

COMITE DE PILOTAGE DU 24 MAI 2013.

Passeport Professionnel Asperger

Avril 2013 – Avril 2014

INTRODUCTION :

- **Rappels sur le contexte de création du dispositif PASS P'AS**

A partir d'une demande exprimée des personnes en situation de handicap diagnostiquées Asperger pour une insertion professionnelle durable, le projet consiste à expérimenter un parcours de formation-insertion dans l'emploi pour des adultes présentant un autisme dit de haut niveau ou avec un syndrome d'asperger, en réunissant la compétence de deux équipes, l'une sur la formation et l'accompagnement vers l'insertion professionnelle, l'autre sur les troubles de spectres autistiques.

- **Objectifs du dispositif**

L'objectif du dispositif est de permettre aux personnes en situation de handicap par le syndrome d'asperger d'entamer un parcours d'insertion sociale et professionnelle et ce par la mutualisation de deux dispositifs et la coopération de deux équipes, celle du Centre Ressource Autisme, et celle du Centre Lillois de rééducation professionnelle.

Des partenariats institutionnels et opérationnels

Partenariat institutionnel

L'Agence Régional de Santé Nord Pas de Calais soutien le projet expérimental en allouant une subvention qui permet de mutualiser des compétences du CRA et du CLRP.

Le renforcement des équipes a donc pu être mis en œuvre dès le démarrage de l'action, et ce en la personne d'Audrey RABAEY éducatrice spécialisée sur un mi-temps et d'Anne PELEGRIN, psychologue clinicienne sur un autre mi-temps.

Lord du comité de pilotage de lancement en date du 27 novembre 2012, les partenaires institutionnels que sont les MDPH du Nord et du Pas de Calais, l'Agefiph ont également marqué leur intérêt pour ce projet expérimental.

Coopération partenariale

Des conventions de partenariat ont été établies d'une part entre **le CRA et le CLRP** afin de fixer les modalités d'intervention réciproque des deux structures, et d'autre part entre **le CRA, le CLRP et le Service Habitat des Papillons Blancs de Lille** afin de permettre un accompagnement éducatif et un soutien aux familles dans la perspective d'une autonomie au logement en parallèle de l'insertion professionnelle.

Ce partenariat permet aux jeunes stagiaires éloignés géographiquement de trouver une solution alternative tout en sécurisant la prise d'autonomie, et ce par le soutien des équipes éducatives.

LE DISPOSITIF PASS P'AS en cinq étapes

Première étape : une évaluation et un diagnostic élaboré par l'équipe du CRA permettant d'évaluer la capacité des personnes accompagnées par le CRA à intégrer un dispositif d'insertion professionnelle.

Deuxième étape : une **phase d'observation de 6 semaines** permettant par le biais de différents outils d'évaluations techniques, psychométriques (outils mesurant les capacités d'interactions sociales et professionnelles, ateliers etc..) d'évaluer le **potentiel d'employabilité** de la personne positionnée.

Troisième étape : une **phase d'orientation et d'élaboration de projet professionnel de 12 semaines**. Cette étape doit permettre de :

- Travailler sur les compétences sociales et professionnelles.
- Elaborer une orientation professionnelle, en fonction des compétences, aptitudes et la spécificité de la situation de handicap de la personne.
- Valider le projet professionnel et les environnements de travail adaptés et ce par le biais de l'immersion en entreprise entre 4 et 6 semaines.

Quatrième étape : alternance inclusive d'une durée de 6 mois.

Par une alternance renforcée, cette étape doit permettre :

- Une montée en compétences et en qualification sur poste de travail.
- Un entraînement des habiletés professionnelles nécessaire au maintien sur le poste de travail.
- La sensibilisation des environnements professionnels

A ce stade, le renforcement avec l'entreprise sera optimale afin d'assurer une montée en qualification sociale et professionnelle.

Ce processus d'alternance inclusive doit tendre à une sécurisation du parcours par le biais, autant que faire se peut, de la signature du contrat de travail (CDI/ CDD/ Contrat en alternance ou contrat d'apprentissage).

Définition de l'alternance inclusive

Dans son approche pédagogique, l'alternance inclusive prend son ancrage dans les principes de **l'alternance intégrative**.

Les apprentissages expérientiels partent d'un travail réflexif sur le vécu, transformant ainsi l'expérience en connaissance.

Ils doivent permettre à l'apprenant d'auto résoudre les problèmes rencontrés par sa connaissance de ses propres stratégies d'apprentissage et de repérer les stratégies efficaces.

