.

<sup>145</sup> Voir en annexe 13 la liste des indicateurs.

<sup>146</sup> SIGOURE D., CORBIN A., *op. cit.*, p. 247.

<sup>147</sup> CHATELLIER B., LE BERRE Y., *op. cit.*, p. 34.

## Conclusion

Le changement de paradigme opéré depuis les années 2000 par les différentes évolutions législatives vise à donner une place à part entière dans la société aux personnes en situation de handicap. Pour autant, l'inclusion sociale et surtout professionnelle de ces personnes est encore à développer. Si l'on en juge par les chiffres du chômage les concernant (voir *supra*, partie 1), cette inclusion dans le monde du travail reste encore un échec, notamment du fait d'un manque de compétences adaptatives des personnes en situation de handicap mental, d'un accompagnement qui se fait encore majoritairement dans des murs, au sein d'un établissement fermé.

Même si l'inclusion sous-tend une implication de la société civile, du milieu ordinaire pour s'adapter aux personnes en situation de handicap, il revient quand même aux établissements médico-sociaux la responsabilité de proposer des dispositifs d'accompagnement favorisant cette inclusion. Comme le souligne J.-Y. Hocquet, l'inclusion constitue « la production attendue de l'ensemble du secteur médico-social, avec des murs ou sans murs »<sup>148</sup>.

Cette question de l'inclusion socioprofessionnelle se trouve au cœur de ma réflexion, en tant que directrice d'une SIPFP et d'un SESSAD, accueillant des adolescents et des jeunes adultes en situation de handicap mental. Les éléments préoccupants que j'ai recueillis concernant leur parcours en milieu ordinaire après leur fin d'accompagnement et le diagnostic que j'ai effectué pour en comprendre les causes, m'ont conduit à élaborer un projet pour améliorer cette inclusion et inscrire le Pôle Éducation et Accueil Spécialisés dans les orientations des politiques publiques.

Cependant, outre le fait d'envisager un dispositif d'accompagnement adapté et de prévoir les modifications des dispositifs actuels, je dois aussi prévoir dans mon management comment communiquer sur ce projet au sein de la structure que je dirige, au sein de l'association et en externe ; comment gérer le changement, de manière notamment à mobiliser le personnel ; comment développer chez celui-ci les compétences idoines.

---

<sup>148</sup> HOCQUET J.-Y., 2012, *Contribution à la réflexion sur l'apport des organismes du secteur médico-social à l'inclusion des personnes handicapées. Des clefs pour la cité*, Rapport à Madame la secrétaire d'État aux Solidarités et à la Cohésion Sociale, p. 8 [visité le 24 octobre 2018] disponible sur le site internet : [https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_Hoquet.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_Hoquet.pdf)

Malgré les difficultés que cela peut générer, il est fondamental à mon sens d'engager le Pôle que je dirige mais aussi l'association, dans une démarche d'inclusion car l'immobilisme risque de mettre encore plus en difficulté les jeunes accueillis dans leur parcours, du fait d'un écart qui peut davantage se creuser entre le dispositif d'accompagnement actuel, qui paraîtra de moins en moins adapté et les évolutions sociétales, les aspirations de ces jeunes. Or, « ne pas être adapté, c'est disparaître »<sup>149</sup>. Mon rôle de directrice est ainsi d'oser faire avancer l'association et son offre de services, dans une démarche d'inclusion et d'expérimenter des modes d'accompagnement qui me paraissent pertinents.

Le projet que je propose constitue un scénario parmi tant d'autres possibles en vue de favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et en particulier en situation de handicap mental. D'autres modalités d'inclusion existent qui ne reposent pas forcément sur le travail et l'emploi.

L'inclusion de ces personnes est quoi qu'il en soit en marche. En témoigne leur émergence sur la scène médiatique, sous un angle positif et même humoristique. La série « Vestiaires » diffusée sur France 2, le soir à une heure de grande audience ou encore le récent film espagnol « Champions » (2018) mettent en scène des comédiens et comédiennes en situation de handicap et montrent d'autres facettes de l'inclusion tout en prenant le parti de jouer sur l'humour.

---

<sup>149</sup> « Le changement, mouvement perpétuel ? », 2008, *Expansion Management Review*, vol. 2 (n° 129), p.3

---

# Bibliographie

---

## OUVRAGES

DEGENAERS G., 2013, *Le travail social auprès des personnes handicapées mentales*, ASH éditions, Paris, 336 p.

LEFÈVRE P., 2016, *Guide du métier de directeur en action sociale et médico-sociale*, Dunod, 4<sup>ème</sup> édition, Paris, 416 p.

## ARTICLES DE REVUE

« Regards croisés. Comment dans un contexte de saturation du changement, donner aux salariés l'envie de changement et développer la capacité de changement et l'engagement dans le changement ? », 2013, *Question(s) de management*, vol. 2 (N° 3), p 101-112.

« Le changement, mouvement perpétuel ? », 2008, *Expansion Management Review*, vol. 2 (n° 129), p. 130.

AILAM L, RICHI M., TORTELLI A., et al., « Le processus de désinstitutionnalisation », 2009, *Annales Médico-psychologiques, Revue psychiatrique*, 167 (6), p. 455-458.

BAROUCH G., 2011, « Le management du changement à l'épreuve de l'homéostasie des systèmes », *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, vol. 4, n° 106, p. 27-36.

BOUCHAND J., 2013, « L'intégration sociale et professionnelle des personnes avec déficience intellectuelle : la place centrale des compétences adaptatives », *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, vol. 3, n° 63, p. 167-184.

BOUQUET B., 2015, « L'inclusion : approche socio-sémantique », *Vie sociale*, vol.3, n° 11, p. 15-25.

BOUQUET B, DUBÉCHOT P., 2017, « Parcours, bifurcations, ruptures, éléments de compréhension de la mobilisation actuelle de ces concepts », *Vie sociale* n° 18, p.13-23.

BOUQUET B., JAEGER M., DUBÉCHOT P., 2015, « Introduction », *Vie sociale*, vol. 3, n° 11, p. 7-11.

CHATELLIER B., LE BERRE Y., 2016, « Société inclusive. L'avenir s'écrit aujourd'hui », *Les Cahiers de l'Actif*, mars-juin, n°478/481, p. 29-42.

DANE C., 2007, « L'empowerment, un concept pour la France ? », *Vie sociale*, vol. 2, n°2, p. 59-72.

DEGHIMA S., 2016, « Des projets culturels innovants au service de l'inclusion. Promouvoir et accompagner l'inclusion des personnes en situation de handicap », *Les Cahiers de l'Actif*, mars-juin, n°478/481, p. 249-268.

DUPAS C., CHAMPEAUX J.-P., 2016, « Pour une vie citoyenne : des principes une histoire, des pratiques », *Les Cahiers de l'Actif*, mars-juin, n°478/481, p. 43-50.

Édito, 2016, *Les Cahiers de l'Actif*, mars-juin, n°478/481, p. 4.

GACOIN D., 2016, « Ménager le changement ou...Manager en ménageant ? », *Les cahiers dynamiques*, vol. 2, n° 68, p. 74-84.

GALLOIS J., 2018, « CFEA (Collectif France Emploi Accompagné) : construire, fortifier et amplifier », *Pratiques en santé mentale*, vol. 3, n° 65, p. 43-45.

GALY J.-C., 2013, « Une approche plurielle, globale et coordonnée pour un accompagnement « à la carte » : témoignage sur un process professionnel », *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, vol. 3, n° 63, p. 145-156.

GAZIER B., 1990, « L'employabilité : brève radiographie d'un concept en mutation », *Sociologie du travail*, 32<sup>e</sup> année n°4, Octobre-décembre, p. 575-584.

GIRAUD L., AUTISSIER D., JOHNSON J.J., et al., 2013, « Attitudes et comportements des salariés envers le changement : une étude longitudinale de la mise en place d'un changement organisationnel », *I.M.C.F.*, vol. 2, n°3, p. 37-52.

GRESHAM F. M., 1981, "Validity of social skills measures for assessing social competence in low-status children: A multivariate investigation", *Developmental Psychology*, Vol. 17(4), p. 390-398.

JAEGER M., 2017, « Une nouvelle temporalité dans l'action sociale et médico-sociale », *Vie sociale* n° 18, p. 45-56.

JOUBERT T., SEKNADJÉ-ASKÉNAZI J., 2016, « La préparation de l'insertion professionnelle et son rapport à l'insertion sociale en impro (1/2) », *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, vol. 1, n° 73, p. 253-275.

JOUBERT T., SEKNADJÉ-ASKÉNAZI J., 2016, « La préparation de l'insertion professionnelle et son rapport à l'insertion sociale en impro (2/2) », *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, vol. 2, n° 74, p. 201-220.

LAFLAMME A.-M., 2017, « Troubles mentaux et accommodement raisonnable au travail : les potentialités du droit québécois », *Santé mentale au Québec*, 42.2, autumn, p. 39-56.

LEBLANC R., 2013, « Accompagner l'environnement d'accueil pour l'insertion d'un jeune déficient intellectuel en milieu ordinaire de travail », *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, vol. 3, n° 63, p. 133-144.

MINASSIAN H., 2016, « La pédagogie de l'alternance en Centre de Formation des Apprentis Spécialisé (CFAS). Vers une pédagogie de l'inclusion », *Les Cahiers de l'Actif*, mars-juin, n°478/481, p. 203-212.

PACHOUD B., 2018, « L'emploi accompagné : rupture ou continuité avec les approches traditionnelles d'aide à l'insertion professionnelle ? », *Pratiques en santé mentale*, vol. 3, 65, p. 21-26.

PILLANT Y., 2016, « Plaidoyer pour une société des singularités », *Les Cahiers de l'Actif*, mars-juin, n°478/481, p. 11-28.

