

COMPTE-RENDU DE REUNION

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

24/03/2015

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 G XIV
- 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 ?

1/ l'approche « Allez y voir au cœur du travail » élaborée par le G XIV

Le G XIV, créé en 1999 pour promouvoir l'accès à l'emploi, comprend actuellement 20 établissements médico-sociaux. A partir d'une formation commune assurée par Eric Antony (Y voir au cœur du travail), le G XIV a élaboré un document « Allez y voir au cœur du travail » que nous présente le chef de service SESSAD.

L'objectif est de se rapprocher des entreprises pour :

- aller à la rencontre et chercher à comprendre,
- préparer le candidat,
- observer en situation de travail,
- mener un entretien de retour d'expérience,
- évaluer les compétences.

La démarche s'inscrit en 5 étapes sur 5 jours. Elle est collective ou individuelle. Elle concerne, d'une part le stagiaire, et d'autre part le poste de travail et se décline chaque fois en 3 volets :

- volet « emploi » : interroger le service à rendre,
- volet « travail » : interroger les effets à fournir,
- volet « métier » : interroger les prérequis des tâches.

Il s'agit de vérifier l'adéquation du profil d'un candidat avec l'environnement de travail. La formation (théorie) alterne avec l'expérience (mise en situation de travail). Cette approche prend en compte le rythme de chaque stagiaire.

Le levier pour favoriser l'insertion professionnelle : valoriser les compétences pointées lors des stages. Il est important de reconnaître que le travail ne se limite pas à « l'application de tâches » ; il faut savoir gérer les imprévus. La personne est-elle en mesure de prendre des initiatives et/ou de demander de l'aide ? Comment la personne fait-elle pour apprendre ? A l'issue d'une expérience professionnelle est-elle capable de généraliser ? L'accompagnateur doit pouvoir observer *in situ* si la personne n'arrive pas à s'exprimer.

Du côté du poste de travail, l'environnement doit être cohérent et au besoin, des aménagements doivent être envisagés.

Le G XIV a évité la dichotomie entre le milieu ordinaire et le milieu protégé. Le profil du public en ESAT s'est modifié ces dernières années, amenant aujourd'hui les ESAT à une concurrence avec les entreprises adaptées et même ordinaires.

en annexe : pratique d'insertion en situation de travail (Y voir au cœur du travail)

2/ Comment interpeller les entreprises et les sensibiliser au handicap ?

- **l'offre de la CCI** : module d'accompagnement des tuteurs de travailleurs handicapés et maîtres d'apprentissage ou de stage.

Durée : 2 jours

Intervenants : M. B. ARSEA Alsace et M. L. du pôle formation de la CCI

Objectifs :

- construire l'accompagnement d'une personne handicapée dans le cadre de l'entreprise et des relations avec les structures spécialisées
- travailler sur les représentations liées au handicap.

Dans le cadre de cette formation, le tuteur est placé en situation puis à partir de jeux de rôle, sont travaillés les messages généraux.

en annexe : tutorat et handicap (CCI / GAHR Formation / ARSEA)

- **Eurométropole de Strasbourg**

Une information est transmise au collectif de travail : tuteurs, chefs de service et collègues des travailleurs handicapés. Le médecin du travail occupe un rôle important.

Mais comment sensibiliser plus largement ?

- **Cap Emploi**

Evaluation de la situation : quelles contre-indications ? quels aménagements à financer par l'AGEFIPH ? quelle réorganisation du travail ?

- **IMS Entreprendre**

Les entreprises sont souvent dépourvues face à la problématique du handicap. L'IMS organise des formations pour casser les stéréotypes liés au handicap généraliste. Les entreprises adhérentes sont sensibles à la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) « *concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire* » (Commission Européenne). Un tiers d'entre elles sont des artisans.

- **La cellule handicap de l'Université de Strasbourg (unistra)**

L'unistra propose une offre de formation interne à destination des agents qui comprend informations et mises en situation avec des personnes handicapées.

Remarques des participants :

- Un des arguments pouvant influencer les employeurs : « Des aménagements de poste réussis servent à tout salarié. »
- Une expérience d'intégration de TH réussie encourage les entreprises à poursuivre avec d'autres TH.
- Il faut être attentif aux ruptures pouvant survenir dans le parcours des jeunes lorsqu'ils intègrent le monde du travail, les codes sociaux se modifiant.

Outils pouvant être utilisés dans le cadre d'une sensibilisation aux employeurs : des documents existent par types de handicap. Il faudra compléter avec l'autisme.

en annexe : le guide de sensibilisation au handicap du Parlement Européen

➔ Les participants proposent de recenser les outils afin de les mutualiser. Nous vous invitons à nous transmettre les références des outils de sensibilisation à l'autisme pour les employeurs dont vous avez connaissance.

en annexe : une bibliographie du CRA Alsace

3/ Comment les services d'accompagnement peuvent-ils aborder le handicap avec la personne lorsque celle-ci ne dispose pas d'un diagnostic ?

Freins :

- Les difficultés que l'employeur peut rencontrer, puisqu'il ne peut demander de quel handicap il s'agit, concernent la mise en œuvre du travail.
- Il arrive également que le travailleur handicapé refuse l'accompagnement par un service spécialisé.

Leviers :

- Le fait d'annoncer la RQTH représente la porte d'entrée pour parler du handicap aux entreprises.
- Le médecin du travail peut faire l'interface entre le travailleur handicapé et l'employeur.
- Pour inciter le travailleur handicapé à accepter les aides proposées (accompagnements ou aménagements de poste), son interlocuteur peut lui expliquer les obligations contractuelles et responsabilités de l'employeur notamment en termes de sécurité. Le contrat de travail est d'abord un contrat de « confiance ».

4/ diffusion des courriels

Certains participants proposent de disposer des courriels de l'ensemble du groupe. Le courriel d'invitation à la prochaine rencontre demandera que les participants qui ne souhaitent pas que leur courriel soit diffusé, se manifestent.

Prochaine rencontre

mardi 22 septembre 2015

Ordre du jour :

- Comment aborder le handicap avec l'employeur ? (suite de la dernière réunion)
- Orientation professionnelle des jeunes et construction du projet professionnel; adaptation des outils à l'autisme? - Echange de pratiques
- Présentation du service d'accompagnement spécifique à l'insertion professionnelle « Rêves de Bulles », dispositif d'Action & Compétence et du CRA