

# Orientation et Insertion professionnelles

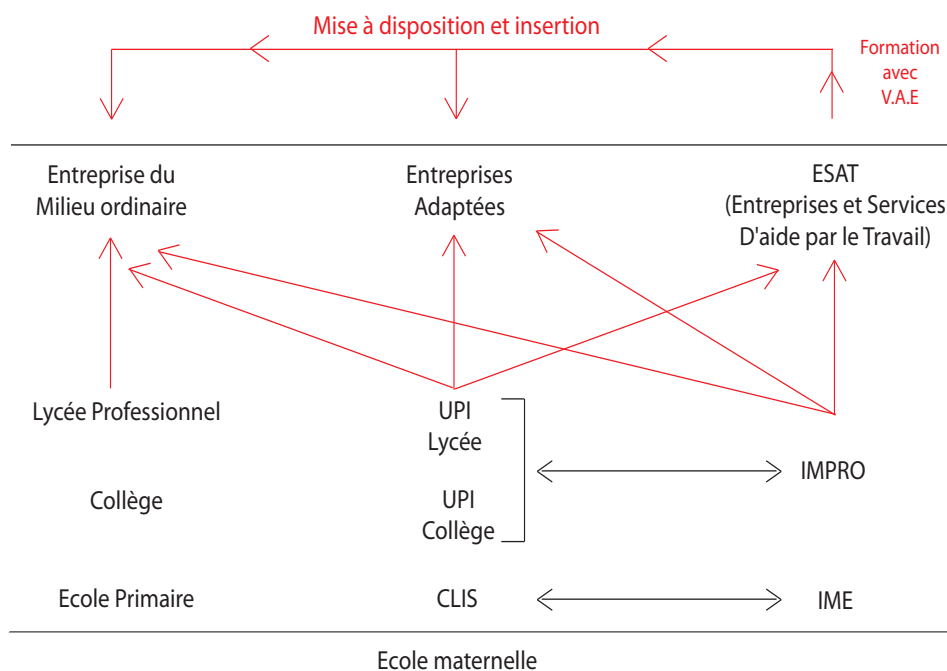
**A** la sortie du lycée, du collège ou à la fin de l'IMPRO, le jeune adulte handicapé qui veut, et qui peut envisager de travailler, va tout d'abord devoir faire reconnaître sa qualité de travailleur handicapé et ensuite rechercher une orientation, soit en milieu ordinaire, soit en milieu protégé. C'est une période délicate pendant laquelle il faut rechercher à la fois le maximum d'autonomisation dans la limite des capacités du jeune, mais en n'oubliant pas la prudence nécessaire et l'intérêt de garder des filets de sécurité.

Le présent dossier n'a pas la prétention de faire le tour de la question compte tenu de la multiplicité des aspects à aborder. Les articles présentés ci-après permettent une première approche qui sera complétée par d'autres dans notre numéro de décembre. ■



## Education et scolarisation : les parcours d'insertion professionnelle

### EDUCATION ET SCOLARISATION LES PARCOURS D'INSERTION PROFESSIONNELLE



**L**es enfants et adolescents handicapés mentaux peuvent suivre, selon leurs capacités et leur maturité, trois types de parcours de scolarisation et d'éducation, avec l'option d'en changer si cela est possible ou nécessaire (établissement médico-éducatif, classes spécialisées et classes ordinaires de l'Education Nationale).

A l'issue de l'un de ces parcours, ils peuvent s'orienter toujours en fonction de leurs possibilités :

- vers un emploi en milieu ordinaire,
- vers un poste en Entreprise Adaptée
- ou vers un Etablissement de service et d'aide par le travail (ESAT).

Là encore, des changements sont envisageables en cours de « carrière » ; par exemple passage accompagné par les ESAT vers des emplois CDI en entreprises, obtention de diplômes ou de qualification dans le cadre des dispositifs de VAE (validation des acquis de l'expérience)...

## La reconnaissance de travailleur handicapé Le rôle de la MDPH dans l'orientation professionnelle

**N**ous remercions Mme DIETRICH pour l'entretien qu'elle nous a accordé et pour les renseignements qu'elle nous a transmis.

