



2016

RAPPORT D'ETUDE
FORMATION ET INSERTION PROFESSIONNELLE
DES JEUNES DE 16 ANS ET PLUS
A LA SORTIE DES ESMS

A la demande de l'ARS et de la DRJSCS
de Bourgogne-Franche-Comté

GERARDIN Isabelle

BIBOUDA Mathilde

Conseillères techniques

Remerciements

Le CREAI Bourgogne-Franche-Comté tient à remercier l'ensemble des professionnels des ESMS pour « enfants » de la région pour leur participation à cette étude dans une période particulièrement chargée notamment au moment du renseignement des questionnaires. La richesse des informations partagées au cours des commissions régionales a également été précieuse pour la conduite de cette étude.

Nous tenons aussi à remercier les acteurs de l'insertion économique (Missions Locales, Cap Emploi, pôles d'insertion), les deux conseillers techniques auprès du Recteur et les référents insertion professionnelle des 8 MDPH pour la richesse des informations partagées au cours des entretiens.

Nos remerciements s'adressent également aux 13 jeunes qui ont bien voulu se prêter au jeu d'un entretien téléphonique et parler de leur situation personnelle. Ces témoignages ont été très précieux pour l'expertise d'usage qu'ils ont permis d'apporter.

INTRODUCTION.....	6
<i>I- Le contexte.....</i>	<i>6</i>
<i>II- La demande.....</i>	<i>7</i>
<i>III- La méthodologie adoptée.....</i>	<i>8</i>
1- Enquête à destination des structures.....	10
2- Enquête et/ou entretiens auprès des partenaires.....	10
3- Enquête auprès des dispositifs de formation et/ou d'insertion professionnelle.....	11
4- Entretiens avec des jeunes (et leur famille).....	11
5- Concertation avec des professionnels.....	12
PARTIE 1 : LA LOGIQUE DE PARCOURS DANS LES PROJETS.....	13
<i>I- Propos introductifs.....</i>	<i>14</i>
1. Un changement de paradigme.....	14
2. Une logique de parcours a ne pas confondre avec la logique de filière.....	15
<i>II - La prise en compte de la notion de parcours dans les projets d'Établissements et de services.....</i>	<i>16</i>
<i>III - La prise en compte de la notion de parcours dans les plans personnalisés de compensation et les projets personnalisés.....</i>	<i>19</i>
<i>IV - Les risques de rupture de parcours au moment de l'élaboration des projets.....</i>	<i>27</i>
<i>V - Des expérimentations d'orientation vers des dispositifs pour introduire de la souplesse dans les modes d'accompagnement.....</i>	<i>29</i>
PARTIE 2 : L'ACCOMPAGNEMENT A LA SCOLARISATION ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES.....	32
<i>I - Une « photographie » des modalités de scolarisation et de formation des jeunes de 16 ans et + ..</i>	<i>33</i>
1. Dans les établissements : une scolarisation /formation principalement assurées en interne....	33
2. Dans les SESSAD : des modes de scolarisation plus diversifiés.....	35
3. Des différences dans l'allocation de moyens de compensation accordés aux jeunes préparant un CAP selon leur statut.....	36
<i>II - Les supports de la scolarisation et de la formation professionnelle.....</i>	<i>38</i>
1. Les unités d'enseignement.....	38
2. Les ateliers.....	40
3. Un accompagnement vers des formations qualifiantes, certifiantes et diplômantes à renforcer	44
<i>III - les risques de rupture pendant le parcours de scolarisation et/ou de formation.....</i>	<i>49</i>
PARTIE 3 : LA PREPARATION A L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET A LA SORTIE DES JEUNES.....	54
<i>I- Une « photographie » des projets de sortie des jeunes dans les deux ans à venir.....</i>	<i>55</i>
<i>II - Les modalités d'insertion professionnelle des jeunes de 16 ans et plus.....</i>	<i>57</i>
1- La formalisation des modalités d'accompagnement à l'insertion professionnelle.....	57
2 - Les supports de l'insertion professionnelle.....	59
2.1- Les stages.....	59
2.2- La mise à disposition de ressources documentaires.....	66
2.3- La participation à des forums.....	67

2.4- Les témoignages d'anciens	67
2.5- Le PIIODMEP ou parcours avenir	68
III - Elements facilitateurs dans la préparation à l'insertion professionnelle et A la sortie	69
1. Une insertion facilitée lorsqu'il existe un pôle d'insertion en interne ou à proximité	69
2. Un parcours facilite lorsqu'il existe une epe 16-25 ans.....	70
3- Les atouts des jeunes facilitant leur insertion professionnelle à la sortie des ESMS	70
IV - Obstacles dans la préparation à l'insertion professionnelle et A la sortie	72
1. Un manque d'information et d'accompagnement vers l'obtention de la RQTH	72
2. Une insuffisante formalisation de la préparation des jeunes à la sortie... ..	73
2.1-... dans les IME :	73
2.2- ...dans les ITEP :	74
2.3- ...dans les SESSAD :	75
3- Une relative invisibilité des compétences acquises à la sortie des établissements	77
4- Les difficultés des jeunes dans leur insertion professionnelle au moment de la sortie des ESMS	78

PARTIE 4 : LES RESSOURCES EN INTERNE, LES PARTENARATS ET LES DISPOSITIFS SPECIFIQUES EN MATIERE DE FORMATION ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE83

I- Des plateaux techniques à l'image des types d'accompagnement proposés	84
II- Des partenaires diversement mobilisés	87
1- Les partenaires sur le volet de la scolarisation et de la formation	87
2- Les partenaires sur le volet de l'insertion professionnelle,	88
III- Les dispositifs particuliers d'accompagnement à l'insertion professionnelle - état des lieux.....	90
1- Les dispositifs transversaux inter-ESMS	92
1.1- Au sein d'un seul et même organisme gestionnaire	92
1.2- Les dispositifs couvrant plusieurs organismes gestionnaires	93
2- Des missions portées en interne dans le cadre d'un service de suite ou existant de manière informelle.....	96
3- Les autres dispositifs de formation et d'insertion professionnelle	97
3.1- La PAVA : Prestation d'Accompagnement Vers l'Apprentissage	97
3.2- OPERA : « Opérer pour la réussite de l'apprenti »	98
3.3- Le pôle d'insertion de la MFBSSAM.....	99
3.4- PAQ : Plateforme d'Accompagnement à la Qualification	101
3.5- Le centre de rééducation professionnelle (CRP) porté par l'ADAPT	102

PARTIE 5 : L'ORGANISATION DU SUIVI APRES LA SORTIE des ESMS ET LA SITUATION DES JEUNES SORTIS CES 3 DERNIERES ANNEES106

I- la mission de suivi APRES LA SORTIE des ESMS et son ORGANISATION	107
1. Un texte laissant la place à diverses interprétations	107
2. Des modalités d'organisation de la mission de suivi très hétérogènes	107

2.1- Un certain flou institutionnel	107
2.2- Un suivi aux contours très hétérogènes	108
2.3- les obstacles à la réalisation de ce suivi	109
II- Une « photographie » de la situation des jeunes au moment de leur sortie de l'ESMS	110
1. Les sorties des esms au cours des 3 dernières années	110
1.1- Un flux de sortie à peu près équivalent d'une année sur l'autre	110
1.2- Des sorties principalement situées entre 18 et 20 ans	111
1.3- Des durées d'accompagnement assez hétérogènes	112
2. Le niveau de qualification des jeunes au moment de leur sortie	113
2.1- Un faible niveau de la qualification au moment de la sortie constituant un frein à l'insertion professionnelle malgré un effort du côté des certifications	113
2.2- Une diversité de niveaux de qualification pour les jeunes à la sortie des SESSAD	114
III- SITUATION DES JEUNES APRES LEUR SORTIE D'ESMS	115
1- photographie générale de la situation des jeunes après leur sortie	115
2- zoom sur chaque catégorie de situation	116
2.1- Les jeunes scolarisés ou en formation	116
2.2- Les jeunes à la recherche d'un emploi	117
2.3- Les jeunes ayant un travail (en milieu ordinaire ou protégé)	118
2.4- de nombreuses réorientations vers des ESMS et des retours en famille	119
2.5- des situations inconnues	120
3- Les étapes clé des parcours	120
3.1- Les caractéristiques du panel	120
3.2- Les ressources mobilisées par les jeunes	121
3.3- Les difficultés rencontrées par les jeunes	124
PARTIE 6 : LES PISTES D'AMELIORATION	130
<i>I - Le cadre de reference des pistes d'amélioration</i>	<i>131</i>
<i>II - Les pistes d'amelioration par axe et par categorie d'ACteur</i>	<i>131</i>
GLOSSAIRE	1511

INTRODUCTION

I- LE CONTEXTE

Depuis la mise en œuvre de la loi du 11 février 2005, la prise en compte de la problématique de la scolarisation des jeunes en situation de handicap a progressé à différents niveaux comme en témoignent de nombreux rapports sur la question. Une proportion toujours plus importante de jeunes peut ainsi bénéficier d'une scolarisation en milieu ordinaire en primaire, mais aussi dans le secondaire, les filières et structures étant bien repérées et mobilisées par les jeunes, leur famille et les ESMS qui les accompagnent.

