

COMPTE-RENDU DE REUNION

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

22/09/2015

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

1/ Comment aborder le handicap avec l'employeur ?

Il est important de nommer le handicap mais en tenant compte de « la réalité psychique » de la personne avec autisme et de sa famille.

Par ailleurs, nommer le handicap sans expliquer le fonctionnement de la personne n'a pas d'intérêt.

Faut-il préciser le handicap ou la RQTH dans la lettre de motivation ? L'objectif principal de cet outil est de décrocher un entretien de recrutement. Il y a donc lieu de bien évaluer l'opportunité.

Présentation du SAVE 68 association Marguerite Sinclair :

- service expérimental dans le Haut-Rhin ; PPS ; financement AGEFIPH
- 18 places
- public concerné : adultes avec Syndrome d'Asperger

Le service négocie avec les employeurs pour éviter aux candidats les entretiens d'embauche. Le chargé d'insertion professionnelle propose d'aménager le poste de travail selon les besoins des personnes. N'est communiqué à l'employeur, uniquement « ce qu'il faut, pour l'aider à accepter la différence ».

Les compensations du handicap à mettre en œuvre : nommer un tuteur, assurer une sensibilisation à l'autisme au collectif de travail (tuteur en entreprise, collègues, chef de service). Les outils peuvent être mutualisés mais il est important de les adapter à chaque salarié.

Pour les personnes autistes sans déficience intellectuelle, l'accès à l'emploi en milieu ordinaire est possible avec compensation du handicap. Un emploi en-dessous de leur qualification peut très bien convenir. Attention également aux promotions professionnelles et postes à responsabilité qui peuvent perturber un équilibre précaire. D'autre part, certaines personnes n'ayant pas de déficience intellectuelle peuvent relever d'une orientation en milieu protégé.

Les personnes avec autisme ont un fonctionnement différent, avec des limites et des capacités différentes. Le fait d'exprimer clairement ces dernières permet de définir les missions pouvant être confiées aux salariés et les évolutions possibles. Quels moyens ? la formation continue, les évolutions techniques, les changements d'organisation, etc. Comment évaluer ? en définissant des indicateurs pertinents. Avec ce handicap en particulier, il faut être attentif à éviter l'exclusion du collectif de travail.

Quelles sont les valeurs sociales concernant le handicap ? la différence ? Attention aux valeurs véhiculées par les médias concernant des personnes sans déficience intellectuelle, souvent non fidèle à la réalité.

2/ Orientation professionnelle des jeunes et construction du projet professionnel; adaptation des outils à l'autisme?

Il est relevé l'inexistence de réseau de professionnels pouvant mener une réflexion sur ces problématiques. Les médecins scolaires adressent souvent les jeunes en 3^{ème}, au moment de l'orientation professionnelle, au service de pathologie professionnelle et médecine du travail des HUS qui se trouve souvent démunie ne connaissant pas les différentes filières professionnelles. Les médecins scolaires représentent l'interlocuteur privilégié dans la situation d'un jeune avec handicap. Ils donnent l'indication ou la contre-indication / orientation professionnelle, au vu des conditions de travail. Pour ce faire, ils font le lien avec les conseillers d'orientation psychologues, les médecins du service de pathologie professionnelle et les intervenants de l'établissement scolaire.

Les conseillers d'orientation psychologues disposent d'outils (tests) pour préciser le centre d'intérêt du jeune puis affiner le projet professionnel avec le jeune.

Un autre outil intéressant pour évaluer la pertinence d'une orientation professionnelle est la mise en situation en milieu professionnel. Le jeune peut préciser ce qui lui plaît et ne lui plaît pas, dans le métier. Pour les professionnels qui accompagnent le jeune dans la construction de son projet professionnel, cette expérience permet de pointer les contraintes liées au poste de travail en lien ou non avec le handicap. Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) sont prescrites par Pôle emploi, Cap emploi et les missions locales pour une durée de 15 jours ou plus (2 mois max.), à temps plein ou partiel.

Les jeunes avec handicap ont encore davantage des parcours non linéaires qui ne doivent pas être perçus comme un échec. Il y a lieu de prendre le temps et d'avancer par étapes pour trouver le bon dispositif, en respectant le rythme du jeune et de sa famille.

Certaines personnes nécessiteront tout au long de leur vie, un accompagnement adapté pour évoluer en milieu ordinaire.

3/ Présentation du service d'accompagnement spécifique à l'insertion professionnelle « Rêves de Bulles »

Dispositif expérimental créé et mis en œuvre en partenariat par Action & Compétence et le CRA

Voir support de présentation et plaquette en annexe

Prochaine rencontre : mardi 2 février 2016

Ordre du jour :

Présentation des services spécifiques autisme créés dans le cadre du Plan d'Action Régional Autisme :

- Projets de l'ARS relatifs au public concerné (+ 16 ans - TED avec des capacités cognitives préservées)
- SESSAD 16-25 ans TSA 67
- Equipe Mobile Autisme 67