*Une personne peut être reconnue « travailleur handicapé » lorsque son handicap réduit sa capacité de travail. Cette reconnaissance peut être prononcée pour une durée allant de 1 à 5 ans maximum.*

*Il n'y a pas de carte « travailleur handicapé » mais cette qualité apporte des droits.*

Les demandes déposées sont d'abord validées par le service administratif après vérification que toutes les pièces nécessaires figurent au dossier. Un accusé de réception est alors délivré avec un numéro de dossier. L'examen de la situation est alors réalisé par le service évaluation et suivi (médico-social) au travers de rendez vous si cela s'avère nécessaire.

Ces entretiens avec les professionnels de l'équipe pluridisciplinaire (médecin, psychologue, travailleur social) ont pour objectif de repérer les obstacles au travail liés au handicap et de déterminer l'orientation la plus adaptée dans le cadre d'une concertation avec l'usager sur son projet professionnel.

On ne saurait trop rappeler la place des équipes éducatives et de soins dans l'accompagnement à la formulation du projet de vie et la constitution d'un dossier aussi complet que possible : le feuillet « projet de vie professionnel » est nécessaire pour toute demande relative à l'Orp et à l'AAH.

a) Pour les personnes relevant a priori d'une orientation en milieu protégé, une orientation en ESAT peut être prononcée le cas échéant directement (avec des stages de découverte ou des stages de pré-recrutement pour le choix de l'établissement). Cela peut être le cas notamment en sortie d'IMPRO ou d'UPI. Des dispositifs d'accompagnement spécifiques peuvent être mis en place :



Toutes les demandes d'orientation professionnelle sont ensuite étudiées par l'équipe pluridisciplinaire qui se réunit une fois par semaine (médecin rapporteur, psychologue, travailleur social, représentants de l'AFPA, de Cap Emploi, d'ETAPE, du Pôle Emploi...).

SHERPA de l'association Vivre ou RELAI de l'Afaser.

Dans d'autres cas, lorsqu'une phase de bilan s'avère nécessaire pour définir le projet de vie, la MDPH peut proposer de passer par le dispositif « ETAPE » (voir article dans ce dossier) afin de faire une évaluation et de préconiser une orientation plus précise (marché du travail, ESAT ou activité à caractère non professionnel).

b) Les personnes relevant a priori d'une orientation vers le marché du travail peuvent participer, lorsque cela est adapté, à une journée d'information et d'orientation avec la possibilité pour elles d'avoir des entretiens avec différents organismes : AFPA (formation), Cap Emploi (accompagnement dans une recherche vers l'emploi), SAMSETH (maintien dans l'emploi), pôle Emploi...

A défaut de pouvoir participer à ce type de réunion, un entretien individuel d'orientation peut s'y substituer.

Dans d'autres cas, une orientation vers une Mission Locale peut permettre la mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement (type « Passerelle vers l'emploi » pour les personnes handicapées mentales)

Une orientation vers un Service d'Appui Projet – SAP peut également être envisagée.

Cette équipe fait alors une proposition de reconnaissance de « travailleur handicapé » et une proposition d'orientation professionnelle à la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui se réunit une fois par semaine. ■

## L'insertion professionnelle des personnes ayant un handicap et travaillant en ESAT

**L**a pensée première qui nous vient, lorsque l'on aborde la question de l'insertion professionnelle des personnes accueillies en ESAT, est le travail réalisé par les équipes dans l'accompagnement vers le milieu ordinaire. Les ESAT doivent en effet permettre aux travailleurs handicapés ayant des capacités suffisantes d'accéder au milieu ordinaire de

travail. Cette orientation est par ailleurs encouragée par des dispositifs spécifiques nouveaux comme la mise à disposition ou l'accompagnement par un dispositif « passerelle » assorti d'un droit au retour pour la personne en situation de handicap. Il convient de souligner ces avancées par un accompagnement progressif qui donne plus de souplesse,

généralisant ainsi moins d'inquiétudes pour les intéressés.