En revanche, les avancées sont plus difficiles à obtenir sur le plan de l'insertion professionnelle, comme en témoigne le rapport d'information de Mme CL. CAMPION et Mme I. DEBRE sur l'application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005. Le parcours vers l'insertion professionnelle de ces jeunes est jalonné de plusieurs freins qui constituent autant de risques de rupture, notamment à certains moments clés tels que :

- la fin de l'obligation scolaire (16 ans) ;
- le passage du secteur spécialisé pour enfants au secteur adultes (20 ans) ;
- la sortie de certains dispositifs (ULIS, SEGPA...) et plus globalement à chaque changement dans le parcours de formation ;
- le début de la recherche d'emploi.

Quels sont les besoins et attentes de ces jeunes âgés de 16 ans et plus ? De quelle information disposent-ils sur les formations, les dispositifs et les aides possibles pour la poursuite de leurs études et pour réussir leur insertion professionnelle ? Les différents acteurs de la formation et de l'insertion professionnelle se connaissent-ils ? Coopèrent-ils suffisamment ensemble ? Quels sont les dispositifs spécifiques mis en place par certains organismes gestionnaires dans la région et en quoi permettent-ils de lever certains obstacles ? Quels sont les facteurs susceptibles de provoquer des ruptures dans le parcours de ces jeunes ? Autant de questions auxquelles la présente étude essaie d'apporter des réponses mais aussi des pistes d'amélioration pour chacun des acteurs concernés (financeurs, ESMS, MDPH, organismes de formation et d'insertion professionnelle...).

II- LA DEMANDE

Les ARS et DRJSCS de Bourgogne-Franche-Comté ont souhaité disposer d'une photographie de la situation des jeunes de 16 ans et plus à la sortie des ESMS pour enfants (IME, ITEP, SESSAD, structures pour déficients sensoriels et moteurs) en matière de formation et d'insertion professionnelle ainsi que des dispositifs existants sur la région.

Pour ce faire, elles ont commandé au CREAI une étude visant à :

- identifier l'accompagnement actuellement proposé par les ESMS aux jeunes âgés de 16 ans et plus pour préparer leur insertion professionnelle ;
- repérer et analyser les freins existants dans la perspective de parcours sans rupture ;
- repérer et analyser les leviers ou ressources présents sur les différents territoires favorisant l'accès à la formation professionnelle et l'employabilité¹ des jeunes en situation de handicap ;
- disposer d'éléments d'information utiles sur le parcours des jeunes sortis des établissements ou des services médico-sociaux.

La finalité de cette étude est de proposer à l'ARS et à la DRJSCS des pistes de travail s'inscrivant dans une logique de continuité des parcours, mise en œuvre dans le cadre du projet « une réponse accompagnée pour tous », piloté par le Ministère des affaires sociales, de la Santé et des droits des femmes et la CNSA, et actuellement expérimentée dans quatre départements de la région.

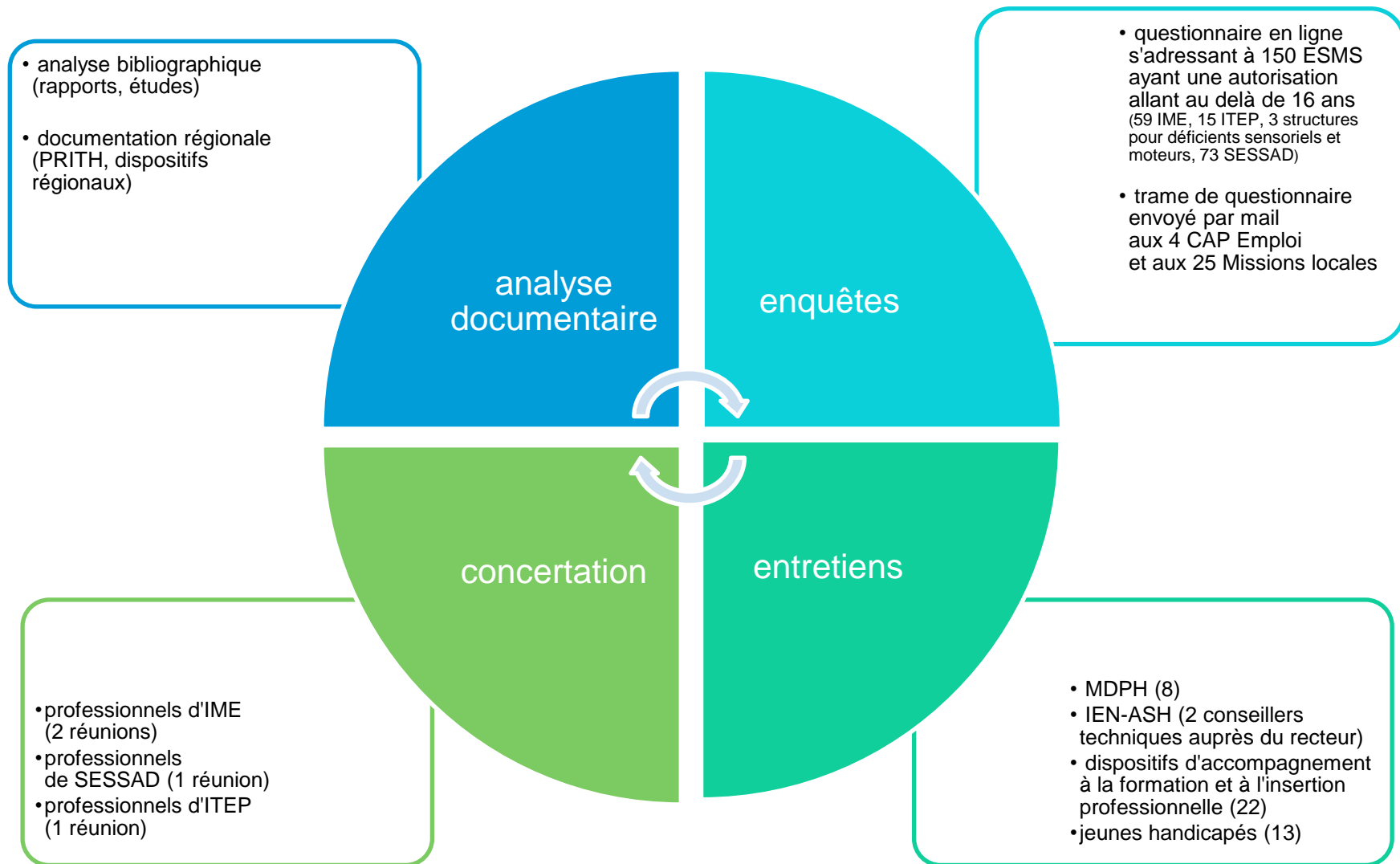
¹ Employabilité : « on entend par employabilité d'une personne, la distance plus ou moins grande de cette personne à l'emploi, distance qui est certes fonction des caractéristiques de cet individu (niveau de formation, expérience professionnelle, existence d'incapacités plus ou moins fortes), mais qui dépend aussi fortement de l'état du marché du travail, du niveau d'exigence des employeurs. L'employabilité variera selon qu'un employeur accompagne ou pas son embauche d'un important effort de formation au poste de travail ou qu'il adapte ou pas le poste de travail d'une personne handicapée » (AMAR.M et AMIRA.S, in « incapacités, reconnaissance administrative du handicap et accès à l'emploi : les apports de HID », revue française des affaires sociales n°1-2 janv-juin 2003, p 149-165).

III- LA METHODOLOGIE ADOPTEE

La méthodologie a été construite autour de trois principaux axes de travail :

- le premier concerne les modalités d'accompagnement des jeunes actuellement accueillis en ESMS ;
- le deuxième est consacré aux jeunes sortis des ESMS pour enfants au cours des 3 dernières années scolaires ;
- et le dernier porte sur les partenaires et les dispositifs existants.

Cette étude a nécessité une grande mobilisation de la part des ESMS de la région dans une période très chargée pour eux en termes d'enquêtes à renseigner (pour l'ANAP, l'Education nationale, l'ARS...). Nous tenons particulièrement à remercier les professionnels des ESMS qui ont répondu à l'enquête, mais aussi ceux des différents organismes sollicités pour des entretiens (MDPH, Education nationale, PAVA, CRP, Cap Emploi, Missions locales...) et qui se sont montrés particulièrement disponibles et aidants.



1- ENQUETE A DESTINATION DES STRUCTURES

Un questionnaire a été adressé, en novembre 2015, à l'ensemble des 150 établissements et services médico-sociaux du secteur enfants (à l'exception des structures pour jeunes polyhandicapés) de la région, dont l'autorisation s'étendait au-delà de 16 ans. L'objectif était de recueillir des éléments d'information pour répondre aux trois objectifs suivants :

- identifier les modalités de formation et de préparation à l'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes de 16 ans et plus accueillis en ESMS, qu'il s'agisse d'une orientation en milieu ordinaire de formation et de travail pour ceux qui en ont les potentialités (dispositifs d'aide à l'emploi, aides à la formation en apprentissage, mesures de soutien et de suivi de l'insertion...) ou en milieu protégé ;
- réaliser un état des lieux de la situation des jeunes actuellement accueillis, mais aussi de ceux sortis au cours des trois dernières années, du point de vue de la formation et de l'insertion professionnelle ;
- identifier les freins dans les parcours, à partir notamment de la situation des jeunes ayant quitté l'ESMS au cours des trois dernières années.