Il s'agit donc: de construire des situations de formation à partir de la situation professionnelle, de repérer les situations de travail et les degrés de facilités ou de difficultés, et de complexités.

Dans son approche visant la situation de handicap, l'alternance inclusive s'appuie sur une approche situationnelle du handicap (référence FOUGEYROLLAS)

Dans cette phase il est donc important que l'ensemble des professionnels puissent sur deux axes, d'une part, déterminer le processus de monter en qualification à partir du poste de travail : compétences et capacités nécessaires pour sécuriser le parcours professionnel à l'issue de la formation et d'autre part être vigilant quant à l'approche situationnelle du handicap: Identifier les contraintes liées à la situation de handicap

D'où la nécessité absolue de maintenir **deux approches pédagogiques adaptées à la situation de handicap pour des publics Asperger.**

Les habiletés sociales : elles seront programmées tout au long du parcours.

Cet entrainement doit permettre le développement des compétences de communication dans la vie quotidienne, et ce afin de favoriser les interactions sociales.

Le job coaching :

Les équipes conjointes du CRA et du CLRP se sont formées à cette approche anglo-saxonne qui favorise la mise en place des adaptations environnementales, nécessaires aux personnes asperger qui ne comprennent pas toujours les relations sociales inhérentes au contexte professionnel (collègues, hiérarchie).

Le job coach intervient en amont dans l'entreprise afin d'évaluer les aptitudes relationnelles et sociales nécessaire dans l'environnement du poste de travail.

A partir de cette évaluation, il met en évidence les adaptations nécessaires au bon déroulement des interactions sociales. L'objectif étant de lever les incompréhensions relationnelles en situation de travail.

Cinquième étape

Passage de relais auprès des Cap emploi partenaires afin d'assurer la sécurisation des parcours.

BILAN DE LA PHASE 1 :

Les personnes positionnées sur le dispositif ont été présentées par le CRA, suite au diagnostic Asperger posé par l'équipe médico-social du CRA.

Les demandes de reconnaissance et d'orientation auprès des CDAPH du Nord et du Pas de Calais ont été établies (souvent en urgence) par le service social du CRA.

- Après présentation et accord des personnes concernées, **10 jeunes hommes** ont été positionnés sur la première étape de parcours vers l'employabilité (phase 2 du dispositif). Ils se situent dans les tranches d'âge suivantes :

Catégories d'âge	Nombre	%
Entre 20 ans et 24 ans	4	40%
Entre 25 ans et 29 ans	4	40%
Entre 30 et 34 ans	1	10%
Plus de 35 ans	1	10%
Total	10	100%

- Concernant leur département de résidence, **3 sont du Pas de Calais et 7 du Nord**, pour la plupart de la métropole excepté 1 venant du littoral dunkerquois.
- Concernant leur situation familiale, **tous sont célibataires**.

Type de logements	Nombre	%
Habitat autonome	2	20%
Domicile parental	6	60%
Habitat protégé*	2	20%
TOTAL	10	100%

*Durant la phase 2, deux des stagiaires ont souhaité travailler leur autonomie sociale via la convention de partenariat avec les habitats protégés des Papillons Blancs de Lille. Ils bénéficient ainsi d'un logement ainsi que d'un accompagnement socio-éducatif. Une synthèse CRA/CLRP/Papillons Blancs de Lille est prévue à ce sujet le 5 juin prochain.

➤ **Leur niveau d'études** se situant de la manière suivante :

Niveau d'étude	Nombre	%
Brevet des collèges	1	10%
CAP/BEP	2	20%
BAC	4	40%
BAC + 2	2	20%
BAC + 4	1	10%
Total	10	100%

➤ **Expériences professionnelles :**

- 3 ont une expérience professionnelle de plus de 6 mois
- 1 a une expérience d'une durée d'un an.

➤ **En termes de revenus :**

- 3 sont bénéficiaires des minima sociaux
- 2 sont allocataires de l'AAH,
- 1 est en indemnités journalières
- 4 sont sans revenu

BILAN DE LA PHASE 2 :

Lors de cette phase visant **le potentiel d'employabilité**, les contenus pédagogiques proposés ont été systématiquement présentés à l'équipe du CRA afin de valider les processus pédagogiques à mettre place.

Nous avons de ce fait transféré et remanié nos outils classiquement utilisés dans le cadre de l'observation s'inspirant des outils de réhabilitation psychiatrique.

Cette démarche pédagogique s'inscrit dans une démarche à dimension individuelle et collective.

Définition de l'employabilité

L'employabilité renvoie à l'ensemble des capacités et des dispositions personnelles qui permettent aux individus d'entrer dans une relation à l'emploi, de s'investir avec succès dans un processus de travail et de se maintenir à l'emploi grâce à une adaptation constante de sa force de travail.