Certains travailleurs handicapés conçoivent l'ESAT comme une étape de transition avant une insertion durable dans le milieu ordinaire, mais pour la plupart d'entre eux, le milieu protégé constitue l'unique possibilité d'exercer une activité professionnelle. Pour toutes ces personnes, l'ESAT est un milieu d'intégration professionnelle et sociale. Intégration personnelle par des conditions de travail permettant à chacun d'exercer une activité professionnelle et d'avoir des relations sociales. Intégration collective par les liens que l'établissement entretient avec son environnement.

L'ESAT, par la diversité de ses ateliers, peut proposer un choix

d'activités diverses aux personnes accueillies leur donnant ainsi la possibilité d'un choix professionnel.

Un travail important des professionnels en ESAT est de favoriser le développement de l'autonomie des personnes. L'autonomie, non comme un but, mais comme un des moyens permettant à celles-ci de s'épanouir, de développer leur personnalité et leurs relations.

L'important n'est-il pas de se sentir utile, valorisé et en situation de succès ? ■

**François Goubelle**

**Directeur de L'ESAT Les Sarrazins et Maurice. Legros**

## Obligation d'emploi de personnes handicapées

**D**epuis le 1er janvier 2006, tout employeur de plus de 20 salariés doit employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés ou titulaires de l'AAH ou bénéficiaires d'une pension ou d'une carte d'invalidité) dans la proportion de 6% de l'effectif total de ses salariés.

Cette obligation concerne aussi maintenant l'ensemble de la fonction publique (Etat, territoriale et hospitalière) pour les employeurs publics de plus de 20 agents.

Il est important que les parents, les familles, nos salariés, nos amis qui travaillent ou ont des contacts avec des entreprises,

diffusent et rappellent ce message s'ils en ont l'occasion : «les travaux sous-traités par une entreprise à un établissement ESAT rentrent pour partie dans le calcul de la taxe à payer lorsque cette entreprise n'arrive pas dans son effectif à un total de 6% de travailleurs handicapés». En ce moment difficile, les ESAT ont besoin de contrats et les entreprises ont besoin de réduire le montant de leur taxe : un contrat signé entre une entreprise et un ESAT est un contrat gagnant/gagnant.

Les entreprises dites à quota zéro à fin 2009 (aucun travailleur handicapé, aucun contrat de sous-traitance) verront le montant de leur contribution fortement progresser dès février 2010. ■

## Le besoin d'un dispositif d'évaluation et d'orientation dans le 94 : la réponse apportée par ETAPE

**N**ous remercions vivement Mme PIERRON, Directrice des Ateliers de l'ETAI, pour son accueil, pour l'entretien qu'elle nous a accordé et pour l'ensemble des informations qu'elle nous a communiquées.

L'ESAT « Ateliers de l'ETAI » a fondé en 2006 un service d'évaluation des champs professionnels pour les jeunes personnes handicapées mentales ou psychiques.

En 2007 ce service toujours placé sous la responsabilité de l'ESAT a obtenu son autonomie de fonctionnement avec des moyens en personnel :

- un éducateur spécialisé technique,
- un conseiller en économie sociale et familiale,
- un demi poste de psychologue.

Il reçoit actuellement 80 personnes par an. L'évaluation porte non seulement sur la capacité d'insertion professionnelle (entreprise ordinaire ou adaptée, ESAT, foyer occupationnel) mais aussi sur l'insertion sociale, le logement, la santé.....

Les personnes accueillies arrivent à titre individuel, orientées par la MDPH, ou présentées par des structures (Hôpitaux, IMPRO...). Elles passent environ 5 mois à temps partiel dans le dispositif au terme desquels une orientation leur est proposée pour être ensuite soumise à la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées de la MDPH).

L'utilité de ce service n'est plus à démontrer puisque la file d'attente est de l'ordre de 6 mois ! Mais pour être pleinement efficace, deux dimensions devraient lui être ajoutées :

- un travail en réseau avec les SAVS, à la condition qu'ils puissent se saisir directement de certains cas dans le cadre d'un accord global de la MDPH,
- un service d'accompagnement, après le stage d'évaluation, pour aider les personnes à trouver l'emploi ou la structure qui leur convient. ■

## L'insertion professionnelle à l'ESAT de POLANGIS

**N**ous remercions François LAUMONIER pour son action et pour les informations qu'il nous a communiquées et qui sont relatées dans cet article. Depuis quelques années, la volonté politique et les dispositifs administratifs correspondants veulent favoriser l'accès des personnes handicapées au milieu ordinaire, notamment en ce qui concerne le travail. Les ESAT, de par la qualité de leur accompagnement, sont un maillon essentiel de cette ambition pour les travailleurs handicapés mentaux. L'exemple de l'ESAT de POLANGIS en apporte la preuve de façon éclatante.