SIGOURE D., CORBIN A., 2016, « Vers un habitat dans une société inclusive : constats, questions et propositions », *Les Cahiers de l'Actif*, mars-juin, n°478/481, p. 233-248.

SOPARNOT R., 2013, « Les effets des stratégies de changement organisationnel sur la résistance des individus », *Recherches en Sciences de Gestion*, vol. 4 (n° 97), p. 23-43.

ZRIBI G., « L'inclusion entre émancipation sociale et réalités personnelles », *Les Cahiers de l'Actif*, mars-juin, n°478/481, p.51-60.

#### MÉMOIRES, THÈSES

BAUDIN L., BOURDIER Z., QUEREL L., 2013, *Pouvoir d'agir et empowerment. Enjeux et modalités de la mobilisation des sans-voix*, Projet tuteuré, Université de Caen Basse-Normandie, 2012-2013, 60 p.

BLOT J., 2015, *Promouvoir l'inclusion des jeunes âgés de 16 à 25 ans, en situation de handicap, par la création d'un pôle de ressources et de services adaptés*, mémoire CAFDES, EHESP, 111 p.

CHEVALIER D., 2003, *Les chemins de l'insertion : une étude empirique menée dans cinq pays européens pour une meilleure compréhension des processus d'insertion, d'exclusion et de reproduction des inégalités sociales*, Thèse de sociologie, Université de Nancy II, 310 p.

#### COMMUNICATION DANS UNE CONFERENCE

CHAUVIÈRE M., « Intégration, insertion, inclusion...évolution ou révolution » in APF, Dijon, 27 novembre 2012.

LAIZÉ C., « Un modèle de développement des compétences sociales et relationnelles des jeunes d'aujourd'hui et managers de demain ? » in Actes du congrès de l'AGRH, Fribourg, 19 -21 septembre 2007.

SAINT-GERMES È., « L'employabilité des salariés. Enjeux, mesure et limite en matière d'accompagnement des mutations économiques », in Actes du séminaire régional au Conseil Régional Languedoc -Roussillon, 22 novembre 2006.

#### RAPPORTS

PIVETEAU D., ACEF S., DEBRABANT F.-X. et al., 2014, « *Zéro sans solution* » : le devoir collectif de permettre un parcours de vie sans rupture, pour les personnes en situation de handicap et pour leurs proches, [visité le 3 octobre 2018], disponible sur le site internet : [https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_zero\\_sans\\_solution\\_.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_zero_sans_solution_.pdf)

HOCQUET J.-Y., 2012, *Contribution à la réflexion sur l'apport des organismes du secteur médico-social à l'inclusion des personnes handicapées. Des clefs pour la cité*, Rapport à Madame la secrétaire d'État aux Solidarités et à la Cohésion Sociale, [visité le 24 octobre 2018] disponible sur le site internet : [https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_Hoquet.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_Hoquet.pdf)

LE HOUÉROU A., 2014, *L'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire. Aménager les postes et accompagner les personnes*, Rapport au Premier Ministre, [consulté le 8 mars 2019], disponible sur le site internet : <https://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/144000661/index.shtml>

## TEXTES LÉGAUX

CODE DE L'ACTION SOCIALE ET DES FAMILLES, articles L 116-1, L 146-3, L 313-1-1, L 313-2 [consulté le 18 avril 2019], disponible sur le site internet : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006074069>

CODE DU TRAVAIL, article L 5212-13, [consulté le 18 avril 2019], disponible sur le site internet : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>

CONSEIL DE L'EUROPE. Plan d'action du Conseil de l'Europe pour la promotion des droits et de la pleine participation des personnes handicapées à la société : améliorer la qualité de vie des personnes handicapées en Europe (2006-2015), Rec (2006)5, [visité le 4 mai 2019], disponible sur internet : <https://edoc.coe.int/fr/personnes-handicapees/6780-brochure-rapport-d-evaluation-abrege.html>

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS, DE LA SANTÉ ET DE LA FAMILLE. Décret n° 2005-11 du 6 janvier 2005 fixant les conditions techniques d'organisation et de fonctionnement des instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques, JORF n°6 du 8 janvier 2005, [visité le 16 octobre 2018], disponible sur internet : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000260009&categorieLien=id>

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL. Décret n° 2016-60 du 28 janvier 2016 relatif aux modalités d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, JORF n°0025 du 30 janvier 2016, texte n° 45, [visité le 16 octobre 2018], disponible sur internet : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000031939796&categorieLien=id>

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE, DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA VILLE. Décret n° 2009-378 du 2 avril 2009 relatif à la scolarisation des enfants, des adolescents et des jeunes adultes handicapés et à la coopération entre les établissements mentionnés à l'article L. 351-1 du code de l'éducation et les établissements et services médico-sociaux mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, JORF n°0080 du 4 avril 2009, [visité le 4 mai 2019], disponible sur internet : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020480797&categorieLien=id>

NATIONS UNIES. Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées, 13 décembre 2006, [visité le 4 mai 2019], disponible sur internet : [www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-f.pdf](http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-f.pdf).

PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE, Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, JORF n°36 du 12 février 2005, [visité le 4 mai 2019], disponible sur internet : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000809647&categorieLien=id>

PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE, loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance, JORF n°55 du 6 mars 2007, [visité le 4 mai 2019], disponible sur internet : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000823100&categorieLien=id>

PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE. Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, JORF du 3 janvier 2002, [visité le 4 mai 2019], disponible sur internet : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000215460>

PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE. Loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie, JORF n°0190 du 17 août 2004, [visité le 4 mai 2019], disponible sur internet : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000625158&categorieLien=id>

PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE. Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, JORF n°0123 du 28 mai 2008, [visité le 4 mai 2019], disponible sur internet : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000018877783&categorieLien=id>

PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE. Loi n° 2009-1791 du 31 décembre 2009 autorisant la ratification de la convention relative aux droits des personnes handicapées, JORF n°0002 du 3 janvier 2010, [visité le 4 mai 2019], disponible sur internet : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000021575026&categorieLien=id>.

UNION EUROPÉENNE. Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, 2000/C du 7 décembre 2000, JOCE 364/01, [visité le 4 mars 2019], disponible sur internet : [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_fr.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf).

UNION EUROPÉENNE. Traité européen d'Amsterdam du 2 octobre 1997, [visité le 4 mai 2019], disponible sur internet : <http://www.parlorama.eu/le-traite-damsterdam-et-lue/>

#### SITES INTERNET

AGEFIPH. <https://www.agefiph.fr/employeur> [visité le 16 juin 2019]

AGEFIPH. L'offre des services et d'aides financières de l'AGEFIPH, janvier 2019, [visité le 16 juin 2019], disponible sur internet : [https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-01/Guide%20Offre%20de%20services%20et%20des%20aides%20Agefiph%20Janvier%202019\\_1.pdf](https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-01/Guide%20Offre%20de%20services%20et%20des%20aides%20Agefiph%20Janvier%202019_1.pdf)

AGEFIPH-FIPHFP. « Les personnes handicapées et l'emploi. Chiffres-clés 2017 », juin 2018, [visité le 16 juin 2019], disponible sur internet : <https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-03/CHIFFRE-CLES-2017.pdf>.

ANAP. Les coopérations dans le secteur médico-social, avril 2012, [visité le 15 avril 2019], disponible sur internet : <https://www.anap.fr/ressources/publications/detail/actualites/les-cooperations-dans-le-secteur-medico-social-1/>

ANESM. Lettre de cadrage. « Pratiques de coopération et de coordination du parcours » des personnes handicapées, [visité le 15 avril 2019], disponible sur internet : [https://webzine.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2018-03/lettre\\_de\\_cadrage\\_cooperation\\_coordination\\_\\_decembre\\_2016.pdf](https://webzine.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2018-03/lettre_de_cadrage_cooperation_coordination__decembre_2016.pdf).

ARS. L'organisation des parcours de soins, de santé, de vie, [visité le 19 juin 2019], disponible sur internet : [https://www.ars.sante.fr/sites/default/files/2017-01/2016-01-11\\_lexique\\_VF\\_0.pdf](https://www.ars.sante.fr/sites/default/files/2017-01/2016-01-11_lexique_VF_0.pdf)

ARS. Schéma Régional de Santé. Provence-Alpes-Côte d'Azur, [visité le 31 janvier 2019], disponible sur internet : [https://www.paca.ars.sante.fr/system/files/2018-03/SRS%20VF\\_pour%20validation\\_14032018.pdf](https://www.paca.ars.sante.fr/system/files/2018-03/SRS%20VF_pour%20validation_14032018.pdf)

BARHOUMI M., « Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 ? », DARES Analyses n° 32, mai 2017, [visité le 5 avril 2019], disponible sur le site internet : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/travailleurs-handicapes-quel-acces-a-l-emploi-en-2015>.

