



*L'Emploi Accompagné*



## **RAPPORT D'ACTIVITÉ 2018**

### **Dispositif emploi accompagné Passerelle pour l'emploi**

**Association départementale des amis et parents de personnes handicapées mentales**

**Dispositif emploi accompagné, handicoach 44**

**Adresse 53 rue Russeil – 44 000 Nantes**

**Tel / Mail 02 51 25 06 40- [passerellepourlemploi@adapei44.assoc.fr](mailto:passerellepourlemploi@adapei44.assoc.fr)**

**[www.adapei44.fr](http://www.adapei44.fr)**

**[www.passerellepourlemploi.com](http://www.passerellepourlemploi.com)**

Association membre de l'Unapei

## Préambule

Le dispositif d'emploi accompagné s'est mis en place en décembre 2017 suite à l'appel à candidature de l'ARS. Les premières orientations de la CDAPH vers le dispositif ont été notifiées le 22 décembre 2017 et les premiers accompagnements ont démarré le 26 décembre 2017.

La montée des effectifs s'est déroulée tout au long de l'année 2018 pour parvenir à un effectif total au 31 décembre 2018 à 58 personnes.

La prévision dans le cadre du projet était établie à hauteur de 50 personnes.

Compte tenu de la forte demande, le dispositif a étendu l'effectif à un maximum de 60 personnes.

## I/ PERSONNES ACCOMPAGNEES

### 1.1 TYPOLOGIE DE LA POPULATION

#### **A/ Les demandes adressées au dispositif à décembre 2018**

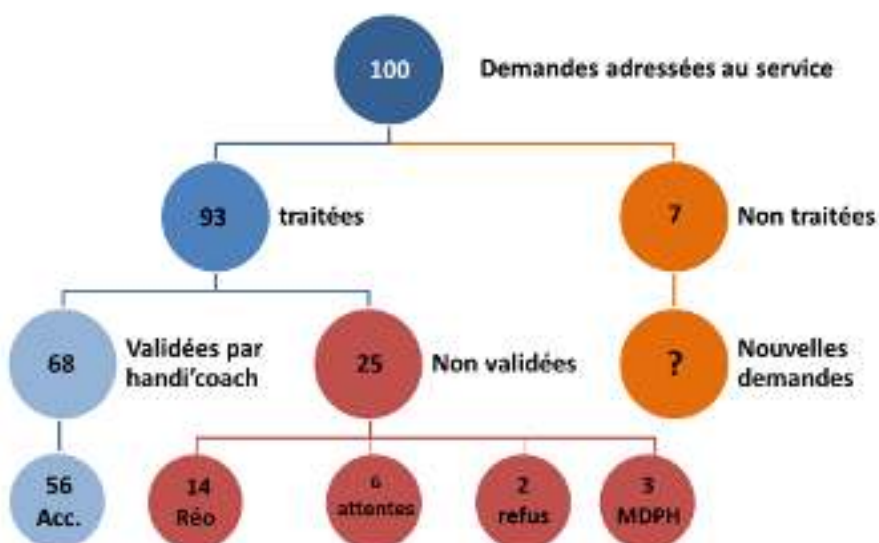
Le bilan prend en compte une première année d'exercice avec une montée en charge progressive des effectifs.

A noter que de nouvelles sollicitations continuent à nous parvenir mais qu'au regard des effectifs réels d'accompagnement et de la spécificité du dispositif (accompagnement sans limite de temps) il ne nous est plus possible d'intégrer de nouvelles personnes.