L'ESAT de POLANGIS accueille sur trois sites, à Joinville le Pont et à Saint Maur des Fossés, 152 travailleurs handicapés autour de diverses activités, dont celle de l'entretien des espaces verts. Il propose aux travailleurs handicapés orientés par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) un projet individualisé élaboré avec chacun d'eux, et s'il y a lieu avec son responsable légal (curateur ou tuteur). Ce projet détermine les objectifs à atteindre et les moyens à mettre en place pour y parvenir :

- aide à l'apprentissage et à l'exercice de l'activité professionnelle du travailleur. Elle est dispensée par les moniteurs d'atelier dans le cadre même du travail. Des formations extérieures qualifiantes, notamment dans le cadre de la VAE (validation des acquis de l'expérience) peuvent également être proposées.
- aide au maintien et au développement des acquis socio-éducatifs pour favoriser l'autonomie, l'épanouissement et le bien-être (acquis scolaires, activités physiques, culturelles et manuelles).

### Le fil de l'insertion d'ARIANE

**Insertion professionnelle, insertion pédagogique, insertion éducative, insertion sociale...**

**C**es préoccupations sont souvent partagées par notre Association ARIANE.

Elle constate que dans tous les cas s'opère, selon les conjonctures économiques et les usagers, un balancement dans une situation paradoxale. Nous privilégions le mieux être interne à l'appartenance au groupe social ou l'appartenance au groupe social au mieux être personnel. Rares sont les situations d'insertion qui satisfassent les deux objectifs.

Entre soins et vie sociale adaptée nous voilà entre de l'hospitalier ou entre les conflits de l'entreprise, de la structure : atelier, classe, groupe, organisation.

Deux hypothèses se développent pour une remise au travail :

- soit elle relance la dynamique narcissique de l'individu,
- soit elle valorise le cadre institué pour l'action.

Enfin pour certains, au regard du parcours professionnel et des compétences acquises, une insertion ou un retour en milieu ordinaire de travail peut être envisagé. Actuellement une vingtaine sont ainsi mis à disposition de façon autonome dans les entreprises.



« En effet les entreprises sont de plus en plus intéressées à embaucher dans leurs effectifs propres des travailleurs handicapés pour différentes raisons. L'incitation économique due à l'augmentation significative de la contribution AGEFIPH coïncide judicieusement avec le souhait d'intégrer un handicapé dans une équipe existante afin d'améliorer la cohésion des groupes de travail. »

Les résultats sont très encourageants ; neuf travailleurs sont ainsi sortis de l'ESAT au cours de l'année 2008 avec un contrat CDI en entreprise ordinaire. Cela constitue la preuve tangible de leurs capacités et de la confiance que les entreprises accordent à nos travailleurs et au travail de l'équipe encadrante qui les a amenés à ce résultat. ■

Entre l'idéal du Moi et le MOI Idéal, le travail ne pourrait donc pas représenter un idéal pour une personne troublée mais un support extérieur au Je auquel ce dernier ne pourrait qu'adhérer de l'extérieur. Le travail maintiendrait le Moi figé dans une identité donnée de l'extérieur et sans lien historique pour la personne.

Nous sommes loin du nouage de l'ordre collectif et de l'ordre personnel. Le droit au soin rencontre le droit au travail. A ce carrefour, nous sommes écartés du « prendre soin de soi » de FOUCAUT.

Ces lieux d'insertion sont des espaces-temps capables d'être transitionnels pour un certain temps et non comme une fin. La flexibilité, la découverte est bien vue de l'extérieur mais rarement appréciée quand elle vient de l'intérieur.

Qui doit-on soutenir ? ■

**Emile BURGER**  
Administrateur