



MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTÉ ET DES DROITS DES FEMMES

Direction Générale de la Cohésion Sociale

Service des politiques sociales et
médico-sociales

Sous-direction de l'autonomie des personnes handicapées
et des personnes âgées

**Bureau de l'insertion, de la citoyenneté et du parcours
de vie des personnes handicapées**

Dossier suivi par : Angélique KHALED

Tel : 01 40 56 76 09

Mél : angelique.khaled@social.gouv.fr

Service des politiques d'appui

Sous-direction des affaires financières
et de la modernisation

Bureau budgets et performance

Dossier suivi par : Valérie SPRAUL

Tel : 01.40.56.85.38

Mél : valerie.spraul@social.gouv.fr

**Bureau de la gouvernance du secteur
social et médico-social**

Dossier suivi par : Gilles CHALENCON

Tel : 01.40.56.62.09

Mél : gilles.chalencon@social.gouv.fr

La ministre des affaires sociales, de la santé
et des droits des femmes

à

Mesdames et Messieurs les directeurs
généraux
des agences régionales de santé
(pour exécution)

Monsieur le directeur des affaires sanitaires et
sociales de Saint-Pierre et Miquelon
(pour exécution)

INSTRUCTION N°DGCS/3B/5C/5A/2015/168 du 27 mai 2015 relative à la campagne budgétaire
des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) pour l'exercice 2015.

Date d'application : Immédiate

NOR : AFSA1511664J

Classement thématique : Etablissements sociaux et médico-sociaux

Validée par le CNP le 13 mai 2015 - Visa CNP 2015-83

Publiée au BO : oui

Déposée sur le site <http://circulaire.legifrance.gouv.fr> : oui

Catégorie : Directives adressées par le ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles.

Résumé : Instruction budgétaire relative à la campagne budgétaire des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) pour l'exercice 2015.

Mots-clés : établissements et services médico-sociaux, établissements et services d'aide par le travail, ESAT, travailleurs handicapés, tarifs plafonds, personnes handicapées adultes, CPOM, actualisation.

Textes de référence : articles L. 314-4 et suivants du CASF, circulaire DGCS/SMS3B/2011/260 du 24 juin 2011 relative à la campagne budgétaire des ESAT pour 2011 et instruction DGCS/5A/2012/40 du 25 janvier 2012 relative au plan d'aide à l'investissement aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT) - Crédits 2011
Textes abrogés : Néant
Textes modifiés : Néant
Annexes : Annexe 1 : Tableau de répartition des dotations régionales limitatives des ESAT et des places nouvelles Annexe 2 : Tableau de répartition des crédits d'investissement au titre du PAI ESAT Annexe 3 : Livret d'initiatives et bonnes pratiques issu des travaux nationaux sur l'adaptation des ESAT et des EA.
Diffusion : ARS

La présente instruction définit le cadre général de la campagne budgétaire 2015 des ESAT qui s'inscrit dans la continuité des efforts du Gouvernement, dans un contexte budgétaire contraint, pour soutenir l'offre d'ESAT existante en vue d'améliorer l'accompagnement des personnes handicapées accueillies. Elle présente les éléments d'évolution des crédits à décliner dans la politique régionale d'allocation de ressources dans le cadre des priorités régionales de santé. Elle prévoit également la mise en œuvre des grandes orientations prioritaires définies lors de la conférence nationale du handicap du 11 décembre 2014 pour le secteur du travail protégé.

A titre indicatif, les crédits dédiés aux ESAT financés par le programme 157 « Handicap et dépendance » s'élèvent globalement en loi de finances initiale 2015 à 2 747,9 Md€. En progression globale de 1,5% par rapport à la LFI 2014, ils comprennent les crédits prévus pour le fonctionnement des ESAT, les crédits dédiés à l'investissement (PAI) ainsi que le financement de la part Etat au titre de la garantie de rémunération des travailleurs handicapés (GRTH).

Dans ce cadre, le montant dédié au fonctionnement des ESAT est de **1 462,36 M€** et celui dédié aux crédits d'investissement s'élève à **1,84 M€**.

La dotation nationale déterminée en application de la loi de finances initiale (LFI) pour 2015 n°2014-1654 du 29 décembre 2014, repose, hors mesure de plafonnement des dotations des établissements dont le coût à la place se situe au-dessus des tarifs plafonds, sur une progression moyenne de la dotation de fonctionnement de 0,71% destinée au financement de 119 211 places. Ce taux autorise donc une progression de 1% de la masse salariale, compte tenu à la fois du poids de ces dépenses (71%) dans le budget des ESAT et de l'absence d'inflation pour 2015.

1. Les modalités de mise en œuvre du plafonnement des tarifs prévu à l'article L. 314-4 du code de l'action sociale et des familles

En 2015, la poursuite de la convergence tarifaire se traduit par le gel de la dotation des ESAT dont le coût à la place se situe au-dessus des tarifs plafonds. Réévalués de 2,92% en 2014, ces tarifs plafonds sont reconduits à l'identique en 2015 compte tenu de l'absence d'inflation. Vous serez attentifs, dans le cadre de la tarification des ESAT en convergence, à maintenir un dialogue budgétaire avec ces établissements permettant de tenir compte des situations individuelles des structures et de prévenir des risques de détérioration de la qualité des prises en charge des travailleurs handicapés.

L'application de cette convergence génère, comme les années précédentes, une enveloppe de crédits disponibles au bénéfice de l'équité territoriale, dont la répartition entre les régions en tenant compte des coûts moyens régionaux à la place permet d'abonder leurs dotations régionales et favoriser les régions les moins bien dotées (cf. tableau de répartition des DRL en annexe 1). Il vous appartiendra, ensuite, de redéployer entre les ESAT les crédits ainsi dégagés, en tenant compte de la diversité des situations locales.

1.1. Le plafonnement des tarifs et son impact sur les DRL

Sur la base de l'article L. 314-4 du CASF, un arrêté interministériel fixe pour 2015 les tarifs plafonds et les règles permettant de ramener les tarifs pratiqués au niveau des tarifs plafonds.

L'arrêté en cours de publication prévoit en conséquence que :

- le tarif plafond de référence est égal à 12 949 € par place autorisée ;
- pour les établissements et services d'aide par le travail qui accueillent des personnes handicapées infirmes moteurs cérébraux dans une proportion égale ou supérieure à 70% du nombre total de personnes reçues, le tarif plafond est de 16 186 € ;
- pour les établissements et services d'aide par le travail qui accueillent un nombre de personnes handicapées atteintes de syndrome autistique dans une proportion égale ou supérieure à 70% du nombre total de personnes reçues, le tarif plafond est de 15 538 € ;
- pour les établissements et services d'aide par le travail qui accueillent des personnes dont le handicap résulte d'un traumatisme crânien ou de toute autre lésion cérébrale acquise dans une proportion égale ou supérieure à 70% du nombre total de personnes reçues, le tarif plafond est de 13 596 € ;
- pour les établissements et services d'aide par le travail qui accueillent des personnes handicapées ayant une altération d'une ou plusieurs fonctions physiques dans une proportion égale ou supérieure à 70% du nombre total de personnes reçues, le tarif plafond est de 13 596 € ;

Les tarifs plafonds susmentionnés peuvent être majorés, en tant que de besoin, dans la limite de 20% pour les départements d'outre-mer.

Comme les années précédentes, l'enveloppe de crédits disponibles dégagée par la poursuite de la convergence tarifaire vous permettra de mieux doter les ESAT dont les dotations apparaissent insuffisantes. Ainsi, vous pourrez mobiliser ces marges pour abonder les ressources des ESAT les plus en difficulté au vu d'éléments précis et objectifs, afin d'améliorer la qualité de la prise en charge des travailleurs handicapés qu'ils accueillent et favoriser l'équité territoriale.

1.2. La situation des ESAT au regard des tarifs plafonds 2015

La situation de chaque ESAT au regard des tarifs plafonds doit être appréciée sur la base du coût de fonctionnement net à la place constaté au 31 décembre 2014 calculé en application des articles R. 314-106 et R. 344-10 du CASF.

Le coût de fonctionnement net à la place est égal aux charges d'exploitation du dernier budget exécutoire de l'activité sociale (2014), diminué le cas échéant des charges exceptionnelles et des charges d'exploitation n'accroissant pas celles des exercices suivants (c'est-à-dire les charges couvertes pas des crédits non reconductibles), diminuées des produits d'exploitation du même budget autres que ceux relatifs à la tarification, divisées par le nombre de places installées.

Les ESAT bénéficiant actuellement d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) relevant de l'article L. 313-11 du CASF, voient leur tarification obéir aux dispositions particulières prévues par ce CPOM dès lors que ce contrat a déterminé des modalités de financements pluriannuels spécifiques.

En outre, les CPOM signés postérieurement à la date de parution de l'arrêté fixant les tarifs plafonds au titre de 2014, soit le 20 mai 2014, comportent un volet financier prévoyant, par groupe fonctionnel et pour la durée du contrat, les modalités de fixation annuelle de la tarification conformes aux règles permettant de ramener les tarifs pratiqués au niveau des tarifs plafonds, en application de l'article R. 314-40 du CASF.

- ESAT se situant en dessous des tarifs plafonds :

Si le taux d'actualisation des enveloppes régionales des ESAT est fixé à 0,71 % en masse budgétaire, vous veillerez à analyser les propositions budgétaires des établissements au regard notamment des moyens et des coûts d'ESAT comparables.

Le taux défini au niveau national n'a en effet pas vocation à être appliqué uniformément à l'ensemble des ESAT. L'application du taux d'actualisation ne doit pas conduire au dépassement du tarif plafond.

- ESAT se situant au dessus des tarifs plafonds :

L'arrêté interministériel fixant les tarifs plafonds 2015 prévoit que la dotation globale de financement des établissements se situant au-dessus des tarifs plafonds correspond au montant des charges nettes autorisé au titre de l'exercice 2014.

2. La mise en œuvre des décisions de la conférence nationale du handicap du 11 décembre 2014 en faveur de la continuité des parcours

Lors de la conférence nationale du handicap, le Président de la République a souhaité porter l'effort des pouvoirs publics sur la construction d'une société plus ouverte aux personnes en situation de handicap, pour concevoir des réponses et des prises en charge adaptées à la situation de chacun et simplifier la vie des personnes au quotidien. Dans cette perspective, des crédits fléchés sont prévus pour faciliter la mise en œuvre d'actions permettant le développement de l'insertion en milieu ordinaire de travail des travailleurs handicapés d'ESAT, dont le projet et les compétences le permettent. Il s'agit d'un enjeu majeur de fluidité des parcours et de réponse adaptée aux besoins et aux attentes des personnes.

2.1 Etat des lieux de l'offre actuelle

Ces crédits, à hauteur de 752 000€, sont destinés à financer des structures dont le projet d'établissement prévoit le repérage et l'accompagnement des travailleurs handicapés vers et dans le milieu ordinaire de travail et qui sont en capacité de mettre en œuvre concrètement ces actions de repérage et d'accompagnement.

J'attire votre attention sur la nécessité, au préalable, afin d'affiner la cartographie de l'offre d'ESAT, de réaliser un état des lieux des projets d'établissement et des pratiques en faveur du repérage et de l'accompagnement vers et dans l'emploi ordinaire, au regard des besoins, notamment en lien avec les MDPH afin d'identifier :

- les besoins de renforcement de cet accompagnement des travailleurs handicapés ;
- les structures qui peuvent développer un plan d'actions en ce sens.

Vous tiendrez compte dans ce cadre des besoins de développement du temps partiel en ESAT, au regard notamment des spécificités de la population accueillie (handicap psychique et vieillissement notamment). Les dialogues de gestion doivent être appréhendés comme un outil permettant d'évaluer finement l'adéquation entre l'offre d'ESAT et les besoins des personnes orientées vers ces structures. Je vous informe à cet égard qu'un chantier est en cours en lien avec la CNSA et les MDPH sur l'orientation professionnelle des personnes handicapées.