76 ESMS (sur les 150 de la région) ont répondu à l'enquête, dont 67 sur l'ensemble des trois volets².

2- ENQUETE ET/OU ENTRETIENS AUPRES DES PARTENAIRES

Tous les Cap Emploi et toutes les Missions Locales de la région ont été sollicités par le biais d'un questionnaire envoyé par courriel. 5 des 8 Cap Emploi ont répondu (Côte d'Or, Saône et Loire, Nièvre, Yonne et Haute-Saône), mais seules 3 missions locales sur les 25 que compte la région ont apporté des informations (Beaune (21) ; Nivernais-Morvan (58) et Belfort (90)).

Ces enquêtes ont été complétées par des entretiens téléphoniques.

L'Education Nationale a également été consultée par le biais des conseillers techniques auprès du recteur (M. FAVRE pour la Bourgogne et M. MARLIER pour la Franche-Comté).

² L'enquête était composée de 3 parties : la première portait sur l'organisation générale de la structure, la deuxième concernait les jeunes actuellement accueillis et la troisième visait les jeunes ayant quitté la structure. 7 structures n'ont pas répondu à l'ensemble des 3 volets, ce qui peut expliquer des différences dans le nombre de répondants annoncé dans ce rapport en fonction des questions traitées.

Les référents d'insertion professionnelle des 8 MDPH ont été interviewés pour connaître leur rôle au sein des EPE et leurs relations avec les ESMS dans la préparation des jeunes à une orientation professionnelle. Le recueil de leur avis sur les questions d'insertion professionnelle des jeunes à la sortie des ESMS a également été sollicité.

L'objectif de ces enquêtes/entretiens était :

- de comprendre comment ces acteurs parvenaient à identifier les jeunes en situation de handicap et leurs besoins ;
- d'identifier les collaborations entre eux et avec les ESMS ;
- de repérer les freins à l'insertion professionnelle des jeunes sortants des ESMS tant au niveau de l'orientation que de la formation et de l'accès à l'emploi ;
- de visibiliser les leviers existants pour construire ou renforcer des passerelles entre la fin de la scolarité et l'emploi.

3- ENQUETE AUPRES DES DISPOSITIFS DE FORMATION ET/OU D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Il s'agissait également, dans le cadre de cette étude, d'identifier les dispositifs d'accompagnement à la formation et/ou à l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap, de 16 ans et plus.

Dans un premier temps, afin de repérer ces dispositifs, des contacts par courriel et par téléphone ont été pris auprès des organismes gestionnaires d'ESMS de la région. Dans un second temps, les structures porteuses de ces dispositifs ont été questionnées par téléphone, afin de connaître leur genèse, les conditions d'accès à leurs prestations, leur mode de fonctionnement, leurs atouts et leurs limites.

4- ENTRETIENS AVEC DES JEUNES (ET LEUR FAMILLE)

Une enquête en ligne a été adressée aux 150 ESMS pour enfants de la région, afin qu'ils proposent des profils de jeunes à interroger. 33 profils ont été soumis, parmi lesquels 13 ont été sélectionnés au regard des éléments de parcours présentés, de l'âge, du type de déficience, de leur situation actuelle...

Les 13 entretiens ont été menés par téléphone, à l'aide d'une trame prédéfinie. Ils ont duré en moyenne 10 à 15 minutes chacun. Le panel était constitué de 5 femmes et 8 hommes âgés de 19 à 24 ans (1 autiste, 3 jeunes présentant un retard mental léger, 2 jeunes présentant un retard mental moyen, 1 jeune avec des troubles d'origine psychique, 2 jeunes avec un handicap moteur, un jeune avec une déficience auditive et trois jeunes avec des troubles du comportement).

5- CONCERTATION AVEC DES PROFESSIONNELS

Un temps d'échange autour des résultats des enquêtes a été organisé avec une soixantaine de professionnels à partir de la mobilisation des commissions régionales du CREAI (2 journées de réunion de la commission IME, 1 journée de réunion de la commission SESSAD et 1 journée de réunion de la commission des structures accompagnant des jeunes présentant des troubles du comportement).

Ces temps d'échange ont permis de partager et de préciser les constats émanant de l'exploitation des enquêtes, de compléter les freins et les leviers identifiés et de mettre en discussion les premières pistes d'amélioration ébauchées dans le cadre de la présente étude.

PARTIE 1 : LA LOGIQUE DE PARCOURS DANS LES PROJETS

I- PROPOS INTRODUCTIFS

1- UN CHANGEMENT DE PARADIGME

L'amélioration de la fluidité des parcours des personnes handicapées tout au long de la vie a fait partie des priorités d'actions de la CNSA dès 2012. Elle a été très largement reprise dans le cadre du rapport « Zéro sans solution » porté par M. PIVETEAU³ et dans le plan d'action prévu par M^{me} DESAULLE. Il s'agit d'assurer une continuité des accompagnements nécessaires aux personnes en situation de handicap sans subir des transitions trop difficiles, voire des situations de rupture.

La logique de la continuité des parcours implique, selon le rapport PIVETEAU, d'exercer une attention toute particulière à certains moments clés des parcours de vie tels que la scolarisation des jeunes en situation de handicap, le passage de l'enfance à l'âge adulte, l'accès à la vie professionnelle et le vieillissement des personnes handicapées.

Concernant la question de la formation et de l'accès à l'emploi des personnes handicapées, la notion de parcours avait déjà été impulsée dans le cadre de la loi du 11 février 2005⁴ qui a affirmé le droit pour les jeunes en situation de handicap d'accéder à des **parcours de formation** adaptés. Mais la mise en œuvre de cette logique semble rencontrer de nombreux freins particulièrement à partir du secondaire (années collège-lycée).

Dans ce contexte, la population cible de cette étude concerne les jeunes âgés de 16 ans et plus, en situation de handicap, sortis ou sur le point de sortir des ESMS pour enfants, car, le risque majeur pour ces jeunes qui sont dans « un entre deux » (entre le secteur médico-social enfant et le secteur médico-social adulte, entre la scolarisation et la formation, entre la formation et l'insertion professionnelle, ...) est de connaître des situations de rupture plus fréquentes qu'à d'autres moments du parcours et de disparaître des « radars » des institutions habituelles (MDPH, ESMS, Education Nationale, ...), particulièrement lorsqu'ils ne sont ni scolarisés, ni en formation, ni en emploi⁵.

Il est également important de souligner que cette étude centrée sur la formation et l'insertion professionnelle des jeunes, s'intéresse également, aux aspects connexes à ces questions (transport, hébergement, vie sociale...), compte tenu de leur impact fort sur leur insertion professionnelle.

³ Rapport « Zéro sans solution » : le devoir collectif de permettre un parcours de vie sans rupture, pour les personnes en situation de handicap et leurs proches, juin 2014

⁴ Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

⁵ A ce sujet, la fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie a indiqué dans la synthèse d'un rapport publié que les jeunes sans emploi, éducation ou formation, publié en 2012, que le risque que des jeunes deviennent des « NEET » (Not in Education, Employment or Training) est 40% plus élevé chez les jeunes souffrant d'une forme quelconque de handicap ou de problème de santé que chez les autres jeunes.

2-UNE LOGIQUE DE PARCOURS A NE PAS CONFONDRE AVEC LA LOGIQUE DE FILIERE

Certains organismes gestionnaires d'ESMS, pour répondre à l'évolution des besoins des personnes accompagnées, ont été amenés à développer toute une palette de structures, depuis celles destinées aux enfants, jusqu'à celles visant à accueillir des personnes handicapées vieillissantes. Ce faisant, elles ont créé des filières de prise en charge dans le secteur protégé. Bien sûr, cette logique peut rassurer certaines personnes handicapées et leur famille, mais elle empêche l'adaptation des réponses à la complexité des situations et va à l'encontre des principes induits par l'approche sociétale du handicap : il s'agit aujourd'hui pour le secteur médico-social d'inventer des modalités d'étayage du milieu ordinaire afin que ce dernier soit davantage en mesure d'accueillir les personnes handicapées plutôt que de proposer des réponses alternatives. Il s'agit donc bien de dépasser la logique de filière pour aller vers une logique de parcours individualisés, qui suppose de repenser l'offre existante et les modes organisationnels actuels puisqu'elle appelle à des dispositifs souples, adaptés et évolutifs.

*

*

*

Ces précisions étant apportées, le rapport se propose de présenter les résultats de cette première partie de l'étude selon le plan suivant :

- dans un premier temps, il s'agit d'identifier au travers de l'analyse des pratiques de la MDPH et des projets des ESMS, si les risques de rupture dans les parcours de formation et d'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap sont identifiés et comment ils sont anticipés ;
- dans un deuxième temps, seront présentés les supports de la mise en œuvre des parcours de formation et d'insertion professionnelle, qu'il s'agisse de moyens internes (unités d'enseignements, ateliers, plateaux techniques, types de prestations) ou externes (partenaires mobilisés).

Les éléments restitués comportent à la fois des données qualitatives et quantitatives, issues des différents modes d'investigation présentés plus haut.