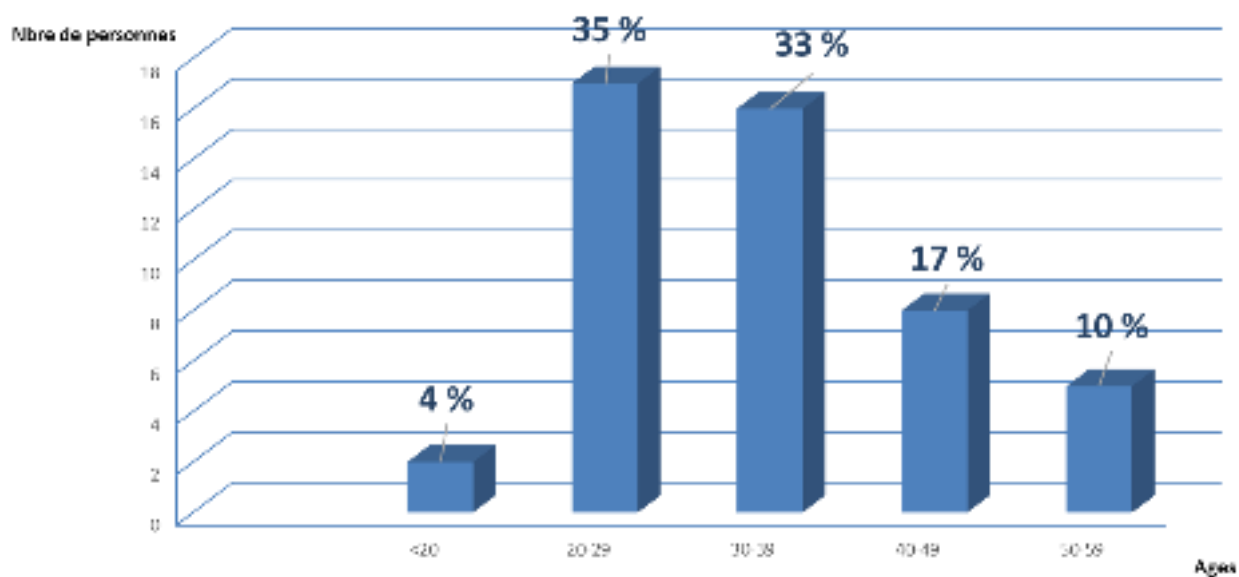
Quelques personnes demanderont peut-être à quitter le dispositif ou seront réorientées vers le milieu protégé, ouvrant ainsi de nouvelles perspectives d'accompagnement. Mais ces possibilités resteront néanmoins marginales.

La question de renforcer le dispositif se pose dès à présent tant la pression sur les demandes, notamment celles issues du secteur sanitaire est forte.

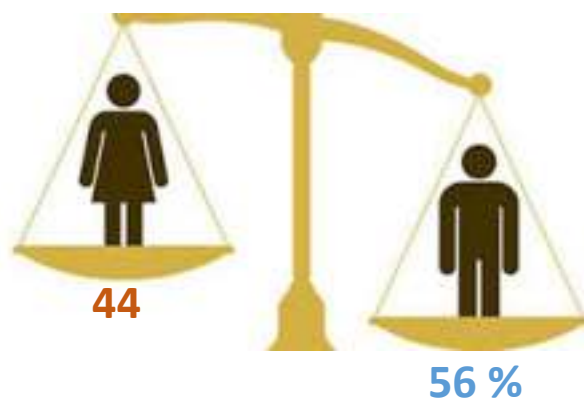
Il est rappelé ici, dans le principe de subsidiarité énoncé dans le cahier de la charge du dispositif, que les candidatures issues d'ESAT sont réorientées vers l'ESAT hors les murs, structure passerelle entre le secteur protégé et le milieu ordinaire dédiée à l'insertion en milieu ordinaire de travail.