Pour ce faire, vous vous appuyerez sur les travaux menés par la DGCS, la DGEFP et l'ANAP, dans le cadre du plan d'adaptation des ESAT et des EA, à partir des groupes de travail pilotés par les agences régionales de santé d'Aquitaine, de Haute-Normandie, du Nord-Pas-de-Calais et de Rhône-Alpes. Ces travaux ont permis d'identifier, à l'aune d'un dispositif global d'accompagnement durable vers et dans l'emploi, les étapes clés des parcours des travailleurs handicapés au plus près de leurs capacités, besoins et projets (annexe 3).

A cet effet, je vous invite à vous reporter au livret des initiatives et des bonnes pratiques annexé à la présente circulaire (cf. annexe 3) pour faire évoluer l'offre en fonction des besoins identifiés sur votre territoire.

J'attire en outre votre attention sur l'intérêt d'un rapprochement de l'AGEFIPH et le cas échéant du FIPHFP, dans le respect de leurs domaines d'intervention, en vue du financement des actions d'accompagnement dans l'emploi ordinaire de travail, initiées par les ESAT.

2.2 Evolution de l'offre et contractualisation

Le déploiement des mesures de repérage et d'accompagnement des travailleurs handicapés d'ESAT vers l'emploi ordinaire sur votre territoire doit s'inscrire dans le cadre d'un renforcement de

la contractualisation pluriannuelle avec le déploiement de nouveaux contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) qui constituent un levier essentiel pour favoriser l'activité des établissements permettant une inclusion en milieu ordinaire de travail. Il permet d'améliorer la régulation de ces dépenses tant en amont (planification, appel à projets et autorisation) qu'en aval (tarification, contrôle et évaluation des structures) et de renforcer le pilotage de ce programme tout en respectant la diversité des besoins. C'est pourquoi, je vous invite à inscrire le déploiement de ces mesures dans le cadre de CPOM, déjà existants ou de lancer à cette occasion les négociations préparatoires à leur signature. En tout état de cause, l'allocation de ces crédits devra se faire dans le respect des tarifs plafonds.

Dans le cadre de cette contractualisation, une attention particulière sera portée au renforcement de la formation des travailleurs d'ESAT ainsi que des moniteurs d'atelier, élément essentiel facilitant les transitions vers le milieu ordinaire de travail. La contractualisation devra tenir compte des modalités concrètes de coopération avec l'ensemble des partenaires utiles afin de garantir le plein déploiement de ces actions en faveur de l'accompagnement vers et dans l'emploi ordinaire.

Enfin, l'utilisation de ces crédits sera suivie d'une évaluation dans le cadre d'une enquête permettant notamment de recenser les mesures mises en place sur l'ensemble du territoire nationale, leur nature, le nombre d'ESAT et de travailleurs handicapés en bénéficiant. Une enquête spécifique vous sera transmise en septembre 2015.

2.3 Appui à cette démarche

L'ANAP viendra en appui à la mise en œuvre territoriale de ces orientations.

D'ores et déjà chargée d'élaborer un guide méthodologique d'aide à la contractualisation avec les ESMS, elle prévoira des dispositions particulières pour les ESAT.

3. Le plan d'aide à l'investissement

Le plan d'aide à l'investissement initié en 2011 est poursuivi en 2015. A ce titre, 1,84 M€ sont prévus en LFI 2015, la réserve de précaution déjà déduite.

Les éléments transmis par vos services dans le cadre de l'enquête national des ESAT au 31 décembre 2014 ont permis de fixer la répartition des crédits d'investissement pour 2015 (annexe 2) en priorisant le soutien à des opérations de mise en sécurité. Les dossiers retenus tiennent compte de la nécessaire poursuite du financement des établissements en ayant bénéficié antérieurement et de l'éligibilité de nouveaux dossiers répondant aux demandes nouvelles des régions.

Les procédures d'instruction technique des dossiers financés en 2015 sont toujours celles indiquées dans la circulaire DGCS/SMS3B/2011/260 du 24 juin 2011 relative à la campagne budgétaire des ESAT pour 2011 et dans l'instruction DGCS/5A/2012/40 du 25 janvier 2012.

Pour la ministre et par délégation

Le secrétaire général des ministères
chargés des affaires sociales

Signé

P. RICORDEAU

Pour la directrice générale de la cohésion
La cheffe de service,
adjointe à la directrice générale

Signé

V. MAGNANT

Annexe 1 - Tableau de répartition des dotations régionales des ESAT

REGIONS	TOTAL DRL 2015	Dont	
		Crédits fléchés mesures CNH	CNR (Permanents syndicaux)
ALSACE	40 023 351	22 000	0
AQUITAINE	72 862 088	35 000	66 350
AUVERGNE	36 494 666	22 000	0
BOURGOGNE	39 072 556	22 000	0
BRETAGNE	78 176 772	40 000	0
CENTRE	59 962 692	35 000	0
CHAMPAGNE-ARDENNE	35 138 007	22 000	0
CORSE	5 257 877	10 000	0
FRANCHE COMTE	30 875 047	22 000	0
ILE-DE-FRANCE	208 368 142	71 000	0
LANGUEDOC-ROUSSILLON	61 565 913	35 000	62 890
LIMOUSIN	23 408 066	20 000	0
LORRAINE	64 161 680	35 000	0
MIDI-PYRENEES	68 166 057	35 000	0
NORD-PAS-DE-CALAIS	119 258 611	50 000	0
BASSE-NORMANDIE	42 924 088	22 000	0
HAUTE-NORMANDIE	42 105 892	22 000	0
PAYS-DE-LOIRE	79 735 115	40 000	0
PICARDIE	52 649 654	35 000	0
POITOU-CHARENTE	44 101 345	22 000	0
PACA	91 671 577	50 000	89 723
RHONE-ALPES	133 785 162	50 000	0
METROPOLE	1 429 764 358	717 000	218 963
GUADELOUPE	8 539 818	10 000	0
MARTINIQUE	7 519 789	10 000	0
GUYANE	2 586 511	0	0
REUNION	13 807 842	15 000	0
ST-PIERRE-ET-MIQUELON	141 682	0	0
MAYOTTE	0	0	0
OUTRE-MER	32 595 642	35 000	0
TOTAL	1 462 360 000	752 000	218 963

Annexe 2**Tableau de répartition des crédits d'investissement**

Régions	Projets	Montant de l'opération	Montant de la subvention
AUVERGNE	ESAT d'ESCOLORE : Relocalisation (ateliers et stockage), locaux actuels vétustes et inadaptés	900 000 €	320 000 €
BRETAGNE	ESAT L'OLIVIER : Mise en conformité des locaux	350 000 €	100 000 €
CHAMPAGNE-ARDENNE	ESAT CHAMPAGNE Reconstruction locaux actuels vétustes	927 000 €	120 380 €
LANGUEDOC-ROUSSILLON	ESAT Florensac Travaux de mise en sécurité	136 000 €	100 000 €
BASSE-NORMANDIE	ESAT à DOZULE et DIVES/MER, mises aux normes de sécurité et de rénovation énergétique	228 700 €	137 220 €
HAUTE-NORMANDIE	ESAT ESSOR Construction qui permet le regroupement de l'ESAT sur un seul site et la remise aux normes de sécurité	2 203 187 €	400 000 €
POITOU-CHARENTE	ESAT Arvert-L'aubreçay : mise aux normes de fonctionnement et rénovation des espaces	514 250 €	247 700 €
PACA	ESAT LES OLIVIERS DU TAUROU Travaux de rénovation de la toiture	70 800 €	56 640 €
GADELOUPE	ESAT LE JERICHO sécurité incendie	78 053 €	62 443 €
MARTINIQUE	ESAT RIVIERE L'OR remise aux normes de sécurité	117 350 €	93 880 €
REUNION	ESAT de BIOTOPE Réhabilitation et mise aux normes de locaux, Travaux de sécurité Incendie	252 171 €	201 737 €

**Direction Générale de la
Cohésion Sociale
(DGCS)**



ANNEXE 3

Livret des initiatives « accompagnement vers et dans l'emploi des TH en ESAT » (synthèse)



**Ce document a été réalisé dans le cadre du groupe de travail
« ESAT-EA » conduit par la DGCS, DGEFP et l'ANAP, sur la
base des travaux des ARS Aquitaine, Haute-Normandie,
Nord-Pas-de-Calais et Rhône-Alpes**

P3 : phase 1 – élaboration du projet et orientation

P10 : phase 2 – accompagnement en ESAT

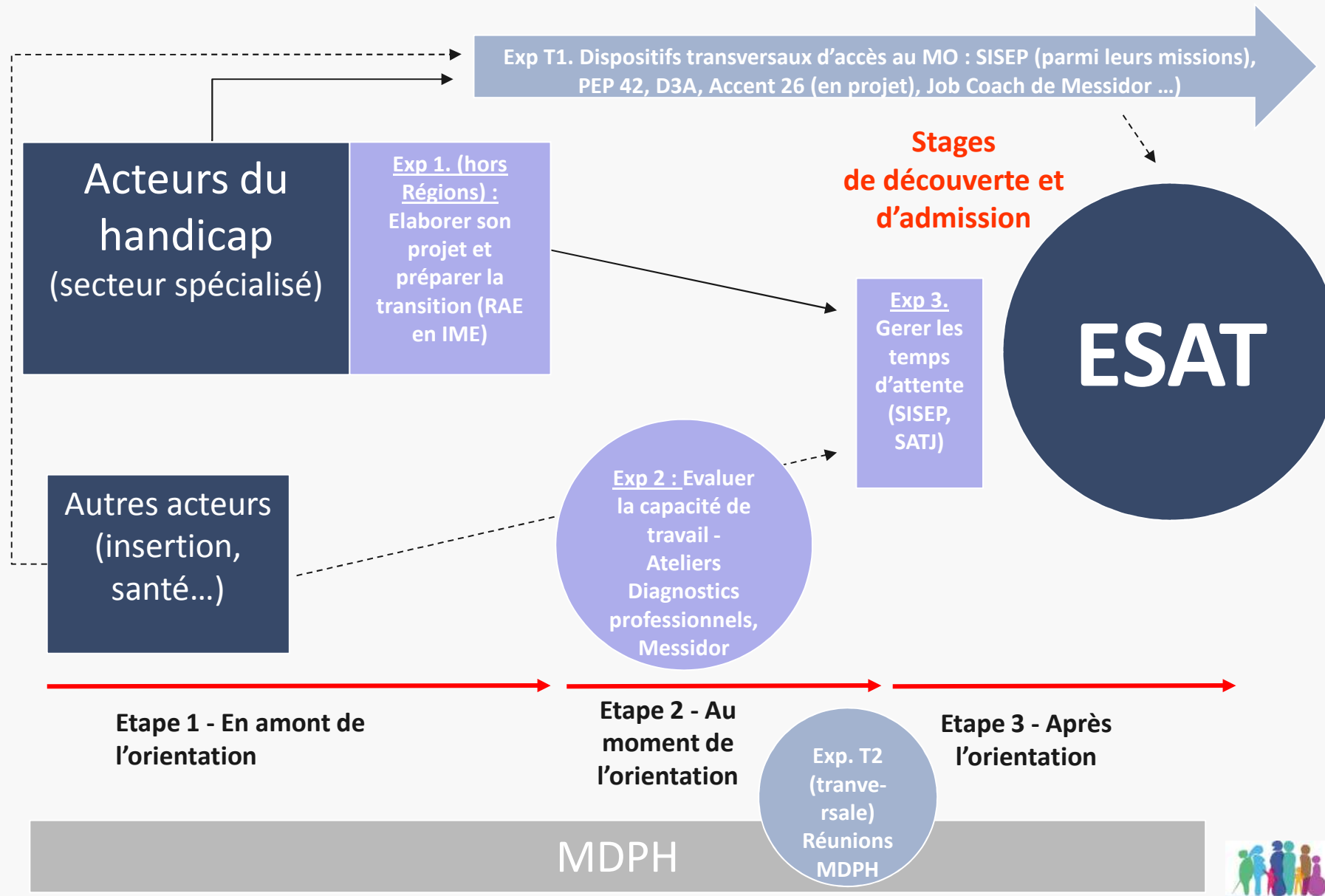
P27 : phase 3 – préparation à la sortie d'ESAT