II - LA PRISE EN COMPTE DE LA NOTION DE PARCOURS DANS LES PROJETS D'ETABLISSEMENTS ET DE SERVICES

Rappelons en premier lieu, qu'aux termes de l'article L311-8 du CASF, les ESMS doivent expliciter leur mode de fonctionnement pour chaque axe d'accompagnement (pédagogique, éducatif, thérapeutique) des personnes accueillies, dans le cadre de ce document institutionnel :

« Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. »

Il s'agissait par conséquent d'identifier dans les projets des ESMS, la conception et la mise en œuvre de véritables parcours de formation⁶ et de préparation à l'insertion professionnelle (repérage des besoins, déclinaison en termes de prestations de pré-formation/formation, accompagnement à l'insertion professionnelle, partenariats, modalités d'évaluation...).

Il ressort de l'enquête menée que les projets des IME et des ITEP sont plus détaillés sur ces aspects que ceux des SESSAD (tous types de public confondus), comme le montre le tableau ci-dessous. Notons également que l'élaboration d'un parcours de formation et d'insertion professionnelle sur mesure est facilitée lorsque les jeunes peuvent bénéficier de l'appui d'un service d'accompagnement à la formation et à l'insertion professionnelle (cf p 90 et suivantes du présent rapport).

⁶ Le terme générique « formation » désignera dans l'ensemble du rapport à la fois la scolarisation, la formation générale et la formation professionnelle, lorsqu'aucune autre précision n'est apportée.

*Formalisation des parcours de scolarisation, formation
et/ou insertion professionnelle dans les PES⁷*

		Identification des besoins de scolarisation et de formation des jeunes	Description des cursus de formation proposés aux jeunes	Description des modalités de préparation à l'insertion professionnelle des jeunes
Etablissements (n= 38)	oui	84 %	79 %	78 %
	sommairement	16 %	8 %	11 %
	non		13 %	11 %
Services (n=28)	oui	57 %	39 %	29 %
	sommairement	25 %	39 %	46 %
	non	18 %	22 %	25 %

Note de lecture : 18 % des SESSAD ayant répondu à l'enquête (soit 5 sur 28) indiquent que les besoins des jeunes en matière de scolarisation et de formation des jeunes ne sont pas identifiés dans leur projet de service.

Tous les établissements ont identifié, dans leur projet, les besoins en matière de scolarisation et de formation des jeunes qu'ils accompagnent ; alors que 18 % des SESSAD ne les ont pas mentionnés. De même, près de 9 établissements sur 10 décrivent⁸ le cursus de formation proposé aux jeunes alors que près de 40 % des SESSAD ne les ont pas décrits.

Notons toutefois que les projets pédagogiques des UE prennent encore insuffisamment en compte la problématique de l'insertion professionnelle selon l'IEN-ASH de Franche Comté. Des améliorations sur ce plan devraient être apportées à l'occasion du renouvellement des signatures des conventions constitutives des UE.

Enfin, près de 80 % des établissements décrivent les différentes modalités de préparation des jeunes à l'insertion en milieu ordinaire et/ou protégé de travail mis en œuvre, alors que moins de 30 % des SESSAD en font autant.

Sur les 4 IME dont le projet d'établissement n'aborde pas la question des parcours de formation et de préparation à l'insertion professionnelle, 3 accompagnent des jeunes présentant un retard mental moyen ou profond ou des troubles du spectre autistique ce qui peut contribuer à expliquer cette donnée.

⁷ PES : projet d'établissement ou de service

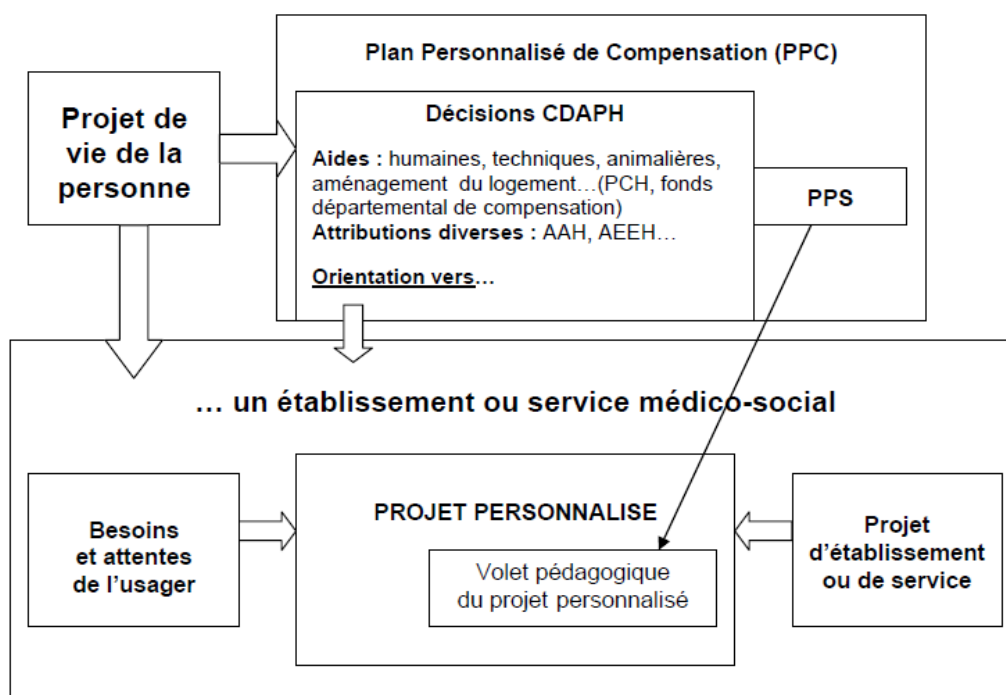
⁸ Il est à noter que pour 4 des 5 IME ne décrivant pas le cursus de formation proposé aux jeunes dans leur projet d'établissement, ceci peut être justifié par le fait qu'ils accompagnent des personnes présentant un retard mental moyen ou profond ou des troubles du spectre autistique. En effet, ces questions ne sont, a priori, pas ou peu pertinentes au regard des difficultés de ce public.

En revanche, l'absence d'éléments concernant les parcours de formation et d'insertion professionnelle dans les projets de service de certains SESSAD ne semble pas être corrélée aux spécificités du public accompagné, mis à part pour l'un d'entre eux accompagnant des personnes présentant des TSA et/ou un polyhandicap.

III - LA PRISE EN COMPTE DE LA NOTION DE PARCOURS DANS LES PLANS PERSONNALISES DE COMPENSATION ET LES PROJETS PERSONNALISES

Les parcours de formation sont définis par l'équipe pluridisciplinaire d'évaluation (EPE) de la MDPH à partir des projets de vie des personnes et des évaluations permettant l'identification des compensations nécessaires, reprises dans les PPC⁹ (dont le PPS¹⁰ fait partie) comme le rappelle le schéma¹¹ ci-après :

Les liens entre les différents projets



⁹ PPC : plan personnalisé de compensation

¹⁰ PPS : projet personnalisé de scolarisation

¹¹ Schéma extrait de l'article de P.GUYOT intitulé « Le projet personnalisé dans les établissements et services pour personnes handicapées, sa place dans le nouveau dispositif de la politique du handicap et son élaboration », Bulletin d'informations du CREAI Bourgogne n°283 juillet 2008.

Ainsi, aux termes de l'article L112-2 du code de l'éducation (en lien avec la loi du 11 février 2005), un PPS doit être proposé à chaque personne handicapée ayant un projet de scolarisation ou de formation afin d'organiser les compensations nécessaires au bon déroulement de ce parcours de formation.

« En fonction des résultats de l'évaluation, il est proposé à chaque enfant, adolescent ou adulte handicapé, ainsi qu'à sa famille, un parcours de formation qui fait l'objet d'un projet personnalisé de scolarisation assorti des ajustements nécessaires en favorisant, chaque fois que possible, la formation en milieu scolaire ordinaire. Le projet personnalisé de scolarisation constitue un élément du plan de compensation visé à l'article L. 146-8 du code de l'action sociale et des familles. Il propose des modalités de déroulement de la scolarité coordonnées avec les mesures permettant l'accompagnement de celle-ci figurant dans le plan de compensation. »

Afin d'élaborer ce projet, toujours selon ce même article, les besoins de la personne et ses compétences doivent être régulièrement évalués par l'équipe pluridisciplinaire d'évaluation de la MDPH.

« Afin que lui soit assuré un parcours de formation adapté, chaque enfant, adolescent ou adulte handicapé a droit à une évaluation de ses compétences, de ses besoins et des mesures mises en œuvre dans le cadre de ce parcours, selon une périodicité adaptée à sa situation. Cette évaluation est réalisée par l'équipe pluridisciplinaire mentionnée à l'article L. 146-8 du code de l'action sociale et des familles. Les parents ou le représentant légal de l'enfant sont obligatoirement invités à s'exprimer à cette occasion ».

Depuis l'arrêté du 6 février 2015, la MDPH dispose pour assurer cette mission d'un guide d'évaluation (le GEVA-Sco) Les échanges entre les services compétents de l'Education nationale et de la MDPH, au sujet d'un élève, se font, en principe, par l'intermédiaire de ce document. Il remplace tous les documents supports de demandes, notamment d'accompagnement, de matériel pédagogique adapté ou d'orientation. Le « GEVA-Sco réexamen » est en principe renseigné par l'enseignant référent lors de la réunion de l'équipe de suivi de la scolarisation.

Au regard des textes de référence, l'élaboration d'un PPS et/ou sa révision ne prennent pas fin aux termes de la période d'obligation scolaire (soit 16 ans). D'ailleurs, le document officiel « GEVA-Sco réexamen » prévoit bien, dans sa rubrique « perspectives », de mentionner les

objectifs pédagogiques et les axes à travailler pour la suite du « **parcours de formation et/ou du projet professionnel** ».

