

Compte rendu 1^{ère} réunion du groupe de travail régional

« Insertion professionnelle et autismes » mai 2014

Présents : Mr BOSSU : CFA relais Avenir Pro ; Mr BESSAC : SAMO Dunkerque ; Mme CORNET : SAMO Saint-Omer ; Mme GONTIER : SAVS ensemble autrement ; Mme Pellereau et Mme RABAEY : CRA NPDC

Excusé : Mr Pillon : ESAT Orchies

Dans un premier temps nous avons fait une présentation des différents établissements présents.

❖ LE CFA RELAIS AVENIR PRO représenté par Laurent Bossu, directeur.

Le CFA accompagne des jeunes avec tout handicap dans un cursus de formation avec contrat d'apprentissage. Ils accueillent 75 jeunes. C'est un CFA hors mur, en convention avec les CFA de droit commun. Pour être accompagné il faut avoir la RQTH et un contrat d'apprentissage.

Le rôle du CFA est de faire du lien entre le CFA, l'entreprise et le jeune lui-même, avec parfois en plus un service d'accompagnement en dehors des situations de travail, pour accompagner dans la construction des projets de vie .

Depuis 2 ans, 2 missions spécifiques :

- FEAH : fonds de Financements d'Équipement à l'Adaptation du poste de travail dans les CFA pour les Apprentis en situation de Handicap.
- PAPICATH : Plan d'Adaptation Pédagogique Individuel dans le cadre de Contrat d'Apprentissage Travailleur Handicapé.

Le CFA accompagne les jeunes dans diverses expériences, ils ont 5 personnes avec autisme. Il y a un travail important de sensibilisation des entreprises à l'autisme.

Il est parfois difficile de travailler avec les parents car il y a des décalages entre la réalité du monde du travail et les capacités de la personne. Par exemple : travailler 35 h c'est trop difficile, pas d'autonomie dans les transports en commun...)

Dans l'accompagnement des personnes avec autisme, c'est du cas par cas, il est important de travailler en réseau. Il est important de former et d'informer les tuteurs de stage.

❖ LE SAMO représenté par Emmanuel Bessac, chef de service du SAVS.

4 services :

SAP : Service d'Accompagnement à la Parentalité

SISEP : Service d'Insertion Sociale et Professionnelle

SESSD : Service d'Éducation Spécialisée et de soins à domicile

SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale.

80 personnes sont accueillies. Ce sont souvent des jeunes en rupture de parcours. Ils utilisent souvent les EMT (Évaluation en Milieu de Travail)

Le SAVS accompagne 8 personnes avec autisme dont 1 qui a un emploi. Avec la création du SESSAD TED il y aura d'autres arrivées. Il y a un souhait d'anticiper les nouvelles arrivées. Le personnel n'est pas formé à l'autisme.

Souhait de développer le travail en réseau, l'échange de pratiques.

En septembre 2014 : 10 places pour adulte avec Autisme vont être créées à l'ESAT de Dunkerque

❖ **SAMO de Saint Omer par Séverine Cornet, monitrice éducatrice**

3 services :

SAVS : 47 personnes

SAMSAH : 20 personnes

SESSAD avec la création d'un SESSAD TED fin 2014.

Accueille 1 personne avec autisme

❖ **SAVS ensemble autrement par Caroline Gonthier, CESF**

90 places, service à la personne pour handicap psychique.

Le personnel n'est pas formé à l'autisme.

Accueille 1 personne avec autisme.

❖ **CLRP par Audrey RABAEY, éducatrice spécialisée**

Présentation d'un dispositif expérimental : Pass P'as (Passeport pour Personne Asperger). Pass P'as 1 a accueilli 12 stagiaires ayant un diagnostic de syndrome d'Asperger, de avril 2013 à avril 2014

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.

Descriptif du dispositif

Le dispositif se modélise en **quatre étapes (confère schéma)**

Première étape : une évaluation et un diagnostic élaboré par l'équipe du CRA permettant d'évaluer la capacité des personnes accompagnés 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.

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).

L'alternance sera proposée sur des séquences 3 jours en entreprise et 2 jours en centre dans les 2 premiers mois, puis sur des immersions croissantes de deux semaines, puis de trois semaines, et ce en fonction de l'accompagnement individualisé à mettre en place.

Coopération inter –équipe CRA/ CLRP

Dans le cadre de cette expérimentation, il paraît incontournable que les deux équipes travaillent en coopération sur des approches communes et mutualisées.

Des approches pédagogiques travaillées en coopération :

- **Les habiletés sociales** : elles seront programmées tout au long du parcours.
Cet entraînement 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 se formeront 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.

Les objectifs du groupe :

- volonté de constituer un réseau
- échange de pratique
- apprendre à se connaître et travailler ensemble
- ne pas avoir trop d'ambition
- ne pas faire doublon avec le groupe ARS sur l'insertion professionnelle
- avoir une dimension technique, de terrain.
- Créer des passerelles entre les dispositifs existant.

Quelques réflexions communes :

- il existe le fond social apprentis : budget pour situation d'urgence, comme par exemple pour un problème de logement, pour avancer une caution, bon alimentaire, réparation scooter.
- Les familles sont pas toujours dans la réalité du monde du travail et veulent parfois « surprotéger leur enfant », avec des demandes comme par exemple : plus de vacances ou des vacances en lien avec leur congé à eux, un emploi du temps adapté à leur organisation, un travail proche du domicile. Nous avons un accompagnement à faire avec également les familles. Les familles sont facteurs de la réussite ou pas de leur enfant dans l'insertion professionnelle.
- Face à des situations « critique » il est important d'être réactif, cette réactivité permet un maintien plus facile dans l'emploi
- On attend de nous :
 - d'être opérationnel
 - d'être réactif
 - d'innover dans le partenariat
 - de sensibiliser les entreprises
 - d'activer les réseaux
- l'apprentissage s'ouvre aux ULISS et SEGPA
- il faut créer des passerelles entre le monde professionnel et le monde médico-sociale.