P30 : Dispositifs, bonnes pratiques et outils transversaux



Phase 1 : « Avant l'ESAT : Elaboration de projet et orientation »

Schéma du parcours avant l'ESAT et mise en perspective des initiatives repérées



Phase 1 : Elaboration de projet et orientation

Etape 1 : Elaboration du projet professionnel Initiative 1 – hors remontées régionales : exemple de RAE en IME	
Retour sur expérience	Le transfert des démarches de RAE (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience) des ESAT aux IME – ADAPEI de la Gironde et le Dispositif « Différent et compétent » - Déploiement du dispositif "Différent et compétent" en IME
Enjeux/ résultats	<ul style="list-style-type: none"> - Reconnaissance du jeune sur ses compétences professionnelles et étape importante dans son parcours de professionnalisation - Valorisation des apprentissages et apporte une reconnaissance au jeune - Meilleure lisibilité du (des) métiers, - Appui pertinent dans le cadre de l'élaboration des projets professionnels des jeunes.
Méthodes	<ul style="list-style-type: none"> - Démarche R.A.E. progressive qui s'adresse à tous les jeunes quel que soit leur niveau : <ul style="list-style-type: none"> - Utilisation de référentiels métiers déclinés en 3 niveaux du traitement cognitif (cf. fiche RAE) utilisés afin de les rendre accessibles, concret, abstrait, transfert (c'est-à-dire être apte à réfléchir au-delà de la tâche, en mettant en œuvre des solutions efficaces pour améliorer son geste, son efficacité, l'adapter ...). - Chaque compétence d'un référentiel est déclinée en 3 niveaux : le jeune, par une pédagogie adaptée, peut ainsi progresser dans ses apprentissages. - Le processus de reconnaissance des compétences se déploie suivant plusieurs étapes quelles que soient les compétences à reconnaître : <ul style="list-style-type: none"> - L'éducateur explique la démarche au jeune. Ils analysent ensemble le métier qui correspondrait le mieux à son parcours. - Le jeune officialise sa démarche en signant une fiche d'engagement. - L'éducateur confie le référentiel au jeune pour qu'il s'auto-évalue (auto-positionnement). Le jeune échange avec son éducateur sur son autoévaluation. Puis ils réalisent ensemble l'évaluation du jeune: on parle de co-positionnement. - Il définit avec son éducateur le travail qu'il va présenter devant un jury et s'entraîne. - Le jour de la reconnaissance de ses compétences, il présente ses compétences à un jury habilité. Puis il reçoit son attestation de compétences. <p>Cette 1ère reconnaissance ouvre un portefeuille de compétence qu'il peut enrichir par de nouvelles démarches de reconnaissance.</p>



Phase 1 : Elaboration de projet et orientation

Etape 2 : Au moment de l'orientation Initiative 2 : Atelier de Diagnostic Professionnel	
Problématiques et enjeux	<ul style="list-style-type: none"> - Besoin/demandes d'évaluation en situation de travail de la part des structures de droit commun (Missions Locales, Cap Emploi, CHRS...), de la santé et des MDPH avec en parallèle le constats de peu d'outils, - Besoin de toucher un public plus large dans le champ du Handicap psychique en lien avec la reprise d'une activité professionnelle: - Permettre à la personne de construire son projet.
Présentation de l'initiative	<p>Le dispositif s'articule autour des deux axes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accueillir un groupe de 4 à 6 personnes en souffrance psychique dans le cadre d'une remise en situation concrète de travail - personnes orientées par de nombreux types d'organismes, <u>et sans forcément de reconnaissance de handicap ou d'orientation</u> (durée 4 semaines). - Suite aux observations réalisées, établir un diagnostic de reprise d'activité et émettre les préconisations adaptées (<u>avis complémentaire/consultatif émis</u>). <p>Ce diagnostic concerne aujourd'hui pour moitié des personnes sans RQTH et peut concerner tant des avis sur un accès ESAT que MO (dont EA). Le diagnostic intègre un suivi des préconisations sur 6 mois.</p>
Déroulement	Cf. graphique page suivante
Partenaires	Prescripteurs : CMP, Hôpitaux, Pôle Emploi, Missions Locales, PLIE, Cap Emploi, CLI, AS, organismes de formation, CDAPH



Phase 1 : Elaboration de projet et orientation

Etape 2 : Au moment de l'orientation

Initiative 2 : Atelier de Diagnostic Professionnel

2.1 Organisation globale de l'Atelier de diagnostic Professionnel

Public : Concerne toutes les personnes adressées par la structure partenaire dans le cadre de ce dispositif
Objectif : -Evaluation des capacités de travail, sociales, cognitives

-Réalisation d'une horloge en bois,
-Participation à la production de l'URT,
-Temps d'animation :
-la représentation du travail,
-la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et le handicap psychique,
-présentation et explication des grilles d'évaluation
-construire un projet professionnel réaliste :
-l'établissement drômois a travaillé sur la réalisation du CV.
-Celui du Rhône réalise une animation agréementée de visites d'établissement de travail : elles concernent aussi bien des établissements de type IAE que ceux relevant du milieu protégé.

Public : Concerne les personnes les plus proches de l'emploi : Permet d'affiner le projet professionnel à la suite de la 1^{ère} évaluation

Mise en situation de travail au sein d'une unité de production

Bilan du stage de des semaines 1 et 2

Bilan du stage des semaines 3 et 4

Préconisations possibles

Professionnelle :

- Stage milieu protégé
- Demande d'orientation ESAT
- Demande d'orientation ESAT de transition
- Milieu ordinaire de travail
- Formation

Sociales : relais vers une structure sociale

Sanitaires : Relais vers une structure sanitaire

Pas de suite donnée par la personne (?)



Phase 1 : Elaboration de projet et orientation

	Etape 2 : Au moment de l'orientation Initiative 2 : Atelier de Diagnostic Professionnel
Outils	Grille d'évaluation au travail (outil similaire à celui utilisé dans l'ESAT pour les évaluations régulières du travailleur)
Essaimage	Au sein de Messidor, cette démarche se rapproche des stages et bilans réalisés en vue d'une admission ou d'un recrutement mais dans le cadre d'une démarche collective. Ce dispositif est d'ores et déjà essaimé sur plusieurs sites de Messidor.
Commentaires	<i>D'autres expériences de ce type sont à analyser dans une perspective d'extension. Deux possibilités d'essaimage serait à approfondir - potentiellement complémentaires :</i> <ul style="list-style-type: none">- <i>Intégration dans le fonctionnement-type de tous les ESAT dans le cadre des mises en situation professionnelle ; A noter que les mises en situation professionnelle permettent aujourd'hui potentiellement aux ESAT et EA d'accueillir des personnes orientées ou non milieu protégé, avec ou sans RQTH.</i>- <i>Mise en œuvre de services territoriaux avec process formalisé en lien étroit avec la MDPH (financement dédié) ou en amont de la MDPH (personnes sans RQTH).</i> <i>Ces possibilités sont potentiellement complémentaires car l'intégration dans le fonctionnement de l'ESAT ou de l'EA peut avoir ses limites : Messidor signale un effet de seuil en terme de volumes (ex. de refus dans le Rhône en raison du nombre de demandes: 134 contacts ou demandes en 2012, 29 évaluations réalisées).</i>



Phase 1 : Elaboration de projet et orientation

Etape 3: Gérer les temps d'attente, éviter les ruptures Exp 3 - Mise en parallèle d'initiatives : SISEP et ACI, SATJ	
Problématiques et enjeux de l'étape	<ul style="list-style-type: none"> - Maintenir les compétences et la dynamique de projet d'une personne en attente d'entrée en ESAT - Evaluer le projet du jeune à la sortie de l'IME (consolidation ou réorientation) - Eviter les ruptures de parcours
Objet	<p>En SATJ, <u>accueil</u> de personnes en attente d'entrée en ESAT ou de Foyer de vie sur une durée maximum de 90 jours/an et par personne ainsi que des personnes ayant besoin de temps de répit.</p> <p>En SISEP, <u>accompagnement</u> de personnes orientées en ESAT, en attente d'entrée en ESAT (ou en ESAT bénéficiant d'une convention d'appui ou ayant besoin d'un accompagnement afin d'éviter les ruptures de parcours). Le SISEP gère également le suivi des listes d'attente en ESAT.</p>
Déroulement	<p><u>En SATJ :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientation SATJ/ESAT • Evaluation de la personne à la sortie de l'IME (consolidation ou remise en cause de l'orientation) • Mise en place d'activités à visée éducative permettant de développer les habilités sociales pour l'entrée en ESAT • Mise en stage de deux semaines au sein de l'ESAT • Travail au maintien des acquis • Adaptation des activités aux profils (besoins et attentes) des usagers <p><u>En SISEP :</u> service d'accompagnement et non d'accueil. L'absence de possibilités d'accueil a conduit ponctuellement à utiliser des support ACI (Chantiers d'insertion) à des fins de maintien des compétences avant entrée en ESAT mais aussi d'accès au MO (objectifs variables selon les sites).</p> <p>L'accompagnement proposé par les SISEP a pour principal objectif d'assurer dans la durée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un rôle d'interface et de médiation entre la personne accompagnée et son environnement professionnel et social • un accompagnement physique dans toutes les démarches si nécessaires • une coordination de tous les professionnels qui interviennent dans le parcours de la personne <p>Leur démarche veille à ne pas opposer milieu de travail protégé /adapté et milieu de travail ordinaire mais plutôt favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle y compris pour les personnes en attente d'entrée en ESAT.</p> <p>Chiffres 2013 : 950 personnes accueillies, 99 entrées en ESAT, 10 en EA, 15 sorties ESAT vers le MO, moyenne de 39,5 mois d'accompagnement.</p>



Phase 1 : Elaboration de projet et orientation

Etape 3: Gérer les temps d'attente, éviter les ruptures Exp 3 - Mise en parallèle d'initiatives : SISEP et ACI, SATJ	
Partenaires	SATJ : MDPH, IME, ESAT, Foyers de vie SISEP: acteurs généralistes de l'insertion professionnelle (Mission Locale, CAP emploi, SAMETH, SPE, PRITH) et ceux de l'insertion sociale (famille et proches, ESMS, travailleurs sociaux ...) dans le cadre d'actions conjointes et /ou de passage de relais.
Outils	Outils du SISEP (fiche accueil et bilans)
Essaimage	Dispositif essaimé dans le département du Nord. Variabilité dans les positionnements/actions des différents SISEP.
Commentaires	<p><i>Le comparatif SATJ (Pas de Calais) et SISEP (Nord) est complexe en raison de services différents (accueil/accompagnement) mais également parce que ces dispositifs sont le fruit d'un historique : le besoin de structures d'accompagnement pour des personnes en attente d'ESAT reste vrai également dans le Nord (utilisation ponctuelle de support ACI).</i></p> <p><i>Les SISEP couvrent ainsi plusieurs missions : l'accompagnement durant les temps d'attente en ESAT et l'accompagnement vers le milieu ordinaire de travail (dont EA) pour des sortants d'IME et des travailleurs d'ESAT. Deux voies seraient à approfondir pour un essaimage sur ces questions de transition : service unique « transition/insertion » ? / services distincts mais à articuler</i></p> <p><i>Dans tous les cas, à cette étape, ces services permettent de gérer des temps intersticiels mais sont à bien dimensionner : leur extension est problématique si elle conduit à créer un « nouveau » service par défaut durables de places en ESAT ou en Foyer de vie ce qui, au regard des chiffres, semble être le cas dans le Nord Pas de Calais.</i></p>