## B/ Répartition par âge des personnes accompagnées :



Avec une répartition : hommes/femmes

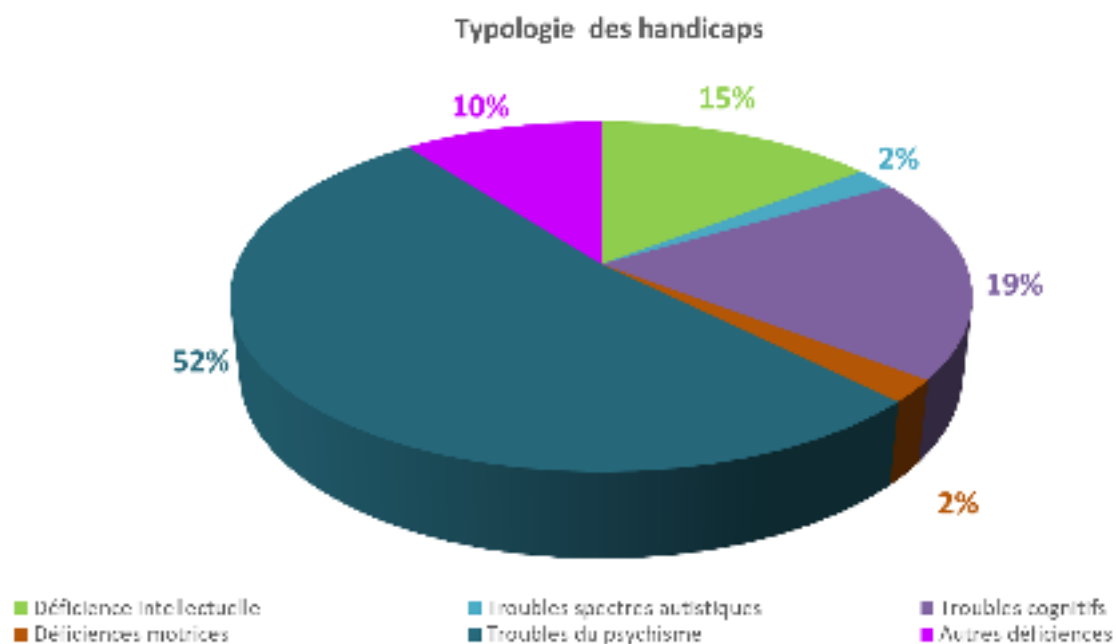


C/ Age moyen : 32.31 ans

## D/ Admissions sorties au cours de l'année 2018

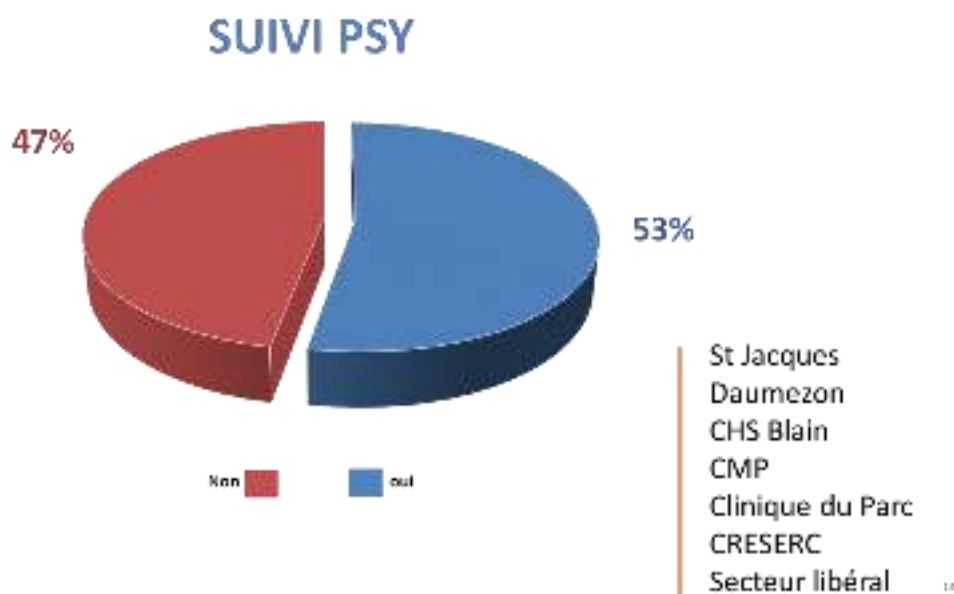
58 personnes ont intégré le dispositif sur cette première année d'exercice et aucune personne n'est sortie.

## E/ Typologie de handicap des personnes accompagnées



Compte tenu de la population accueillie, la question du soin reste primordiale en termes d'observance des traitements, mais également d'adhésion aux soins et d'articulation, de coordination avec le secteur sanitaire.

