



**L'ACCES A LA FORMATION,
AUX ETUDES SUPERIEURES
ET A L'INSERTION PROFESSIONNELLE
DES PERSONNES EN SITUATION
DE HANDICAP**

ELEMENTS DE DIAGNOSTIC REGIONAL

DECEMBRE 2017

SOMMAIRE

CONTEXTE ET METHODOLOGIE.....	4
I. INTRODUCTION	5
II. METHODOLOGIE.....	5
1. <i>Champ du diagnostic et sujets traités.....</i>	6
2. <i>Analyse de données et d'études sur la thématique.....</i>	6
3. <i>Enquête auprès des établissements et services (questionnaire).....</i>	7
4. <i>Consultations individuelles et collectives (entretiens et réunions).....</i>	7
5. <i>Restitution du diagnostic.....</i>	8
6. <i>Calendrier général des travaux 2017.....</i>	8
LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS.....	9
I. PROFIL DES JEUNES ACCUEILLIS, TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES ET LEVIERS MOBILISES	10
1. <i>Profil des jeunes accueillis</i>	10
2. <i>Les moyens mobilisés pour la réalisation du projet professionnel</i>	11
3. <i>Devenir des personnes ayant un projet professionnel.....</i>	13
II. PROFIL DES ADULTES ACCUEILLIS, TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES ET LEVIERS MOBILISES	14
1. <i>Profil des adultes accueillis.....</i>	15
2. <i>Les moyens mobilisés pour la réalisation du projet professionnel</i>	16
3. <i>Devenir des personnes ayant un projet professionnel.....</i>	18
III. LES PRINCIPALES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES ACTEURS	19
1. <i>Ce qui est spécifique aux structures jeunes :.....</i>	19
2. <i>Ce qui est spécifique aux structures adultes :.....</i>	20
3. <i>Les difficultés communes aux structures jeunes et adultes :</i>	20
IV. LES BESOINS ET LES PISTES D' ACTIONS IDENTIFIES	21
1. <i>Ce qui est spécifique aux structures jeunes :.....</i>	21
2. <i>Les besoins et les pistes d'actions communs aux structures jeunes et adultes.....</i>	22
V. QUELQUES LEVIERS IDENTIFIES	23
LES PRECONISATIONS.....	25
I. PROMOUVOIR ET DEVELOPPER LES PRATIQUES ET OUTILS DE SOUTIEN A LA REALISATION DU PROJET PROFESSIONNEL DES USAGERS POUR FAVORISER L'INSERTION, L'EVOLUTION ET LA MOBILITE.....	26
1. <i>Les constats</i>	27
2. <i>Les préconisations.....</i>	27

II. AMELIORER LA CONTINUITE DE SERVICES DANS LA TRANSITION ENFANT-ADULTE ET FAVORISER LES PASSERELLES EDUCATION-EMPLOI	28
1. <i>Les constats</i>	28
2. <i>Les préconisations</i>	28
III. FAVORISER SUR LES TERRITOIRES L'ARTICULATION DES OFFRES DE PRESTATIONS POUR L'ACCOMPAGNEMENT ET LA SECURISATION DES PARCOURS.....	29
1. <i>Les constats</i>	29
2. <i>Les préconisations</i>	29
IV. MUTUALISER L'ENSEMBLE DES DISPOSITIFS ET MODALITES DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DE QUALIFICATION – EN FAVORISANT LE RECOURS AU DROIT COMMUN - ET ELARGIR LES CHOIX PROFESSIONNELS DES PERSONNES HANDICAPEES.....	30
1. <i>Les constats</i>	30
3. <i>Les préconisations</i>	30
V. RENFORCER LES OPPORTUNITES D'ALTERNATIVE AU MILIEU PROTEGE ET CREER LES CONDITIONS D'UNE EVALUATION REGULIERE DE L'ADEQUATION DU MILIEU D'INSERTION – PROTEGE, ADAPTE, ORDINAIRE - ET D'UNE PLUS LARGE MOBILITE ENTRE MILIEUX	31
1. <i>Les constats</i>	31
2. <i>Les préconisations</i>	31

► CONTEXTE ET METHODOLOGIE ◀

I. Introduction

Le diagnostic souhaité par l'ARS Normandie s'inscrit dans le cadre du futur Projet Régional de Santé, il s'attache particulièrement à étudier l'accès aux études supérieures, à la formation et à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Cette étude s'articule avec les travaux de préparation du futur Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs handicapés de Normandie (PRITH) et également avec ceux conduits dans le cadre du Plan Régional Santé au Travail (PRST) au titre de la prévention de la désinsertion professionnelle.

L'association PRACTHIS a été retenue après consultation pour contribuer à cette réflexion.

Le diagnostic a porté sur la question de l'accompagnement vers la vie professionnelle des jeunes et adultes :

- des Instituts Médico-Professionnels (IMPRO),
- des Etablissements et de Service au Travail (ESAT),
- des Services d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS),
- des Services d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH),
- des Services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD).

Plusieurs enjeux sous-tendent cette réflexion – déclinés dans les orientations du PRITH :

- L'amélioration des passerelles éducation-emploi, notamment via l'articulation du droit spécifique et du droit commun.
- Une meilleure gestion des trajectoires d'insertion professionnelle, en particulier du point de vue des alternatives et de la mobilité entre milieux d'insertion - protégé, adapté, ordinaire.
- L'adaptation et la sécurisation des parcours médico-sociaux-professionnels (réponse accompagnée pour tous, prévention des ruptures/ des risques de désinsertion, décloisonnement et articulation des offres de services/prestations des différents secteurs – sanitaires, sociaux, professionnels...).
- Le développement de réponses nouvelles, prenant en compte les besoins particuliers de publics tels que les personnes avec handicap psychique, troubles du spectre autistique, troubles spécifiques du langage et des apprentissages...

II. Méthodologie

1. Champ du diagnostic et sujets traités

L'ARS a souhaité limiter le périmètre du diagnostic aux établissements et services des pôles enfants et adultes des cinq départements de Normandie, soit :

- Pour les enfants : IME / IMpro; Sessad ;
- Pour les adultes : Esat, SAVS/Samsah, CPO/CRP¹.

Une attention particulière était attendue sur certains sujets tels que-

- Les expériences d'Esat « hors les murs » ;
- La dynamique des stages ;
- Les dispositifs de reconnaissance des acquis de l'expérience ;
- Les relations avec les structures de l'insertion par l'activité économique, les entreprises adaptées, l'enseignement supérieur et l'apprentissage.

La méthodologie du diagnostic s'est appuyée sur la collecte et l'analyse croisée de trois types de données et d'informations :

- Des données documentaires/ chiffrées – avec notamment la reprise de certaines études antérieures ;
- Une enquête par questionnaire auprès des ESMS ciblés ;
- Des consultations individuelles et collectives.

Enfin, un comité de pilotage restreint a été constitué, regroupant des représentants de la Direction de l'autonomie de l'ARS et de la CSAMS. Il s'est réuni trois fois.

2. Analyse de données et d'études sur la thématique

Ont été exploitées les études et statistiques disponibles sur le sujet :

- ▶ Statistiques de la Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques (DREES) 2015 ;
- ▶ Statistiques de l'Agence Nationale d'Appui à la Performance des établissements (ANAP) 2015 ;
- ▶ Certaines données issues du Fichier National des Etablissements sanitaires et sociaux (FINESS) 2017 ;
- ▶ Etude sur le parcours d'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap dans l'Eure et en Seine Maritime, CREAI, Février 2017.

¹ En approche spécifique pour ces établissements.

3. Enquête auprès des établissements et services (questionnaire)

Le questionnaire élaboré au sein du comité de pilotage a été adressé par l'ARS à l'ensemble des structures visées (Esat, SAVS, Samsah, Sessad, IME/IMpro²).