L'employabilité exprime la capacité et la disposition à maîtriser différentes phases de son parcours professionnel et d'adapter en conséquence et en permanence l'ensemble de ses compétences et sa force de travail aux exigences du marché. Son développement et son maintien imposent de grandes exigences en matière d'orientation et de formation professionnelles.

La définition donnée par les stagiaires ou de l'importance du besoin de confirmation sociale des stagiaires.

« Etre employable c'est trouver un emploi. C'est être une personne, avec nos compétences avant de regarder nos difficultés sociales. C'est aussi garder un emploi ».

L'organisation de l'équipe Pédagogique

Constitution de l'équipe

L'équipe est constituée d'un trio qui restera constant tout au long du dispositif et d'un appui de deux formateurs spécialisés dans les outils de réhabilitation.

La constitution du trio a pu être réalisée grâce à un financement spécifique de l'ARS qui a permis d'associer des compétences du CRA, en la personne d'Audrey RABAEY éducatrice spécialisée sur un mi-temps et d'Anne PELEGRIN, psychologue clinicienne sur un autre mi-temps. Ce trio est complété par notre Chargé Relation Entreprise, lui-même psychologue du travail.

Temps de synthèse et de régulation

Des temps de synthèses sont organisés de façon hebdomadaire.

Ces temps d'échanges déjà indispensables dans des processus de préorientation classique, le sont d'autant plus dans le cadre de cette expérimentation où les questionnements, les réajustements doivent se faire dans un certain niveau de réactivité d'une part et de recherche d'autre part.

Le propre de l'expérimentation étant de poser des hypothèses de contenus pédagogiques et de réévaluer rapidement.

Les contenus pédagogiques.

La réhabilitation professionnelle.

Objectifs : La réhabilitation professionnelle est issue de la réhabilitation psychiatrique.

Celle-ci met l'accent sur la prise en charge de la place de la personne dans la société, et sur le rétablissement de la personne au travers de son intégration dans les milieux ordinaires de résidence, de travail, de formation et de socialisation.

Outils : Afin de travailler cette dimension, le groupe a été divisé en deux.

Les thèmes professionnels suivants ont été abordés :

- Gestion de l'agenda
- Perceptions du handicap et de l'insertion professionnelle
- Mes atouts et mes faiblesses concernant l'insertion professionnelle

Au final, **un plan initial de réhabilitation professionnelle a été rédigé individuellement par les stagiaires.**

Remarques : Ce plan a permis de faire un état des lieux du parcours scolaire et professionnel de chacun et de poser les premières bases de la définition de projet professionnel.

Les habiletés sociales.

Objectifs : Développer les interactions sociales et les stratégies de communication associées dans différents types d'environnements.

Outils : Pour travailler cette dimension le groupe a également été divisé en deux. Les thèmes suivants ont été travaillés :

- Un questionnaire visant à identifier les ressources et difficultés individuelles en matière d'habiletés sociales
- Les règles de conversation
- Les émotions
- Les règles sociales
- Dynamique de groupe
- Jeux de rôles, scénarios sociaux.
-

Remarques : Cette approche est indispensable. En effet, les personnes présentent de réelles difficultés de communication pouvant constituer un obstacle à leur insertion professionnelle. Ces ateliers leur permettent d'apprendre et de s'entraîner à la mise en place de stratégies.

L'atelier technique.

Objectifs : Evaluer des compétences techniques et la capacité à travailler en équipe.

Outils : Afin de réaliser une œuvre collective, la technique du béton cellulaire a été utilisée. Dans un premier temps, chacun a réalisé une production individuelle ; puis toutes les productions ont été réunies afin de s'inscrire dans une œuvre collective.

Remarques : On note un bel investissement des stagiaires concernant l'atelier technique. Ils ont pris plaisir à leurs réalisations et ont particulièrement apprécié l'aspect concret de cette activité.

Les visites d'entreprises.

Objectifs : Découvrir le monde professionnel.

Outils : Le groupe a été divisé en trois en vue de prendre contact avec les environnements suivants :

- Environnement protégé (ESAT Malécot de Lomme)
- Environnement adapté (EA DEFABNORD)
- Environnement ordinaire (distillerie de Wambrechies).

Pour préparer ces visites les stagiaires ont :

- Créé une charte d'appel afin de prendre contact avec les entreprises
- Etabli un questionnaire afin d'appréhender le fonctionnement de chaque structure

Ces trois visites ont été réalisées en groupe complet.

