

COMPTE-RENDU DE REUNION

- Réseau insertion en milieu ordinaire de travail des jeunes et adultes avec autisme -

14/10/2014 – Université de Strasbourg

Ordre du jour

Comment mieux coordonner les situations problématiques ? Présentation de cas pratiques /
Comment interpeller les entreprises et les sensibiliser au handicap ?

Les présentations de cas pratiques ont amené le groupe de travail à réfléchir autour de la candidature à un emploi d'une personne ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ?

- La standardisation des méthodes de sélection n'est pas favorable aux personnes avec handicap, notamment les employeurs utilisant des plates-formes de recrutement anonymisées. Faut-il faire savoir que le candidat dispose d'une RQTH ? et si oui comment ?
- Le circuit de la candidature est souvent méconnu. Sur quels interlocuteurs peut-on s'appuyer ?
- Comment présenter les éléments sur le handicap dans le dossier de candidature ? Le candidat peut citer la RQTH dans son CV ou la lettre de motivation. Il peut également préciser comment se manifestent les troubles ex : fatigabilité, ainsi que les mesures spécifiques dont il relèverait.
- Le jury peut-il être « préparé » et si oui selon quelles modalités ? des mises en situation ?
- Les chargés d'insertion représentent un maillon indispensable dans l'accès à l'emploi des personnes avec autisme. Comment peuvent-ils intervenir dans la procédure de recrutement ?

L'employeur devrait s'attacher à l'adéquation entre le profil de poste et les compétences du candidat avec autisme. Des outils peuvent être mis en place, (par exemple : portefeuille de compétence, passeport insertion professionnelle), mais ils doivent être accompagnés.

Les personnes avec autisme nécessitent des aménagements particuliers. De plus, leur parcours doit être cohérent et requiert donc la coordination entre les professionnels. Toutefois, les secteurs dont relèvent les dispositifs sont cloisonnés et ne prennent pas en compte la personne dans son ensemble. Il est également pointé que certains dispositifs se trouvent en concurrence.

Quelle classification pour l'autisme ? La plupart des dispositifs l'inclut dans le handicap psychique. C'est le cas des classifications AGEFIPH, Cap Emploi et le Sameth prescrivent des Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS) aux SAVE et SIMOT, services d'accompagnement à l'insertion professionnelle spécialisés dans ce handicap. Par défaut, ils peuvent également orienter les personnes vers l'ADAPEI, association gestionnaire spécialisée dans le handicap mental.

Si le handicap n'est pas cité dans « le projet de vie » rédigé par la personne handicapée, les chargés d'insertion de la MDPH n'ont pas connaissance du handicap. La personne elle-même peut toutefois autoriser la transmission des éléments.

Prochaine rencontre

mardi 24 mars 2015

Ordre du jour :

- présentation par le chef de service du SESSAD ARSEA Strasbourg, de l'approche « Allez y voir au cœur du travail » élaborée par le G14
- comment les services d'accompagnement peuvent-ils aborder le handicap avec la personne lorsque celle-ci ne dispose pas d'un diagnostic ?
- comment interpeller les entreprises et les sensibiliser au handicap ?