Il a été structuré autour des axes suivants :

- La caractérisation des publics accueillis/ accompagnés ;
- L'identification des publics ayant un projet d'insertion professionnelle ;
- Les prestations délivrées sur le champ de l'insertion professionnelle ;
- Les partenariats mis en œuvre pour favoriser l'insertion professionnelle ;
- Les difficultés rencontrées pour aider à la réalisation du projet d'insertion professionnelle ;
- Les besoins et pistes d'actions identifiés.

Pour catégoriser les prestations délivrées par les établissements, un travail de rapprochement avec la nomenclature Serafin-PH³ a été effectué.

Certaines prestations ont été reprises telles que dans la nomenclature - notamment pour les prestations de soins/ maintien et développement des capacités fonctionnelles, promotion de l'autonomie⁴. D'autres ont été déclinées en lien avec les références Serafin-PH (prestations relatives à la participation sociale) mais avec des entrées plus détaillées.

➤ 82 questionnaires ont été exploités

Un questionnaire spécifique et allégé a été adressé aux entreprises adaptées de la région – mais un retour trop faible a empêché l'exploitation des résultats.

4. Consultations individuelles et collectives (entretiens et réunions)

Les entretiens collectifs ont permis d'entrer plus qualitativement dans les questionnements et d'associer à la consultation des partenaires des ESMS, non concernés par le questionnaire.

Dix réunions ont ainsi été organisées à Rouen et Caen :

- 2 consultations avec des ESAT (10 participants) ;
- 4 avec les IME, Sessad, Itep (23 participants) ;
- 2 avec les SAVS et Samsah (10 participants) ;
- 2 avec des structures du Service Public de l'Emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi et Missions Locales 8 participants).

² Les ITEP n'ont pas été destinataires du questionnaire car ceux-ci ont fait l'objet d'un bilan de leur dispositif à part avec l'ARS.

³ Service et Etablissement Réforme Pour une Adéquation des Financements aux parcours des Personnes Handicapées.

⁴ Y compris les prestations indirectes telles que management et gestion des données.

Ont été rencontrés individuellement le Centre Régional de Ressources Handicap et Profession (CRRHP) de l'association Aramis, l'Association de Formation Régionale des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (l'Afresat) et l'association Handisup⁵.

➤ **71 personnes ont été consultées au total pour 63 structures touchées.**

5. Restitution du diagnostic

Une restitution des travaux a été faite à l'ARS en séance plénière le 6 juillet 2017, auprès des acteurs institutionnels en charge de la formation et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap : les Conseils Départementaux (Direction de l'insertion et de l'autonomie), l'Education Nationale, la Direccte, l'Agefiph, le Fiphfp, le conseil Régional et deux représentants de la CSAMS.

A la suite de cette restitution, des travaux complémentaires à cette étude ont été souhaités, à savoir :

- La consultation de la Région, notamment sur la question des centres de rééducation professionnelle/ de pré-orientation ;
- La consultation du Rectorat sur la question de la scolarisation des élèves handicapés en Ulis et Segpa.

La production du rapport final a été programmée à l'issue de ces consultations complémentaires.

6. Calendrier général des travaux 2017



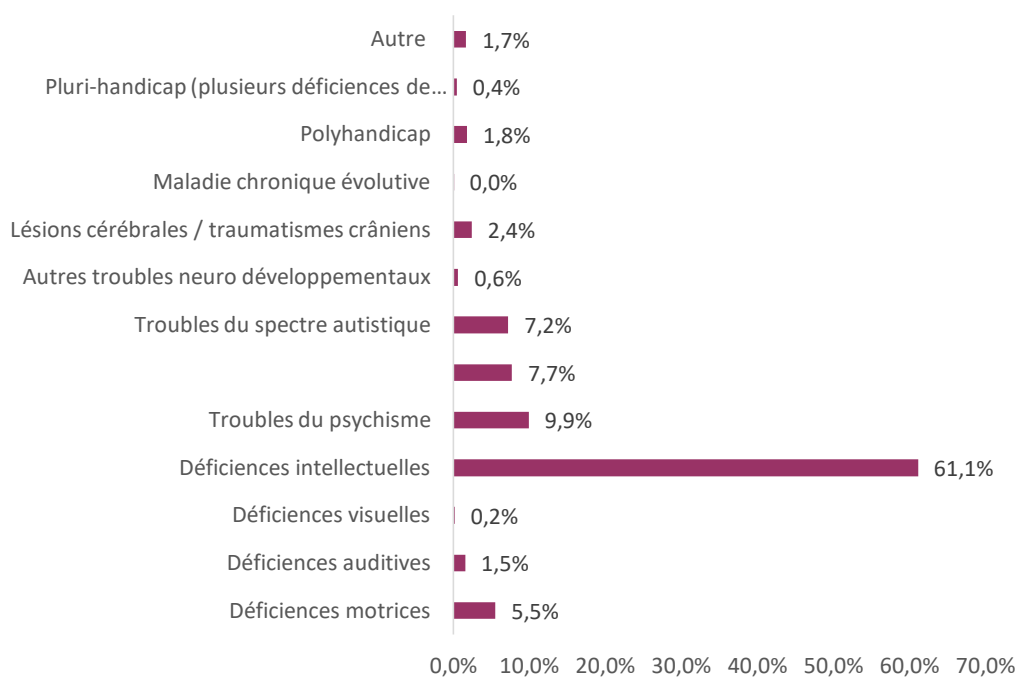
⁵ D'autres acteurs comme les MDPH, le GIP FEHP et Alfah ont été rencontrés dans le cadre des travaux de préfiguration du PRITH.

► LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS ◀

I. Profil des jeunes accueillis, trajectoires professionnelles et leviers mobilisés ⁶

1. Profil des jeunes accueillis

La grande majorité des jeunes accueillis a une déficience intellectuelle (environ 60%), suivie par les troubles du psychisme (environ 10%) et des TSA – troubles du spectre autistique, TSA – troubles spécifiques du langage et des apprentissages (entre 7 et 8 % chaque).



Parmi les jeunes accueillis en 2015, 39% ont plus de 16 ans⁷.

Parmi ceux-ci⁸, 80% ont un projet professionnel identifié par l'ESMS – **pour 15% d'entre eux en milieu ordinaire**⁹.

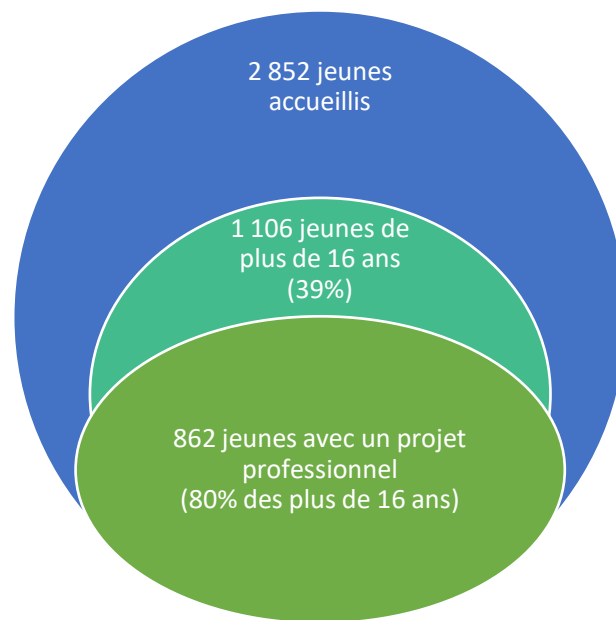
⁶ Sur la base de l'enquête – profil des répondants : IME IEM (25 structures), SESSAD (21 structures) – voir ensemble des traitements en annexe.