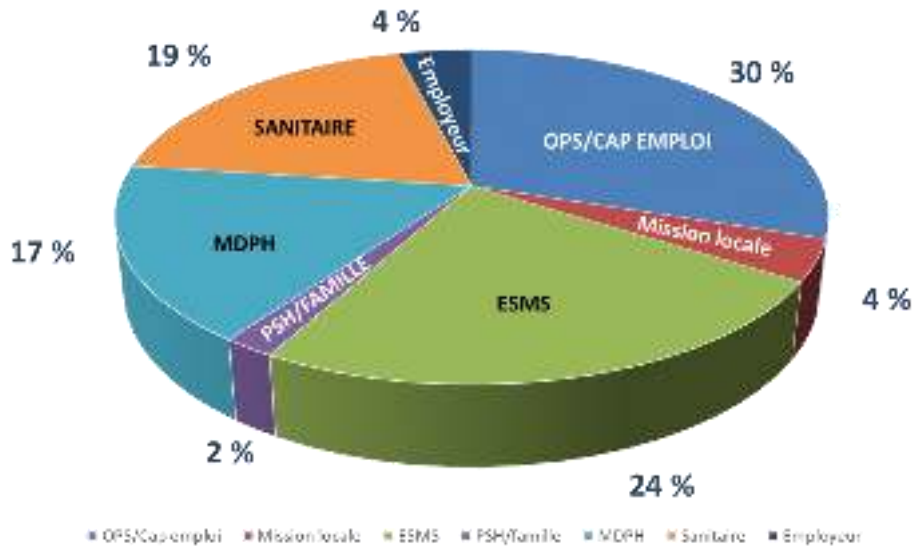
Une mise en réseau dynamique s'est installée et consolidée tout au long de cette année 2018 dans une logique de décloisonnement qu'il conviendra de maintenir voire d'amplifier dans l'avenir.



**F/ Répartition des personnes par mesure de protection :**

8 personnes disposent d'une mesure de protection type curatelle.

**G/ Origine des demandes**



**Le secteur sanitaire regroupe :** le SEAP, la clinique du Parc, le CRESERC-CHU, l'hôpital St Jacques, la Tourmaline

**Les ESMS :** La Marrière, IME, SAVS, Passerelle pour l'emploi (dans une continuité de parcours)

**H/ Répartition géographique**



## II/ PARTICIPATION ET DROIT DES USAGERS

### A/ Méthode IPS

Le dispositif d'emploi accompagné s'appuie sur la méthode IPS, Individual Placement and Support avec pour principes d'action :

- Mise en emploi rapide : Place & Train
- Principe du pouvoir d'agir
- Autodétermination : choisir sa propre voie
- Multi-référence
- Approche individualisée et vision holistique
- Accompagnement professionnel orienté **rétablissement**

Le rétablissement étant un PROCESSUS de reprise de contrôle sur sa vie et de la direction qu'on veut lui donner, et ce, au-delà du diagnostic psychiatrique et des pertes y étant habituellement associées ; un processus où la personne décide de ne plus donner le pouvoir à la maladie de contrôler toute sa vie.

Le principe de **pouvoir d'agir** est au cœur de la démarche d'accompagnement à savoir que l'on s'appuie sur l'expertise expérientielle des personnes. Le travail du professionnel consiste à faire émerger cette expertise pour lui permettre de trouver les solutions.

### B/ Les outils

Au cours de cette première année d'exercice, les outils d'accompagnement ont été créés notamment un contrat d'engagement réciproque signé par la personne au moment de son entrée dans le dispositif, attestant de son adhésion à l'accompagnement ainsi qu'une convention d'accompagnement tripartite signée également par l'entreprise lorsque la personne est en emploi.

Afin de mieux communiquer sur les conséquences du handicap auprès de l'entreprise, un plan de divulgation est travaillé avec le candidat. Cette démarche facilite la présentation, par le candidat lui-même, de ses difficultés et besoins éventuels de compensation lors d'entretien de recrutement ou de médiation en entreprise.

Quant au plan de prévention du mieux-être, il s'agit de co-définir un plan d'action par anticipation avec le candidat, permettant de repérer les signes précurseurs de « rechutes », de « détresse psychologique » ou de « crise d'urgence », et de proposer les types de soutien et d'intervention favorisant le mieux-être.