CNSA. Déployer la démarche « Une réponse accompagnée pour tous », premiers enseignements et retours d'expérience, rapport de capitalisation, juillet 2017, [visité le 14 octobre 2018], disponible sur internet : [http://www.cnsa.fr/documentation/reponse\\_accompagnee\\_-\\_rapport\\_de\\_capitalisation\\_-\\_juillet\\_17.pdf](http://www.cnsa.fr/documentation/reponse_accompagnee_-_rapport_de_capitalisation_-_juillet_17.pdf)

CNSA. Le rapport annuel 2012 : Promouvoir la continuité des parcours de vie, [visité le 16 juin 2019], disponible sur internet : <https://www.cnsa.fr/documentation-et-donnees/httpwwwcnsafrsitesdefaultfiles2012zip>

CNSA, 2018, *Analyse des compte administratifs 2016*, [visité le 16 juin 2019], disponible sur internet : <https://www.cnsa.fr/actualites-agenda/actualites/situation-des-etablissements-et-services-medico-sociaux-pour-personnes-handicapees-en-2016>

COUR SUPRÊME DU CANADA, renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.), (1987) R.C.S. 313, [visité le 4 juin 2019], disponible sur internet : <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/205/index.do>

EUSE, <http://www.euse.org/> [visité le 31 janvier 2019]

HAS. Les attentes de la personne et le projet personnalisé, [visité le 5 mars 2019], disponible sur internet : [https://www.has-sante.fr/jcms/c\\_2835163/fr/les-attentes-de-la-personne-et-le-projet-personnalise](https://www.has-sante.fr/jcms/c_2835163/fr/les-attentes-de-la-personne-et-le-projet-personnalise)

ILO. Améliorer l'employabilité des jeunes : l'importance des compétences professionnelles clés, Note d'orientation pour les politiques, 2015, [visité le 19 juin 2019], disponible sur internet : <https://www.ilo.org>

INSERM, <http://www.inserm.fr> [visité le 22 février 2019]

INSERM. Déficiences intellectuelles, Chapitre 6 Comportement adaptatif, [visité le 31 janvier 2019], disponible sur internet : [http://www.ipubli.inserm.fr/bitstream/handle/10608/6816/Chapitre\\_6.html](http://www.ipubli.inserm.fr/bitstream/handle/10608/6816/Chapitre_6.html)

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE. La formation tout au long de la vie [visité le 16 avril 2019], disponible sur internet : <http://www.education.gouv.fr/cid217/la-formation-tout-au-long-de-la-vie.html>

MINISTÈRE DU TRAVAIL. L'emploi des travailleurs handicapés : tous concernés, tous mobilisés, 5 juin 2018, [visité le 13 juin 2019], disponible sur internet [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dp\\_\\_handicap-et-emploi-050618.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dp__handicap-et-emploi-050618.pdf).

OBSERVATOIRE RÉGIONAL DES MÉTIERS. Diagnostic préalable au PRITH PACA, Aide à l'élaboration du plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, Études n° 16 - 82 pages, [visité le 16 juin 2019], disponible sur internet : <https://www.orm-paca.org/Diagnostic-prealable-au-PRITH-en>

VIE PUBLIQUE. Quel est le champ de la politique de l'emploi ?, [visité le 13 juillet 2019], disponible sur internet : <https://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/protection-sociale/politique-emploi/quel-est-champ-politique-emploi.html>



---

## Liste des annexes

---

Annexe 1 – Dispositif d’emploi accompagné	....p.II
Annexe 2 – Présentation du centre de formation de l’AFPJR	....p.V
Annexe 3 – Personnel de l’IEPS	....p.VII
Annexe 4 - Formulaire d’évaluation d’un stage professionnel	....p.VIII
Annexe 5 – Orientations à la sortie de l’IEPS	....p.XIII
Annexe 6 – Synthèse du dossier unique des jeunes de l’IEPS	....p.XIV
Annexe 7 – Activités d’un SESSAD et d’un SESSAD Pro	....p.XVIII
Annexe 8 – Personnel du SESSAD	....p.XIX
Annexe 9 – Motifs de l’arrêt de l’accompagnement par le SESSAD	....p.XX
Annexe 10 - Synthèse du dossier unique de certains jeunes accompagnés par le SESSAD	....p.XXI
Annexe 11 – Rétro-planning et diagramme de Gantt du projet	....p.XXVII
Annexe 12 – Plan d’actions et indicateurs de suivi	....p.XXXII
Annexe 13 – Indicateurs d’évaluation du projet	....p.XXXIX

## Annexe 1 – Dispositif d'emploi accompagné

Le dispositif d'emploi accompagné instauré par la loi du 8 août 2016 et le décret du 27 décembre 2016 concerne les personnes en situation de handicap, dès l'âge de 16 ans, soit inscrites dans un parcours vers l'emploi en milieu ordinaire, soit déjà en emploi, dans le secteur public ou privé, à savoir :

- les personnes en situation de handicap reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH, ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- les travailleurs handicapés accueillis dans un ESAT, ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- les travailleurs handicapés en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.

Le dispositif d'emploi accompagné comporte aussi un accompagnement de l'employeur, relevant du secteur public ou privé : en prévention, en remédiation face aux difficultés rencontrées dans le cadre des missions confiées au travailleur en situation de handicap, en conseil pour évaluer ou adapter le poste et l'environnement de travail. À ce titre, l'organisme gestionnaire du dispositif désigne un référent emploi accompagné, c'est-à-dire un spécialiste de l'insertion et de l'adaptation professionnelle (le terme « job coach » est également employé), qui propose un ensemble de moyens pour accompagner une personne avec d'importants handicaps dans une démarche d'obtention et de conservation d'un emploi. Ainsi comme le souligne R. Leblanc, l'inclusion conduit à « privilégier un appui à l'environnement plus qu'un appui au jeune », de manière à ce que les acteurs du droit commun soient de plus en plus en capacité d'accompagner des travailleurs en situation de handicap, d'innover en matière d'emplois<sup>150</sup>, de s'enrichir d'un savoir-faire dans la gestion des ressources humaines. Le dispositif d'emploi accompagné a pour effet d'adapter l'emploi à la personne et non l'inverse<sup>151</sup>.

L'accompagnement est déterminé au cas par cas, pensé dans la durée avec des soutiens à l'entreprise et au travailleur en situation de handicap multiformes, constants et sans cesse adaptés<sup>152</sup>. Le dispositif est mobilisable à n'importe quel moment du parcours professionnel, par le travailleur en situation de handicap, en recherche d'emploi ou déjà en emploi et par l'employeur. *A minima*, il s'articule autour des prestations suivantes :

---

<sup>150</sup> Leblanc R., « Accompagner l'environnement d'accueil pour l'insertion d'un jeune déficient intellectuel en milieu ordinaire de travail », La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation, 2013/3 N° 63, p. 138.

<sup>151</sup> *Idem*, p. 139.

<sup>152</sup> *Ibid.*, p. 140.

- une évaluation de la situation de la personne en situation de handicap, intégrant le projet professionnel, ses capacités, ses besoins et le cas échéant, les besoins de l'employeur ;
- la définition du projet professionnel et l'aide à son montage, en vue d'un emploi en milieu ordinaire de travail dans les meilleurs délais ;
- l'assistance de la personne en situation de handicap dans sa recherche d'emploi en lien avec les entreprises qui pourraient la recruter ;
- l'accompagnement dans l'emploi de cette personne, afin de sécuriser son parcours, ce qui implique notamment de faciliter l'accès à la formation, aux bilans de compétence, d'assurer si besoin une intermédiation entre le travailleur et son employeur, de proposer des modalités d'adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail, en lien avec les acteurs de l'entreprise (par exemple, médecin de travail).

Le dispositif est mis en œuvre après accord de la personne en situation de handicap ou de ses représentants légaux et décision de la CDAPH<sup>153</sup>, en complément d'une décision d'orientation<sup>154</sup>. La décision est notifiée à l'intéressé, au gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné en vue de l'établissement d'une convention individuelle et, le cas échéant, à l'employeur. Elle conduit à la signature d'une convention individuelle d'accompagnement entre la personne morale gestionnaire du dispositif, la personne accompagnée ou son représentant légal et son employeur. Cette convention précise en particulier les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de l'employeur, notamment sur le lieu de travail.

Dans le cadre de la mise en œuvre opérationnelle du dispositif de l'emploi accompagné, un premier appel à projet a été lancé en 2017 par les ARS en région en partenariat avec les DIRECCTE, l'AGEFIPH et le FIPHP. Cinquante-trois dispositifs ont été sélectionnés pour un budget global de 7,5 millions d'euros. Cet appel à projet a permis de faire un inventaire des dispositifs et des coopérations entre les acteurs déjà existants.

---

<sup>153</sup> Une évaluation préliminaire peut être réalisée à la demande du travailleur handicapé ou de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Cette évaluation a pour objectif de déterminer si le travailleur en situation de handicap relève de ce dispositif, au regard de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins et des besoins de l'employeur. À cette fin peuvent être mobilisées les ressources et les prestations des partenaires parties prenantes à la convention de gestion, du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (géré par l'AGEFIPH ou du FIPHP).

<sup>154</sup> La CDAPH peut aussi prononcer une décision en urgence, dans les conditions prévues par le 5° de l'article R. 241-28 du Code de l'action sociale et des familles.

En région Sud, le premier appel à projet a concerné les départements des Bouches-du-Rhône, le Vaucluse et le Var.

Un deuxième appel à projet a été lancé en début d'été 2019. Concernant la région Sud, l'ARS a publié l'appel à projet le 14 juin 2019 (date limite des réponses fixée au 6 septembre). Il concerne plus particulièrement les jeunes sortant de milieu scolaire ordinaire et suivis dans le cadre d'ULIS ou par des SESSAD ; les jeunes en « amendement Creton » orientés en ESAT ; les travailleurs handicapés sortant ou susceptibles de sortir d'un ESAT ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail et nécessitant un accompagnement renforcé. Les départements concernés par l'appel à projet sont les Alpes-Maritimes, les Hautes-Alpes et les Alpes de Haute-Provence.

## **Annexe 2 – Présentation du centre de formation de l'AFPJR**

Le centre de formation propose une formation en alternance.

La semaine de formation technique et théorique repose sur un apprentissage de la pratique professionnelle (en atelier cuisine le matin) et une formation théorique (en atelier informatique l'après-midi). Les jeunes accueillis au centre de formation sont mêlés pendant les cours aux jeunes de l'IEPS. Pendant les périodes de travail en entreprise, un suivi est mis en place (visites de l'entreprise et contacts réguliers de l'employeur par l'éducateur technique).

L'accompagnement est personnalisé et peuvent venir s'ajouter d'autres accompagnements, si nécessaires, comme un étayage du ou de la jeune en entreprise, des prises en charge paramédicales...