⁷ NB : un regret sur l'enquête – le découpage des tranches d'âge en moins de 16 ans / plus de 16 ans – un découpage à 14 ans aurait permis de faire un meilleur ratio sur l'existence d'un projet professionnel.

⁸ Et sans doute parmi des 14-15 ans également – la part de 80% peut-être de ce fait minorée.

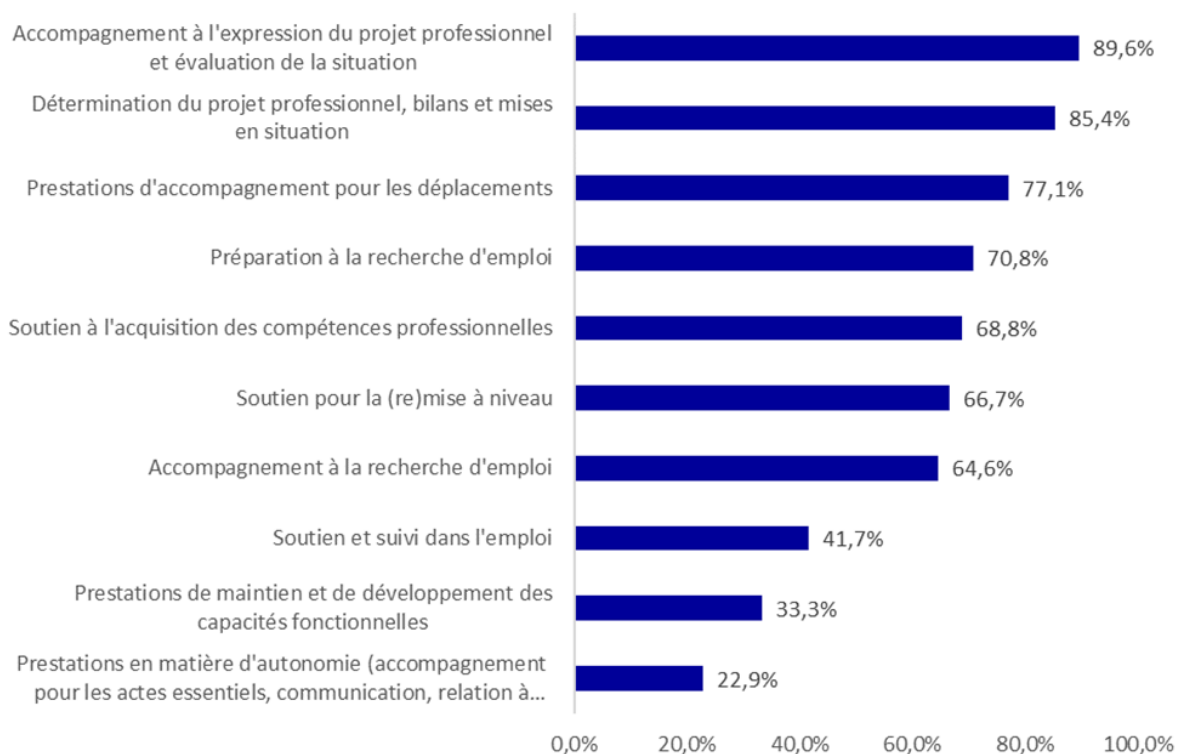
⁹ Pour une faible part en milieu adapté (3%) et pour environ 10% dans un milieu d'insertion indifférent.

Une étude en 2016 du CREAI Bourgogne Franche Comté sur la formation et l'insertion professionnelle des jeunes de 16 ans et plus à la sortie des ESMS indique que plus de la moitié des jeunes avaient un projet de sortie et que 67 % envisageaient de s'orienter vers un ESAT, un tiers des jeunes accompagnés par un SESSAD, de poursuivre leur scolarité.



2. Les moyens mobilisés pour la réalisation du projet professionnel

Les **prestations délivrées** pour le soutien à la réalisation du projet professionnel vont du travail sur le projet lui-même (entre 85 et 90% des structures délivrent de telles prestations) à celui sur l'autonomie (23% des structures), en passant par des prestations de préparation à l'emploi ou d'accompagnement à la recherche (65 à 70% des structures).



La faible part des prestations délivrées sur les questions d'autonomie interroge quant aux perspectives d'insertion en milieu ordinaire de travail, compte tenu du profil du public accueilli. Mais elle s'explique peut-être du point de vue de la nature des projets (15% en milieu ordinaire seulement).

Si le travail autour du projet professionnel est largement proposé par les structures, la place du milieu ordinaire dans le projet d'insertion n'est pas si évidente à cerner (voir aussi plus loin).

Pour ce qui concerne **les leviers utilisés**, la majorité des structures (81%) utilisent les *mises en situation professionnelles*, quelles qu'elles soient (stages, mises à disposition, etc.).¹⁰

- Pour les Sessad ces mises en situation se font plutôt en milieu ordinaire de travail (84%)
- Pour les IME elles se font pour plus de la moitié en milieu protégé.

Le recours à la *formation professionnelle* concerne la moitié des structures¹¹, et pour celles qui y ont recours, l'apprentissage est le dispositif mobilisé une fois sur deux.

1 ESMS sur 5 a également recours à la *reconnaissance des acquis de l'expérience* (RAE ou VAE...) ¹²...



Pour travailler à **l'élargissement des choix professionnels**¹³, les ESMS font appel aux moyens suivants :

- **Les stages**
 - Internes à l'établissement ou en milieu protégé / adapté ;
 - Dans des entreprises de toutes tailles avec la constitution d'un réseau (jusqu'à une 100aine d'entreprises pour une même structure) ;
 - A l'étranger avec la mobilisation du dispositif Erasmus + (IME Omonville et Alençon) ;
 - Dans des organismes de formation de droit commun (exemple, l'AFPA) via des bancs d'essai.

¹⁰ Ces mises en situation ont concerné 890 personnes dans l'enquête, soit plus de 100% des personnes avec un projet professionnel – les mises en situation ont donc une vocation plus large que la réalisation du projet professionnel.

¹¹ Mais pour 121 personnes seulement soit 14% des personnes avec un projet professionnel.

¹² Pour 28 personnes soit 3% de celles ayant un projet professionnel.

¹³ Question spécifique dans le questionnaire.

- **Les enquêtes métiers**

- les Ateliers de Découvertes des Métiers organisés par le CRRHP pour les jeunes et pour les professionnels et le travail sur l'orientation avec l'outil Explorama.
- la participation à des « forums métiers » de droit commun ;
- la visite d'ateliers de lycée professionnels.

- **Le rapprochement avec des professionnels de l'orientation/ de la formation**

- avec des formateurs de CFA pour présenter en IME les filières de formation ;
- avec des conseillers d'orientation-psychologues de l'Education Nationale ;
- Avec Aramis - l'association porteuse du CRRHP - pour la découverte des métiers et d'outils adaptés au travail sur le projet.

Enfin, pour compléter la question des **partenariats** favorisant l'insertion professionnelle, les structures interrogées déclarent en avoir développé avec :

- Le service public de l'emploi – SPE (Pôle emploi, Cap emploi, missions locales) pour un peu moins de la moitié d'entre elles (46%)¹⁴ ;
- Avec les entreprises adaptées (EA) pour 15% d'entre elles – il s'agit en général d'EA appartenant à la même association ;
- Avec les structures d'insertion par l'activité économique pour 4% des structures.

Le faible taux de rapprochement avec les entreprises adaptées interroge.

Bien que leur positionnement sur le marché du travail ait été renforcé, on constate très peu de recrutement aujourd'hui via le médico-social.¹⁵ L'entreprise adaptée ne joue pas son rôle de « palier » du milieu spécialisé vers le milieu ordinaire ni même d'outil permettant de mesurer la capacité de travail.