Faire connaissance



Livret d'accompagnement et d'engagement



Plan de prévention du mieux être



Plan d'actions



Plan de divulgation



Convention d'accompagnement en entreprise

## C/ Révision du projet de service

En 2018, le taux de chômage des personnes en situation de handicap a, à nouveau, augmenté par rapport à l'année précédente pour atteindre 19 %, soit un taux deux fois supérieur à la moyenne nationale.

L'inclusion en milieu ordinaire de travail se heurte à la méconnaissance du handicap, à l'incompréhension, voire à la crainte des entreprises. Mais elle se heurte aussi à celle des personnes handicapées qui ont une image souvent très dévalorisée d'elles-mêmes.

Trouver ou retrouver un travail, avoir le sentiment de réussir quelque chose, pouvoir bien employer ses capacités, développer ses compétences professionnelles, obtenir une qualification, sortir du « monde » du handicap, obtenir une reconnaissance sociale au-delà de la reconnaissance MDPH de travailleur handicapé, telles peuvent être les ambitions des personnes qui frappent à la porte du service **PASSERELLE POUR L'EMPLOI**.

Le service **PASSERELLE POUR L'EMPLOI** accompagne **VERS** et **DANS** l'emploi en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap avec, pour le dispositif Emploi accompagné, une priorité sur le public présentant un handicap psychique.

Il vise l'accès ou le retour à l'emploi pérenne en entreprise.

Le service Passerelle pour l'emploi s'est construit au fil du temps autour de 4 types d'agrément :

En 1999, création d'un **ESAT hors les murs**

En 2008, création du **Service d'accompagnement à la Vie Sociale** (SAccSoE)

En 2009, création du SESSAD **appui à l'apprentissage (DIAPSAH)**

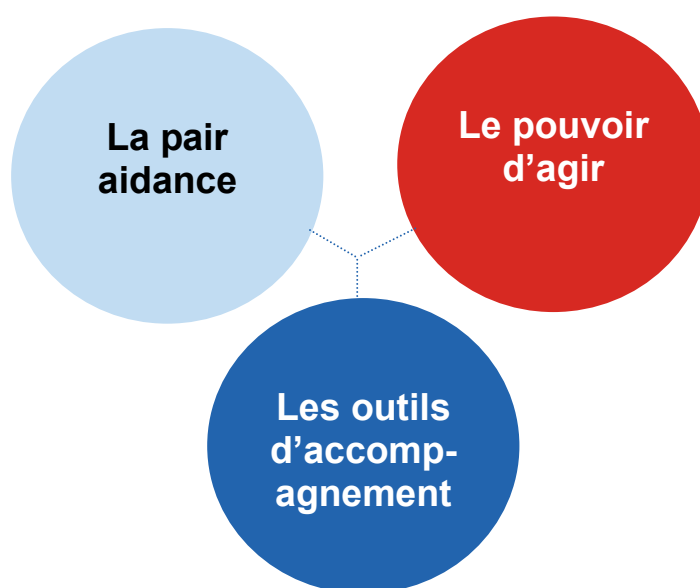
En 2017, création du dispositif **Emploi accompagné : Handi'coach 44**, co-porté par l'Adapei 44 et le GIRPEH des pays de la Loire

Il couvre l'ensemble du département de la Loire Atlantique

Arrivé à son terme en 2018, ce projet de service a fait l'objet, au cours de l'année, d'une évaluation interne par l'ensemble des professionnels du service Passerelle pour l'emploi.

Les travaux de mise à jour pour la période 2019-2023 ont démarré.

Au-delà de la démarche globale, trois actions transversales complémentaires font l'objet de groupes de travail autour des thématiques suivantes :



Les personnes accompagnées par le service ont été sollicitées et ont participé activement aux groupes de travail.

Les travaux vont continuer tout au long de l'année 2019 avant, in fine, une présentation pour validation au Conseil d'Administration de l'Adapei 44 en fin d'année.