Exp. T3.
Outil de
programmation
(ARS)

Phase 2 : « Pendant l'ESAT » Accompagnement

Schéma du parcours en ESAT et mise en perspective des initiatives repérées

MDPH

Exp. T2
(transverse)
Réunions
MDPH

ESAT

Activités sur site ou
prestations sur site

Mises à disposition

Autres soutiens

Et/
ou

PPI

Exp 2. Evaluation
régulière des
capacités au
travail

Exp 1. Politique GPEC
et RAE

Exp. 4. Accompagne-
ments spécifiques,
temps partiels et
séquentiels

Exp. 5. Section
aménagée du temps
de travail (SATT et SATP)



Exp 3. ESAT de transition



Phase 2 : « Pendant l'ESAT » - Accompagnement

Pendant l'ESAT – Politique GPEC et insertion professionnelle Expérience 1 – Mise en parallèle d'initiatives : UNEA et RAE (Différent et Compétent)	
Problématiques et enjeux de l'étape	<ul style="list-style-type: none"> - Maintenir et développer les compétences tout au long de l'accompagnement en ESAT/EA - Constituer un outil utile au positionnement vis-à-vis de son métier et du marché du travail - Intégrer ces actions dans une dynamique plus large de parcours (dans l'ESAT et vers le MO/ dans l'EA et vers une entreprise classique) - Susciter les parcours des travailleurs handicapés
Objet de l'initiative	<p>Mise en place d'un outil GPEC - et en lien politique afférente (UNEA - EA mais également étendue aux ESAT) permettant de développer le maintien et le développement des compétences des salariés, la mobilité interne et externe des salariés d'EA (action UNEA concernant aujourd'hui 5000 salariés) : identification des compétences et des besoins liés aux métiers exercés, prise en compte des aspects liés à la pénibilité, formations disponibles...</p> <p>Les actions internes visent à développer les projets professionnels individuels des personnes en toute autonomie (exemple d'une enquête de satisfaction dans l'EA FMS montrant que 95% des salariés sont satisfaits de l'EA, que plus de 69% des salariés ayant répondu à l'enquête souhaiteraient bénéficier d'une promotion <u>interne</u> et plus de 45% des salariés souhaiteraient bénéficier d'une promotion en <u>externe</u> de l'EA).</p> <p>Utilisation de la RAE (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience – GCSMS Différent et Compétent) –développé initialement en ESAT et étendue en EA) en tant qu'outil participant aux parcours d'insertion : utilisation en interne permettant de susciter des projets pour les travailleurs, utilisation des référentiels pour le repérage des besoins de compétences complémentaires (avant et pendant l'emploi en entreprise), repérage des compétences des travailleurs et positionnement sur un poste.</p> <p>Ainsi, dans la mesure où la RAE valide des compétences professionnelles extraites d'un référentiel de droit commun, elle peut permettre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit valoriser, auprès d'employeurs potentiels, les compétences de travailleurs qui ont déjà validé une RAE (et ainsi proposer selon les cas, des mises en situation, des stages, des mises à disposition... plus facilement) - Soit travailler des compétences identifiées comme nécessaires à une employabilité et les faire valider grâce à la RAE au regard d'attente d'un employeur potentiel. <p>C'est également un moyen d'amener des employeurs à mieux considérer les travailleurs comme des personnes en situation de compétences professionnelles.</p>



Phase 2 : « Pendant l'ESAT » - Accompagnement

	Pendant l'ESAT – Politique GPEC et insertion professionnelle Expérience 1 – Mise en parallèle d'initiatives : UNEA et RAE (Différent et Compétent)
Partenaires	Organismes de formation, Différent et Compétent, UNEA, OPCA UNEA: DGEFP, associations représentatives des EA, entreprises RAE : L'Education Nationale et le ministère de l'agriculture (via le réseau des CFPPA, Préférence Formation)
points de vigilance	Formation nécessaire de l'encadrement Taille des EA (44 salariés) et montants disponibles au Plan de formation Plus spécifiquement les ESAT : adaptation de l'offre de formation et limites des fonds dédiés à la formation pour les travailleurs d'ESAT
Outils ?	Logiciel associé (UNEA) Référentiels et dossier à constituer (RAE Différent et Compétent)
Essaimage	<i>Ces deux initiatives sont en cours de déploiement / d'essaimage. Outil UNEA : déploiement dans les EA mais également dans des ESAT. RAE : essaimage dans les EA, les IME et en cours d'expérimentation en entreprise ainsi que dans l'IAE (Chantiers d'insertion). Recherche d'une reconnaissance de la RAE au-delà des ESAT y compris en milieu ordinaire à l'image de la RAEP dans le public. Dans une dynamique d'extension, se pose la question de la portabilité des droits à la formation pour les travailleurs d'ESAT dans le cadre de leur parcours ainsi que la hauteur des financements associés à la formation (contribution basée sur la rémunération garantie engendrant des sommes mobilisables relativement faibles). Au-delà de la formation et de la RAE, plusieurs éléments sont à valoriser dans le cadre de la politique GPEC : rotations de poste, changement d'activités, mises à disposition.</i>



Phase 2 : « Pendant l'ESAT » - Accompagnement

	Pendant l'ESAT – Evaluer régulièrement des capacités au travail Exp 2. Mise en parallèle d'initiatives : Grilles employabilité Messidor et ASTP
Problématiques et enjeux de l'étape	<ul style="list-style-type: none"> - Maintenir une dynamique de parcours – y compris d'insertion - Evaluer les capacités et les besoins en activité de travail afin de construire, d'alimenter les actions réalisées dans le cadre du projet du travailleur
Objet de l'initiative	Mise en place d'évaluations régulières du travailleur
Déroulement	Messidor : Passation de la grille en entretien individuel tous les 6 mois et entretien tous les 3 mois. ASTP : <i>fiches en attente et entretien à réaliser.</i>
Partenaires	Interne à l'établissement. Partenariats en fonction des projets.
points de vigilance	Assurer la formation en interne des encadrants sur la passation de cette grille. Mise en place d'une double référence selon les expériences. Vigilance à avoir des évaluations positives. Suivi et réalisation effectives des actions proposées suite à évaluation.
Outils ?	Grille. Par ailleurs, les outils liés à la RAE et à la GPEC vus précédemment intègrent cette évaluation
<i>Commentaire sur l'essai</i>	<i>Intérêt évident pour ce type d'outil qui participe à la construction du parcours du travailleur (mobilité interne et externe). Plusieurs établissements ont ainsi développé des référentiels de compétences selon les métiers qui intègrent des dimensions de savoir-être au travail. Dans le cadre d'une dynamique de parcours, une compatibilité de l'outil avec le GEVA d'une part et le DUDE (synthèse) d'autre part pourrait être très utiles de façon générale et essentielle dans le cadre d'un ESAT de transition. <u>Vigilance importante</u> cependant à ne pas créer des outils trop normatifs mais plutôt à proposer une trame (à construire) en indiquant les éléments importants (à valider à partir de Potentiel Emploi – analyse en cours).</i>



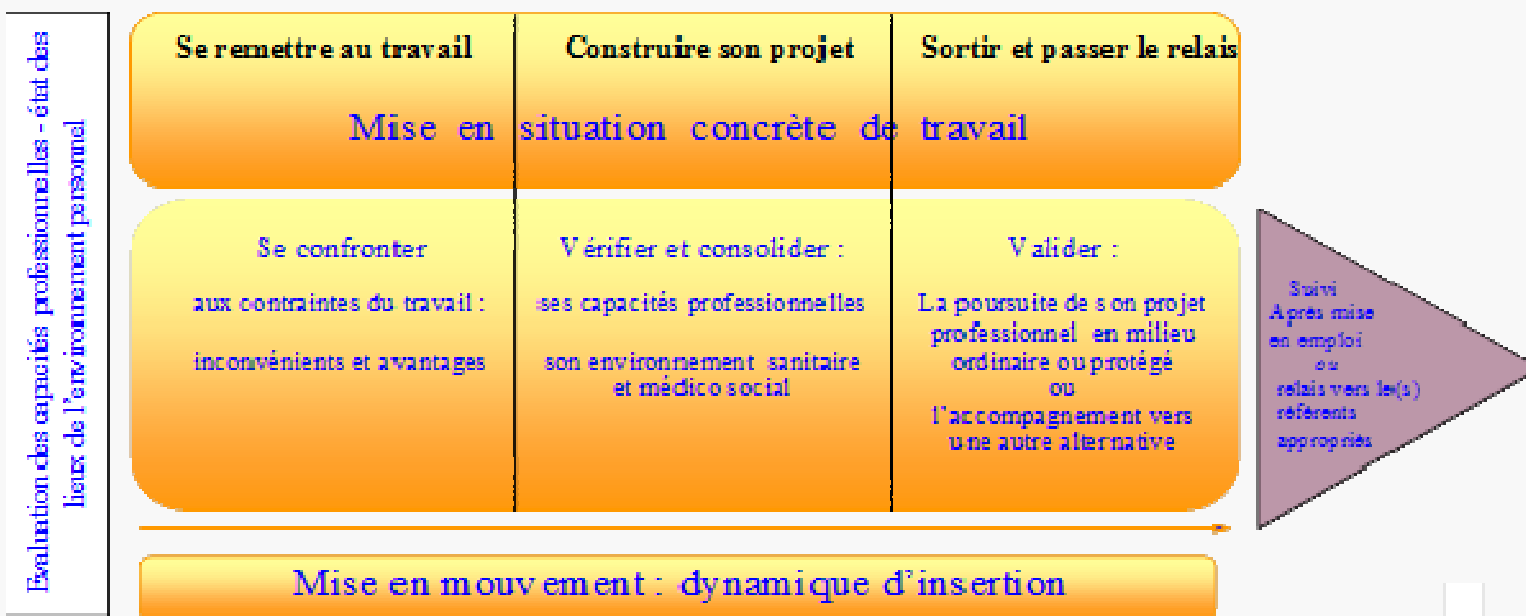
Phase 2 : « Pendant l'ESAT » - Accompagnement

Pendant l'ESAT – Organisation de parcours d'insertion Exp 3. Mise en parallèle d'initiatives : Messidor, consolidation Nord Pas de Calais et Aquitaine.	
Problématiques et enjeux	<ul style="list-style-type: none"> - Projet de l'établissement tourné dans une dynamique d'insertion professionnelle et admissions associées / définition d'un parcours passerelle en ESAT - Articulation d'une part avec le droit commun et d'autre part avec les autres types d'ESAT - Réorientation en cas de retrait du projet d'insertion, d'un arrêt complet de dynamique
Objet de l'initiative	Mise en œuvre d'un établissement ou d'un parcours tourné vers l'insertion professionnelle via des activités en contact avec l'extérieur, des stages, prestations sur site, des mises à disposition collectives ou individuelles. En fonction des établissements et projets, présence d'ateliers de réentraînement au travail.
Déroulement	<p>Présence systématique de chargés d'insertion.</p> <p>Selon la présence ou non d'ateliers : présence d'encadrants en production. Messidor : Accompagnement mixte par un RUP (Référént de l'Unité de production) et un CI (chargé d'Insertion).</p> <p>Entretien tripartite (RUP, CI, Personne) tous les trois mois et évaluation tous les 6 mois.</p> <p>Utilisation forte des temps partiels.</p> <p>Cf. parcours slides suivantes.</p> <p>Messidor : taux de sortie de 6,4% sur les présents en 2013 en ESAT environ (mais bcp de ruptures précoces en début de parcours). La réorientation se réalise lorsqu'il n'y a plus de projet professionnel ou d'avancée dans le parcours.</p>
Partenaires	Employeurs, lieux de répits, CMP, Agefiph, UNAFAM...
points de vigilance	<p>Disponibilité de l'offre</p> <p>Gestion des flux d'entrées/sorties sur l'ESAT (droit au retour, sorties effectives de situations sécurisantes, cf. étape suivante) et des réorientations</p> <p>Importance de l'effectif à temps partiel</p> <p>Activités suffisamment rémunératrices pour mettre en œuvre le modèle de transition (53% du financement assuré par le CA).</p>