De même les partenariats entre le médico-social et les structures de l'IAE, sont quasi inexistantes, ces deux secteurs ne se connaissant pas mutuellement.

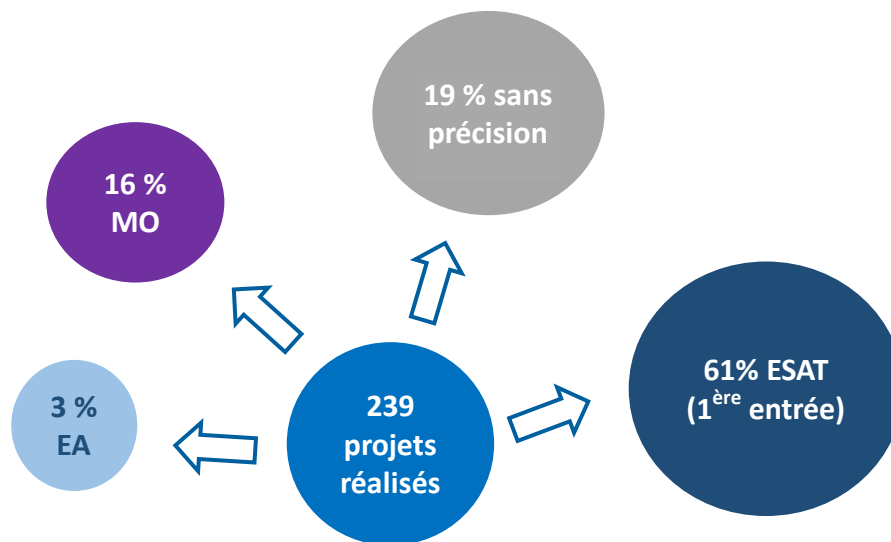
¹⁴ Sont citées en premier lieu les Missions Locales pour 16 structures, Cap Emploi pour 9, enfin Pôle Emploi pour 5.

¹⁵ Dans une étude de 2016 conduite dans le cadre du PRITH des Pays de la Loire, seuls 3 % des salariés en entreprise adaptée provenaient du médico-social.

3. Devenir des personnes ayant un projet professionnel

Parmi les personnes dont le projet professionnel a été identifié par l'ESMS en 2015 (862), **28% l'ont réalisé à la date de l'enquête (239)**.

Parmi celles-ci, 16% l'ont réalisé en milieu ordinaire, 3% en entreprise adaptée – une proportion assez proche de la projection initiale - et près des deux tiers en milieu protégé.

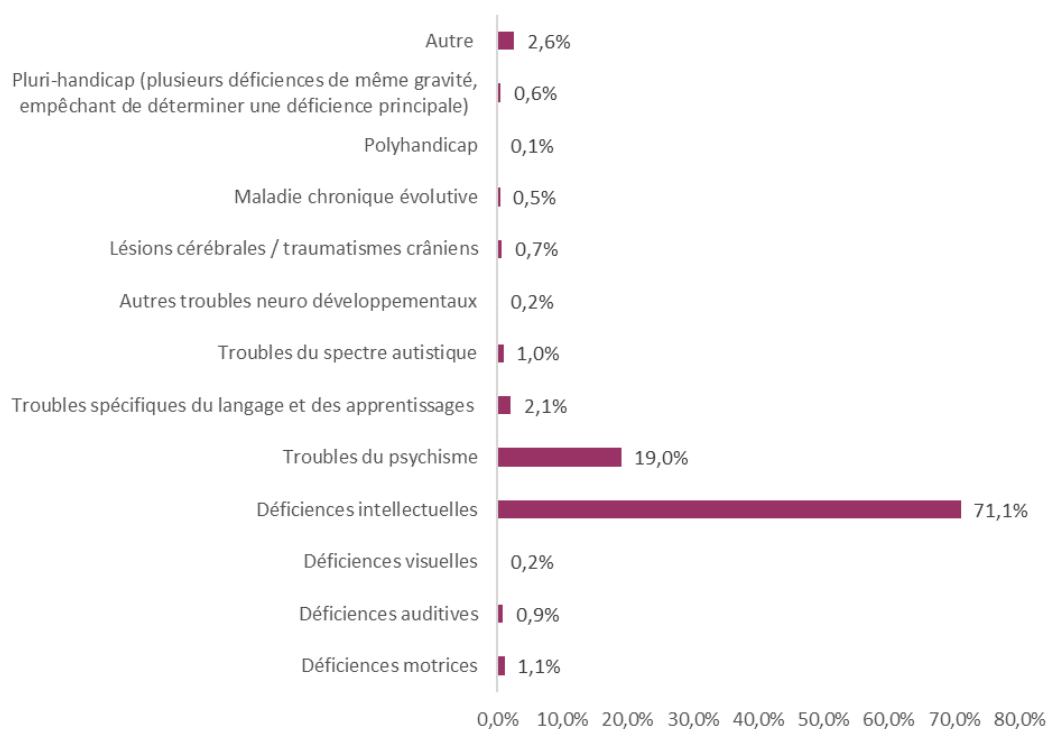


A noter que pour les SESSAD, les réalisations se font à 38% en milieu ordinaire de travail – mais la part de « sans précision » est de 41%.

II. Profil des adultes accueillis, trajectoires professionnelles et leviers mobilisés¹⁶

1. Profil des adultes accueillis

Pour le public adulte, une majorité plus forte que pour les jeunes a une déficience intellectuelle (environ 71%), suivie par les troubles du psychisme, dans des proportions plus importantes également (19%). Les TSA ne concernent plus que 2,1% du public, et les TSA 1% (contre 8% et 7% pour le public jeune).



Parmi les adultes accueillis/ accompagnés en 2015,

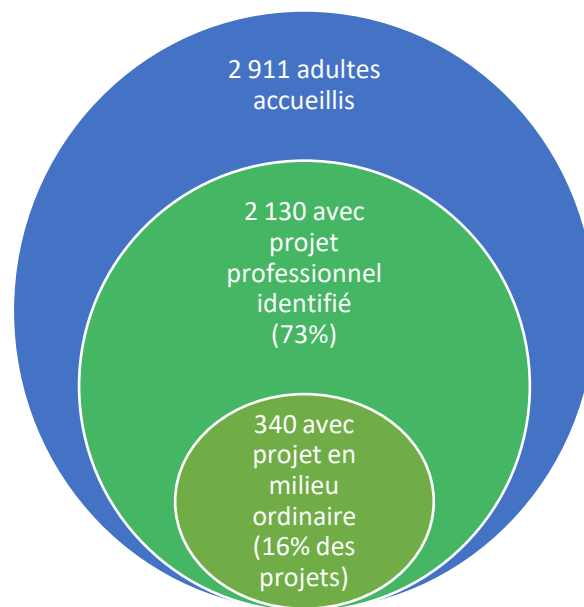
73% ont un projet professionnel identifié par l'ESMS¹⁷ - 80% pour les Esat, 36% pour les SAVS et Samsah.

Parmi les projets identifiés, **16% d'entre eux sont en milieu ordinaire**¹⁸ – 7% si l'on considère la population Esat seule¹⁹.

¹⁶ Sur la base de l'enquête – profil des répondants : Esat (21 structures), SAVS (7 structures), Samsah (4 structures).

¹⁷ Sans que l'on puisse en tirer la conclusion que les 27% restant sont sans projet professionnel – cette proportion interroge cependant.

¹⁸ Pour une faible part en milieu adapté (2%) et pour environ 3% dans un milieu d'insertion indifférent.



2. Les moyens mobilisés pour la réalisation du projet professionnel

Les **prestations délivrées** pour le soutien à la réalisation du projet professionnel vont du travail sur le projet lui-même (entre 76 et 91% des structures délivrent de telles prestations) au maintien du développement des capacités fonctionnelles (38% des structures), en passant par des prestations de préparation à l'emploi ou d'accompagnement à la recherche (67 à 73% des structures).