Dès 2018 et début 2019, des candidats de l'emploi accompagné ont pu participer aux groupes sur la **Pair-aideance et sur le pouvoir d'agir**.

Pour consolider la connaissance, des candidats de l'emploi accompagné ont également participé avec les professionnels du service de Passerelle pour l'emploi au colloque de Rennes et de Nantes sur la Pair-Aideance ainsi qu'à la journée « **Parlons Psy** » organisé co-organisé par la Fondation de France et l'Institut Montaigne

#### **IV/ PARTENARIATS ET COOPERATIONS**

Résolument tourné vers l'extérieur, le dispositif d'emploi accompagné a développé un réseau partenarial conséquent et diversifié.



Parce que les personnes accompagnées font le choix du milieu ordinaire de travail, nous nous devons de nous inscrire dans une démarche tournée vers un panel le plus large possible de dispositifs de droit commun.

Par conséquent, le dispositif ne cherche pas à créer en interne les ressources dont les personnes accompagnées pourraient bénéficier, mais au contraire, le service s'efforce de mobiliser les acteurs et les dispositifs extérieurs en fonction des besoins identifiés.



Institutionnels



Secteur sanitaire



Réseaux économiques



Secteur social et médico-social

### **A/ Participation aux événements « Emploi » du territoire**

Les candidats et les professionnels du service Emploi accompagné participent aux différents événements « Emploi » organisés sur le territoire départemental.

Ils permettent de mettre en relation des chercheurs d'emploi et des entreprises pour obtenir de l'information et des conseils dans la construction du projet et de rencontrer des entreprises en phase de recrutement.

Les entreprises partenaires du dispositif sont également mobilisées pour faciliter la découverte des métiers, de l'environnement de travail via notamment des PMSMP. Ces démarches contribuent à affiner les projets professionnels et à mieux identifier les facteurs de réussite et les contraintes dans la prise de poste.

### **B/ Accès aux soins**

Prendre soin de soi est rarement une démarche spontanée de la part des personnes en situation de handicap qui mesurent parfois peu l'impact de leur sommeil, de leur alimentation, de leur hygiène sur leur qualité de vie personnelle et professionnelle : syndrome de Diogène, conduites addictives aux jeux, TOC...Par conséquent, une attention particulière est portée à ces questions essentielles dans la réussite du parcours.

Afin de sécuriser le parcours professionnel, des liens réguliers s'établissent avec les médecins notamment avec le secteur de la psychiatrie du secteur hospitalier comme du secteur libéral : hôpital St Jacques, Daumezon, CHS Blain, CMP, clinique du Parc ...

Le service Passerelle pour l'emploi a tenu à se rapprocher du **CRESERC** (Centre de référence en soins d'éducation thérapeutique et de remédiation cognitive), service du CHU qui dispense des soins psychiatriques ambulatoires, permettant aux personnes en situation de handicap psychique de « *mieux connaître ses ressources et accepter ses limites* », « *favoriser leur rétablissement et leur insertion dans la société* ». Le CRESERC propose des bilans d'évaluation et coordonne des soins sur des programmes thérapeutiques visant à permettre aux personnes de compenser en partie les déficits générés par le handicap psychique.

Le service passerelle pour l'emploi a également renouvelé en 2018 sa convention de partenariat avec l'association **Alter soin pour tous 44**.

Celle-ci propose un espace de soins pluridisciplinaires dédié aux médecines alternatives reconnues par l'OMS. Elle permet à des personnes aux revenus modestes d'accéder à des soins alternatifs, à des actions de prévention et de promotion de la santé.

L'objectif est de favoriser le bien être, la valorisation, l'apaisement des personnes accompagnées et sécuriser ainsi les parcours socio- professionnels.

## **C/ Mobilité**

Les personnes accompagnées par le service savent que la mobilité est un critère essentiel à la réussite de leur projet d'insertion en milieu ordinaire et souhaitent passer le permis de conduire ; elles expriment le souhait de s'inscrire en auto-école.

C'est pourquoi, le service Passerelle pour l'emploi a mis en place cette année une nouvelle action collective, hebdomadaire, appelée « **Prépa code** ».

