

Présents :

- ✓ FRANCOIS Isabelle, chef de service SESSAD TED Dunkerque et IME Coppenaxford/ VERMET Benoît, éducateur spécialisé, SESSAD TED Dunkerque/ GHYS Marion, ergothérapeute, LE FEBURE Didier, éducateur technique spécialisé, IME Coppenaxford, Papillons Blancs, Dunkerque
- ✓ CACCIATORE Delphine, éducatrice spécialisée, IME la Fontinelle, Sésame Autisme, Annoeulin
- ✓ MAILLY Frédérique, cadre socio-éducatif, IME Eolia, EPDAEAH, Calais
- ✓ EECKHOUTTE Jean Luc, éducateur technique spécialisé, IME Barbieux, ASRL, Roubaix
- ✓ CHNEGUIR Khaled et RAHALI Rhaled, éducateurs spécialisés, ITEP, GHICL, Croix
- ✓ TREMEL Laetitia, assistante sociale, SESSAD Moulin, ASRL, Lille
- ✓ BAYART Denis, cadre de direction, Udapei 62
- ✓ ROELANDT Géraldine, chargée de mission, Association L'Ass des As
- ✓ PELLEREAU Ana, conseillère technique, CRA NPDC
- ✓ DAUBELCOUR Lucie, assistante sociale, CRA NPDC

Invitée : AHMED-LEMOINE Lydie, chargée de mission DEQUALCO

Excusés :

- MOULARD Marie-Laure, chef de service, IME Hénin-Courrière, La Vie Active
- MORNEAU Sophie, chef de service Dispositif EMAUTIS
- DOTTE Delphine, chef de service IME La Fontinelle
- DELREUX Thomas, directeur/ REMY Fabrice, chef de service responsable de la formation professionnelle/ LOBEAU Alain, responsable du service de suite et des démarches d'insertion professionnelle à l'IMPro et au Sessad Pro rattaché, Le Roitelet, Papillons Blancs Roubaix Tourcoing.

Ressources et Initiatives d'ici et d'ailleurs

L'IME Eolia travaille avec le CFAR Avenir Pro 62 pour une insertion en milieu ordinaire avec un parcours alternant le spécialisé (IME) et le professionnel: matières scolaires de base + habilités professionnelles + aide à la mise en stage en lien avec des CFA pas nécessairement spécialisés. Sur le pôle Littoral : 4 IME où 12 jeunes concernés. Partenaires AGEFIPH et DIRECCTE. Les jeunes sortent de l'IME avec un contrat d'apprentissage.

Au Forum « Et après l'IME ? » le 16 avril 2015 à Hénin-Beaumont, peu présentes sont les propositions de parcours pour les jeunes porteurs de TED. Les dispositifs sont plus axés en faveur de la déficience intellectuelle.

Le projet Situation de Travail et Aménagement Raisonnable (STAR) s'adresse aux employeurs de personnes reconnues handicapées ainsi qu'aux travailleurs indépendants reconnus handicapés. Le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraîne des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail.

Sensibiliser les futurs employeurs, par exemple au sein d'une école de commerce, est un moyen d'ouvrir le monde de l'entreprise aux personnes TED. Un poste de conseiller technique à l'insertion professionnelle a été créé au CRA et est pourvu par Mme Pellereau. Des premiers contacts ont été établis avec une école d'ingénieurs et l'université de Lille 1.

Répertoire des ESAT par activité/ atelier :

[http://www.cdg59.fr/fileadmin/Services/PrevSante/MAME/Repertoire par activites des EA et ESA T.pdf](http://www.cdg59.fr/fileadmin/Services/PrevSante/MAME/Repertoire_par_activites_des_EA_et_ESA_T.pdf)

Quelques réflexions....

Le monde de l'entreprise = de la PME à la multinationale. Les grands groupes ont des moyens mais les PME garantissent une meilleure solidarité interne pour l'accueil de jeune TED.

Comment valoriser les spécificités ? N'est-ce pas enfermement ou dévalorisant de cantonner les personnes avec autismes à des tâches précises? Ces questionnements font référence aux entreprises qui n'offrent pas des conditions de travail épanouissantes aux personnes atteintes du syndrome d'asperger. D'autant plus que le risque de surinvestissement du poste et ses conséquences psychosociales sont plus prégnant chez ce public. Cependant, le contexte professionnel permet des interactions, une plus-value en termes d'estime de soi à prendre en compte.

Le communiqué du rapport Autisme Europe peut être interprété de manière réductrice mais ce document parle aux entreprises. C'est aux équipes de montrer à l'entreprise ce qu'elle peut apporter aux jeunes TED. Les parents peuvent faire un travail en amont dans les collectivités ou entreprises mais la disponibilité d'une équipe formée et un référent-binôme dans l'entreprise paraissent indispensables. L'entreprise ne fait pas de social et n'investira pas pour former tout le monde.

Certains métiers ont des fiches de postes très éloignées des représentations. Par exemple, pour un chauffeur-routier, la conduite ne représente que 30% de ses missions ...D'où l'importance de bien identifier les savoirs-être et les savoir-faire des travailleurs TED et ainsi adapter la fiche de poste.