¹⁹ 6% milieu ordinaire et 1% entreprise adaptée, il n'y a pas moyen de comparer les données avec les tendances nationales et sur les autres régions.

Les prestations autour de l'autonomie sont plus souvent délivrées que pour le public jeune (44% des structures contre 23%).

Pour ce qui concerne **les leviers utilisés**, 2/3 des structures (64%) utilisent les *mises en situation professionnelles* (stages, mises à disposition, etc.).²⁰

- Pour les SAVS/Samsah ces mises en situation se font plutôt en milieu protégé (78%) ;
- Pour les Esat elles se font pour plus près des deux tiers en milieu ordinaire.

Le recours à la *formation professionnelle* concerne également près des 2/3 des structures²¹ - 90% pour les seuls Esat. L'apprentissage est très peu mobilisé dans ce cadre (5%).

La moitié des ESMS a également recours à la *reconnaissance des acquis de l'expérience* ²²...



Pour travailler à **l'élargissement des choix professionnels**, les ESMS font appel aux moyens suivants :

- **Des stages**

Au sein de l'ESAT, dans d'autres ESAT et dans des entreprises du milieu ordinaire et adapté.

- **Des mises à disposition au sein d'entreprises du milieu ordinaire**

Ce moyen concerne essentiellement les ESAT.

- **Des visites collectives**

Au sein d'entreprises du milieu ordinaire.

A l'occasion de forums métiers et de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

- **La réalisation d'enquêtes métiers**

L'utilisation d'outils d'orientation tels que Explorama.

La participation à des journées de découvertes des métiers en partenariat avec le CRRHP ARAMIS.

Des rencontres avec des ESAT hors les murs.

Des visites collectives d'entreprises, dont à l'occasion de forums, d'événements durant la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées.

²⁰ Ces mises en situation ont concerné 701 personnes dans l'enquête, soit 1/3 des personnes avec un projet professionnel.

²¹ Pour 891 personnes soit 42% des personnes avec un projet professionnel.

²² Pour 28 personnes soit 3% de celles ayant un projet professionnel.

La rencontre de services tels que Cap emploi, Mission locale, REPSY 76, Ateliers Sainte Claire²³...

S'agissant des **partenariats** favorisant l'insertion professionnelle, les structures interrogées déclarent en avoir développé avec :

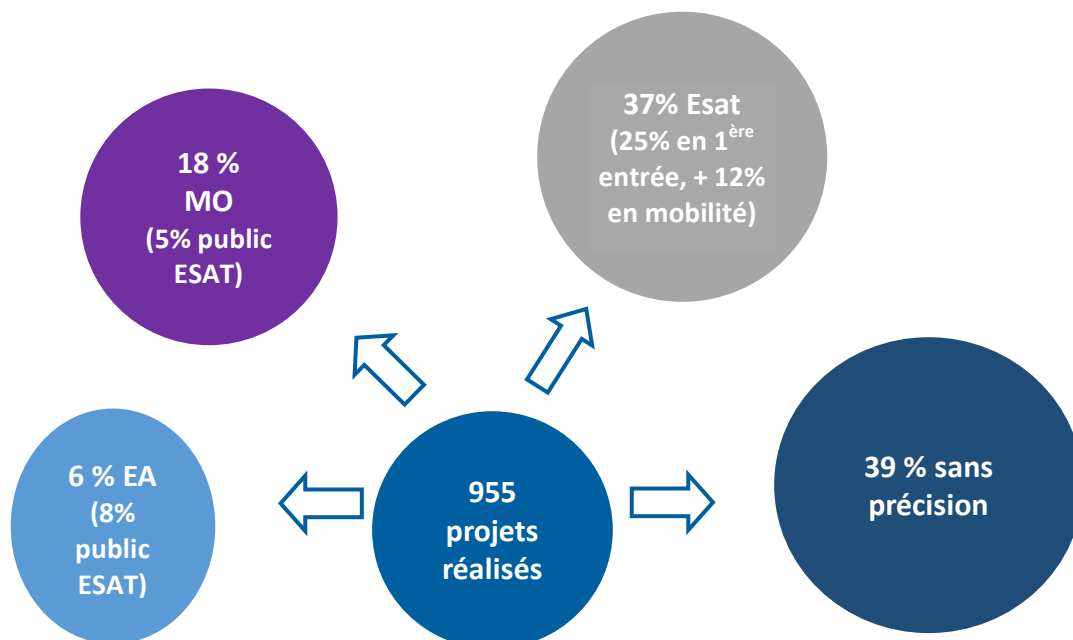
- Le service public de l'emploi – SPE (Pôle emploi, Cap emploi, missions locales) pour un peu moins de la moitié d'entre elles (47%) – soit la même proportion que les structures jeunes.
- Avec les entreprises adaptées (EA) pour 44% d'entre elles.
- Avec les structures d'insertion par l'activité économique pour 9% des structures.

3. Devenir des personnes ayant un projet professionnel

Parmi les personnes dont le projet professionnel a été identifié par l'ESMS en 2015 (2130), **45% l'ont réalisé à la date de l'enquête (955)**.

Parmi celles-ci²⁴, 18% l'ont réalisé en milieu ordinaire, 6% en entreprise adaptée – soit 24% au sein du marché du travail et un tiers en milieu protégé.

Pour les seuls publics d'Esat, les sorties vers le milieu ordinaire ne représentent plus que 5% des réalisations, et montent à 8% pour les entreprises adaptées – soit 13% vers le marché du travail.



²³ Ces derniers proposant des prestations pour les personnes concernées par un handicap psychique.

²⁴ Attention, seuls 11% des réalisations sont renseignées en détail.

III. Les principales difficultés rencontrées par les acteurs

1. Ce qui est spécifique aux structures jeunes

75 % des structures « jeunes » rencontrent des difficultés pour l'accompagnement des publics dans la réalisation de leur projet professionnel, 66,7 % lorsqu'il concerne l'accès au milieu ordinaire...

LES CARACTERISTIQUES DU PUBLIC ACCOMPAGNE

- Un public qui manque de maturité et présente une représentation du milieu de l'entreprise - et plus globalement du travail - très décalée par rapport à la réalité.
- Les jeunes en situation de handicap sont avant tout des jeunes. La simultanéité des actions qu'ils doivent mettre en place alliant la construction du projet professionnel, l'acquisition de compétences, le développement de l'autonomie (avec parfois un passage brutal de l'internat au logement autonome), génèrent des difficultés.

LE TRAVAIL SUR LE PROJET ET LES OPPORTUNITES DE STAGES EN MILIEU ORDINAIRE

- Les projets professionnels sont parfois travaillés tardivement, après une prise en charge de l'ASE ou une sortie d'ULIS. Certains de ces projets doivent être acceptés, d'autres au contraire sont à déconstruire.
- Les terrains de stages en entreprise sont en nombre insuffisant et se font donc plus naturellement en Esat.

L'OFFRE DE SERVICE ET D'ACCOMPAGNEMENT

- Les organismes font état d'un manque de places dans les Esat, avec des degrés d'exigence de plus en plus élevé, ou dans les services d'accompagnement, qui ont des difficultés face à certains handicaps (TSLA, TSA, handicap psychique).
- Les jeunes montrent une faible autonomie dans les déplacements. L'offre d'hébergement est insuffisante ou inadaptée à leurs besoins lorsqu'elle propose du collectif. En effet, ce mode d'hébergement entraîne parfois une régression de l'autonomie acquise.
- Les délais de prise en charge enfant-adulte, exagérément longs, provoquent des ruptures de parcours. Les orientations de la MDPH sont insuffisamment flexibles.