Dans l'ex région Franche-Comté, les élèves bénéficient bien d'un PPS tant qu'ils suivent des études sous statut scolaire, qu'ils soient scolarisés en UE ou en milieu ordinaire. Ils sont tous suivis par des enseignants référents (à l'exception des jeunes scolarisés dans des établissements privés sous contrat). Cette pratique a été formalisée dans les conventions constitutives des UE des 4 départements de l'ex Franche-Comté. En outre, le GEVA-SCO est mis en œuvre pour tous les enfants et adolescents scolarisés.

« Dans les EMS, si les plus de 16 ans sont encore scolarisés dans l'UE ou dans un autre lieu sous statut scolaire, alors ces élèves font l'objet d'un PPS et le GEVA-sco est utilisé pour recueillir les informations relatives à leur situation scolaire »

Conseiller technique ASH auprès du recteur de l'académie de Besançon

Dans l'ex région Bourgogne, les enseignants référents ne suivent pas systématiquement les jeunes non scolarisés en milieu ordinaire¹² :

« Les directions des services départementaux expliquent cette position par un manque de disponibilité des enseignants référents qui n'ont pas les moyens de se rendre dans tous les EMS. On ne peut en effet que constater la charge des enseignants référents qui assurent parfois, comme c'est le cas en Saône et Loire, le suivi de plus de 200 élèves »

Conseiller technique ASH auprès du recteur de l'académie de Dijon

Concernant plus spécifiquement le public visé par cette étude (les jeunes de 16 ans et plus), il est à noter que la moitié des MDPH¹³ de la région ont mis en place des EPE spécifiques « 16-25 ans » (16-22 pour l'une d'entre elles) afin d'aménager les transitions entre le secteur enfants et le secteur adultes et ainsi éviter des ruptures de parcours. L'intérêt de ces EPE réside notamment dans leur composition. Cette équipe rassemble en effet à la fois des

¹² Cela interroge dans la mesure où les unités d'enseignement sont sensées s'appuyer sur les PPS pour mettre en place leur projet pédagogique :

*« Les UE mettent en œuvre **tout dispositif d'enseignement visant à la réalisation des PPS** des élèves handicapés ou souffrant d'un trouble de la santé invalidant »*

*« Une **équipe de suivi de la scolarisation** assure la facilitation de la mise en œuvre et le suivi du PPS de chaque élève. L'enseignant référent de chacun des élèves scolarisés dans le cadre de l'unité d'enseignement réunit et anime l'ESS, **quels que soient le lieu et le mode de scolarisation de ces élèves** ». Source : arrêté du 2 avril 2009 (article 1 et article 6)*

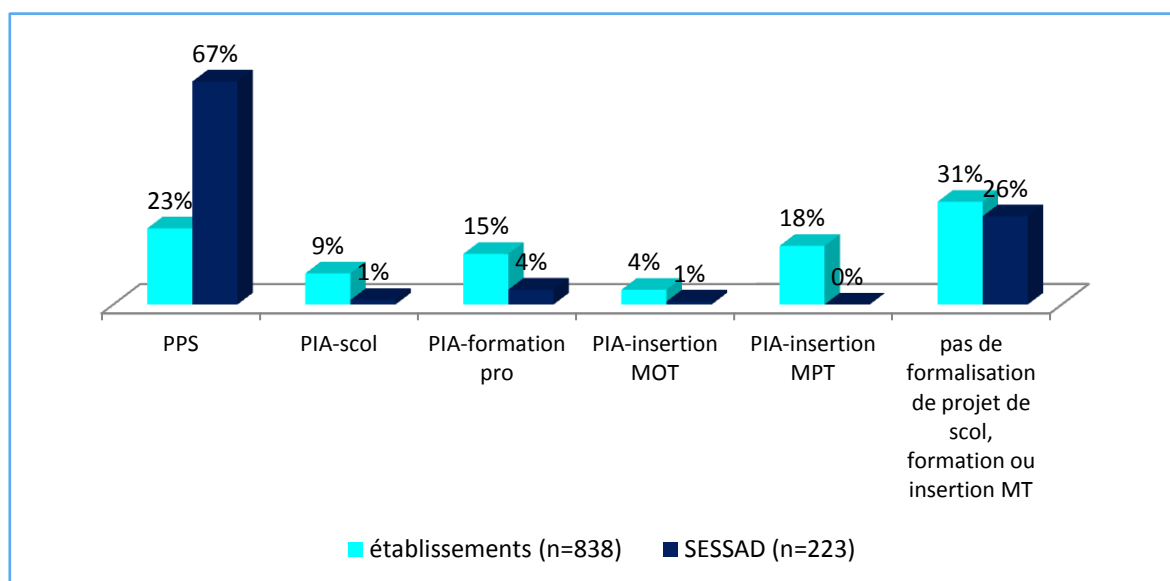
¹³ La Côte d'or (21), le Doubs (25), la Saône et Loire (71) et depuis septembre 2016 l'Yonne (89)

membres des EPE enfants et adultes, mais également des partenaires tels que des dispositifs innovants d'accompagnement à l'insertion professionnelle.

De manière plus générale, les référents d'insertion professionnelle des MDPH interrogés s'accordent à dire que la MDPH peine parfois à identifier les moyens de compensation nécessaires pour les projets d'insertion professionnelle en raison d'un manque d'éléments objectifs sur l'employabilité de certains jeunes et/ou sur les limitations liées à l'environnement du jeune. Cela s'expliquerait, selon eux, par un manque de consensus sur les outils de partage de l'information (les rapports de stage et les bilans réalisés par les ESMS ne permettent pas de disposer d'éléments d'information homogénéisés ni nécessairement conçus dans l'esprit du GEVA).

Au-delà de la question de l'élaboration des PPS (en principe réalisés au niveau de la MDPH puis transmis aux ESMS concernés), se pose également la question de la formalisation des projets de scolarisation, de formation professionnelle et/ou d'insertion professionnelle par les ESMS eux-mêmes. L'enquête reflète une hétérogénéité de situations

Existence de PPS et de projets personnalisés de formation ou d'insertion en milieu ordinaire ou protégé de travail pour les jeunes accompagnés par un ESMS



67 % des jeunes de 16 ans et plus accompagnés par un SESSAD disposent d'un PPS, contre seulement 23 % des jeunes accueillis en établissement. Ce résultat est en bonne partie lié au mode de scolarisation des jeunes concernés. En effet, les jeunes accompagnés par un SESSAD réalisent le plus souvent leur parcours de formation dans le cadre des dispositifs de l'Education nationale et sont donc davantage suivis par les enseignants référents que ceux accueillis en établissement. Ces derniers ne sont pas toujours inscrits dans les unités d'enseignement de ces établissements (donc pas nécessairement scolarisés) et même lorsqu'ils le sont, ils ne bénéficient pas pour autant systématiquement,

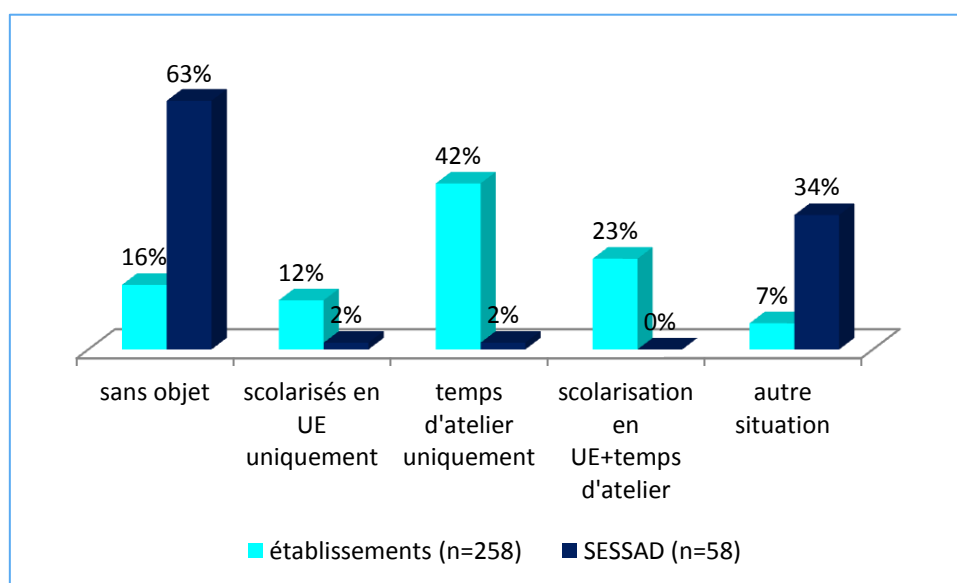
dans certains départements, d'un PPS et d'un suivi par un enseignant référent¹⁴, comme mentionné plus haut.

Cette absence de PPS est comblée dans certains cas par les projets individualisés construits au sein des ESMS.

Concernant les autres situations, on notera que les établissements ont davantage l'habitude d'accompagner des jeunes sur le volet formation professionnelle et insertion professionnelle que les SESSAD.