Deux objectifs principaux sont visés :

- Sensibiliser à l'utilisation et au partage de la route
- Initier une base de pré-requis à l'apprentissage du code de la route

Il ne s'agit pas de se substituer à une auto-école, mais de favoriser une appréhension citoyenne de l'utilisation de la route (se protéger et protéger les autres) et permettre aux personnes de mesurer l'investissement personnel que représente ce projet.

Pour trouver des solutions de déplacements rapides afin de répondre à une offre d'emploi sur un territoire rural, l'**association des transports solidaires** a été mobilisée en attendant de trouver une solution d'hébergement pour se rapprocher du lieu de travail.

## **D/ Logement**

Quelques personnes accompagnées rencontrent des difficultés majeures sur le plan du logement. Des solutions ont dû être recherchées auprès des **résidences de jeunes travailleurs (RJT)** et être accompagnées de façon très soutenues car les personnes n'étaient pas préparées à cette prise d'autonomie subies, liée à des conflits familiaux.

Un travail en complémentarité avec les services sociaux de secteur est mis en place notamment pour constituer des dossiers de demande de logements sociaux, mais également pour déposer des demandes auprès des **CHRS, du SIAO et du contingentement préfectoral.**

## VI/ LES POINTS FORTS DE L'ACTIVITE ET EVENEMENTS DE L'ANNEE

Au cours de cette première année d'exercice, des points d'étape institutionnels et des évaluations ont été mis en place.

**Formation IPS (Individual Placement and Support) :** dès janvier 2018 avec Working first : formation au job coaching pendant 3 jours complétés par une supervision mensuelle en visioconférence et une supervision de consolidation sur site de 3 jours. Afin de créer une culture commune autour du job coaching, nous avons ouvert cette action de formation aux partenaires du dispositif. Ont ainsi participé des représentants du SEAP, ARTA, l'ADAPT, l'UGECAM, l'APEI Ouest, la Persagotière, le CRESERC.

**2 comités de pilotage :** en mars 2018 et décembre 2018.

Ont participé à ces temps officiels les partenaires du projet y compris les entreprises ainsi que des structures régionales intéressées par le dispositif.

**3 évaluations dans le cadre du suivi par l'ANSA :** mars, septembre et décembre 2018

## VI/ LES RESSOURCES HUMAINES AU SERVICE DES PERSONNES HANDICAPEES

Le dispositif Emploi Accompagné, co-porté par l'Adapei de Loire-Atlantique et le GIRPEH est constitué de :

- 4 personnes correspondant à 3.4 ETP de job coach :
- 2 sont salariées de l'Adapei, 1,4 du GIRPEH

### **A/ Moyenne d'âge**

	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
20 - 29 ans	0	0%	0	0%	0	0%
30 - 39 ans	0	0%	1	33.3%	1	25%
40 - 49 ans	1	100%	1	33.3%	2	50%
50 - 59 ans	0	0%	1	33.3%	1	25%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>
<b>AGE MOYEN</b>					<b>45.2 ans</b>	

## B/ Mouvement du personnel

	Année 2018		
	Personnel administratif	Personnel d'accompagnement	Autres personnels
<b>Salariés ayant intégré le dispositif</b> (mi-déc. 2017)	0	3.4	0
<b>Salariés ayant quitté l'établissement</b>	0	0	0
dont : départ en retraite	0	0	0
dont : démission	0	0	0
dont : licenciement	0	0	0
dont : mutation interne à l'association	0	0	0
<b>Départs en retraite programmés</b>	0	0	0
<b>Absences pour maladie (en jours)</b>	0	43	0

## C/Formation continue

Intitulé	Organisme	Durée	Professionnels concernés
"Handicap Psychique et précarité"	CREHPSY	1 jour	2
Colloque annuel	Collectif Français de l'emploi Accompagné CFEA	1 jour	1
Journée d'étude "L'accompagnement par les pairs"	Université Rennes	1 jour	2
Journées de formation IPS : Individual Placement and Support	Working First	7 jours	4

Nantes le, 1/04/2019

Signature de la responsable du dispositif  
Emploi accompagné  
Lyliane JEAN