L'ACCES A LA FORMATION

- L'accès aux formations de droit commun est difficile pour les jeunes ayant des troubles du comportement, car les organismes de formation/ les CFA sont peu sensibilisés, peu formés à ce type de handicap.
- Plus globalement, les professionnels estiment que le nombre de formations adaptées est insuffisant.
- Les statuts des jeunes sont parfois incompatibles avec des critères d'accès à certains services ou dispositifs. On ne peut ainsi accéder à la formation de droit commun quand on est en IMPRO. Il est également impossible de bénéficier d'un soutien en formation lorsque l'on est dans une Maison Familiale Rurale...

2. Ce qui est spécifique aux structures adultes

67 % des structures « adultes » rencontrent des difficultés pour l'accompagnement des publics à la réalisation du projet professionnel, 82 % lorsqu'il concerne l'accès au milieu ordinaire :

LES CARACTERISTIQUES DU PUBLIC ACCOMPAGNE

- Le public accompagné présente des fragilités qui se traduisent principalement dans le manque d'autonomie.
- Le problème de mobilité est encore plus sensible dans les territoires ruraux. Pour les personnes avec handicap psychique, qui ont commencé à mettre en place des repères locaux nécessaires à leur stabilité, la mobilité pour l'accès à l'emploi est encore plus difficilement envisageable.

L'INSUFFISANCE, L'INADEQUATION, LA COMPLEXITE DE MOBILISATION DE L'OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT

- La durée des mesures et dispositifs prescrits (mises en situation professionnelle, PMSMP, stages, prestations des services d'accompagnement) n'est pas toujours en adéquation avec les besoins des personnes et la nécessité de construire une insertion durable.
- La sortie vers le milieu ordinaire implique souvent une perte de revenus. L'AAH attribuée à la personne est maintenue pour 6 mois après une sortie vers le milieu ordinaire de travail. Après cette période, dans la plupart des situations, le salaire est trop élevé pour que la personne puisse prétendre au maintien de son allocation. Cependant, il n'est pas assez élevé pour compenser la perte de revenu liée à la suppression de l'AAH.

3. Les difficultés communes aux structures jeunes et adultes :

EN LIEN AVEC LE PUBLIC

- Le public accompagné présente un manque de qualification, or celle-ci est perçue comme un gage « d'employabilité ».
- L'accès au milieu de travail ordinaire nécessite des compétences sociales dont les personnes accompagnées sont souvent démunies. Il est nécessaire de travailler la question de « l'accessibilité relationnelle » qui fait défaut et les services d'accompagnement se sentent parfois démunis devant certaines situations de handicap, notamment les publics avec TSA.
-

EN LIEN AVEC LES ENTREPRISES DU MILIEU ORDINAIRE

- Le caractère « instable » (changement d'interlocuteurs, de rythme, de process) et parfois incertain du milieu ordinaire a tendance à inquiéter les personnes accompagnées, leurs familles et les professionnels.
- Le contexte économique reste un frein majeur. Il est encore accentué pour les publics relevant d'ESMS, (par exemple avec handicap psychique, déficience intellectuelle...) qui

peuvent inquiéter les recruteurs alors même que ces derniers sont sollicités par d'autres acteurs pour des personnes considérées comme « moins handicapées ».

Il est donc difficile de transformer en emploi des périodes d'immersion en entreprise, de mises à disposition, de stages.

EN LIEN AVEC LES PARTENAIRES

- Le co-accompagnement avec le service public pour l'emploi est au mieux difficile à mettre en place, au pire inexistant.

EN LIEN AVEC LE MANQUE DE RESSOURCES POUR L'ACCOMPAGNEMENT INTERNE ET EXTERNE

- Il n'existe que peu de garanties quant à la possibilité de mobiliser, dans la durée, un accompagnement externe en milieu ordinaire de travail²⁵. Cela freine les entreprises qui ne veulent ou ne peuvent pas prendre de risques.
- La plupart des établissements disent manquer de ressources, de temps dédié, voire de compétences sur le sujet de l'insertion professionnelle.

IV. Les besoins et les pistes d'actions identifiés

1. Ce qui est spécifique aux structures jeunes :

- Une offre d'hébergement adaptée et d'accompagnement à l'autonomie progressive pour ceux qui ont la capacité d'évoluer vers le milieu ordinaire.
- La création de places en ESAT et en foyers d'accueil qui permette d'acquérir progressivement une autonomie résidentielle.
- Le développement de services jeunes majeurs 18-20 ans issus du médico-social.
- Un décloisonnement des services IME / SESSAD avec des possibilités de mobilisation plus souples.
- Des ressources et des compétences spécifiques pour l'accompagnement à la définition et à la réalisation du projet professionnel, de type « services passerelles ».
- Le développement de formations adaptées mieux réparties sur les territoires et des stages collectifs permettant de travailler la socialisation.
- Des dispositifs de soutien et d'accompagnement de longue durée dans l'emploi, alternatifs à l'emploi accompagné, et de soutien à l'apprentissage plus nombreux.
- Un dispositif d'accompagnement des jeunes de 16-25 ans à la sortie des ULIS, pour leur permettre de maintenir leurs acquis, de faire des stages et d'être suivis dans leur parcours.
- Le développement des partenariats avec l'Education Nationale afin d'anticiper le travail sur le projet professionnel et de mutualiser des moyens.

²⁵ Hormis l'emploi accompagné, plus récent, et en nombre limité

- L'amélioration du « fléchage » des jeunes décrocheurs, en rupture, ou ne donnant pas suite aux orientations.
- L'organisation d'interventions de professionnels du milieu protégé, adapté et ordinaire en IME.

2. Les besoins et les pistes d'actions communs aux structures jeunes et adultes

- La construction d'un réseau permettant la mutualisation de ressources, de compétences, la capitalisation d'expériences, l'organisation d'évènements autour de l'insertion professionnelle avec l'ensemble des acteurs afin de décloisonner les milieux médico-social et professionnel.
- La mutualisation, le partage de plateaux techniques entre structures et entre les âges pour élargir les choix professionnels.
- Une sensibilisation des entreprises renforcée sur des types de handicap ciblés (déficience intellectuelle, TLSA, handicap psychique, TSA).
- Le développement de terrains de stages et la formation de tuteurs internes dans l'entreprise d'accueil.
- Le renforcement du lien avec le SPE, d'une part pour que celui-ci ait une meilleure connaissance des publics issus des ESMS de leur territoire, et d'autre part pour qu'il soit un appui dans la recherche d'emploi, les mises en situation...
- La possibilité de construire des parcours progressifs permettant, lorsque cela est souhaité et possible, une mobilité entre milieux d'insertion.
- La formation des professionnels (SAVS SAMSAH) à l'accompagnement vers l'insertion des publics avec handicaps spécifiques (handicap psychique, TSA...) et plus généralement celle des équipes éducatives à la notion d'insertion professionnelle.
- Le développement de l'accès à la formation aux usagers, avec des actions préparatoires à la formation adaptées (remise à niveau, RAE, ...), et l'ouverture aux dispositifs de formation en milieu ordinaire pour les publics 16/25 ans.
- La mise en place des conditions pour que l'entreprise adaptée puisse être une étape intermédiaire vers le milieu ordinaire avec la définition de critères d'accès, des types de contrats, des modalités d'accompagnement du projet.
- Une aide à la mobilité renforcée pour ceux qui n'ont pas accès au permis de conduire.

V. Quelques leviers identifiés

Outre des expériences très ciblées²⁶, les contributeurs à l'étude identifient des dispositifs susceptibles de favoriser l'insertion vers le milieu ordinaire...

