
Dispositif Emploi Accompagné (DEA)

ARS – AGEFIPH – FIPHFP
Présentation du 19 juin 2018

Généralités

Fondement juridique :

- Article 52 de la Loi n°2016-1088 du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels : instauration d'un DEA pour les TH et leurs employeurs
- Décret n°2017-473 du 3 avril 2017 modifiant le décret n°2016-1899 du 27 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du DEA et au financement du compte personnel de formation des TH : cadre réglementaire et administratif sur la démarche d'emploi accompagné

Objectif : Permettre aux personnes en situation de handicap **d'accéder et de se maintenir** dans l'emploi par la sécurisation et la fluidification de leurs parcours professionnels en milieu ordinaire de travail par :

- un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle
- Un soutien et un accompagnement du salarié et de l'employeur

Mise en œuvre du DEA relevant de la compétence des ARS en lien avec les AGEFIPH, les FIPHFP et les DIRECCTE

- Dispositif reposant dans sa mise en œuvre sur un conventionnement des différents acteurs
- Co-financement : ARS-AGEFIPH

Présentation du DEA : public visé

Public concerné : sur orientation de la CDAPH, travailleurs handicapés, à partir de 16 ans

- Les TH bénéficiant d'une RQTH qui ont un projet insertion en milieu ordinaire de travail et rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle;
- Les TH accueillis dans un ESAT ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail;
- Les TH en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle

Avec une priorité qui doit être accordée :

- Aux jeunes sortant de milieu scolaire ordinaire et suivis dans le cadre d'ULIS ou par des SESSAD;
- Les jeunes de plus de 20 ans accueillis en structure pour enfants et bénéficiant d'une orientation en ESAT
- Aux TH sortant ou susceptibles de sortir d'un ESAT ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail et nécessitant un accompagnement renforcé

DEA : modalités d'accompagnement

Dispositif d'accompagnement global comprenant **obligatoirement** :

- Évaluation de la situation du TH
- Détermination du professionnel et aide à sa réalisation
- Assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi;
- Accompagnement dans l'emploi en fonction des besoins et des évolutions du projet de vie de la personne, et le cas échéant de son handicap : faciliter l'accès à la formation et aux bilans de compétences, intermédiation PH/employeur, modalités d'adaptation ou aménagement environnement de travail aux besoins PH en lien avec acteurs de l'entreprise et éventuellement médecin du travail

Parcours :

- Orientation CDAPH : évaluation de la personne en situation de handicap en fonction des exigences du cahier des charges
- Admission au sein du dispositif et désignation d'un référent emploi accompagné « job coach »
- Définition et signature d'une convention individuelle d'accompagnement entre le gestionnaire du DEA, la personne accompagnée ou son représentant et l'employeur

— DEA : prestations délivrées

- Prestations délivrées dans tous les lieux où s'exercent les activités professionnelles, dans les locaux du service ainsi qu'au domicile de la personne
- Le DEA prévoit des actions et des prestations visant à répondre aux besoins des employeurs notamment afin de :
 - Prévenir ou pallier les difficultés rencontrées dans l'exercice des missions confiées au TH
 - S'assurer des modalités d'adaptation au collectif de travail notamment par la sensibilisation et la formation des équipes de travail
 - Evaluer et adapter le poste et l'environnement de travail

DEA : Mise en œuvre en Corse

- Engagement d'un AAC par l'ARS de Corse en novembre 2017 en lien avec l'AGEFIPH, le FIPHFP et la DIRECCTE de Corse
 - AAC à vocation régionale
 - Enveloppe régionale : 122 951€
 - 8 accompagnements minimum par territoire soit au moins 16 accompagnements en région
 - Accompagnement d'un an
 - Début d'exécution 1^{er} trimestre 2018 : 2nd semestre 2018
 - Respect du cahier des charges publié
- 2 candidatures reçues : validation par le DGARS de la candidature de l'Association ISATIS
- Convention de financement quadripartite en cours de signature
- Suivi : par les signataires de la convention mais également par le niveau national (Agence Nationale des Solidarités Actives)
 - Collecte et remontées de données d'activité qualitatives et quantitatives (questionnaires 2 fois par an)
 - Organisation de journées inter-régionales

— La réponse d'ISATIS

Bien que depuis sa création, l'association ISATIS accompagne essentiellement des personnes souffrant de troubles psychiques, le dispositif Emploi accompagné s'adresse à tout type de handicap.

Afin de mener à bien, notre mission en direction de nouveaux publics, nous mettons en place des partenariats qui se concrétiseront par des conventions envers différentes structures :

ESAT de l'association ADAPEI

Espoir Autisme Corse

Les SAVS de l'Association des Paralysés de France...

— La méthode IPS

le modèle IPS (Individual Placement and Support) s'est imposé comme le modèle de référence dans le champ de la santé mentale. Il a été particulièrement étudié et est considéré comme un des plus efficaces.

Pour cette raison, il est désormais recommandé à titre de « pratique fondée sur des données probantes ». Nous nous proposons d'appliquer cette méthode aux différents publics visés par le projet.