Si le ou la jeune a moins de vingt ans, il peut également être mis en place un accompagnement par l'intermédiaire du SESSAD du Pôle.

Le cursus et les modalités de passation des épreuves sont particulièrement adaptés à des personnes en situation de handicap, dans la mesure où les enseignements comme les examens portent exclusivement sur des compétences et des mises en situation pratiques. L'obtention d'un CAP peut en effet être plus difficile pour ces personnes car elle implique des épreuves d'examen dans des matières d'enseignement général (français, mathématiques, langues...). Or, le niveau scolaire des élèves accueillis jusqu'à présent se situe plutôt en cycle 2 (niveau du CP au CE2) voire cycle 3 (niveau CM1/CM2).

Cependant, depuis sa création, le centre de formation a accueilli peu d'élèves.

Plusieurs raisons expliquent son absence de développement. Peu de jeunes sortant de l'IEPS ou du SESSAD et d'une manière générale d'un établissement médico-social ont le niveau requis pour accéder à cette formation, qui implique d'être en alternance chez un employeur en milieu ordinaire.

De plus, le contrat de professionnalisation n'est pas financièrement attractif pour un employeur en comparaison d'un contrat d'apprentissage.

### Contrat de professionnalisation

<b>Age</b>	<b>Rémunération (brute)</b>
Moins de 21 ans	836.67€
21 ans à 25 ans	1 064.86€

### Contrat d'apprentissage

<b>Age</b>	<b>Première année</b>	<b>Deuxième année</b>	<b>Troisième année</b>
Moins de 18 ans	410.73€	593.27 €	836.67 €
Entre 18 et 20 ans	654,12 €	775.82 €	1019.22 €
21 ans et plus	806.24 €	927.94 €	1 186,55 €

Or, le centre de formation de l'AFPJR n'est pas habilité à délivrer un CAP. Pour ce faire, il faut une convention avec un CFA. Mais en 2016, l'IEPS a rompu la convention avec le CFA de Marseille et le CFA Vauban à Nice.

Par ailleurs, aucune action en faveur du déploiement du centre de formation n'a été engagée pour l'instant, en raison d'un manque de temps de la personne en charge du service d'insertion professionnelle et de suivi. De plus, elle n'est pas une professionnelle du domaine de la formation et se forme par la pratique. Elle ne dispose donc pas de toutes les compétences pour maîtriser le développement du centre de formation.

### Annexe 3 – Personnel de l'IEPS

<b>Postes occupés</b>	<b>ETP</b>
<i>Direction- Encadrement</i>	
Directeur	0,55
Chef de service	1
Chef de service administratif	0,3
<i>Total</i>	<i>1,85</i>
<i>Administration - Gestion</i>	
Secrétaire de direction	1
Secrétaire administrative	1,2
Comptable	0,8
<i>Total</i>	<i>3</i>
<i>Socio-éducatif</i>	
Éducateurs scolaires	1,25
Éducateur sportif	1
Moniteurs éducateurs	4
Éducateurs spécialisés	4,5
Éducateurs techniques	3
Éducateurs techniques spécialisés	6
AMP (aide médio-psychologique)	1
Assistante sociale	0,5
Chargée d'admission et d'orientation	1
<i>Total</i>	<i>22,25</i>
<i>Médical- Paramédical</i>	
Orthophoniste	0,5
Psychomotricien	0,5
Psychologue	0,5
Médecin-psychiatre	0,22
Infirmière	1
Médecin	0,02
<i>Total</i>	<i>2,83</i>
<i>Services généraux</i>	
Agent de service	0,14
Agents techniques	1,5
Maîtresse de maison	0,5
Surveillants de nuit	1
Agent technique supérieur	1
<i>Total</i>	<i>4,14</i>
<b>Total</b>	<b>34,07</b>

## Annexe 4 - Formulaire d'évaluation d'un stage professionnel

### Avant le stage

- Démarches de recherche faites par le jeune et la famille  oui  non
- Démarches effectuées avec l'aide de l'IEPS  oui  non
- Le stage correspond à un choix d'activité (métier, choix professionnel)  oui  non
- Autres critères (géographique par exemple) :  oui  non

Contacts	Dates	Correspondant	Teneur des échanges
			Mise en place stage
			Bilan téléphonique
			Bilan de stage

### Préparation du stage

J'apporte des réponses aux questions suivantes  
Mes horaires de travail : stage sur deux semaines

	Première semaine		Deuxième semaines	
	Matin	Après-midi	Matin	Après midi
Lundi				
Mardi				
Mercredi				
Jeudi				
Vendredi				
Samedi				

### Mes déplacements

J'irai à mon stage :

- À pied  oui  non
- À vélo  oui  non
- En voiture  oui  non
- Autre moyen de transport en commun depuis le domicile

Je prendrai mes repas :

- À la maison  oui  non
- Dans l'entreprise  oui  non
- Je dois apporter mon repas  oui  non
- Autre :

Autres :

Il me faut penser à prendre une tenue de travail, des chaussures de sécurité ...

# BILAN DU STAGE

**Commentaires et remarques du stagiaire :**

**Commentaires et remarques de l'éducateur:**

**Date et signature**

Une grille d'évaluation comportant les savoirs être et savoirs faire doit impérativement être associée à ce bilan.  
Un certificat de stage sera délivré au stagiaire, une fois le bilan validé par les signataires.

## LES SAVOIRS ETRE

Sait se présenter dans une tenue de travail adaptée :  oui  non

Respecte les règles d'hygiène professionnelle :  oui  non

Est ponctuel et assidu :  oui  non

Respecte les règles de sécurité imposées :  oui  non

À une attitude adaptée avec les salariés de l'entreprise :  oui  non

Est capable de prendre des initiatives pertinentes :  oui  non

Est capable de se repérer dans l'entreprise :  oui  non

Est capable de se déplacer dans l'entreprise :  oui  non

Est capable de demander de l'aide :  oui  non

**Observations :** Concernant les règles d'hygiène beaucoup de choses nouvelles, important de bien les prendre en compte. Pour ce qui est de la tenue attention à la présentation c'est l'image même de l'entreprise.



## Conclusion

Indiquer sur l'axe ci-dessous l'implication du jeune pour les tâches confiées, sur une échelle de 1 à 10  
(de 0 aucune implication à 10 très impliqué)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Des incidents ou des comportements professionnels inadaptés ont-ils émaillé le stage ?

Oui  Non

Si oui lesquels ?

## Employabilité

(Les réponses visent à évaluer l'employabilité du jeune et n'engagent en aucun cas l'entreprise pour une éventuelle embauche)

Indiquer sur l'axe ci-dessous à quel niveau le stagiaire correspond aux exigences du poste.

(de 0 : ne correspond pas aux exigences du poste ; à 10 correspond tout à fait aux exigences du poste)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Un aménagement du poste serait-il nécessaire pour permettre l'emploi de ce jeune :

Oui  Non

Si oui, quel(s) devrait-il être selon vous ?

Pensez-vous que le stagiaire serait capable d'occuper un poste dans votre entreprise ou dans une entreprise similaire ?

Souhaitez-vous émettre un commentaire particulier sur le stagiaire relatif à son employabilité ou concernant le déroulement de son stage ?

Date et signature

## **Annexe 5 – Orientations à la sortie de l'IEPS**

### **2016**

Nombre de sorties	ESAT	FAM	FV	SESSAD	Fin d'accompagnement	départ volontaire	contrat d'apprentissage	contrat de professionnalisation	Déménagement
14	5	0	0	2	3 dont 2 en attente orientation ESAT	1	0	0	2

### **2017**

Nombre de sorties	ESAT	FAM	FV	SESSAD	Fin d'accompagnement	départ volontaire	contrat d'apprentissage	contrat de professionnalisation	MAS	FAT
19	6 dont 1 avec FH	0	0	0	0	5 dont un en attente ESAT + FH et un en attente ESAT	0	2	1	1

### **2018**

Nombre de sorties	ESAT	FAM	FV	SESSAD	Fin d'accompagnement	départ volontaire	contrat d'apprentissage	contrat de professionnalisation	Déménagement	établissement de soin
16	8	0	1	0	0	4	1	0	1	1

### **2019**

Janvier/septembre

Nombre de sorties	ESAT	FAM	FV	SESSAD	Fin d'accompagnement	départ volontaire	contrat d'apprentissage	contrat de professionnalisation	CAPTA
12	5 dont 3 avec FH	0	1	0	1	3	2	0	0

FH : Foyer d'hébergement – FV : foyer de vie - Fin d'accompagnement : terme de la notification de la MDPH - Départ volontaire : rupture d'accompagnement à l'initiative du ou de la jeune et/ou de sa famille

## Annexe 6 – Synthèse du dossier unique des jeunes de l'IEPS

### Jeunes sortis de l'IEPS

Initiales	Date de naissance	Date d'entrée à l'IEPS	Date de sortie de l'IEPS	Parcours à la sortie de l'IEPS
V.O M.	01/10/1993	15/03/2010	22/03/2014	Admis au SESSAD de l'AFPJR – En contrat d'apprentissage de 2012 à 2014 – Inscrit en CFA - La scolarité a été interrompue – Pas d'obtention du diplôme - Refus de l'accompagnement du SESSAD (fin d'accompagnement 17/06/2014)
R. D.	06/10/1998	01/09/2014	27/05/2016	Accompagnement en foyer appartement à partir du 11/05/2015 Le Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP) rédigé en février 2016 indique : bonnes capacités techniques, de mémorisation - quelques problèmes de comportement (problème de gestion de la frustration) - Travail sur les compétences dans la vie quotidienne, sur le comportement vis-à-vis des autres personnes - Stages en milieu ordinaire (EHPAD avril 2016 - cuisine centrale de Carros avril 2015) - RQTH - signature d'un contrat de professionnalisation (30/05/2016) - Rupture du contrat au bout d'un an à l'initiative de l'entreprise - Accompagnement par le service de suite pour une inscription à pôle emploi, à Cap Emploi et à la mission locale – Il travaille maintenant sur les chantiers avec son père.
I.J.	17/10/1998	25/08/2014	04/09/2017	A bénéficié d'une AVS depuis le CM2, scolarité en collège, puis 3ème SEGPA Problème de concentration (troubles de l'attention avec hyperactivité et dyspraxie). Il peut être dissipé et éparpillé. Il a une prestance de façade, mais il ne parvient pas à gérer les soucis du quotidien. Il a conscience de ses problèmes - Pas de stage en internat, ni en appartement - nombreux stages validés en milieu ordinaire (restauration et boulangerie industrielle) - signature d'un contrat d'apprentissage en septembre 2017 avec une scolarité en CFA. Le dernier projet d'accompagnement personnalisé (2017) relève que J. a besoin d'un traitement pour stabiliser son comportement (hyperactivité – Ritaline). J. a exprimé le désir de vivre en colocation, mais l'éducateur référent note qu'il ne se rend pas compte de la rigueur que cela implique.