Ce qui semble plus préoccupant au premier abord, ce sont les cas (31% pour les établissements et 26% pour les SESSAD) où les ESMS indiquent qu'ils n'ont pas élaboré de projet formalisé de scolarisation, de formation professionnelle ni d'insertion par le travail. C'est pourquoi une recherche sur leur situation actuelle a été opérée, dont les résultats sont repris dans le graphique suivant.

*Zoom sur les jeunes ne disposant ni d'un PPS
ni d'un projet formalisé de formation ou d'insertion par le travail*



Note de lecture : 42% des jeunes accueillis en établissement et ne disposant pas d'un projet formalisé de scolarisation, de formation ou d'insertion professionnelle, bénéficient uniquement de temps d'ateliers.

Dans 63% des cas (soit 37 jeunes), l'absence de PPS ou d'éléments précis dans le PIA des jeunes accompagnés par un SESSAD, s'explique par l'absence de projet de formation ou d'insertion par le travail. Ils ne sont en effet ni scolarisés, ni en formation professionnelle, ni inscrits dans une démarche d'insertion vers le milieu de travail. Pour une majorité d'entre eux, l'explication peut se trouver dans des difficultés rencontrées du fait de leur déficience ou

¹⁴ Ce constat est également valable pour les jeunes de moins de 16 ans, comme le révèle le rapport d'évaluation du PRS Bourgogne sur la thématique de la scolarisation, réalisé par l'observatoire du CRDI en janvier 2016.

pathologie¹⁵ (8 ont des troubles/déficiences psychiques, 6 des troubles du comportement, 2 un retard mental important, 2 sont autistes et 5 ont une déficience sensorielle ou motrice).

Cela concerne également des jeunes accueillis en établissement, dans une bien moindre proportion (16%, soit 42 personnes), pour lesquels le type et/ou niveau de déficience explique en règle générale l'absence d'un tel projet (la plupart ont un projet d'orientation vers une structure de type FV, FAM ou MAS).

Au-delà de ces situations et toujours selon les déclarations des ESMS ayant répondu à l'enquête, une proportion non négligeable de jeunes ne dispose pas de projet personnalisé sur ces dimensions de l'accompagnement. Cela concerne principalement des jeunes qui ne bénéficient que de temps d'atelier ou de temps d'atelier couplés à des temps de scolarisation en UE¹⁶.

Dans les situations « autres », citées par les établissements et les SESSAD, se trouvent des jeunes scolarisés en ULIS ou en classe ordinaire pour lesquels des professionnels déclarent pourtant ne pas savoir s'il y a un PPS, ainsi que des jeunes en apprentissage.

Notons que l'absence de réponse ne veut pas nécessairement dire qu'aucun PPS ou PPF n'existe mais probablement qu'il n'est pas transmis à l'ESMS. En effet, en ULIS et en classe générale, un PPS est nécessairement établi et il est très probable qu'un projet de formation formalisé soit également prévu en apprentissage.

Une inégalité à l'égard du PPS selon que les jeunes se forment au CAP sous le statut scolaire ou sous le statut d'apprenti

Un jeune préparant un diplôme sous le statut d'apprenti n'est plus considéré comme un élève dans la mesure où il signe un contrat de travail avec l'entreprise dans laquelle il effectue sa formation, lui conférant ainsi le statut de salarié¹⁷. Ce dernier ne lui permet pas de bénéficier de l'appui d'une ESS et par conséquent d'un PPS, contrairement à un jeune se préparant au même diplôme sous le statut scolaire (en lycée professionnel par exemple).

¹⁵ En revanche, on pourrait s'interroger sur la situation de 13 jeunes avec un retard mental léger (ont 5 avec des troubles associés), âgés de 16 à 20 ans, pour lesquels aucun projet de scolarisation, de formation ou d'insertion vers le milieu du travail n'ont été déclarés. D'autres facteurs pourraient venir sans doute éclairer ces situations (arrivée récente dans le service au moment de l'enquête, passage d'une période difficile, mettant à mal momentanément tout projet, refus du jeune....).

¹⁶ Notons toutefois que pour quelques jeunes (17) cela peut s'expliquer par le fait que les ateliers dans lesquels ils sont inscrits ne sont pas des ateliers visant la préparation à un métier ou au monde du travail (il s'agit d'ateliers préparant plutôt à la vie quotidienne et à l'autonomie : « ateliers éducatifs », « vie quotidienne »....).

¹⁷ Il perçoit une rémunération située entre 25 % et 78 % du SMIC suivant l'âge et l'année de formation. Il doit par ailleurs se conformer aux règles internes de l'entreprise : horaires, hiérarchie, éventuellement code vestimentaire... et ne bénéficie que de 5 semaines de congés payés. L'apprenti est affilié au régime de Sécurité sociale générale et cotise pour la retraite.

Cette inégalité est problématique en termes de risque de rupture car les conditions de formation sont plus difficiles dans le cadre de l'apprentissage (peu de congés, exigences plus fortes du milieu de travail...). Un chargé d'insertion explique d'ailleurs qu'il est important de communiquer avec les employeurs sur le handicap et ses conséquences car « *les patrons attendent une évolution du jeune tout au long de l'année et peuvent être déçus en s'apercevant que le jeune est moins en forme en cours et en fin d'année qu'en début. Le temps de congés (5 semaines par an) n'est pas suffisant pour ces jeunes* ».

En outre, le Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS) et le guide d'évaluation des besoins de compensation en matière de scolarisation (GEVA-Sco) qui permet de l'élaborer, constituent des outils sensés favoriser le dialogue entre les familles, les équipes éducatives de suivi de la scolarisation et les MDPH. En absence de tels outils, le risque de ruptures dans les parcours de formation et d'insertion professionnel est plus important.

L'absence de PPS pour les jeunes en formation professionnelle dans le cadre des ateliers des établissements médico-sociaux, de l'apprentissage ou encore d'une scolarisation au sein d'UE, constitue un frein évident dans la construction de parcours de formation et d'insertion professionnelle.

C'est en effet dans le cadre des PPS que la question de l'insertion professionnelle se trouve posée notamment au travers des projets personnalisés d'orientation. En l'absence d'une procédure formalisée telle qu'elle existe pour la définition et la mise en œuvre des PPS¹⁸, la définition des projets et le repérage des besoins de compensation nécessaires au déploiement du parcours de formation peinent à se mettre en place.

Ainsi, selon les référents d'insertion professionnelle des MDPH interviewés, les éléments d'information remontant des ESMS, sur l'évaluation des besoins des jeunes sur le plan de la formation, sont trop hétérogènes et insuffisamment étayés¹⁹ pour leur permettre d'identifier clairement les besoins de compensation des jeunes pour leurs projets d'insertion professionnelle.

Les PPS ont vocation à préciser les étapes nécessaires à des parcours dénués de ruptures, comme en témoigne la circulaire n° 2015-129 du 21-08-2015 relative aux ULIS :

*« Plus encore que pour les autres élèves, pour les élèves bénéficiant d'une ULIS, la réussite des phases d'orientation doit donner lieu à une préparation spécifique, dans le cadre du **parcours Avenir**. Les actions menées au titre de la préparation à l'orientation sont prévues dans le PPS, un bilan en est fait lors*

¹⁸ Même si le contenu de certains PPS reste parfois trop sommaire (cf rapport d'évaluation du PRS Bourgogne sur la thématique de la scolarisation, janvier 2016)

¹⁹ Par exemple, dire qu'un stage en milieu ordinaire s'est bien passé, sans préciser que le lieu de stage était, par exemple, l'entreprise d'un ami de la famille, qui durant le stage a accepté que le jeune mette 3h pour réaliser une tâche qui en temps normal n'en nécessite qu'une, peut leurrer sur sa réelle employabilité dans le milieu ordinaire.

des équipes de suivi de la scolarisation et figurent dans le formulaire GEVA-Sco réexamen.

Pour les élèves dont le projet de formation prévoit à l'issue de la scolarité en collège l'accès à une formation professionnelle, des stages en entreprises, organisés par voie conventionnelle, sont proposés afin de construire le projet professionnel. Dans ce cadre, le conventionnement éventuel avec une SEGPA ou un établissement médico-social peut faciliter une première approche des champs professionnels en proposant à l'élève des activités préprofessionnelles diversifiées.

Pour les élèves bénéficiant de l'ULIS-lycée dont le PPS prévoit la préparation d'un diplôme de l'enseignement général ou technologique, l'équipe pédagogique, singulièrement le coordonateur de l'ULIS, accompagne le projet de poursuite d'études et prépare les élèves aux conditions particulières de travail qu'ils rencontreront dans l'enseignement supérieur. »

IV - LES RISQUES DE RUPTURE DE PARCOURS AU MOMENT DE L'ELABORATION DES PROJETS

Près de 65 % des ESMS interrogés²⁰ identifient des risques de rupture au moment de l'élaboration du projet, qui, certes, sont liés à un contexte économique freinant les possibilités d'insertion professionnelle, mais également aux conséquences évoquées ci-dessus d'une construction insuffisamment anticipée et partagée du projet du jeune tenant compte de ses besoins spécifiques :

« Le projet a été mal défini », « le projet est inadapté », « le jeune n'adhère pas au projet », « l'écart est trop important entre les capacités du jeune et les exigences du milieu (ordinaire et également protégé) de travail ».

« Le jeune ne veut plus être suivi par le secteur, il refuse la RQTH, l'AAH, l'orientation en milieu protégé », « certains jeunes sont rattrapés par leurs troubles qui peuvent mettre en échec les projets en amont même de leur démarrage ».