La méthode IPS place la personne en tant que responsable de son avenir professionnel, notre mission consiste, au-delà de l'insertion directe en milieu ordinaire, à l'accompagner dans son cheminement pour qu'elle reprenne confiance en elle et en ses capacités.

— Les sept principes de la méthode IPS

— Le modèle IPS est en effet spécifié par les 7 principes suivants:

- (1) L'admission dans le dispositif est basée sur le choix de l'utilisateur (principe de l'exclusion zéro sous réserve de remplir les critères définis en phase 1 des actions proposées par le projet ;
- (2) L'objectif est l'obtention d'un emploi en milieu ordinaire ;
- (3) La recherche d'emploi débute rapidement (de 1 à 3 mois après l'entrée dans le dispositif) ;
- (4) Le conseiller en emploi travaille en étroite coordination avec les intervenants sociaux, médico-sociaux et médicaux de la personne accompagnée ;
- (5) Le choix de l'emploi tient compte des préférences d'orientation de la personne ;
- (6) le soutien proposé par le conseiller en emploi est continu et sur le long terme ;
- (7) Des conseils en matière de prestations sociales et sur les implications financières de l'accès à l'emploi sont donnés aux personnes.

— Les prérequis de l'accès ou du retour à l'emploi

- Identifier ses compétences, retracer son parcours professionnel, comprendre quelles ont été ses difficultés sur le poste de travail, les compétences acquises, les freins à l'emploi et prioritairement ses problématiques ;
- Construire le projet professionnel et rechercher des emplois ou des stages, dans un suivi soutenu et intensif afin que la personne se mobilise, devienne plus active, et s'inscrive dans une dynamique vers l'autonomie ;
- Favoriser l'accès aux soins : le public peut rencontrer des difficultés somatiques et/ou psychiques nécessitant le maintien d'un suivi médical spécialisé régulier qui constitue un préalable à une élaboration et à la mise en œuvre de projets ;
- Epauler la personne pendant la prise de poste, le « job Coach » ou « conseiller emploi » est personne ressource selon une durée variable d'une personne à l'autre.

Le renforcement des compétences de base

- La mise en œuvre des outils spécifiques : fiches profil professionnel et suivi des entretiens ;
- Le décryptage des codes sociaux et usuels dans l'environnement et le langage professionnels ;
- L'apprentissage individualisé des outils numériques pour la recherche d'emploi et de stages : navigation internet, création de boîte mail, utilisation des traitements de textes...
- L'information sur les prestations sociales et aides valorisant l'accès à l'emploi ;
- Les actions préparatoires à l'emploi : candidatures envoyées à un employeur, mise en relation candidat-employeur, stages.
- Les stages permettent de confirmer ou infirmer un projet professionnel, de rafraîchir des connaissances ou d'en acquérir de nouvelles, l'objectif reste l'emploi en milieu ordinaire.

Accueil et évaluation de la situation de la personne à l'entrée sur le dispositif

Objectifs :

- Accueil et information du travailleur handicapé à l'entrée sur le dispositif
- Obtention de l'engagement de l'utilisateur dans le dispositif à travers un contrat d'engagements mutuels

Activités :

- Présentation des principes du dispositif « Emploi accompagné » et apport d'information nécessaires à une prise de décision éclairée.
- L'admission sur le dispositif est basée sur le choix de l'utilisateur (principe de « l'exclusion zéro » sous réserve de remplir les critères retenus). L'objectif de l'utilisateur doit principalement être l'obtention d'un emploi en milieu ordinaire de travail.

Modalités de mise en œuvre

- Animation / organisation de réunion d'information collective pour présenter le dispositif
- Réalisation d'un ou plusieurs entretiens par le job coach afin de valider l'entrée des candidats dans le dispositif.
- Signature de la convention d'engagement tripartite (Ets ou service, TH, MDPH)

— **Projet professionnel et recherche d'emploi**

— **Objectifs**

- Clarification du profil professionnel du travailleur handicapé
- Détermination du ou des métier(s) cible(s) / Entreprises cibles
- Rédaction avec le bénéficiaire d'un plan d'action

Projet professionnel et recherche d'emploi

Activités

- Identification et ciblage de l'emploi recherché à partir des capacités, incapacités, contre-indications médicales et souhaits de la personne
- Évaluation des besoins, aptitudes et de la motivation des candidats
- Contractualisation d'engagements mutuels et élaboration d'un plan d'action
- Apprentissage individualisé des outils numériques pour la recherche d'emploi et de stages : navigation internet, création de boîtes mail, utilisation de traitement de textes...
- Aide au décryptage des codes sociaux et usuels dans l'environnement et le langage professionnel
- Actions préparatoires à l'emploi démultipliées : candidatures envoyées à un employeur, mise en relation candidats-employeurs, stages...
- Prospection des entreprises cibles en fonctions des projets identifiés
- Préparation et accompagnement aux entretiens de recrutement et suivi des entretiens réalisés
- Conseil auprès de l'entreprise dans la construction du parcours d'intégration du futur salarié : stage, horaires, temps de travail, organisation des tâches, mode de compensation, rythme, formation au poste, tutorat, ...