				Mise en place d'un suivi par le SESSAD, mais celui-ci a pris fin du fait de la limite d'âge, avant la fin de son cursus diplômant (voir ci-dessous)
B. A.	18/08/2000	06/07/2016	24/08/2018	<p>Autonome au quotidien - découragement en cas de difficulté - Gros trouble de la concentration et de la mémorisation</p> <p>Plusieurs stages en milieu ordinaire dans le cadre de sa scolarité au collège</p> <p>Le PAP rédigé en janvier 2018 indique une certaine immaturité entravant les apprentissages, progrès attendu dans l'organisation d'un poste de travail et dans la manière de se positionner dans un groupe - Absences régulières - Refus catégorique d'intégrer le milieu protégé - Refus d'un suivi psychologique - Pas de stage en appartement – Ne voulait plus rester à l'IEPS - Signature d'un contrat d'apprentissage en milieu ordinaire - préparation du CAP en CFA - demande de RQTH – Rupture du contrat d'apprentissage- La sortie de l'IEPS et l'insertion en milieu ordinaire a été mal anticipé et préparé : l'employeur ne disposait certainement pas de toutes les informations sur les difficultés de A. La chargée d'insertion a appelé la famille pour les informer des modalités du service de suite – Absence de nouvelle</p>
H. H.	09/03/2000	01/02/2016	28/09/2018	<p>Le PAP rédigé en avril 2018 indique : provocateur envers ses camarades et les adultes – difficulté à gérer les émotions et notamment la colère - Pas de stage en internat, ni en appartement – Trois stages en milieu ordinaire(deux en 2017 et un en 2018) : deux stages positifs mais précisant que les tâches n'ont pas été menées jusqu'à leur fin et mentionnant quelques problèmes de communication avec les salariés (opposition et contradiction) - Contrat de professionnalisation en restauration (EHPAD) - Rupture du contrat (cause confidentielle)</p>

**Jeunes actuellement accueillis à l'IEPS**

Initiales	Date de naissance	Date d'entrée à l'IEPS	Orientations envisagées
L. M.	15/07/2000	31/08/2015	<p>Le PAP rédigé en février 2019 indique : bonne compréhension, envie d'apprendre, motivation - participatif - <b>ne s'est pas présenté au stage dans l'entreprise de jardinage (milieu ordinaire) vraisemblablement à cause du stress.</b></p> <p>Deux autres stages ont été effectués : dans une entreprise familiale et dans un service municipal - Évaluation positive – Absence de proposition de contrat d'apprentissage – L'équipe éducative essaie de convaincre M de travailler en milieu protégé, si aucun employeur ne l'embauche en contrat d'apprentissage. M n'est plus totalement fermé à cette option. Un stage en ESAT a été programmé en octobre 2018</p>
C.A.	16/12/2000	22/06/2015	<p>Compte-rendu de la réunion de synthèse du 04/06/2019 (équipe éducative technique, éducative d'internat, équipe paramédicale) : <b>Gros progrès dans l'année - efficace dans le travail - Bonne compréhension et mise en application des consignes mais peut faire des confusions. Apprentissage passant par une démonstration concrète – Bonne gestion du rythme de travail dans la journée mais long à se mettre au travail. L'écoute et l'attention sont en progrès mais il faut rester vigilant. Manque de constance : tout dépend de son humeur du jour - Absence de persévérance. La présence éducative doit encore être importante.</b></p> <p>Il n'a aucune idée de son projet professionnel. Il n'est pas capable de faire une auto-évaluation et d'avoir conscience de ses progrès.</p> <p>Stage professionnel en milieu ordinaire en janvier 2018 (dans une entreprise familiale) : bilan mitigé - demande de stage en ESAT, programmation vraisemblable en 2019</p> <p>Proposition de faire à nouveau un stage en milieu ordinaire avant le stage en ESAT. L'apport de l'extérieur, la sortie de l'IEPS lui permettra peut-être de progresser et de développer ses compétences.</p>
C. M.	20/10/2000	13/01/2015	<p><b>En difficulté dans le champ cognitif avec des problèmes de concentration dus à une forte dispersion</b> - Vigilance sur l'hygiène personnelle - Sait faire les courses alors qu'il ne sait pas lire - Compte correctement - <b>Tendance à être dominant voire violent</b></p> <p>Le PAP rédigé en juin 2019 indique : stage en appartement en janvier 2017 mais <b>problèmes relationnels rencontrés avec les autres jeunes</b> - Retour à l'internat puis à nouveau hébergé en appartement depuis le 22 mai 2018 - Travail sur l'autonomie dans l'appartement (prendre soin de lui, travail sur la monnaie) - <b>Dans le travail, très impliqué, aide les autres, maintien du rythme et de la concentration nécessaire</b> - Problème avec la lecture</p>

			Stages professionnels : dans un établissement scolaire (juin 2017) ; dans une société de restauration collective (novembre 2017) ; dans une cuisine centrale (novembre 2018) ; dans un établissement scolaire (mars 2019) ; dans une maison de retraite (juin 2019) – Signature d'un contrat de professionnalisation à partir de septembre 2019
--	--	--	---

## **Annexe 7 – Activités d'un SESSAD et d'un SESSAD Pro**

Un SESSAD constitue une alternative à un accompagnement au sein d'une institution. Il a pour vocation générale d'accompagner les jeunes en situation de handicap et leur famille, en vue de favoriser l'inclusion scolaire et l'autonomie des jeunes.

Un SESSAD à visée professionnelle, dit SESSAD Pro a pour objectif d'accompagner et de soutenir au plan éducatif et thérapeutique des jeunes en situation de handicap, au début de la construction de leur parcours professionnel jusqu'à la pérennisation de leur insertion en milieu de travail protégé ou ordinaire.

Plusieurs axes d'intervention peuvent être proposés, afin d'aider les jeunes à construire leur avenir sur un plan professionnel mais aussi social en développant leur autonomie : trouver une orientation professionnelle et élaborer un projet professionnel, en proposant par exemple au ou à la jeune accompagné(e) d'effectuer des stages afin de lui permettre de découvrir divers métiers ; trouver un emploi ; être autonome dans la vie quotidienne (rechercher un logement ; effectuer des démarches administratives ; utiliser les transports en commun ; gérer un budget ; faire des achats en magasin)...

Le suivi, très complet et à long terme, s'effectue dans le cadre de la vie quotidienne et dans le cadre scolaire (par exemple, en lycée professionnel, en centre de formation d'apprentis - CFA) et/ou professionnel (en atelier d'apprentissage ou auprès de l'employeur). Les éducateurs peuvent ainsi être amenés à rencontrer régulièrement l'employeur ou à venir rendre visite au ou à la jeune pendant la durée d'un stage. L'accompagnement peut aussi consister à chercher un logement ou un emploi à la suite d'une formation.

Des accompagnements orthophonique, psychomoteur, pédopsychiatrique, psychologique pour le ou la jeune accompagné(e), une guidance familiale complètent, le cas échéant, l'accompagnement éducatif.

## Annexe 8 – Personnel du SESSAD

<b>Postes occupés</b>	<b>ETP</b>
<i>Direction- Encadrement</i>	
Directeur	0,05
Chef de service	1
<i>Total</i>	<i>1,05</i>
<i>Administration - Gestion</i>	
Secrétaire administrative	0,80
Comptable	0,20
<i>Total</i>	<i>1,00</i>
<i>Socio-éducatif</i>	
Éducateur scolaire	0,75
Moniteur éducateur	1,75
Éducateurs spécialisés	6
<i>Total</i>	<i>8,50</i>
<i>Médical- Paramédical</i>	
Orthophoniste	0,50
Psychomotricien	0,50
Psychologue	1
Médecin-psychiatre	0,40
<i>Total</i>	<i>2,40</i>
<b>Total</b>	<b>12,95</b>

## **Annexe 9 – Motifs de l'arrêt de l'accompagnement par le SESSAD**

2016

Nombre de sorties	Fin d'accompagnement	départ volontaire	Déménagement	IEPS	IME
14	7	2	1	2	2

2017

Nombre de sorties	Fin d'accompagnement	départ volontaire	Déménagement	IEPS
8	2	3	1	2

2018

Nombre de sorties	Fin d'accompagnement	départ volontaire	Déménagement	IEPS	IME
8	4	0	2	1	1

2019 Janvier/septembre

Nombre de sorties	Fin d'accompagnement	départ volontaire	Déménagement	IEPS	IME	Hôpital
11	3	2	1	1	3	1

Fin d'accompagnement : terme de la notification MDPH

Départ volontaire : rupture d'accompagnement à l'initiative du ou de la jeune et /ou de la famille