Remarques : Pour la majorité des stagiaires ces visites ont été **une découverte concrète du monde professionnel**. Pour d'autres, cela a permis d'amener **une réflexion sur l'environnement de travail le plus adapté à leur situation personnelle**.

Les entretiens individuels

Objectifs : Assurer une veille psychologique individuelle relative au vécu par la personne du dispositif. Proposer éventuellement un soutien psychologique. Ajuster au plus près de chacun l'approche pédagogique. Mettre en place des relais.

Outils : deux types d'entretiens individuels ont été proposés : des entretiens systématiques semi directifs (proposés à chaque personne) ; des entretiens à la demande en fonction des besoins repérés.

Remarques : Cette fonction a été bien identifiée par les stagiaires. Cette approche individuelle se révèle complémentaire et indispensable à l'approche pédagogique collective. Elle permet d'avoir des points de vigilance et d'avoir une réactivité auprès des stagiaires.

Le projet collectif.

Objectifs : Evaluer les capacités à travailler en équipe, à réaliser un travail en collaboration.

Outils :

Outil 1 : réalisation d'une **charte du groupe** (objectifs, valeurs, attentes). Concernant cet outil, les stagiaires ont décidé de réaliser un camion qu'ils ont baptisé le Pass Passeur. Ce dernier symbolise la route à suivre d'une phase à l'autre du dispositif.

Outil 2 : création et mise en place d'un **projet collectif** au travers de sorties culturelles (objectifs, moyens, planification et évaluation des actions, coût financier, itinéraires de déplacement...). Pour ce projet, les stagiaires ont choisi :

- L'exposition « Les Gaulois, une expo renversante » au Forum des Sciences
- Le planétarium
- Le parc Asnapio
- Repas commun pris au Flunch

Remarques : **Le travail collectif constitue une difficulté importante du groupe**. Les points qui restent à travailler :

- La prise d'initiative
- La répartition des tâches de travail
- Travailler ensemble
- Organiser ensemble la tâche de travail

EVALUATION DE LA PHASE 2 :

Observations concernant le déroulement :

➤ Un changement de vie

La participation à la seconde phase du dispositif Pass P'As a représenté un changement de vie notable pour la plupart des personnes du groupe en termes de rythme, de transports, de lieu de vie, de vie sociale...

Si pour certains stagiaires ces changements ont été source d'inquiétudes, force est de constater qu'ils ont trouvé les ressources adaptatives nécessaires.

➤ Un investissement actif

Il paraît important de relever que les retards ont été rares. Lorsqu'ils se sont produits, il s'agissait essentiellement de difficultés de circulation.

Les absences ont été elles aussi exceptionnelles, et chaque fois justifiées (rendez-vous médicaux ; rendez-vous avec le Pôle Emploi, le référent RSA...)

➤ Un effectif constant

On ne relève aucun arrêt de formation, l'ensemble du groupe est allé au bout de la phase 2 et a suivi l'intégralité des contenus pédagogiques proposés.

➤ Une bonne dynamique de groupe

La notion de groupe s'est constituée assez vite. Les échanges ont rapidement évolué entre les stagiaires ; de même entre ces derniers et les formateurs.

Le climat s'est montré propice au déroulement des contenus pédagogiques. Les capacités de verbalisation ont également permis assez facilement de désamorcer les difficultés qui auraient pu surgir.

➤ Un cadre sécurisant

Grâce à la collaboration entre le CRA et le CLRP, le cadre proposé a été suffisamment repérant et contenant pour permettre aux personnes de s'adapter aux modifications, changements survenus. La disponibilité à l'écoute des formateurs a été aidante pour les stagiaires qui ont exprimé le fait de se sentir écoutés, encadrés.

➤ **Se retrouver entre personnes souffrant du syndrome d'Asperger**

Cette particularité du dispositif est plutôt appréciée des stagiaires qui disent se sentir en sécurité et moins intimidés dans les échanges et interactions.

Ce sentiment de « ressemblance » constitue un point d'appui, une accroche, qui concourent à la motivation. Les personnes se reconnaissent dans leurs difficultés et partagent un vécu commun (sentiment d'être différent ; incompris...). Le dispositif participe à une rupture du sentiment d'isolement.

➤ **Se retrouver dans un établissement dédié à l'orientation et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.**

C'est un univers nouveau mais qui a du sens pour les personnes. Cela participe à leur reconnaissance sociale.