Présentation de DEQUALCO (Développement des qualifications et des compétences)

Fonctionnement : Passage d'un employé à mi-temps en 2011 à 4 employés temps pleins en 2015 (2 chargés de mission, une secrétaire de direction, une secrétaire de formation)
Relation fonctionnelle et non hiérarchique avec les 17 ESAT membres du Groupement de Coopération Médico-Sociale (2700 travailleurs handicapés avec déficiences intellectuelles).

Les projets et réalisations de DEQUALCO s'inscrivent dans le cadre de la Recherche-Action.

- Gouvernance par les présidents d'association en Assemblées Générales
- Comité stratégique : les directeurs priorisent les actions
- Comité technique : groupes de travail constitués systématiquement d'une personne de terrain et d'un directeur.

Mme Ahmed Lemoine soutient des projets de service et des projets d'établissement, orchestre et met en œuvre les orientations prises par vote des représentants (présidents).

A l'origine : Dans le cadre de la *Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences* (GPEC) -meilleure gestion anticipative et préventive des ressources humaines (risques socio-professionnels), en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise- les ESAT doivent repenser la formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accompagnement de la mobilité professionnelle des salariés.

Depuis le décret 20 mai 2009, les ESAT sont dans l'obligation d'accompagner les salariés dans un dispositif de *Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience* (RAE).

Les aides financières de l'Etat pour l'adaptation des postes sont proportionnelles aux pertes sur la fiche de poste initiale d'où l'intérêt de rendre compte de l'autonomie à la tâche.

Mission : DEQUALCO construit des outils pour mesurer cet écart entre la fiche de poste initiale et celle à laquelle peut prétendre le salarié en situation de handicap. (Dispositif « différents et Compétents » a des missions similaires). Pour avoir un langage commun avec les acteurs de l'entreprise du

milieu ordinaire, entre les acteurs du milieu adapté et les instances politiques et financières, DEQUALCO s'attèle à rattacher les activités des ESAT au référentiel de droit commun : le *Répertoire Opérationnel des Métiers et de l'Emploi* (code ROME), créé en 1989 et actualisé par Pôle Emploi. L'objectif étant que ces fiches de postes obtiennent le label Code ROME. Cependant, elles sont déjà des outils à disposition des éducateurs techniques, des familles, des jeunes, d'où l'intérêt de proposer ces déclinaisons dès l'IMPRO. (Diffusion des fiches possible avec chartes et logos DEQUALCO).

46 RAE ont été réalisées avec remise de diplôme (cérémonie) pendant laquelle est délivrée une attestation de reconnaissance des acquis de l'expérience avec 6 points de compétences évalués. La notation dans cette grille d'évaluation des compétences justifie un financement pour un accompagnement humain lors d'une éventuelle embauche. Les financeurs (type AGEFIPH, FIPH...) vont demander une transparence sur l'autonomie par rapport au handicap au travail.

Lorsque les compétences sont évaluées comme transférables, généralisées, cela peut conduire à occuper le poste voisin, être employé dans un autre atelier, dans un autre ESAT, avec un SISEP, en milieu ordinaire... DEQUALCO a déjà permis l'immersion en entreprise. Le frein principal reste la mobilité.

Le postulat de départ pour entrer dans une RAE DEQUALCO est l'envie, la motivation.

Parallèlement, DEQUALCO a construit d'autres outils pour le travail et l'évaluation du savoir-être en milieu professionnel. Mme Ahmed Lemoine nous les présentera lors d'une prochaine rencontre qui sera par ailleurs l'occasion d'échanger autour de l'usage de ces outils pour un public avec TED.

Mme Ahmed Lemoine précise qu'il ne s'agit de penser des fiches de poste spécifiques TED mais de les rendre adaptées et accessibles à ce public.

❖ **Ordre du jour de la prochaine rencontre : Réunion avec les membres du groupe de travail régional « insertion professionnelle et autismes »**

- Un tour de table des acteurs qui constituent ces deux groupes de travail, leurs réflexions, leurs projets, leurs attentes.
- Une présentation d'initiatives dans le champ de l'orientation préprofessionnelle et de l'insertion professionnelle.
- La définition des modalités de nos rencontres futures.

Prochaine rencontre :
Le vendredi 29 mai 2015 de 9H30 à 12H

Au Centre Ressources Autismes,
1 boulevard du professeur Jules Leclercq
59000 Lille.

*Pour nous trouver : **Bâtiment Paul Boulanger, boulevard du professeur Jules Leclercq, Lille** (à 150 m. du métro CHR-B Calmette – sur le parking de l'Hôpital Albert Calmette). Les visiteurs peuvent stationner sur le parking P37 (face à l'entrée du parking de l'Hôpital A. Calmette)*

« **Les dates et lieux des prochaines réunions du groupe ainsi que les comptes rendus des rencontres sont disponibles sur le site du CRA en cliquant ici : <http://www.cra-npdc.fr/2014/11/groupe-de-travail-%E2%80%9Cinsertion-preprofessionnelle-et-autismes%E2%80%9D/>** »

Vous participerez ? Dites-le nous par mail : l.daubelcour@cra-npdc.fr ou téléphone : 03 20 60 62 59.