POUR FAVORISER LA MONTEE EN COMPETENCES ET RENFORCER L'ESTIME DE SOI

- **« Différent et Compétent »** porté par l'Association de Formation Régionale des Etablissements et Services d'Aide par le Travail de Normandie (AFRESAT) - association loi 1901 qui fait la promotion de la valorisation des Rôles Sociaux (VRS) et de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE) au sein des ESAT et des IMPRO.

POUR AIDER A L'ORIENTATION

- **Le dispositif d'accompagnement socio-professionnel des personnes handicapées de 16-25 ans (DASPPH)** pour accompagner des jeunes sorties d'ULIS, SEGPA ou IMPRO sans solution. Porté par l'association Le Pré de la Bataille et son pôle insertion et promotion des compétences, le DASPPH poursuit quatre objectifs :
 - Accueillir et donner des moyens humains et techniques ;
 - Réaliser un bilan et orienter ;
 - Vérifier le réalisme du projet et valider ;
 - Former, faire avancer, organiser et suivre les démarches.

POUR SOUTENIR L'APPRENTISSAGE ET LE PARCOURS EN ETUDES SUPERIEURES

- **Le dispositif d'appui et de soutien à l'apprentissage et à la qualification par alternance (DASAA)**

Ce dispositif est financé par l'Agefiph, l'Etat et la Région afin de favoriser la formation en alternance en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap, dans les CFA et les entreprises dans toute la région Normandie. Des chargés d'accompagnement travaillent en collaboration avec l'employeur, le CFA, la personne et si besoin sa famille. Ils mettent en place les moyens de compensation nécessaires au suivi de la formation, en partenariat avec des acteurs spécialisés selon le type de handicap (ateliers de remédiation cognitive, matériel adapté...).

Les établissements médico-sociaux (IME, ITEP, CROP, SESSAD, IEM), et les CFA ou organismes de formation, sont à l'origine de respectivement 35% et 36% des suivis du DASAA dans les départements 14, 61 et 50.

- **Les associations HANDISUP et HANDI-UNI ont développé une offre d'accompagnement destinée aux lycéens, étudiants et jeunes diplômés en situation de handicap.**

L'objectif du dispositif est d'assurer à chaque jeune handicapé normand des conditions optimales pour poursuivre des études dans l'enseignement supérieur, construire un projet professionnel réaliste et avoir un emploi correspondant à son niveau de compétences.

Certains étudiants, notamment ceux concernés par les TSA sont accompagnés et orientés par les SAMSAH.

²⁶ Qui seront reprises dans une deuxième partie des travaux

POUR SOUTENIR ET OUTILLER LES PROFESSIONNELS

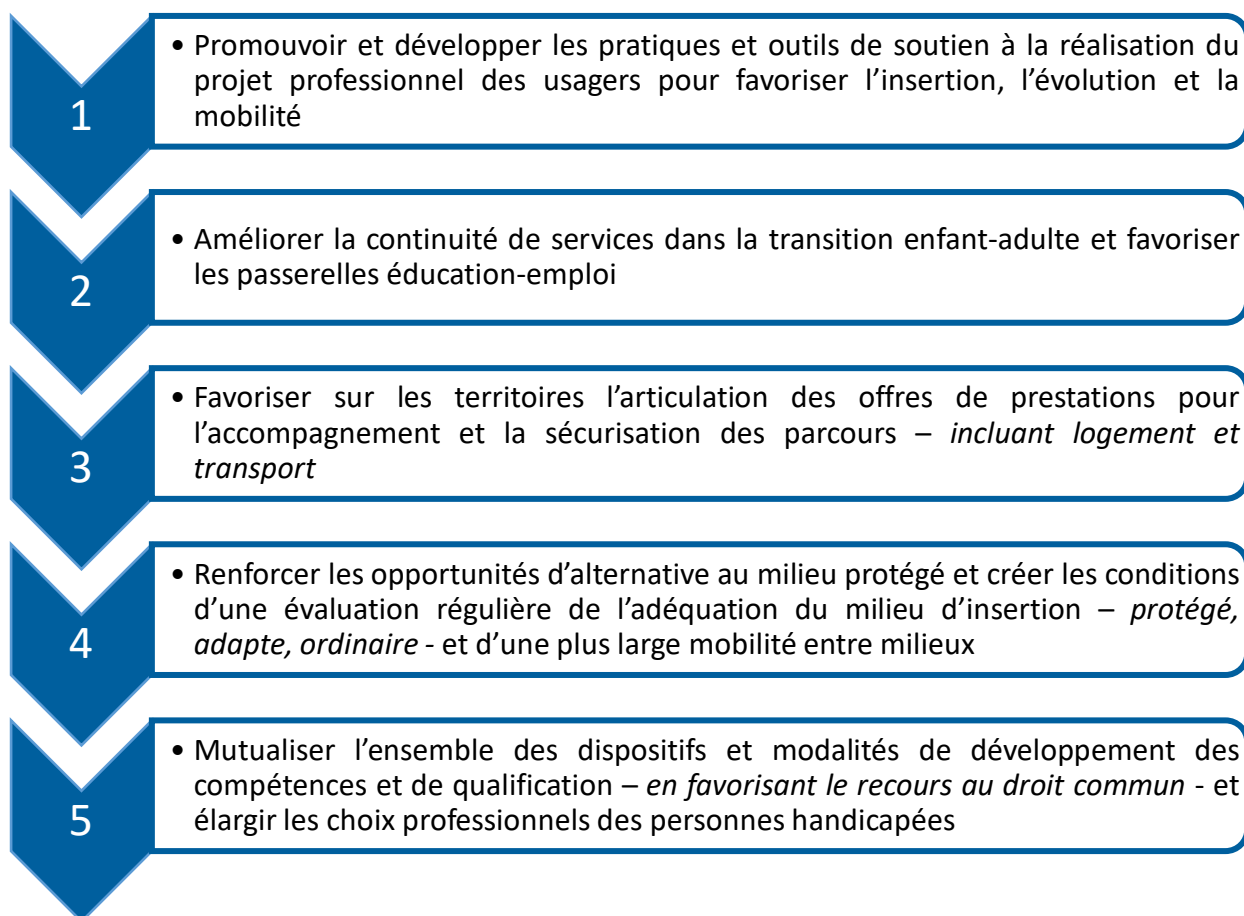
- **ARAMIS -Le Centre Régional de Ressources « handicap et profession » (CRRHP)**

Ce centre a pour objectif d'améliorer la préparation des jeunes et jeunes adultes en situation de handicap à la sortie vers des parcours de formation ou d'insertion professionnelle, prioritairement en milieu ordinaire de travail. Les services qu'il propose s'adressent d'une part aux professionnels de l'accompagnement et d'autre part aux usagers et leurs familles issus d'établissements médico-sociaux ou de dispositifs de l'Education Nationale. Ils répondent à quatre missions :

- Information et conseil en direction des professionnels : interventions, formations, découverte des métiers ;
- Aide et soutien : ateliers découverte métiers à destination des usagers, groupes de réflexion, interventions auprès des établissements et des équipes ;
- Coordination et animation de réseau : animation réseau inter structures, journées à thème, étude, mise en place et accompagnement de projets ;
- Expertise et médiation : projet de vie et projet professionnel, accompagnement individualisé.

► LES PRECONISATIONS ◀

VUE D'ENSEMBLE DES PRECONISATIONS



I. Promouvoir et développer les pratiques et outils de soutien à la réalisation du projet professionnel des usagers pour favoriser l'insertion, l'évolution et la mobilité

1. Les constats

La notion de « projet » ne recouvre pas toujours la même réalité selon les professionnels consultés, celle-ci peut faire référence à une recherche de solutions, un projet d'insertion, un projet d'épanouissement, des possibilités d'évolution au sein de la structure...