Les difficultés rencontrées

- La constitution du dossier de rémunération : le besoin d'appui social s'est beaucoup fait sentir pour la réalisation des démarches inhérentes au statut de stagiaire de la formation professionnelle. On note pour certains d'entre eux un manque d'autonomie dans ce domaine mais aussi beaucoup d'angoisses.
- Le déroulement de l'expérimentation avec des phases de coupures entre la phase 3 et 4. Le public est très sensible aux ruptures de rythme (visible les lundis au retour de week-end par exemple). Une partie de l'expérimentation coïncidant avec la fermeture de l'établissement une préparation à l'avance des stagiaires devra être envisagée.

Le point de vue des stagiaires sur le dispositif : (réalisé lors du bilan collectif du 16 mai 2013)

« Les changements de salle sont déstabilisants, il faut s'adapter, il y a des fois où c'est difficile d'autre fois non »

« On apprend à faire ensemble, la mise en place de la charte a été difficile »

« Je ne vois pas la perspective de la formation »

« Les habiletés sociales et professionnelles étaient au cœur de cette phase : c'est bien vu »

Le collectif souligne le bienfondé du jeu de piste, des débats, des entretiens individuels, de l'encadrement et du secrétariat accessible et d'une bonne entraide.

PERSPECTIVES EN VUE DE LA PHASE 3

Le programme pédagogique de la phase 3 va viser à renforcer les approches liées à l'employabilité développées dans la précédente phase. L'ensemble des outils pédagogiques ont été, comme précédemment, présentés à l'équipe du CRA et ont été réajustés quand cela paraissait pertinent. Les modules pédagogiques sont organisés de la manière suivante :

Module définition du projet professionnel

Accompagnement vers la définition d'un projet réaliste, compatible avec la situation de handicap et l'environnement professionnel.

Module évaluation des compétences

1) Evaluation des compétences professionnelles, des savoirs faire et des savoir être.

Le savoir apprendre sera également évalué dans le cadre du BRTH (Batterie pour la Reconversion des Travailleurs Handicapés), comprenant les évaluations du potentiel d'apprentissage (TEDE), les tests d'évaluation de la mémoire (TEMCT), les tests de logique et de mathématiques (TLM).

2) Evaluation des habiletés professionnelles.

Sont évaluées les compétences techniques à partir d'un support électronique.

A partir d'un outil concret, (réalisation d'un montage électronique) les stagiaires se retrouveront en situation d'apprentissage. Le raisonnement logique, les mathématiques, la compréhension des consignes, l'élaboration et la construction du montage mais aussi les gestes techniques seront ainsi évalués. Le travail en atelier permettra également de mesurer

Les capacités d'attention et de concentration ainsi que le niveau de fatigabilité inhérent à la réalisation de la tâche.

Module évaluation des environnements professionnels

A travers des enquêtes professionnelles, des visites d'entreprise, les stagiaires seront amenés à rencontrer des professionnels pouvant les informer sur les métiers, mais aussi de se confronter aux règles de communication sociale indispensables pour rentrer en contact.

Ce module vient compléter les approches déjà expérimentées lors de la phase 2.

Dans ce module sera également travaillé, le CV et la lettre de motivation, les entretiens en lien avec le module suivant.

La recherche de stage sera également élaborée à partir de ce module.

Module sur les habiletés sociales

Le contenu proposé suit une progression en fonction des compétences à mettre en œuvre dans le cadre d'une élaboration de projet professionnel. Seront ainsi travaillés : l'autonomie des transports en commun, les postures à avoir lors des entretiens de recherche de stage,

savoir expliciter ce qu'est le syndrome d'Asperger ; les notions autour de la conversation, la gestion des conflits, la demande d'aide, le second degré.

Module immersion en entreprise

Les périodes de stage permettront aux stagiaires pour certains de découvrir des environnements de travail, notamment pour ceux pour qui ces périodes seront des toutes premières immersions. Pour d'autres, il s'agira de reprendre confiance dans un environnement professionnel soit par une période d'observation, d'évaluation ou de validation de projet.

Les périodes pourront aller d'1 à 6 semaines maximum, et pourront être individualisés selon les situations.

La démarche Job coaching sera initiée dès ces premières immersions.

Module PRAP et sécurité corporelle au travail

Ce module, Formation à la Prévention des Risques liés à l'Activité Physique, est habituellement mis en place dans le cadre des Préorientation. A travers la présentation du corps humain et la protection du rachis, il s'agit également de travailler autour de la notion du corps, ce que le corps renvoie : ajuster son corps et prendre conscience de sa force dans sa relation avec l'autre. Il est proposé de la même manière de travailler sur les approches de la sécurité corporelle au travail.

La kinésithérapeute du CLRP a rencontré le psychomotricien du CRA afin d'échanger sur les approches spécifiques au public Asperger.