Projet professionnel et recherche d'emploi

Modalités de mise en œuvre:

- Plusieurs entretiens avec le job coach
- Reprise du projet individualisé (PPI) réalisé auparavant
- Plan d'action de recherche d'emploi (Idéalement, ce plan d'action doit être validé par le bénéficiaire et l'équipe soignante)
- Soutenance physique et téléphonique
- Ateliers collectifs (TRE, Navigation internet...)
- Accompagnement des travailleurs en situation de handicap aux visites, rencontres et entretiens de recrutement en entreprise
- Entretiens de « débriefing » avec le travailleur handicapé et l'employeur à l'issue d'un entretien de recrutement

Intégration dans l'entreprise

Objectifs

- Faciliter l'intégration du travailleur en situation de handicap dans l'entreprise ou l'administration
- Sensibilisation au handicap auprès des entreprises.

Activités

- Accompagnement intensif du travailleur handicapé et de l'entreprise les premières semaines.
- Définition des modalités de suivi du salarié dans la durée : objectifs, fréquences des interventions, lieu, interlocuteurs, ...
- Aide aux aménagements de poste.
- Accompagnement de l'entreprise à la contractualisation avec le travailleur handicapé
- Information des entreprises sur les aides et mesures dans le cadre du recrutement de travailleurs handicapés (contractualisation, primes associées spécifiques...).
- Relais effectué auprès des partenaires spécifiques si besoins (Service Public Emploi, associations spécialisées partenaires, ...)

— Intégration dans l'entreprise

— Modalités de mise en œuvre

- Soutien physique (visites en entreprise régulières) et téléphonique du travailleur handicapé et de l'employeur
- Convention individuelle d'accompagnement signée avec l'employeur
- PMSMP (découverte, évaluation en milieu de travail)
- MAD (Mise à Disposition) : l'employeur paie une prestation de service, le th conserve sa garantie de rémunération sans remise en question de son parcours au sein de l'ESAT)
- Contractualisation avec l'employeur en CDD ou CDI Temps partiel ou temps complet

Le soutien pendant la période d'activité

Objectifs

- Soutien à l'entreprise et au salarié dans la durée
- Suivi des placements

Activités

- Suivre l'intégration du salarié jusqu'à sa complète autonomie sur son poste de travail
- Soutenir l'engagement et la motivation du salarié sur son poste de travail
- Bilans et évaluation pour mesurer le niveau d'appropriation dans l'emploi, et ce jusqu'à autonomie complète
- Accompagnement dégressif avec astreintes et disponibilités téléphoniques
- Recueil du niveau de satisfaction des interlocuteurs impliqués dans chaque mise en emploi.

Modalités de mise en œuvre

- Visites en entreprise de l'employeur, de l'encadrement et de la personne handicapée avec dégressivité dans le temps de la fréquence des passages
- Disponibilités téléphoniques en fonction des besoins, à la demande du travailleur ou de l'entreprise
- Fiche de suivi du projet professionnel

L'organisation prévue :

Pour le travailleur en situation de handicap :

Le travailleur en situation de handicap aura un référent pour son accompagnement qui assurera l'accompagnement à l'emploi. Il assurera également le lien avec la MDPH et l'opérateur de service public à l'emploi pour le suivi du parcours . Une fiche de liaison a été établie à cet effet.

L'accueil et les entretiens seront soutenus et réguliers en particulier le premier mois : 2 à 3 « entretien-actions » au minimum par semaine.

A l'entrée, une fiche « profil professionnel » est établie avec la personne. Il lui sera présenté la charte du dispositif. A l'issue du premier mois, sera établi un projet professionnel individualisé et une convention d'engagement réciproque à signer avec le job coach.

Il est ensuite prévu des déplacements autant que de besoin pour accompagner le travailleur sur les différentes étapes de son parcours et les actions organisées.

En interne, une réunion hebdomadaire de coordination le lundi matin avec le chef de service, les jobs coach et la secrétaire traitera du planning, de l'organisation de la semaine, des contacts entreprise en cours ou à prendre, des bilans des situations en accompagnement, ...

L'organisation prévue :

Pour l'employeur

L'employeur a d'abord besoin d'une compétence qui réponde à ses besoins de recrutement. Son choix de sélectionner une personne en situation de handicap doit lui donner l'assurance de l'existence d'une valeur ajoutée. En général elle n'est pas considérée juste sur un critère financier.

Il importera davantage d'organiser une relation avec l'employeur qui rassure. La première accroche dépendra de la capacité de négociation du job coach pour ouvrir un espace de discussion sur un poste de travail. Ensuite, des engagements de disponibilité pour assurer un suivi en cas de besoin doivent être pris et tenus. Ce sera au job coach de s'adapter à chaque situation professionnelle pour agir dans l'entreprise si le besoin s'en fait sentir.

— Les partenariats

- CAP EMPLOI
- PÔLE EMPLOI
- MISSION LOCALE
- SAMETH
- LES PRESTATAIRES D'APPUI SPECIFIQUE
- L'AGEFIPH
- LE FIPHFP