POUR LES JEUNES

Le travail sur le projet est aussi bien du ressort de l'établissement que des acteurs relais en sortie

- **29 %** des structures consultées ont mis en place une organisation dédiée.
- **66,7%** parmi ces ressources dédiées ne sont pas formées pour accompagner vers l'insertion professionnelle.

POUR LES ADULTES

Le travail sur le projet est envisagé sous deux angles, celui de l'épanouissement personnel et/ou de l'évolution professionnelle, il s'entend autant comme une possibilité d'évolution interne que comme une sortie vers le milieu ordinaire très peu fréquente cependant.

Pour certains publics, notamment les personnes avec handicap psychique, l'insertion professionnelle passe au deuxième plan, c'est la nécessité d'un parcours de réhabilitation sociale qui est mis en avant.

- **71 %** des structures adultes consultées ont mis en place une organisation dédiée à cet accompagnement.
- **50 %** parmi ces ressources dédiées ne sont pas formées pour accompagner vers l'insertion professionnelle.

2. Les préconisations

- Clarifier les enjeux liés à l'insertion professionnelle afin qu'ils deviennent des enjeux partagés entre les acteurs, définir des références communes, préciser ce que doit comporter une organisation dédiée, choisir des indicateurs consolidés en lien avec les Contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) qui permettront de suivre et d'évaluer les actions.
- Faciliter les échanges permettant de capitaliser des pratiques autour des prestations proposées par les établissements, de l'expression du projet à sa réalisation en lien avec la nomenclature Sérafin.
- Proposer des actions de professionnalisation aux acteurs du médico-social sur les questions d'insertion professionnelle qu'ils puissent partager avec leurs partenaires dont ceux du Service public de l'emploi.

II. Améliorer la continuité de services dans la transition enfant-adulte et favoriser les passerelles éducation-emploi

1. Les constats

- Le fonctionnement du système actuel est peu propice à la continuité de service et de prestations.
- Le cloisonnement des dispositifs enfants et adultes conduit à une segmentation des réponses apportées qui ne permettent pas des parcours individualisés.
- Les ruptures de parcours ne sont pas toujours prises en charge et les délais d'attente pour accéder à un service sont parfois très longs.

2. Les préconisations

- Effectuer un travail sur la simplification des transitions entre les mesures enfant/ adulte – en lien avec les MDPH.
- Renforcer des partenariats entre médico-social, éducation nationale et SPE pour favoriser les sorties vers l'emploi et sécuriser les suites de parcours.
- Développer des partenariats, concevoir et organiser des actions de sensibilisation en direction du monde économique par le biais de projets collectifs, afin de les préparer à l'accueil des personnes issues des ESMS, notamment par la voie de l'alternance.
- Permettre une meilleure articulation entre les structures IME et les structures adultes dans le processus de formation, pour engager au plus tôt des parcours professionnalisants voire qualifiants.

III. Favoriser sur les territoires l'articulation des offres de prestations pour l'accompagnement et la sécurisation des parcours

1. Les constats

- Les offres de service, les dispositifs favorisant l'insertion professionnelle et la manière de les mobiliser ne sont pas suffisamment repérés par les professionnels, les personnes et leurs familles.
- La difficile articulation de ces offres rend complexe l'accompagnement et fragilise les parcours en créant des ruptures.
- Les offres de service sont difficiles à articuler, il peut y avoir de la concurrence entre les publics, par exemple avec le public bénéficiaire du RSA prioritaire pour l'IAE mais aussi l'impossibilité d'être accompagné par le SPE quand la personne est dans un établissement médico-social ou a une orientation vers le milieu protégé ; ou encore pour accéder à la formation de droit commun lorsque l'on n'a pas le bon statut ...
Cela implique alors pour la personne de changer de partenaire pour accéder à tel ou tel dispositif.
- On constate une disparité territoriale sur les durées et les modalités d'accès à certaines mesures.

2. Les préconisations

- Améliorer la connaissance des professionnels et des familles sur les dispositifs et la facilitation de leur mobilisation.
- Créer un « pôle de compétences et de prestations pour l'accompagnement vers l'emploi des personnes handicapées » permettant la mise en cohérence et la complémentarité des services, aides et prestations existants autour de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Ce Pôle pourrait inclure le dispositif « emploi accompagné ».
- Effectuer des rapprochements avec les acteurs gestionnaires des transports et du logement de chaque territoire pour le développement de solutions adaptées aux différentes situations, afin que les freins liés à la mobilité et à l'hébergement soient progressivement *dépassés*.

IV. Mutualiser l'ensemble des dispositifs et modalités de développement des compétences et de qualification – *en favorisant le recours au droit commun* - et élargir les choix professionnels des personnes handicapées

1. Les constats

- De nombreux leviers pour l'insertion existent mais ils sont sous-utilisés ou à des fins différentes.
- Il y a une méconnaissance réciproque de l'offre par les acteurs de l'insertion professionnelle et ceux du médico-social.
- Des ateliers de découvertes des métiers sont proposés par l'association ARAMIS mais ne couvrent qu'une petite partie du territoire.
- Les entreprises du milieu ordinaire sont de plus en plus difficiles à mobiliser pour les stages, car elles sont encore trop peu sensibilisées aux spécificités des publics issus des ESMS.
- Des expériences sont menées dans les différents territoires, des modalités de développement de compétences existent mais celles-ci ne sont quasiment pas mutualisées ni même capitalisées.

2. Les préconisations

- Promouvoir et soutenir le développement d'« organisations apprenantes » au sein des établissements en mobilisant les possibilités de reconnaissance et de valorisation des acquis par l'expérience, de formation...
- Renforcer et partager des plateaux techniques, entre structures et entre les âges, et mutualiser des terrains de stage pour élargir les choix professionnels.
- Capitaliser et promouvoir des expériences et des pratiques de formation associant le droit commun et plus globalement la préparation à l'accueil des publics provenant des ESMS en formation ordinaire.

V. Renforcer les opportunités d'alternative au milieu protégé et créer les conditions d'une évaluation régulière de l'adéquation du milieu d'insertion – *protégé, adapté, ordinaire* - et d'une plus large mobilité entre milieux

1. Les constats

- Les projets d'insertion professionnelle lorsqu'ils sont réalisés, le sont majoritairement au sein du milieu protégé. Il s'agit soit d'une première orientation vers celui-ci, soit d'une mobilité interne au sein d'un établissement, plus rarement d'une mobilité inter-établissement.
- Les possibilités d'immersion voire d'intégration au sein des entreprises adaptées ne sont sollicitées que rarement. Lorsqu'elles le sont, il est constaté qu'il s'agit très souvent d'une entreprise adaptée qui appartient à la même association que l'ESAT.
- La fluidité entre les milieux d'insertion fait défaut tant les « effets filières » sont forts. Se pose donc la question de l'alternative au milieu protégé et de l'élargissement des choix professionnels mais aussi de l'évaluation régulière de l'adéquation de l'environnement proposé.
- Le milieu ordinaire inquiète, y compris à un grand nombre de professionnels, avec ce qu'il implique d'instabilité et de manque d'accompagnement.

2. Les préconisations

- Organiser et mutualiser des moyens d'évaluation des capacités, des compétences, des motivations des publics aux moments charnières du parcours ou sur des temps de transition identifiés.
- Effectuer un travail d'appropriation et d'amélioration des outils mobilisables pour l'insertion en milieu ordinaire : mises en situation, reconnaissance des acquis, formation, ...
- Approfondir la réflexion sur les Esat « de transition » pour les publics avec handicap psychique, (évolution de l'existant ou dispositifs nouveaux).
- Concevoir des « parcours de référence » entre milieux d'insertion et repérer ce qui pourrait améliorer les conditions de leur réalisation : identification des pré-requis, étapes clefs, critères et conditions de mise en œuvre (accès/ retour), gestion des orientations...