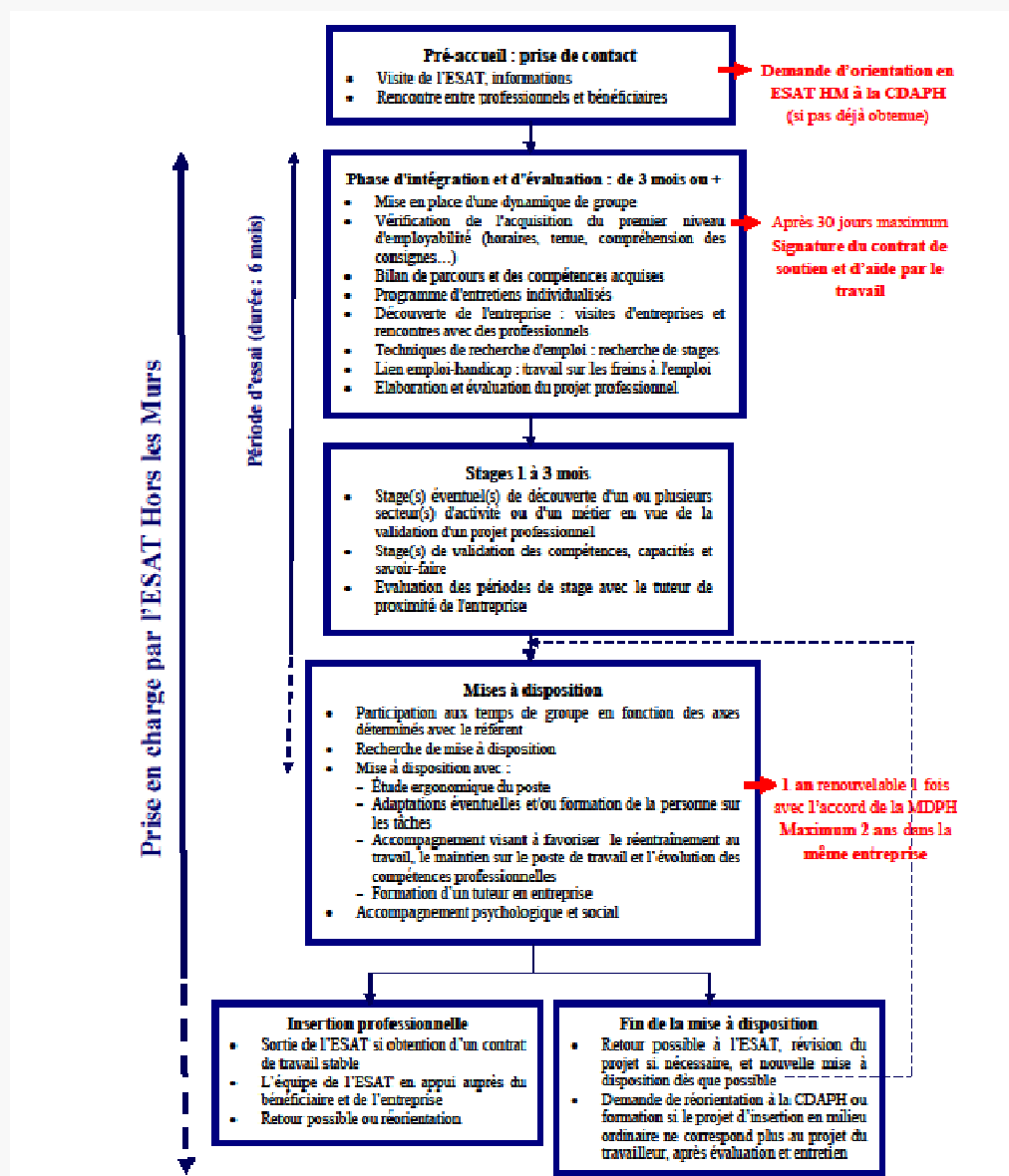


Phase 2 : « Pendant l'ESAT » - Accompagnement Parcours de transition Messidor

PARCOURS DE TRANSITION (ESAT-EA)



Phase 2 : « Pendant l'ESAT » - Accompagnement Parcours de transition Esat de transition Hors les Murs



Phase 2 : « Pendant l'ESAT »

Dispositif d'insertion « Parcours Passerelle » (APEI du Valenciennois)

Publics-cibles	Identification de personnes en situation de handicap psychique travaillant déjà en ESAT ou bénéficiant d'une orientation ESAT mais figurant sur liste d'attente (personnes volontaires nécessitant une prise en charge spécifique pour faciliter leur insertion professionnelle mais suffisamment stabilisées afin d'être en mesure d'occuper un temps de travail au minimum de 0.4 ETP)
Déroulement	<ul style="list-style-type: none">- Aménagement du temps de travail adapté aux besoins de la personne (afin de garantir le maintien de sa stabilisation et respecter sa capacité à investir son énergie dans le cadre d'un laps de temps en vue de son intégration via le travail. Il s'agit d'éviter que cette situation ne génère pour elle de la fatigabilité trop importante au regard de sa problématique- Entretiens et soutiens psychologiques et infirmiers renforcés- Proposer aux usagers des activités permettant de reprendre ou de garder un rythme au travers des activités proposées par les structures en place (CATTP, GEM, ateliers ESAT...)- Proposer aux usagers des actions concrètes en direction de l'emploi (travail de définition de projet avec le CIO Handicap, réalisation d'EMT avec un conventionnement POLE EMPLOI, réalisation de « tests » d'habileté technique avec un conventionnement CLRP, ANITA ou autre...)- Coordonner l'action des partenaires reprenant les différentes actions mises en place (activités, EMT, CV et outils de recherche d'emploi mis à jour...)- Travail sur le parcours de la personne : mise en situation professionnelle à travers des stages- Intégration de la personne en ESAT classique dans une branche professionnelle adaptée à ses attentes ainsi qu'à ses capacités, en EA, voir en milieu ordinaire ou (ré)orientation vers un autre type de prise en charge



Phase 2 : « Pendant l'ESAT » - Accompagnement

	Pendant l'ESAT – Organisation de parcours d'insertion Exp 3. Mise en parallèle d'initiatives : Messidor, consolidation Nord Pas de Calais et Aquitaine.
Financement/ Coût	Places ESAT Messidor : activités suffisamment rémunératrices pour mettre en œuvre le modèle de transition (50% du financement assuré par le CA sur l'ensemble des établissements ESAT/EA).
Outils ?	Utilisation des EMT, des mises à disposition et évaluations Signature d'un engagement tripartite usager/ESAT/CMP (NPDC) Travail sur la fiche de poste Convention avec l'entreprise
Essaimage	<i>La plupart des exemples cités (hors ADAPEI 33) relèvent de structures dédiées au handicap psychique (ainsi que publics TED pour l'ESAT d'Orchies – cf. expériences Nord Pas de Calais). Avec selon les structures, la présence de professionnels dédiés (neuropsychologues, infirmier psychiatrique) ou non (Messidor hors prestations ponctuelles d'un médecin psychiatre en réponse aux demandes des professionnels) ainsi que de CESF ou d'AS. Selon Messidor, la déclinaison de son modèle à d'autres publics que des personnes en situation de handicap psychiques ne pose à priori pas de problèmes (à voir avec L'ADAPT). Concernant les ESAT de transition : demandes associées d'un contrat d'aide et de soutien à durée limitée – en lien avec la MDPH - afin d'assurer les réorientations vers des ESAT classiques et/ou de redynamiser le parcours (demande issue du plan ESAT 2012). L'essaimage pour une section d'établissement serait à approfondir.</i>



Phase 2 : « Pendant l'ESAT » - Accompagnement

Pendant l'ESAT – Adapter le temps de travail Exp 4. Mise en parallèle de bonnes pratiques : travaux Nord Pas de Calais – Tous publics	
Problématiques et enjeux de l'axe	<ul style="list-style-type: none"> - Apporter une réponse de qualité aux usagers - Améliorer les conditions de travail (équilibre vie professionnelle/vie privée, qualité du travail) - Réduire les risques (sorties prématurées, absentéisme, pénibilité) - Optimiser la gestion de la liste d'attente
Objet des initiatives	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre différentes modalités de temps partiels selon les besoins des publics accueillis : annualisation du temps de travail, réduction temporaire ou définitive du temps de travail - Mettre en place d'un temps partiels adapté aux horaires de l'école et aux vacances scolaires - Adaptation du temps de travail à l'aune du vieillissement, de la fatigabilité et/ou de l'aggravation du handicap et mise en œuvre des accompagnements associés (médico-social, administratif, éducatif, psychologique...)
Déroulement	<p>La mise en place d'un temps partiel peut se faire à la demande de la personne et/ou de son représentant légal, de son entourage, des professionnels de l'ESAT, de la médecine du travail.</p> <p>Accompagnement préalable à la réduction du temps de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nécessité d'anticipation et accompagnement du cheminement progressif (via le projet personnalisé) - Apporter une information chiffrée sur les aides financières mobilisables, les éventuelles baisses de ressources,... - Apporter une information sur les conditions de réversibilité de la décision - Apporter une information sur les activités pouvant être mises en place sur les temps libérés en tant que de besoins - S'assurer d'une adhésion pleine et entière de la personne : le temps partiel doit être compris et choisi (en tout été de cause au moins accepté).
Partenaires	<p>Travail avec les partenaires institutionnels ou associatifs de secteur pour proposer un accompagnement global : mise en place des démarches nécessaires, mise en œuvre du projet de l'utilisateur dans le cadre de l'occupation du temps libéré, calcul ressources, éventuels besoins en terme d'accompagnement à domicile,...</p> <p>Partenaires : CCAS, associations sportives et culturelles, CAF, services d'aide à domicile...</p>



Phase 2 : « Pendant l'ESAT » - Accompagnement

Pendant l'ESAT – Adapter le temps de travail Exp 4. Mise en parallèle de bonnes pratiques : travaux Nord Pas de Calais – Tous publics	
Points de vigilance	<p>Surcoûts liés aux temps partiels</p> <p>Sur le déroulement plusieurs points de vigilance / facteurs de réussite : Objectiver l'identification des personnes-cibles via des outils de repérage, mettre en place les conditions favorables au dialogue, adhésion de l'usager, garantir un niveau de ressource minimum, avoir un outil de gestion des présences (par ex: logiciel de pointage), organisation des activités (fluidité entre secteurs, polyvalence...), sensibilisation des équipes.</p> <p>Afin que le temps partiel ne soit pas vécu comme une « punition », le temps partiel doit faire partie intégrante du projet d'établissement et être présentée comme une possibilité lors de la 1ere visite de la structure. De même, les demandes de stage à temps partiel doivent pouvoir être acceptées.</p> <p>Bonnes pratiques: informer la MDPH de la mise en place d'un temps partiel lors du démarrage de la période d'essai et tout au long de la vie dans l'établissement, inscrire la possibilité d'exercer une activité en ESAT à temps partiel dans le livret d'accueil.</p>
Financement/ Coût	<p>Pour l'établissement : proposition d'une contrepartie financière à 5 ans (soit la durée du CPOM) : une augmentation de + 0.15 % des effectifs équipe de direction + administratif + médico-social. Chaque année, des indicateurs seront transmis à l'ARS permettant ainsi d'objectiver les actions mises en place.</p> <p>Pour le travailleur handicapé : Ouvrir le droit à la majoration pour la vie autonome aux personnes exerçant une activité en ESAT, à temps partiel</p>
Outils ?	Avenant au contrat d'aide et de soutien sur la mise en place d'un temps partiel, projet personnalisé.
Essaimage	Bonnes pratiques à diffuser, freins financiers à analyser (cf. également outil Haute-Normandie pour des évaluations des coûts complémentaires liés aux temps partiels/ séquentiels).