**Annexe 10 - Synthèse du dossier unique de certains jeunes accompagnés par le SESSAD**

**Jeunes ayant été accompagnés par le SESSAD**

<b>Initiales</b>	<b>Date de naissance</b>	<b>Date d'entrée au SESSAD</b>	<b>Date de sortie du SESSAD</b>	<b>Motif de la sortie</b>	<b>Éléments du PAP</b>
H. A.	11/08/1998	08/01/2009	20/03/2015	Fin d'accompagnement	En CAP - a multiplié les stages en milieu ordinaire : novembre 2013 ; décembre 2013 ; avril 2014 (ce stage a été écourté du fait du comportement - trop familière) ; Leader Price février 2015. A. semble se comporter correctement dans les relations professionnelles mais elle peut manquer de distance avec les personnes. Elle est en relation miroir. Elle a besoin de sentir l'éducateur présent
P. F.	20/06/1995	07/10/2013	19/06/2015	Fin d'accompagnement	Préparation du CAP en lycée professionnel - contrat d'apprentissage (alternance professionnelle) signé le 01/07/2013 - Accompagnement sur le travail scolaire, les relations sociales, lien avec l'employeur, préparation à la recherche d'emploi si le contrat de travail n'est pas reconduit - connaissance des différents organismes - préparation au code de la route - socialisation par des ateliers et des sorties - autonomie dans les transports - RQTH -
B. H. A. A.	20/05/1994	19/01/2011	30/06/2015	Fin de prise en charge	accompagnement à l'obtention de 2 CAP (nombreux stages ayant permis d'orienter le choix d'un CAP) - jeune autonome - Contrat d'apprentissage de 3 ans signé le 19 novembre 2013 - fin 2013, délocalisation de son entreprise et rupture du contrat d'apprentissage - nouveau contrat d'apprentissage dans le cadre de la préparation d'un CAP vente (obtenu en juin 2014) - en CAP AEM depuis septembre 2014 - relations sociales essentiellement familiales, autonome dans les déplacements mais ne développe pas de compétences de la vie quotidienne (argent, courses, cuisine...) Se dit capable si nécessaire mais sans volonté de faire - fragile psychologiquement - passage difficile quand le premier CAP a été interrompu - crainte qu'il ne soit pas embauché à l'issue de son contrat d'apprentissage.
B. H.	03/08/1993	24/03/2011	31/07/2015	Fin d'accompagnement	En bac professionnel (6 stages professionnels dans le cadre du cursus scolaire)- accompagnement du SESSAD pour trouver des stages professionnels - souffre de mutisme - travail sur la relation sociale, autonomie dans les transports, diversification des loisirs
C. A.	09/11/1995	06/01/2014	09/11/2015	Fin d'accompagnement	après un passage à l'IEPS, signature d'un contrat d'avenir avec une entreprise du milieu ordinaire + accompagnement SESSAD - rupture du contrat du fait du comportement du jeune + fatigabilité sur certains chantiers - proposition de faire des stages en ESAT - intéressé pour être en Foyer éclaté

V. S.	19/05/1999	09/12/2013	27/11/2015	Arrêt prise en charge à la demande du jeune et de la famille	Refus d'entrer en IMPro - différence de point de vue entre la famille, le collège et la SESSAD. Choix du jeune de faire un CAP
F. A.	14/11/2000	21/10/2011	25/11/2016	Arrêt de la prise en charge à la demande du jeune et de la famille	Veut intégrer un lycée professionnel - ne veut plus d'un accompagnement par la SESSAD. Le dernier PAP suggère une orientation en IME
A. S.	18/11/1996	06/07/2015	16/02/2018	Fin d'accompagnement	Scolarité en CFA - Parcours : IEPS puis SESSAD- passage du CAP "tous métiers" au CFA de Vauban en alternance - fin juin 2018, fin du CAP - apprenti dans le milieu ordinaire - travail éducatif sur la gestion de son temps libre, l'informer sur ses droits et devoirs en tant que professionnel, la posture d'adulte, travail sur les tâches hebdomadaires en lien avec l'apprentissage, soutien scolaire - Jeune autonome
S. B.	07/08/2002	12/10/2015	31/08/2018	Fin d'accompagnement	Problèmes relationnels dans la famille - mauvaises fréquentations rapportées par la mère. Stages en entreprises en milieu ordinaire. Le stage de juin 2017 n'est pas validé du fait d'un comportement inadapté ayant conduit à un rappel à l'ordre de la part du référent de stage en entreprise. Le bilan du stage de février 2018 indique : plus de dynamisme et de rapidité, doit montrer plus de motivation. Contrat d'apprentissage signé le 11/06/2018

#### Jeunes actuellement accompagnés par la SESSAD

Initiales	Date de naissance	Date d'entrée au SESSAD	Date de fin de notification	Parcours
C.T.	16/08/2001	01/12/2009	01/12/2019	<p>Difficultés repérées en 3ème section de maternelle - Suivi par un CMP</p> <p>Intégré dans une CLIS puis dans une classe ULIS au collège</p> <p>En 2018, inscription en lycée professionnel avec 2h ULIS</p> <p>Retard scolaire, troubles psychiques, surpoids, difficulté à associer les idées, envahi par les fantasmes et/ou peurs archaïques, hors de la réalité</p> <p>L'accompagnement au SESSAD permet de travailler sur la relation sociale, l'apaisement des angoisses, valorisation, le besoin d'être rassuré</p> <p>Le projet d'accompagnement personnalisé de 2018 relève un manque de motivation initiale, le besoin d'être soutenu, un problème de relation à l'autre (absence de partage, de rapport mutuel). Travail sur la gestion de l'imprévu, le développement de l'autonomie et des relations sociales et accompagnement à la recherche de stages professionnels</p> <p>Le projet de 2019 s'inscrit dans le cadre d'un projet d'inscription en CAP employé de commerce et prévoit un soutien dans la scolarité, un travail sur la valorisation de son autonomie, un travail sur la compréhension du monde extérieur et un espace de parole.</p> <p>Deux stages professionnels en milieu ordinaire ont été effectués (3 semaines et deux semaines). Le bilan indique pour l'un, une</p>

				employabilité dans le cadre d'une adaptation de poste et pour l'autre un besoin de temps d'adaptation et un manque de dynamisme. En 2017/2018, stage perlé dans une épicerie le mercredi matin.
C.A.	26/06/2002	30/05/2012	31/07/2020	<p>Connaissances cognitives mais variantes selon les moments -</p> <p>Problèmes psychoaffectifs</p> <p>Suivie par le CMP</p> <p>CM1 avec difficultés scolaires, inscrite en 6ème consolidé, en 4ème avec une aide au devoir,</p> <p>2016-2017, inscrite en 3ème POP (projet d'orientation professionnelle)</p> <p>Souhait d'orientation en bac pro- un premier stage en novembre-décembre 2016 dans le milieu de la vente conduira à un bilan positif. Un stage de deux semaines dans une maison de retraite confirmera l'orientation choisie (secteur services à la personne), tout en notant un manque de maturité sur le plan professionnel</p> <p>2018-2019, inscription en 2nde bac pro</p> <p>Janvier 2019, stage en école maternelle. Le bilan est moyen du fait de problème d'hygiène, d'une attitude trop familière et d'un comportement inadapté avec la hiérarchie.</p> <p>À sa demande, A. est sortie du dispositif d'accompagnement en SESSAD en septembre 2019</p>
G.C.	24/05/2000	07/09/2015	25/05/2020	<p>Scolarisation en maternelle. Sont observés un retard de langage et un comportement violent (suivi en hôpital de jour)</p> <p>Scolarisation en CLIS - Demande en ITEP non aboutie</p> <p>Scolarisation en classe ULIS en collège et en lycée professionnel</p> <p>L'équipe éducative du SESSAD note un contexte professionnel qui n'est pas adapté aux capacités de C., qui témoigne d'une extrême méticulosité et d'une rigidité du comportement. Un stage a mis en avant ses difficultés de communication</p> <p>Le projet d'accompagnement personnalisé de 2018 (1ère année de CAP en internat) prévoit de continuer le suivi scolaire, de l'aide dans l'apprentissage du code de la route, un travail sur la structuration du projet professionnel (recherche et suivi de stage, évaluation, accompagnement), un suivi et un soutien psychologique.</p> <p>Le projet de 2019 (pendant la 2ème année de CAP) indique que C. n'a plus envie d'un accompagnement scolaire au regard de ses bons résultats. Cependant, le partenariat scolaire est maintenu. C. doute sur l'avenir professionnel, n'a aucune envie (accompagnement sur le parcours scolaire futur et visite en ESAT)</p> <p>Un travail d'accompagnement est effectué sur le savoir-être, la communication, l'intégration au sein d'un groupe. Il est nécessaire de canaliser ses angoisses et ses peurs de situations d'échec.</p> <p>Difficulté à verbaliser ses ressentis.</p> <p>Addiction aux jeux vidéo</p>