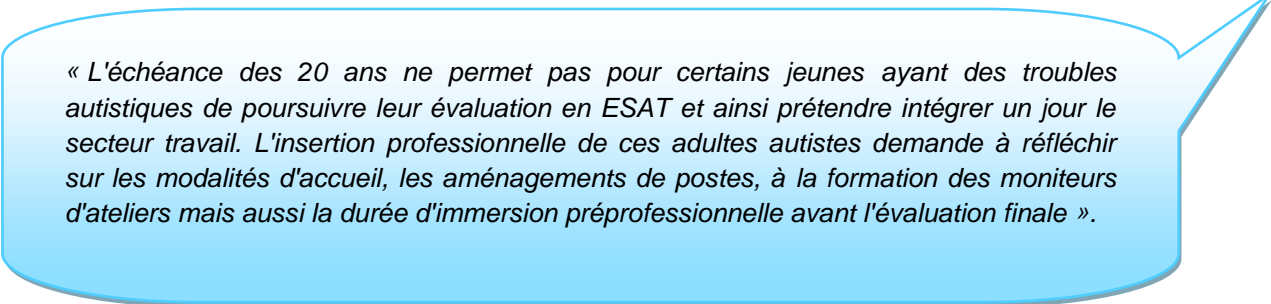
Ces attitudes des jeunes sont particulièrement sensibles aux effets de seuil : passage des 16 ans (fin de l'obligation scolaire) puis des 18 ans (majorité). En effet, les jeunes et/ou leur famille peuvent renoncer, à 16 ans, à toute scolarisation, surtout lorsque cette dernière a été vécue difficilement. Le passage à la majorité peut également susciter chez certains jeunes une aspiration à prendre des distances avec les structures médico-sociales qui les ont accompagnés jusque là, voire à un rejet de toute forme d'aide (allocation, reconnaissance).

Le passage à la majorité a également d'autres conséquences pour les jeunes ayant bénéficié jusque là d'un suivi par les services de la protection de l'enfance. Ce suivi prend alors fin, parfois brutalement et peut mettre à mal le projet de formation et d'insertion professionnel du jeune :

« Lorsque le suivi, voire le placement prennent fin, ces changements perturbent le jeune de manière importante et le retour en famille empêche toute autre projection. »

²⁰ 19 IME, la totalité des 5 ITEP et 18 SESSAD

Concernant les jeunes présentant des troubles autistiques, un IME explique que les risques de rupture sont liés à un manque de réponses adaptées de la part des ESAT :



« L'échéance des 20 ans ne permet pas pour certains jeunes ayant des troubles autistiques de poursuivre leur évaluation en ESAT et ainsi prétendre intégrer un jour le secteur travail. L'insertion professionnelle de ces adultes autistes demande à réfléchir sur les modalités d'accueil, les aménagements de postes, à la formation des moniteurs d'ateliers mais aussi la durée d'immersion préprofessionnelle avant l'évaluation finale ».

V - DES EXPERIMENTATIONS D'ORIENTATION VERS DES DISPOSITIFS POUR INTRODUIRE DE LA SOUPLESSE DANS LES MODES D'ACCOMPAGNEMENT

Au-delà de la problématique de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes de 16 ans et plus, il apparaît intéressant de noter ici que des expérimentations d'orientation, par les MDPH, vers des dispositifs sont en cours dans la région, dont on peut espérer qu'elles contribueront à réduire les risques de rupture de parcours.

Cette nouvelle modalité d'orientation répond à l'objectif spécifique n° 4-3 du schéma régional de l'organisation médicosociale (SROMS 2012-2016 de Bourgogne) qui vise à donner la possibilité à la CDAPH d'orienter des jeunes non plus vers un établissement ou un service, mais vers un **dispositif** comprenant ces deux modalités d'accompagnement. L'objectif est d'assurer une souplesse de mise en œuvre des accompagnements autour du jeune afin que celui-ci puisse s'adapter en permanence à l'évolution de son projet.

Ainsi, en **Côte d'Or**, la **MDPH** a mis en place cette expérimentation (pour la période septembre 2015-juin 2018). Elle est ouverte à tout ESMS mais limitée pour le moment à 50 enfants. La notification des jeunes entrant dans l'expérimentation comporte une orientation principale à laquelle la mention « *dans le cadre du dispositif* » est ajoutée. Pour assurer le suivi de ces jeunes, une fiche de liaison entre tous les partenaires a été élaborée, ainsi qu'une fiche d'information à la CAF et au CD. Une grille d'évaluation bi-annuelle (juin et septembre) est à renseigner par les différents partenaires afin de suivre la pertinence des réponses apportées dans le cadre de ce dispositif.

La **MDPH de Saône et Loire** a quant à elle lancé l'expérimentation d'orientation en « **dispositif IME/SESSAD ou ITEP/SESSAD** » début 2015, après un travail mené avec l'ARS, l'IEN-ASH, les deux organismes gestionnaires d'établissements et de services concernés par cette expérimentation. Cette première phase d'échanges a visé à définir les modalités de mise en œuvre pour permettre à la fois :

- à des jeunes suivis en milieu ordinaire de bénéficier de temps de retrait provisoires en établissement ;
- de faciliter l'inclusion en milieu ordinaire des jeunes accueillis en IME ou ITEP en mettant à disposition les moyens « hors les murs » des SESSAD.


La convention signée entre l'ARS, l'Éducation nationale, les deux organismes gestionnaires concernés et la MDPH a été adoptée par la commission exécutive du 29 janvier 2015. Celle-ci définit les modalités de notifications, de mise en œuvre, d'échanges d'informations et d'évaluation de cette expérimentation en cours jusqu'en 2017.

La **MDPH de Haute-Saône** oriente quant à elle vers des dispositifs ITEP uniquement. Cinquante-six enfants sont orientés vers un dispositif de type ITEP au 31 décembre 2014.



Synthèse des constats sur la logique de parcours dans les projets

- Une formalisation des cursus de formation inégalement présente dans les projets d'établissements et de service.
- Une identification des besoins de compensation individuelle inégalement étayée par une évaluation précise des besoins tant à l'échelle de la MDPH, qu'à celle des ESMS.
- Un cursus vers l'obtention d'un CAP inéquitable selon le statut des jeunes (scolaire ou apprentis).
- L'organisation d'EPE 16-25 ans facilitant l'anticipation des transitions entre les dispositifs du secteur enfants et ceux du secteur adultes.
- Des expériences d'orientation par les MDPH vers des dispositifs qui introduisent de la souplesse dans l'accompagnement des parcours.

	<p align="center">Points de vigilance sur la logique de parcours dans les projets</p>	<p align="center">N° des préconisations</p>
<p>L'attention portée à la construction et à la formalisation des projets de scolarisation (via le PPS), de formation (via le PPS et/ou des projets de formation précis et détaillés) et d'insertion vers le milieu de travail (qu'il soit ordinaire ou protégé) doit être la même, quels que soient les lieux fréquentés par le jeune pendant son parcours de formation.</p>		
<p>D'où l'importance:</p>		
<p>→ de disposer d'outils partagés et harmonisés entre les différents acteurs participant à la formation et à l'insertion des personnes handicapées ;</p>		2.19 + 2.20
<p>→ d'anticiper les transitions à prévoir : par exemple, anticiper les questions de formation professionnelle dès 14 ans dans les PPC et les PPS et dans les projets pédagogiques des UE, inciter les MILO à participer aux EPE portant sur les projets d'insertion professionnelle... ;</p>		1.2
<p>→ de s'appuyer sur des instances de réflexions régionales comme les groupes techniques départementaux (GTD) de suivi de la scolarisation, afin de réfléchir aux moyens d'améliorer les parcours de scolarisation des jeunes de 16 ans et plus, en veillant à y associer des représentants d'ESMS. Pourrait être discutée dans cette instance par exemple la possibilité d'élaborer des PPF (équivalent des PPS) pour les jeunes hors statut scolaire (en lien avec la circulaire à paraître, relative à la formation et à l'insertion professionnelle des élèves en situation de handicap) ;</p>		2.2+1.3
<p>→ d'envisager la généralisation (après une évaluation) des EPE 16-25 ans pour faciliter une évaluation transversale des besoins des jeunes ayant un projet de formation professionnelle ou d'insertion professionnelle notamment ;</p>		1.1
<p>→ de rendre obligatoire dans le cadre des CPOM la réflexion sur l'accompagnement à la formation et à l'insertion professionnelle et sa formalisation dans les projets d'établissements et de services (besoins, objectifs, moyens) ;</p>		2.10
<p>→ d'associer, avec des outils accessibles, les jeunes et les familles à l'élaboration des projets professionnels en intégrant toutes les dimensions nécessaires au projet (dont les questions de transport, d'hébergement...);</p>		4.4
<p>→ de clarifier et d'harmoniser au niveau des MDPH les pratiques en matière d'orientation et/ou de maintien dans les EMS pour les jeunes se formant sous le statut d'apprenti.</p>		1.4