Phase 2 : « Pendant l'ESAT » - Accompagnement

Pendant l'ESAT – Adapter le temps de travail Exp 4. Mise en parallèle d'initiatives : travaux Nord Pas de Calais – Personnes handicapées psychiques	
Problématiques et enjeux des initiatives	<p>Mettre en avant des modalités et/ou des conditions à remplir en matière d'organisation et de fonctionnement indispensables à la réussite de l'insertion professionnelle (ESAT/entreprise) des personnes en situation de handicap psychique dans le cadre de l'exercice d'une activité à temps partiel ou séquentiel, au regard de leurs besoins spécifiques en matière d'accompagnement et de soutien.</p> <p>La maladie psychique rend effectivement la santé des usagers fluctuante. Elle rend essentielle le travail à temps partiel, voire séquentiel selon les situations (fatigabilité accrue, prise de traitement, besoin de suivi extérieur).</p>
Objet de l'initiative	<ul style="list-style-type: none"> - proposer au sein de l'ESAT un lieu «ressource» de répit susceptible d'offrir à l'utilisateur un accueil et une écoute «adaptée» - mettre en place d'un dispositif d'insertion professionnelle «parcours passerelle» au bénéfice des personnes en situation de handicap psychique soit déjà accueillies en ESAT, soit figurant en liste d'attente - permettre aux personnes en situation de handicap psychique qui en ont les aptitudes et le désir d'intégrer une entreprise classique dans des conditions adaptées (rythme de travail, aménagement de poste, ...) via un accompagnement dans le cadre d'un ESAT hors les murs
Déroulement	<p><u>Lieu de répit en interne à l'ESAT</u> : constat de temps de fatigue et/ou de besoins de « décompresser » de l'utilisateur pas forcément planifiables. Temps sont parfois longs et associés à un besoin de soins, parfois plus courts pendant la journée de travail et fonction des événements vécus.</p> <p>Accueil par un(e) professionnel(le) formé(e) au handicap psychique (psychologue, infirmière, ...) au sein de l'ESAT à la demande du travailleur ou sur proposition des professionnels de l'ESAT</p> <p>Convention à signer avec le CMP ou lien à assurer avec le médecin libéral en charge du suivi de la personne libéral mise à disposition et/ou création d'un local spécifique dans lequel pourra être accueilli le travailleur en tant que de besoins (local hors lieu de travail mais proche -accessible à pied-)</p> <p><u>Parcours passerelle et ESAT hors les murs</u> (cf. partie précédente sur les parcours d'insertion)</p>
Partenaires	<p>CREHPSY (Centre Ressources et d'Etudes Handicap Psy), CLRP (pré orientation publics en situation de handicap psychique)</p> <p><u>Lieu de répit</u> : CMP, CATTP, GEM</p> <p><u>Dispositif d'insertion professionnelle « parcours passerelle »</u> : secteur psychiatrique, les autres ESAT (pour le développement des mises en situation professionnelles), les SISEP (pour les mises en situation professionnelle en milieu ordinaire), services d'insertion, CLRP</p> <p><u>ESAT hors les murs pour personnes handicapées psychiques</u> : ensemble des partenaires intervenants dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes handicapées : AGEFIPH, CMP, UNAFAM, entreprises, ...</p>



Phase 2 : « Pendant l'ESAT » - Accompagnement

Pendant l'ESAT – Adapter le temps de travail Exp 4. Mise en parallèle d'initiatives : travaux Nord Pas de Calais – Personnes handicapées psychiques	
Financement/ Coût	<p><u>Lieu de répit</u> : non chiffré</p> <p><u>Dispositif d'insertion professionnelle « parcours passerelle »</u> : Dispositif proche des SISEP. La coordination du parcours passerelle peut être assurée par un professionnel chargé d'insertion temps plein avec un peu de temps de travail d'une psychologue. Estimation d'un temps plein chargé d'insertion (49 800 €) et 0,20 ETP psychologue (10 000 €) pour 40 usagers accompagnés dans un dispositif « parcours passerelle »</p> <p><u>ESAT hors les murs pour personnes handicapées psychiques</u> : Tarif ESAT pour Handicap Psy avec la particularité d'un tarif à la personne accompagnée indépendant du temps de travail (l'accompagnement mis en place est le même pour chaque personne dans son parcours personnalisé, il est indépendant du temps de travail)</p>
Essaimage	Bonnes pratiques à essayer



Phase 2 : « Pendant l'ESAT » - Accompagnement

Pendant l'ESAT – Adapter le temps de travail Exp 4. Mise en parallèle d'initiatives : travaux Nord Pas de Calais – Personnes TED	
Problématiques et enjeux de l'étape	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser l'insertion professionnelle progressive (du séquentiel au partiel) en collaboration étroite avec les établissements accueillant l'adulte. - Mettre en place un dispositif d'insertion professionnelle ESAT/entreprise au bénéfice des personnes présentant un trouble envahissant du développement déjà accueillies en ESAT ou figurant sur liste d'attente.
Objet des initiatives	Présenter des bonnes pratiques d'accompagnement des publics TED en deux axes : modalités d'accueil de publics TED en ESAT et présentation d'un ESAT hors les murs à destination de ces publics.
Déroulement	<p><u>Modalités d'accueil des personnes présentant un TED à temps partiel en ESAT :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Tenir compte de la fatigabilité - Risques : épuisement, déficit de l'attention, intolérance à l'environnement - Tenir compte des particularités sensorielles : proposer un environnement adapté- Risques : fatigue, troubles du comportement (retrait, agressivité...) - Aménagement d'espaces de repos/retrait, permettre des temps de « mise à l'écart », de « récupération sensorielle » que ce soit au sein de l'ESAT ou lors de prestations extérieures quand c'est possible. - Sensibiliser les entreprises et les salariés qui accueillent ces travailleurs au sein de leurs locaux. - Renforcer l'accompagnement des personnes TED vieillissantes avec pour objectif de préserver le plus longtemps possible leur activité professionnelle: le temps partiel permet l'aménagement et l'adaptation des conditions de travail pour accompagner l'avancée en âge, le temps partiel permet à la personne TED de réduire progressivement son activité professionnelle ou de l'augmenter progressivement, opportunité de proposer des adaptations et des temps de soutien spécifiques . - Organisation des relais avec les partenaires : Relais avec les SAVS, SAMSAH, en coordination avec les aidants familiaux et du domicile, définition de temps de coordination, de synthèse. <p><u>ESAT hors les murs pour personnes présentant un TED</u></p> <p>L'ESAT hors les murs permet à ceux qui n'ont pas acquis suffisamment d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire d'exercer une activité auprès d'entreprises "classiques" en les sensibilisant à l'accueil des travailleurs handicapés et en aidant à leur prise de poste progressive. L'objectif premier est de permettre aux personnes issues du milieu protégé d'expérimenter le milieu ordinaire, de pouvoir y travailler avec et comme les salariés des entreprises partenaires, malgré leur handicap, d'alterner des missions de travail différentes et au sein d'entreprises différentes, et ainsi, de pouvoir progresser et construire un parcours d'insertion sociale et professionnelle. L'objectif final qui est poursuivi est de permettre à chaque fois que cela est possible un recrutement en contrats classiques de type CDI.</p>



Phase 2 : « Pendant l'ESAT » - Accompagnement

Pendant l'ESAT – Adapter le temps de travail Exp 4. Mise en parallèle d'initiatives : travaux Nord Pas de Calais – Personnes TED	
Déroulement	<u>ESAT hors les murs pour personnes présentant un TED (suite).</u> L'entrée en ESAT Hors Murs se fait au départ par un stage, sur une période d'essai en conditions réelles de travail en entreprise traditionnelle. Pendant cette période de stage, les capacités et compétences sont évaluées avec en parallèle, un travail sur le projet professionnel de la personne concernée. L'objectif est de déterminer si la personne est capable de travailler en milieu ordinaire et si par la suite si elle pourrait répondre à des propositions de mises à disposition sur d'autres secteurs d'activité.
Partenaires	Centre Ressource Autisme, ensemble des partenaires intervenant dans le champ de l'insertion professionnelles des personnes présentant un handicap : AGEFIPH, CMP, UNAFAM, entreprises, ... MDPH, ESMS (SAVS, SAMSAH, SISEP ...), Familles
Freins repérés/ points de vigilance	<u>Dans le fonctionnement interne:</u> Adhésion de la personne au projet (projet personnel en adéquation avec l'accompagnement proposé) et capacité à travailler en ESAT, choix personnel de l'usager de travailler à temps partiel, adaptation du poste au handicap (prise en compte des aspects de fatigabilité, des aspects sensoriels, des besoins en termes d'adaptation de l'environnement, de structuration des tâches, de prévisibilité...), s'assurer de la compatibilité du travail à temps partiel avec un hébergement permettant un accueil modulable, garantir une prise en charge des travailleurs à temps partiel en termes de soutien quand ces derniers sont hébergés en foyer. Garantir l'accès à un groupe de développement d'habiletés professionnelles : Développer les habiletés professionnelles attendues et au regard du poste de travail, Articulation habiletés sociales et habiletés professionnelles, Prévoir des temps de reprise de situations difficiles, problématiques dans le cadre du travail. En partenariat : Garantir un mode d'accompagnement complémentaire : Offrir la garantie d'une autre modalité d'accueil : Au domicile, Service d'accompagnement (SAVS ou SAMSAH), Foyer d'hébergement, FAM, service d'accueil de jour... ; Garantir la continuité de parcours : Définir les modalités de coordination du projet personnalisé avec l'ensemble des partenaires concernés.
Financement/ Coût	Place ESAT, Ratio encadrement qui doit tenir compte des besoins en termes de coordination au sein de l'ESAT ainsi qu'avec les lieux d'hébergement des travailleurs
Essaimage	Bonnes pratiques à essaimer. A noter : personnel ayant une connaissance du public avec TED; Sensibilisation du personnel de l'ESAT : diffusion de l'état des connaissances relatif aux personnes avec TED et nécessité d'une sensibilisation des autres travailleurs dans le cas où la section TED est intégrée dans un ESAT accueillant principalement un public avec déficience intellectuelle.