				<p>Besoin d'un soutien et d'un accompagnement thérapeutiques. Un soutien est apporté dans les recherches de stage</p> <p>Sa lenteur dans l'exécution des tâches est incompatible avec une embauche ou un apprentissage. Il est incapable de gérer la pression, il manque d'organisation, il ne demande pas d'aide quand il est en difficulté.</p> <p>Il est dans le déni de ses difficultés. Il a du mal à trouver une place dans le groupe.</p> <p>Rupture de l'accompagnement du fait d'une différence d'appréciation de la situation. C. a refusé le projet éducatif et veut travailler en milieu ordinaire.</p>
I.J. <sup>155</sup>	17/10/2000	03/10/2017	17/10/2020	<p>Trouble de l'attention, hyperactivité, dyspraxie.</p> <p>Bénéficie d'une RQTH.</p> <p>Ne veut plus d'accompagnement en SESSAD – L'équipe éducative s'inquiète pour la suite, J. n'étant qu'en première année d'apprentissage. La chargée d'insertion professionnelle a indiqué qu'il est indispensable d'assurer un relai dans l'accompagnement, notamment auprès du référent handicap du CFA. Aucune visite n'a été effectuée auprès de l'employeur, mais J. bénéficiant d'une RQTH, l'employeur a connaissance de la situation de J. Crainte exprimée par la mère au regard des difficultés évidentes de son fils – le service de suite prévoit de l'inscrire sur des dispositifs adultes (prise de contact avec le référent handicap du CFA, inscription à Cap emploi, relai du soin avec un CMP, peut-être une mesure de protection à envisager et dans ce cas, par organisme tutélaire)</p>
M. G.	01/12/1999	06/01/2017	01/12/2019	<p>Souffre de troubles de déficit de l'attention / hyperactivité (TDAH)</p> <p>Scolarisé en école privé</p> <p>Bénéficie d'une notification MDPH depuis l'âge de 15 ans</p> <p>Lycée ULIS (Escoffier) depuis 2017 – actuellement en deuxième année de CAP</p> <p>Le projet d'accompagnement personnalisé pour l'année 2019 indique des difficultés pour adopter une distance adaptée en toutes circonstances ; une tendance à envahir les autres sans distance, ni retenue. Les résultats scolaires sont bons mais les résultats et les aptitudes dans les matières professionnelles font ressortir des difficultés importantes. La concentration est limitée dans le temps.</p> <p>G. témoigne d'une grande fatigabilité et de problèmes de dextérité manuelle.</p> <p>Structuration d'un parcours d'accompagnement, pour évaluer et développer les aptitudes sociales (déplacement urbain, activités collectives, repas ado, sorties), les besoins dans la construction du projet professionnel, pertinence d'un soutien psychologique et un point sur les aptitudes motrices ;</p>

<sup>155</sup> I.J. a été admis pour un premier accompagnement au SESSAD en 2012, puis a été accueilli à l'IEPS en 2014, avant d'être à nouveau suivi par le SESSAD en 2017.

				Aide à l'élaboration du CV et recherche de stage, activités pour lesquelles G. a besoin de soutien et n'est pas autonome pour faire certaines activités.
P. A.	01/02/2000	25/06/2014	01/02/2020	<p>Classe CLIS dès le CE1 et scolarité en classe ULIS au collège. Les cours de CAP ont été suivis sans l'aide du dispositif ULIS</p> <p>Le projet d'accompagnement personnalisé de 2014 indique un accompagnement sur le plan scolaire (soutien scolaire), une aide au repérage spatio-temporel et une aide dans les relations sociales.</p> <p>L'axe principal du projet de 2016 (pendant la première année de CAP) est de travailler la communication avec les autres personnes et de fournir un accompagnement à la recherche de stages.</p> <p>Celui du projet de 2017 (pendant la deuxième année de CAP) est de soutenir A. dans la poursuite de sa scolarité, afin qu'il obtienne son CAP, de le responsabiliser et de le confronter à la réalité. Cette année-là, son comportement a changé, il a perdu sa motivation, de nombreuses absences en cours ont été enregistrées et les relations avec le lycée se sont dégradées. Un accompagnement psychologique et pédopsychiatrique sera mis en place. Le SESSAD a accompagné A. dans ses recherches de stage et dans la définition d'un projet pro après le CAP.</p> <p>Souhait de s'inscrire en bac professionnel, après l'obtention du CAP mais un changement du référentiel de la formation étant intervenu, le niveau scientifique exigé est maintenant élevé et n'est pas à la portée d'A.</p> <p>Le projet de 2018 note qu'A. n'a pas eu la possibilité de signer un contrat en alternance pour préparer un brevet professionnel. Un emploi au mois de juillet 2018 n'a pas débouché sur une embauche. Le SESSAD l'a accompagné dans son inscription à la mission locale et à pôle emploi. Cependant, l'éducateur référent note qu'A., n'est pas suffisamment à l'aise avec le monde professionnel pour intégrer un emploi. Du fait de cette situation, il est en proie à un sentiment d'échec, il souffre d'un mal-être profond. Il est devenu passif par rapport à un projet professionnel et il a développé une addiction aux jeux vidéo. Son emploi du temps n'est plus structuré depuis qu'il est au chômage. Le projet d'accompagnement a été axé sur la mise en place d'un planning permettant de limiter les jeux vidéo, un investissement dans l'apprentissage de la conduite, le maintien d'une dynamique de travail, avec un stage en entreprise programmé pour l'automne 2019 et une mobilisation sur la recherche de stages professionnels. Plusieurs stages en milieu ordinaire ont été effectués dans le cadre de son parcours : la plupart des référents de stage ont noté qu'A. manque d'autonomie et qu'il n'est pas employable.</p> <p>Bénéficie d'une RQTH jusqu'au 6/11/2022</p> <p>Déménagement - Plus de contact avec le SESSAD</p>

S. B.	07/08/2002	12/10/2016	07/08/2022	<p>Suivi par le CMP de Lenal jusqu'en 2013</p> <p>A 11 ans, scolarisé en Classe pour l'Inclusion Scolaire (CLIS), puis en collège en classe ULIS</p> <p>Le projet d'accompagnement personnalisé pour l'année 2016 indique qu'à partir du mois de septembre, un accompagnement sera effectué pour une recherche de stage (notamment préparation du CV, lettre de motivation, préparation à des entretiens d'embauche...). Accompagnement également dans l'apprentissage pour l'utilisation des transports en commun.</p> <p><b>Un premier stage réalisé en milieu ordinaire en novembre 2018 (atelier carrosserie) a conclu à un manque de maturité, une lenteur d'exécution et un manque de motivation.</b></p> <p>Le dossier de suivi scolaire recommandait une entrée à l'IEPS pour gagner en maturité, l'apprentissage risquant de le mettre en difficulté. Un stage a été réalisé à cet effet, à l'IEPS en juin 2018.</p> <p>Un deuxième stage en en carrosserie, en février 2019 a été validé, tout en indiquant une lenteur d'exécution et un manque de motivation.</p> <p>Un troisième stage a été effectué en avril 2019 toujours en carrosserie.</p> <p><b>L'accompagnement au SESSAD est motivé par des difficultés de comportement, des difficultés scolaires, un quotidien familial conflictuel et un problème de gestion des fréquentations extérieures</b></p> <p><b>B. a signé un contrat d'apprentissage en septembre 2019. La prise en charge par le SESSAD s'est arrêtée en septembre 2019.</b></p>
-------	------------	------------	------------	---

## Annexe 11 – Rétro-planning et diagramme de Gantt du projet

Actions	Objectifs	Responsable de l'action	2019					
			Janv	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin
Présentation du projet devant le Conseil d'administration	Validation du projet	Directrice générale Moi						
Présentation du projet en Assemblée générale	Vote du projet	Président Directrice générale Moi						
RDV à la MDPH	Présentation du projet	Président Directrice générale Moi						
RDV direction régionale ARS	Présentation du projet	Président Directrice générale Moi						
RDV antenne départementale ARS	Présentation du projet	Président Directrice générale Moi						
Rencontre MDPH/ARS/AFPJR	Présentation et validation du projet	Président Directrice générale Moi						
Réunion du CSE	Présentation du projet	Directrice générale Moi						

	Mois																																																			
Actions	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47				
Info du CA	■			■			■			■			■			■			■			■			■			■			■			■			■			■			■			■			■			
Info du CSE	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
Info des salariés	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Info des cadres de l'association	■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■	
Info en CVS			■			■			■			■				■			■			■			■			■			■			■			■			■			■			■			■			
Info des familles- PP			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Info ARS	■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■	
Info MDPH-CDAPH	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Info des partenaires	■						■						■					■						■						■						■						■						■				







## Annexe 12 – Plan d’actions et indicateurs de suivi

Phases du projet	Objectifs	Actions	Responsable de l’action	Fréquence	Démarrage de l’action (mois)	Indicateurs de suivi
Phase préparatoire	Communication	Information du Conseil d’Administration (CA)	Directrice Générale (DG) Moi	Tous les 3 mois sur l’avancement du projet	N+0	Nombre de présentations Documents récapitulatifs
		Information du CSE	Moi	À toutes les réunions du CSE pour information de l’avancement	N+0	Nombre de réunions Sujets abordés
		Information des salariés	Moi + Chefs de service	Régulièrement, en réunion d’équipe	N+0	Nombre de réunions Présentations effectuées
		Information des cadres de l’association	Moi + DG + président	Tous les 2 mois en réunion de direction	N+0	Nombre de réunions Nombre de RDV avec les cadres Documents d’information présentés
		Information des familles/CVS	Moi + Chefs de service	À chaque CVS, information sur l’avancement	N+2	Nombre de CVS Sujets abordés Documents présentés

Phases du projet	Objectifs	Actions	Responsable de l'action	Fréquence	Démarrage de l'action	Indicateurs de suivi
Phase préparatoire	Communication	Information de l'ARS	Président de l'association + DG + moi	Tous les 2 mois en N+1 et N+2 ans, puis 3 fois par an	N+0	Nombre de réunions Documents présentés
		Information de la MDPH/CDAPH	Président de l'association + DG + moi	Tous les 2 mois en N+1 et N+2 ans, puis 3 fois par an	N+0	Nombre de réunions Documents présentés
		Information des établissements médico-sociaux, Pôle Emploi, Missions locales	DG + moi + chargée d'insertion	Dès l'accord du CA puis 2 fois par an	N+0	Nombre de RDV Liste des personnes, institutions, établissements rencontrés Documents présentés
	Conduite du changement	Désignation des membres du comité de pilotage	Moi + DG	Une fois	N+1	Liste des membres du comité de pilotage
		Réunion et animation du comité de pilotage	Moi	Tous les 3 mois	N+2	Nombre de réunions Sujets traités Liste des recommandations Livrables rédigés