Phase 2 : « Pendant l'ESAT » - Accompagnement

Pendant l'ESAT – Adapter le temps de travail Exp 5. Mise en parallèle d'initiatives : SATT (Nord Pas de Calais) et SATP (Aquitaine)	
Problématiques et enjeux de l'étape	<ul style="list-style-type: none"> - Concourir au maintien de l'autonomie, de la socialisation et au maintien des acquis des travailleurs handicapés. - Promotion de l'inclusion sociale, lutte contre l'usure professionnelle et mise en place des conditions nécessaires à l'épanouissement, - Favoriser un regain ou un ralentissement de la perte de compétences, réduire la fatigabilité, susciter un regain d'intérêt. - Permettre une fluidification des parcours et de faciliter le passage à une autre « étape » tout au long de la vie, à des moments pouvant être considérés comme à risque de rupture en abaissant la pression productive et d'alléger la contrainte de travail.
Objet de l'initiative	<p><u>La SATT</u> (section aménagée du temps de travail pour travailleurs handicapés vieillissants) est un dispositif expérimental financé par le Conseil Général du Pas-de-Calais depuis 1991. Il permet aux travailleurs d'ESAT fatigables ou vieillissants de garder une activité professionnelle à mi-temps au sein de l'ESAT et de bénéficier dans le cadre de l'autre mi-temps d'activités adaptées en terme de rythme et concourant au maintien de leur autonomie, de leurs capacités ainsi que du lien social au sein d'une structure située sur le même site ou à proximité. La SATT peut également être profitable à un public plus jeune pour lequel une journée complète de travail serait trop difficile à supporter.</p> <p><u>La Section à Temps Partiel (SATP)</u> permet d'individualiser la prise en charge et d'adapter le temps de travail pour le public handicapé jeune, sortant à moyen terme d'IME/Impro, le public handicapé vieillissant, le public en situation de handicap psychique. Elle permet, pour les publics handicapé jeunes : les apprentissage des règles de la vie professionnelle afin de stabiliser le volet professionnel de la prise en charge, faciliter l'insertion future dans l'ESAT, donner les acquis sociaux et professionnels sans lesquels les jeunes ne pourraient accéder à l'ESAT. Pour les publics handicapé vieillissants : Permettre aux personnes dont les capacités déclinent de prendre plus de temps de repos, préparer la cessation d'activité, permettre une réorientation progressive vers une structure plus adaptée à leur situation.</p> <p>Pour les publics en situation de handicap psychique : permettre le maintien des acquis sociaux, permettre le maintien du lien social, permettre des temps de « ressourcement » pour la personne.</p>



Phase 2 : « Pendant l'ESAT » - Accompagnement

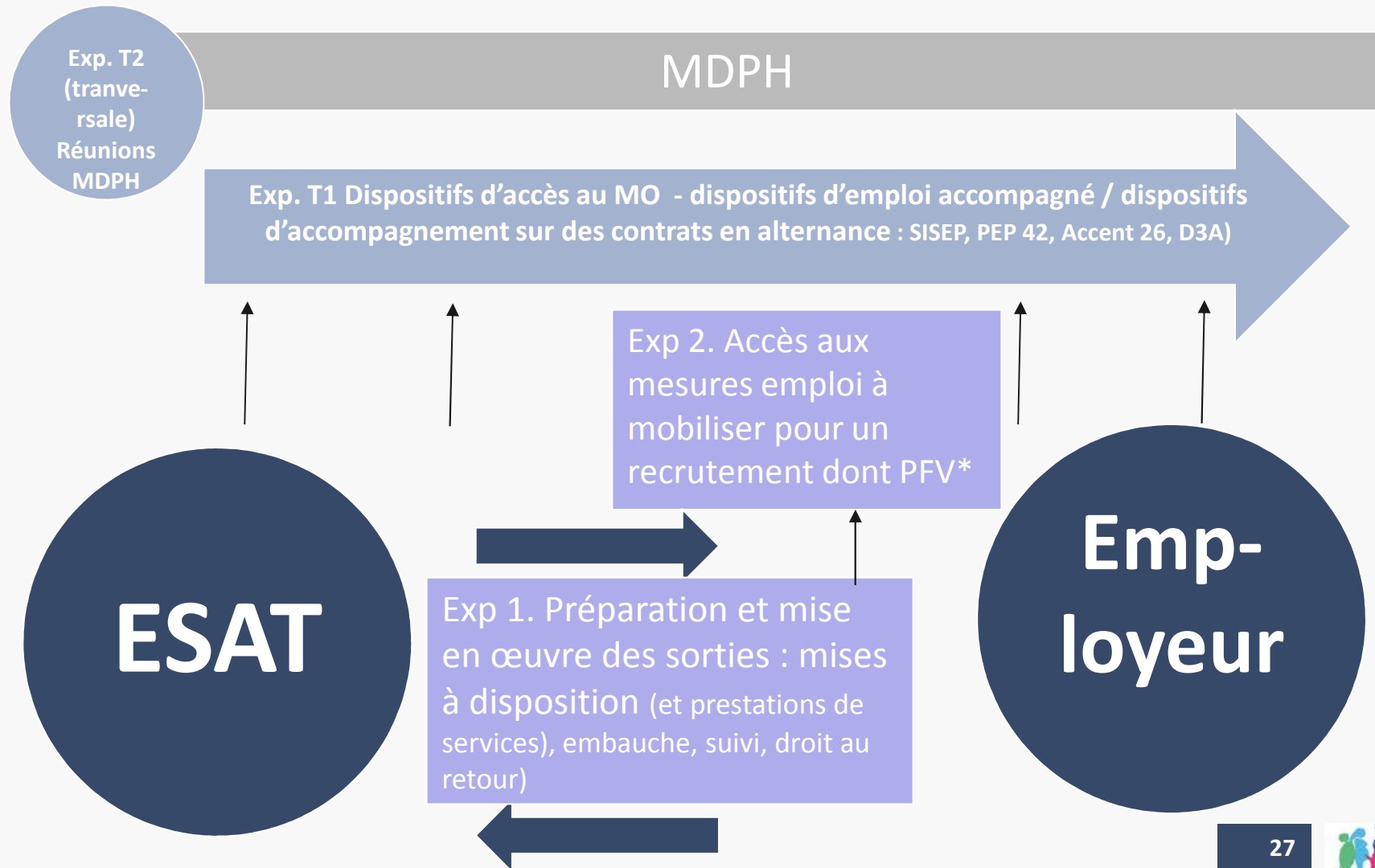
Pendant l'ESAT – Adapter le temps de travail Exp 5. Mise en parallèle d'initiatives : SATT (Nord Pas de Calais) et SATP (Aquitaine)	
Déroulement	<p><u>SATT</u> : Double orientation SATT/ESAT; Analyse des besoins individuels , traduction des besoins en projets individualisés spécifiques, réalisation des synthèses des projets individualisés ; Mise en place d'activités éducatives de qualité sur le mi-temps non travaillé ainsi que d'activités de soutien et de mobilisation des compétences de la personne, Mises en place d'activités ouvertes sur l'extérieur, d'activités sur la citoyenneté, intervention et renforcement des équipes médico-sociales des ESAT et intervention spécifique de professionnels éducatifs pour une bonne articulation des modes d'intervention et d'accompagnement entre ESAT et SATT; Partenariat avec l'environnement et la famille</p> <p><u>SATP</u> : Reconnaissance par la CDAPH du statut de travailleur handicapé et orientation ESAT à temps partiel, constitution d'un dossier d'aide sociale, ouverture dans la STP d'un dossier personnalisé, mise en place d'un projet personnalisé global dans lequel est recherchée la cohérence entre les volets sociaux et professionnels, bilans intermédiaires.</p>
Partenaires	Partenariats avec les structures de l'environnement (Foyer d'hébergement, structures d'animations locales, SAVS, SAMSAH, EHPAD, SAJ...); Partenariat renforcé avec les MDPH permettant aux CDAPH de rendre des décisions de double orientation dans des délais satisfaisants (capacité de la MDPH à être réactive)
Freins repérés/ points de vigilance	Nécessité de double orientation SATT/ESAT Délais d'orientation (6 mois environ) Implantation géographique de la SATT (proximité avec l'ESAT nécessaire).
Financement/ Coût	Conseil Général – Coût non indiqué.
Commentaire sur l'essaimage	<p><i>Objectifs similaires construits autour de publics différents en fonction des problématiques locales. Localement, essaimage dépendant du CG avec articulation ARS/CG.</i></p> <p><i>Nationalement, essaimage lié à la possibilité validée de double-orientation par la MDPH et la levée de deux préalables mis en avant par l'ADF (précédent Plan ESAT):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Définir les missions et publics-cibles des SACAT ainsi que la délimitation avec les actions des ESAT - Un cadre financier est à trouver pour les SACAT compte tenu de la définition très restrictive et ancienne (décret-loi de 1954 reprenant des dispositions de 1930) de l'aide sociale à l'hébergement départementale (cf. article L.132-3 du CASF) qui limite le champ au « coucher et au couvert ».



Phase 3 : « En sortie et après l'ESAT »

- Préparation sur projet identifié, accompagnement et sécurisation

Schéma du parcours en sortie d'ESAT et mise en perspective des initiatives repérées



Phase 3 : « En sortie d'ESAT »

Expérience 1 : Préparation et mise en œuvre des sorties en ESAT –retours des groupes de travail, expériences des ESAT de transition	
Problématiques et enjeux de l'étape	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre les contrats de mises à disposition et les distinguer des prestations de services - Mettre en œuvre l'intégration et le suivi dans le poste de travail et dans l'emploi (après embauche) - Mettre en œuvre le droit au retour
Retours et freins repérés	<ul style="list-style-type: none"> - Les conditions d'utilisation et de facturation des mises à disposition et des prestations de services seraient à (re)préciser (par exemple prestations de service facturée en heures, mode de calcul du tarif pratiqué sur les MAD, dans quels cas privilégier la MAD et la prestation de services : ainsi aujourd'hui les prestations de services sont utilisées car plus souples que les mises à disposition (en cas par exemple d'absence du salarié...); En parallèle, la MAD est un outil potentiellement plus clair vis-à-vis de l'entreprise en termes d'objectifs (épanouissement personnel et professionnel) et de possibilité ultérieure d'embauche et de parcours d'insertion.) - La sortie peut engendrer des pertes de revenu pour des usagers lorsqu'ils trouvent un emploi supérieur à un mi-temps (et problématique signalée en ESAT de différentiel de rémunération entre usagers selon leur taux d'invalidité). - L'intégration et le suivi dans l'emploi peuvent se réaliser dans le cadre d'une convention d'appui (avec aide de l'Agefiph à la sortie) toutefois, dans les remontées, les établissements réalisant cette action sont conduits à dépasser le cadre de la convention (CDD ou CUI d'une durée d'un an renouvelable deux fois) et sa durée. - La mise en œuvre du droit au retour pose problème : <ul style="list-style-type: none"> - Des places doivent être disponibles dans l'ESAT ou dans d'autres ESAT environnants (ce qui suppose un accord préalable avec les établissements en question), - Des délais de réorientation peuvent engendrer des ruptures dans le parcours - Des personnes ne souhaitent pas revenir en ESAT se pose alors le problème de leur accompagnement sans rupture (risque de « ballotage ») - Même en cas d'accord pour un dépassement temporaire d'agrément, retour de blocage des paiements par l'ASP dès lors que le nombre d'ETP d'usagers est dépassé.
Mise en œuvre	Cf. expériences Messidor et fiches NPDC et Aquitaine sur le Hors le murs et les démarches associées. Importance à relever de la contractualisation avec l'employeur.
Essai/extension	Les éléments liés au droit au retour (enveloppe de places mutualisées au niveau régional), aux délais (maintien de l'orientation milieu protégé même en cas de sortie) et à l'AAH (maintien de l'AAH lorsque l'emploi dépasse un mi-temps) ont fait l'objet de propositions dans le cadre du Plan ESAT 2012. Une note serait favorablement à élaborer sur les MAD et prestations de service. Convention d'appui à re-préciser et potentiellement à repositionner (lien à des services transversaux d'emploi accompagné).



Phase 3 : « En sortie d'ESAT »

Expérience 2 : Accès aux mesures Emploi – remontées qualitatives	
Problématiques et enjeux de l'étape	<ul style="list-style-type: none"> - Etre informé des mesures disponibles (contrats aidés, formations qualifiantes, plate-forme de vocation (cf. parcours EA pour les plates-formes) - Accéder aux mesures disponibles
Retours et freins repérés	<ul style="list-style-type: none"> - Problèmes de pratiques professionnelles : le fait qu'un travailleur d'ESAT soit orienté milieu protégé peut provoquer des difficultés d'accès à des actions liées à l'insertion professionnelle en milieu ordinaire (prestations Pôle Emploi, formation qualifiante, FIJ...). - Les mesures disponibles ne sont pas toujours connues par les acteurs du secteur médico-social ce qui pose la question de leur articulation avec les opérateurs du SPE - L'accès à ces dispositifs posent ponctuellement des problèmes de statut et de sécurisation du parcours : par ex, l'accès à une formation qualifiante, l'accès à une formation préalable au recrutement (AFPR) implique soit une prise en charge de la formation par l'ESAT (mais fonds limités) soit une sortie de l'ESAT mais avec les problématiques citées de droit au retour et de revenu de la personne durant cette formation (quels droits à rémunération, quels montants ?)
Bonnes pratiques repérées	<p>Articulation ESAT/ opérateurs insertion</p> <ul style="list-style-type: none"> - En Dordogne, le référent insertion professionnelle est mis à disposition par Pôle Emploi ce qui permet une information en continue sur les mesures (retour APEI de Bergerac) - La Commission Parcours de la Loire répond également à ces besoins d'information et de mobilisation.
Essaimage/ extension	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Cf. action transversale (commission parcours)</i> - <i>Freins liés aux ressources à lever et aux prises en charge de formation qualifiante en vue d'une insertion à préciser (le financement relève-t-il de l'ESAT ou existe-t-il des possibilités d'accès aux formations à destination des demandeurs d'emploi – mais avec quel statut et rémunération/aide au poste ?)</i> - <i>Freins de pratiques à travailler avec Pôle Emploi. Il existe en effet des référents à chaque échelon territorial de Pôle Emploi et des besoins réciproques : des conseillers en insertion d'ESAT et services d'emploi accompagné sur la connaissance des mesures d'un côté, des conseillers Pôle Emploi de l'autre qui accueillent des demandeurs orientés travail protégé mais qu'ils ne savent pas accompagner et orienter (action possible : création d'un livret à destination des référents Pôle Emploi et des chargés d'insertion d'ESAT).</i>



Outils, dispositifs et bonnes pratiques transversaux (ESAT)

01/06/2015

DGCS

30



Dispositifs, outils et bonnes pratiques transversaux

	Expérience T1 : Dispositifs transversaux d'accès au milieu ordinaire / d'emploi accompagné
Problématiques et enjeux de l'étape	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagner les travailleurs handicapés (sortants du secteur spécialisé, travailleurs d'ESAT et d'EA, demandeurs d'emploi avec difficultés particulières...) vers le milieu classique de travail; - Accompagner dans la durée en emploi
Objet des initiatives	<p>Multiples initiatives qui développent des accompagnements spécifiques de publics-cibles en utilisant, selon les dispositifs, les contrats en alternance (PEP42, D3A), les ACI (chantiers d'insertion) pour les SISEP, des accompagnements spécifiques (avec prestations PPS mais pas systématiquement – PEP42) avec des méthodologies essaimées (méthode IPS pour Messidor- Job Coach) ou ad-hoc. A noter que le GCSMS Accent 26 agit également sur l'accès des travailleurs d'ESAT et d'EA à la RSFP (Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnel).</p>
Publics	<p>Jeunes issus du secteur spécialisé (sauf Accent 26 mais en projet) Travailleurs d'ESAT et d'EA (tous sauf le dispositif Job Coach de Messidor) Demandeurs d'emploi handicapés avec difficultés particulières (dispositifs d'alternance, SISEP si orienté milieu protégé) Salariés handicapés ayant besoin d'un accompagnement en emploi</p>
Financement/ Coût	<p>Problématiques générales de financements pérennes.</p>
Essaimage	<p><i>Si le besoin est réel, il est nécessaire de préciser le positionnement et un référentiel de prestations de ces services intégrant les différentes séquences d'intervention (accès à l'emploi, intégration dans le poste et apprentissage chez l'employeur, accompagnement dans la durée régulièrement réévalué) et ce, dans différentes configurations partenariales.</i></p>
Commentaire	<p><i>Il s'agit :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Pour partie, historiquement des dispositifs d'évitement du secteur protégé autrefois financé par l'AGEFIPH mais dont les financements se sont depuis arrêtés (repositionnement des interventions de l'Agefiph); les dispositifs ont du ensuite diversifier leurs financements,</i> - <i>Pour une autre, des dispositifs issus des expériences anglo-saxonnes d'emploi accompagné (job coach de Messidor – méthode IPS), les premiers pouvant également s'en rapprocher.</i> <p><i>Dans la démarche, hormis Messidor, les services dits d'emploi accompagné sont absents des travaux en cours (Aquitaine) ce qui est problématique pour ces remontées. Demande en cours sur l'articulation entre ESAT/EA et services d'emploi accompagné ainsi que sur Accent 26.</i></p> <p><i>A noter qu'une démarche de rapprochement de ces dispositifs est en cours via le Collectif de l'Emploi accompagné créé en juin 2012 (regroupe une partie des dispositifs existants).</i></p>



Dispositifs, outils et bonnes pratiques transversales

	<p>Coordination des parcours Expérience T2 : MDPH 42 et MDPH 74</p>
Problématiques et enjeux de l'étape	<ul style="list-style-type: none"> - Suivre les parcours d'insertion, articuler les acteurs, identifier des solutions en fonction des projets - Enrichir les pratiques professionnelles par un regard multi-structures sur les parcours
Objet de l'initiative	<p>Mise en œuvre de commissions spécifiques :</p> <p>Dans le 42 : Equipe pluridisciplinaire d'évaluation : « PARCOURS ET TRANSITIONS ENTRE MILIEU PROTEGE ET MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL »</p> <p>Cette équipe pluridisciplinaire d'évaluation mise en place par la MDPH, regroupant les acteurs clés du champ de l'emploi, de l'insertion, du travail protégé, et au-delà de la formation professionnelle, va pouvoir travailler de manière coordonnée et complémentaire. Cette équipe s'inscrit dans la nouvelle approche visant à moins mettre en évidence les incapacités mais à prendre en compte les capacités afin de les valoriser dans un parcours professionnel. Toutes ces situations complexes seront rediscutées au vu du retour des évaluations qui auront été faites afin que la CDAPH puisse rendre une décision d'orientation professionnelle la plus en adéquation possible avec les capacités de la personne .</p> <p>Dans le 74, réunions de Conseillers d'insertion : groupement de « chargés d'insertion »</p> <p>Améliorer la connaissance des dispositifs législatifs et structures accompagnantes, échanger sur les bonnes pratiques, mutualiser, réaliser une veille sur les dispositifs mobilisables, constitution de réseau de prof.</p>
Déroulement	<p>Loire : Suivi essentiellement de publics jeunes via des réunions 1 fois / mois</p> <p>Dossiers présentés par la MDPH mais aussi par les structures de personnes ayant déjà eu une orientation professionnelle et qui souhaitent demander des informations complémentaires ou apporter des compléments d'information à la MDPH.</p> <p>Dossiers en majorité de jeunes sortant d'établissements spécialisés, de scolarité, ou demandeurs d'emploi avec un parcours ou un début de parcours chaotique et pour lesquels l'orientation professionnelle s'avère complexe .</p> <p>Dossiers de personnes déjà orientées ESAT, qui refusent cette orientation et qui demandent une orientation en milieu ordinaire de travail. Dossiers de personnes en entreprises adaptées et qui souhaitent intégrer l'ESAT.</p> <p>Toutes les transitions entre milieu protégé, milieu ordinaire et vice-versa sont donc étudiées.</p> <p>Haute-Savoie : Ont lieu tous les trimestres. <i>A approfondir, documents en attente.</i></p>
Partenaires	<p>Composition de la commission du 42 : Médecin de la MDPH, Psychologue clinicienne de la MDPH, Référente insertion professionnelle de la MDPH, Le service public de l'emploi (POLE EMPLOI et CAP EMPLOI), Les missions locales, Des directeurs d'entreprises adaptées (TRAIT D'UNION, ASTP, ADAPEI, MESSIDOR), Des directeurs d'ESAT (ADAPEI, ESAT Hors Murs Trisomie 21), Des structures assurant des prestations de l'AGEFIPH : prestation ponctuelle spécifique, ATH pour la déficience intellectuelle, services locaux d'accompagnement vers le MO par l'alternance (dispositif 3A, SAVPEPH)</p> <p>Composition de la réunion MDPH du 74 : à faire préciser (uniquement CI ou avec MDPH et SPE?)</p>



Dispositifs, outils et bonnes pratiques transversales

	Coordination des parcours Expérience T2: MDPH 42 et MDPH 74
Freins repérés/ points de vigilance	Organisation logistique, adhésion du directeur et formation des CI pour le 74.
Financement/ Coût	Aucun
Outils ?	Les outils (42): Stage en ESAT avec l'accord d'un des directeurs d'ESAT présents par le biais de mini-stages prescrits par les missions locales, entretiens réalisés par les Directeurs d'ESAT, évaluation en milieu ordinaire de travail en entreprise adaptée via le SPE présent, des prescriptions de prestations ponctuelles spécifiques (mesure AGEFIPH) sont faites également par le SPE vers ATH (diagnostic des capacités des jeunes déficients intellectuels), une passerelle pourra également se faire avec le SAVPEPH (même association : les PEP 42) pour étudier le besoin de formation par le biais de l'apprentissage sur des métiers dans le nettoyage, la restauration, l'agro-alimentaire, le commerce, les espaces verts, première évaluation par le biais d'entretiens par le Dispositif 3 A présent également afin d'évaluer la possibilité d'un accès à l'emploi via l'alternance, examen psychologique par la psychologue clinicienne de la MDPH.
Essaimage	<i>Dans une perspective d'essaimage, intérêt d'une commission intégrant les dispositifs d'accès au MO mais aussi les chargés d'insertion des ESAT et EA (ou représentants).</i> <i>L'information sur l'offre existante, connaissance des réseaux etc pourrait également constituer une mission complémentaire de cette commission.</i>



Dispositifs, outils et bonnes pratiques transversales

Expérience T3 : Outil de programmation et d'évaluation des besoins liés aux temps partiels (Outil excel Haute-Normandie)	
Enjeux de l'outil	L'outil constitue un outil de programmation de l'offre liée au parcours de la personne handicapée (offre complémentaire à celle de l'ESAT sur l'accueil lié à son temps libéré et offre de « sortie » pour des personnes en attente de réorientation) et permet de prendre en compte l'impact financier des temps partiels sur le fonctionnement de l'ESAT. Ce travail constitue un outil de pilotage pour les ARS dans le cadre de leur dialogue de gestion avec les ESAT et un outil de programmation de l'offre aux personnes handicapées (dialogue ARS/CG).
Objectifs	L'outil permet de : <ul style="list-style-type: none"> - Caractériser les temps partiels et séquentiels (subi/choisi, situation des publics concernés) - Identifier et justifier les surcoûts liés aux temps partiels et séquentiels pour l'ESAT (impact moyen sur le coût à la place) - Identifier les impacts sur les autres offres (hébergement, personnes en attente d'orientation...)
Caractéristiques-clés	Excel transmis par l'ARS aux ESAT portant sur des données individuelles d'usagers et consolidés par l'ARS (données anonymées). L'excel comporte notamment les rubriques suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - Caractéristiques internes à l'ESAT : évaluation du nombre de personnes à temps partiel, du volume de jours concernés et caractéristiques de ces temps partiels (subi/choisi), activités de production concernées - Eléments liés à l'offre complémentaires à l'ESAT : conditions d'utilisation du temps libéré dont hors financement/sans solution et type de structure concernée, identification des usagers en attente de réorientation et présents dans l'ESAT par défaut de place, motifs de refus du temps partiel pour repérage éventuel des besoins - Condition de mise en œuvre des transports - Impacts sur le personnel salarié de l'ESAT (encadrement, direction...) des temps partiels liés à l'élaboration des payes, Projets Personnalisés... <p>Un impact est évalué à partir du moment où l'effectif en personnes physiques dépasse l'agrément. Les données sont déclaratives et liées à l'organisation de chaque établissement sachant que dans la remontée des données, il est demandé à l'ESAT de justifier des impacts indiqués sur le personnel.</p>
Pilotage	Consolidation régionale pour analyse du coût moyen et des écarts Dialogue ARS/CG dans le cadre des schémas régionaux/départementaux Support pour un rapport d'activité ESAT utile à la fois pour les ARS et les établissements.
Financement/Coût	A évaluer
Essaimage	<i>Outil en format excel actuellement en test en Haute-Normandie auprès de l'ensemble des ESAT (demande de réponse à fin mars). Ces retours ainsi que la robustesse de l'outil (contenu, format excel) seraient à analyser.</i>