Phases du projet	Objectifs	Actions	Responsable de l'action	Fréquence	Démarrage de l'action	Indicateurs de suivi
Phase préparatoire	Conduite du changement	Constitution des groupes de travail	Chefs de service sous ma supervision	Une fois	N+ 1	Liste des membres des groupes de travail
		Réunion et animation des groupes de travail	Chefs de service + professionnels des équipes éducatives désignés	Tous les mois (sauf en cas de réunion trimestrielle)	N+1	Nombre de réunions Sujets traités Propositions soumises au comité de pilotage Procédures d'accompagnement rédigés
		Réunion commune des groupes de travail	Chefs de service + professionnels des équipes éducatives désignés	Tous les 3 mois	N+5	Nombre de réunions Sujets traités Livrables communs rédigés
	Demande d'une nouvelle autorisation pour le SESSAD	Constitution du dossier de demande	DG + Moi	Une fois	N+6	Nombre de réunions de travail Document de demande de la nouvelle autorisation rédigée
		Soumission de la demande	Président de l'association + DG + moi	Une fois	N+8	Obtention de la nouvelle autorisation

Phases du projet	Objectifs	Actions	Responsable de l'action	Fréquence	Démarrage de l'action	Indicateurs de suivi
Phase préparatoire	Formation du personnel	Identification des besoins – entretien annuel	Chefs de service + moi + DRH	Une fois par an	N+0	Nombre d'entretiens annuels Compétences recensées Formations identifiées
		Identification des besoins et des actions internes envisagées – résultat des groupes de travail	Chefs de service + moi		N+5	Types de formations Nombre de formations identifiées Personnes ressources
		Organisation d'actions de partage de connaissances et de savoir (interne)	Moi + DRH + chefs de services + professionnels des équipes d'accompagnement identifiés comme responsables des formations	Une fois	N+6	Nombre de séances de formation Calendrier prévu
		Formations	chefs de services + professionnels des équipes d'accompagnement	À déterminer selon les besoins	N+7 à 14	Nombre de formations délivrées Liste des formateurs internes Liste des personnes formées Types de formations organisées

Phases du projet	Objectifs	Actions	Responsable de l'action	Fréquence	Démarrage de l'action	Indicateurs de suivi
Phase préparatoire	Formation du personnel	Formations par prestataires extérieurs	Chefs de service + moi + DRH	À déterminer selon les besoins	N+7 à 14	Nombre de formations délivrées Liste des formateurs externes Liste des personnes formées Types de formations organisées
	Mise en place de partenariats	Recherche de partenaires	Moi + chargée d'insertion	Permanente	N+0	Nombre de RDV Liste des personnes, institutions, établissements rencontrés
		Signature de conventions de partenariats	Moi + DG + président de l'association	Une fois par an	N+2	Liste des partenaires Nombre de conventions signées Sujets des conventions
Déploiement du projet	Recrutement	Recrutement du ou de la CESF	Moi + chefs de service	Une fois	N+9 dès libération d'un poste de moniteur-éducateur	Nombre de candidatures Nombre d'entretiens réalisés

Phases du projet	Objectifs	Actions	Responsable de l'action	Fréquence	Démarrage de l'action	Indicateurs de suivi
Déploiement 1 <sup>er</sup> volet	Mutualisation des accompagnements	Organisation des groupes et des ateliers communs	Chefs de service + équipe éducative	Une fois	N+8	Liste des groupes communs Liste des ateliers mis en commun Procédures de travail rédigées
		Mise en œuvre d'ateliers communs	Chefs de service + équipe éducative	Chaque semaine	N+10	Nombre d'ateliers éducatifs ou professionnels réalisés Liste des jeunes participant aux ateliers Travail éducatif effectué Compétences travaillées Document de synthèse rédigé
Déploiement 2 <sup>ème</sup> volet	Déploiement de l'emploi accompagné	Organisation de l'emploi accompagné	Chefs de service + équipe éducative	Une fois	N+15	Liste des entreprises partenaires Nombre de binômes de travail Liste des professionnels travaillant en binôme Procédures de travail rédigées

Phases du projet	Objectifs	Actions	Responsable de l'action	Fréquence	Démarrage de l'action	Indicateurs de suivi
Déploiement 2 <sup>ème</sup> volet	Déploiement de l'emploi accompagné	Mise en œuvre de l'emploi accompagné	Chefs de service + équipe éducative	Chaque semaine	N+17	<p>Nombre d'accompagnements réalisés</p> <p>Liste des jeunes accompagnés</p> <p>Liste des employeurs accompagnés</p> <p>Travail éducatif effectué</p> <p>Compétences travaillées</p> <p>Document de synthèse rédigé</p>
Bilan	Évaluation du projet	Analyse qualitative et quantitative des premiers accompagnements	Comité de pilotage	Tout au long de la phase d'évaluation	N+ 23	<p>Nombre de candidatures</p> <p>Nombre de jeunes accompagnés</p> <p>Nombre d'employeurs accompagnés</p> <p>Liste des besoins identifiés</p> <p>Nombre et type d'ateliers suivis</p> <p>Progression réalisée (notée dans les projets d'accompagnements)</p> <p>Nombre de jeunes sortis</p> <p>Parcours à N+6 mois et N+12 après la sortie</p>

## **Annexe 13 – Indicateurs d'évaluation du projet**

Les indicateurs d'évaluation vont permettre de savoir si le résultat escompté est obtenu et de mesurer le cas échéant les écarts.

Le résultat escompté est l'inclusion socioprofessionnelle des jeunes adultes en situation de handicap mental, ce qui sous-tend l'obtention d'un emploi en milieu ordinaire ou d'un contrat de professionnalisation et le fait de se maintenir en emploi. La population cible est constituée des jeunes ayant comme projet de travailler en milieu ordinaire et la capacité de le faire.

### **Indicateurs servant pour l'élaboration du bilan :**

- *Pour mesurer les résultats des accompagnements vers l'emploi*
  - Nombre de jeunes accueillis à l'IEPS
  - Nombre de jeunes (16-25 ans) accueillis au SESSAD
  - Nombre d'ateliers communes suivis
  - Liste des compétences travaillées (relevées dans le projet d'accompagnement personnalisé)
  - Évaluation des stages effectués
  - Bilan du dernier projet d'accompagnement personnalisé
  - Nombre de sorties de l'IEPS et du SESSAD
  - Nombre de jeunes sortis de l'IEPS ou du SESSAD et travaillant en milieu ordinaire ou étant en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage)
  - Parcours à N+ 3, 6, 12, 18, 24, 30, 36 mois
  - Nombre de ruptures de parcours à N+3, 6, 12, 18, 24, 30, 36 mois
  - En cas d'arrêt du contrat de travail, raisons de l'arrêt
  
- *Pour mesurer les résultats des accompagnements dans l'emploi*
  - Nombre de jeunes en contrat de professionnalisation
  - Nombre d'accompagnement sur le lieu de travail
  - Liste des compétences travaillées (relevées dans le projet d'accompagnement personnalisé)
  - En cas d'arrêt du contrat de professionnalisation, raisons de l'arrêt
  - Bilan du dernier projet d'accompagnement personnalisé
  - Nombre de jeunes ayant trouvé un emploi à la sortie du SESSAD
  - Durée pour trouver un emploi à la sortie du SESSAD
  - Parcours à N+ 3, 6, 12, 18, 24, 30 mois (jusqu'à 36 mois)
  - Nombre de ruptures de parcours à N+3, 6, 12, 18, 24, 30 mois (jusqu'à 36 mois)
  - En cas de rupture de parcours, dans les trois ans suivant la sortie du SESSAD, raisons de cette rupture



**SANSEVERINO**

**Valérie**

**Novembre 2019**

**Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement  
ou de service d'intervention sociale**

**ETABLISSEMENT DE FORMATION : IESTS Nice**

**AMELIORER L'INCLUSION SOCIOPROFESSIONNELLE DES JEUNES ADULTES  
EN SITUATION DE HANDICAP MENTAL : CREATION D'UN DISPOSITIF  
SPECIFIQUE D'ACCOMPAGNEMENT  
UNE PASSERELLE VERS ET DANS L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE**

***Résumé :***

Les évolutions des politiques publiques ont conduit à redéfinir la place des personnes en situation de handicap au sein de la société, notamment en favorisant leur inclusion sociale et professionnelle. Or, dans un contexte économique d'accès à l'emploi difficile pour les adultes en général, la problématique de l'emploi des personnes en situation de handicap est une question épineuse.

La question de l'inclusion socioprofessionnelle se trouve ainsi au cœur des questionnements des établissements médico-sociaux accueillant des adolescents et des jeunes adultes en situation de handicap mental, ayant comme projet de travailler en milieu ordinaire. L'enjeu du Pole Éducation et Accueil Spécialisés est de proposer une réponse en correspondance avec les orientations des politiques publiques et les besoins de ces jeunes. C'est dans ce contexte que je propose un dispositif reposant sur deux volets, afin d'une part de leur offrir un accompagnement vers l'emploi par un accompagnement pluridisciplinaire les formant et les préparant à travailler notamment en milieu ordinaire et d'autre part, un accompagnement dans l'emploi leur permettant ainsi que leur employeur, de bénéficier d'un accompagnement sur le lieu de travail.

La gageure est de les accompagner à la fois « dans les murs » mais aussi « hors les murs », afin de favoriser cette inclusion socioprofessionnelle et d'éviter les ruptures de parcours.

***Mots clés :***

Inclusion socioprofessionnelle, handicap mental, adolescents, jeunes adultes, SIPFP, SESSAD, parcours, rupture, accompagnement, compétences adaptatives, habiletés sociales, emploi, milieu ordinaire

*L'École des Hautes Études en Santé Publique n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les mémoires : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.*