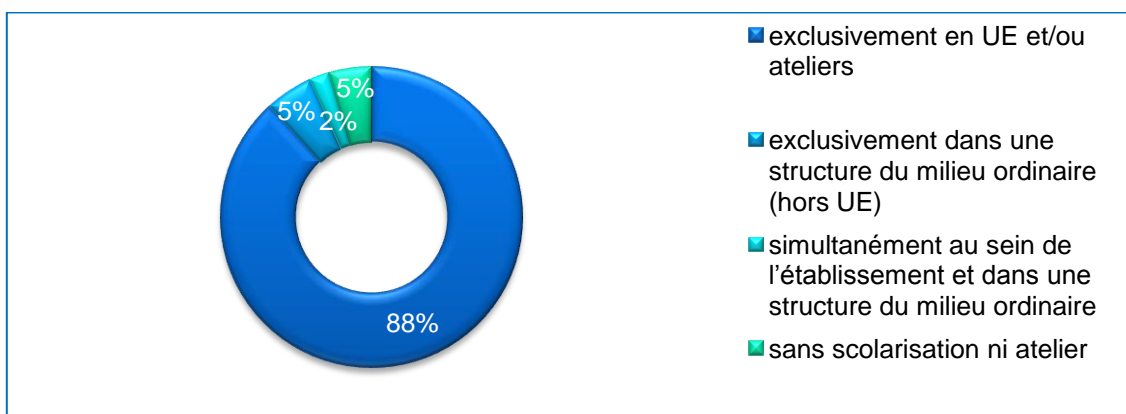
**PARTIE 2 : L'ACCOMPAGNEMENT A LA SCOLARISATION ET A LA
FORMATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES**

Le parcours vers l'insertion professionnelle des jeunes de 16 ans passe par un temps de scolarisation ou le plus souvent de formation professionnelle, dont il s'agit de rendre compte dans cette partie. Leur employabilité future dépend pour partie des modalités de scolarisation et de formation proposées ainsi que de la reconnaissance des compétences acquises au cours de ces cursus.

I - UNE « PHOTOGRAPHIE » DES MODALITES DE SCOLARISATION ET DE FORMATION DES JEUNES DE 16 ANS ET PLUS

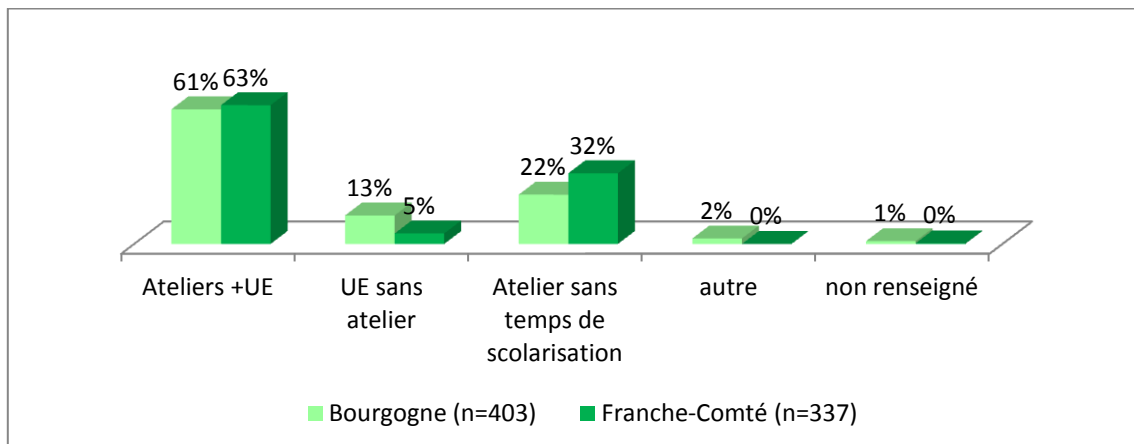
1. DANS LES ETABLISSEMENTS : UNE SCOLARISATION ET UNE FORMATION PRINCIPALEMENT ASSUREES EN INTERNE

Lieu de scolarisation/formation pour les jeunes de 16 ans et plus accueillis en établissement



Les modalités de formation ayant lieu exclusivement au sein des établissements :

Une formation le plus souvent assise sur un couplage temps en ateliers²¹ / temps en UE



Notons que, selon les professionnels interrogés, le temps accordé aux apprentissages scolaires diminue en faveur du temps d'atelier à mesure de l'avancée en âge des jeunes.

Les modalités de formation ayant lieu exclusivement dans un dispositif du milieu ordinaire²² :

Les jeunes suivant leur scolarité exclusivement en milieu ordinaire sont peu nombreux en IME (15 sur 811), mais représentent près de la moitié des jeunes en ITEP 13 sur 25 et toute la cohorte pour le Clos Chauveau (structure s'adressant à des jeunes ayant une déficience sensorielle).

En IME, les CFA et ULIS lycée sont les deux modalités de scolarisation/formation en milieu ordinaire privilégiés dans notre échantillon ; en ITEP, le CFA arrive en tête (8), suivi d'une scolarité en classe ordinaire (3). Enfin, pour le Clos Chauveau, 9 jeunes sont en classe ordinaire et 3 en ULIS lycée.

Les modalités de formation mixant milieu protégé et milieu ordinaire :

19 jeunes sur 879 suivent une formation pour partie assurée par l'établissement et pour partie par un organisme de formation du milieu ordinaire. Il s'agit par exemple d'une scolarité en ULIS collège ou en lycée professionnel ou en SEGPA, **couplée** à des temps d'atelier en établissement. Ou inversement, d'une formation en CFA ou en SEGPA **couplée** à un enseignement scolaire assuré au sein de l'UE.

Certains jeunes inscrits sur des temps d'atelier ne bénéficient pas ou plus de scolarisation pour des raisons liées à leur âge (un IME de Saône et Loire a ainsi instauré une limite à 18

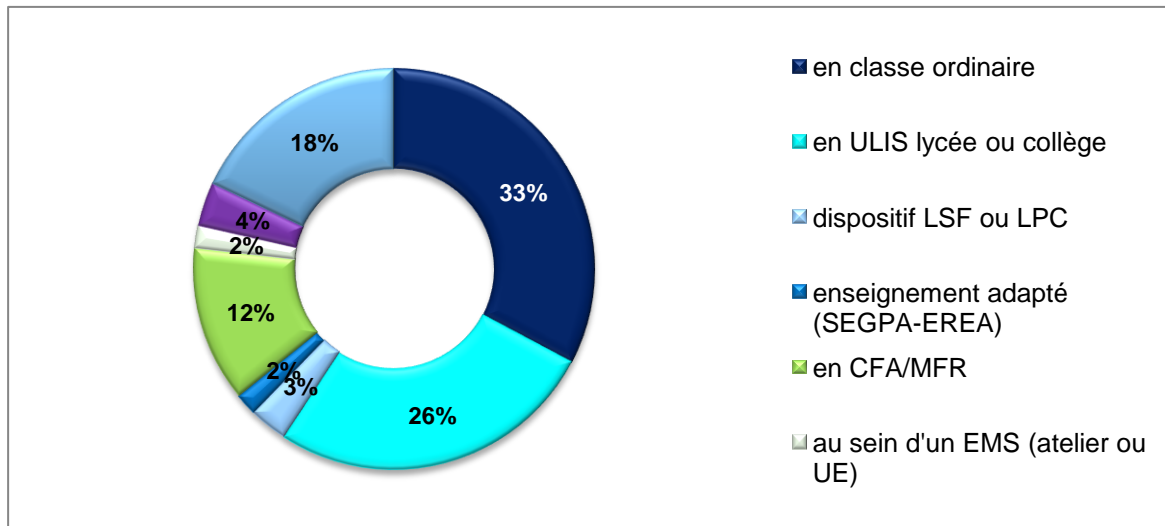
²¹ Incluant toutefois la possibilité de recourir au plateau technique d'un autre établissement médico-social.

²² Les dispositifs du milieu ordinaire recouvrent ici des établissements scolaires, organismes de formation professionnelle et incluent les classes ordinaires, les ULIS, les ULIS pro.

ans, et deux IME l'un dans le Jura²³ l'autre en Côte d'Or se sont fixé une limite à 20 ans) ou à leur déficience ou pathologie.

2. DANS LES SESSAD : DES MODES DE SCOLARISATION PLUS DIVERSIFIÉS

3 principaux modes de scolarisation (en classe ordinaire, en ULIS, en CFA/MFR)²⁴



Il ressort des données fournies par les 28 SESSAD ayant répondu à cette partie de l'enquête, qu'un nombre important de jeunes sont **ni scolarisés, ni en formation** (40 jeunes sur les 223 du panel, soit 18 % du panel).

Pour certains²⁵, cette situation peut s'expliquer par la nature de leurs troubles (ainsi, 9 ont des troubles psychiques, 7 des troubles du comportement) ou de leur déficience (5 ont une déficience sensorielle et 1 une déficience motrice) pouvant rendre difficile momentanément ou durablement leur inscription dans un projet scolaire ou de formation.

²³ Pour autant, l'IME du Jura précise que les jeunes de 20 ans et plus bénéficient d'apprentissages scolaires également, mais au sein des ateliers (hors UE).

²⁴ Dans les situations « autres », sont notamment cités des dispositifs de lutte contre le décrochage scolaire : le DAQIP (dispositif d'accompagnement à la qualification et à l'insertion professionnelle), l'école de la deuxième chance, la lutte contre l'illettrisme ou des dispositifs favorisant l'apprentissage comme la PAVA (Prestation d'accompagnement vers l'apprentissage) par exemple.

²⁵ Pas pour tous car 18 jeunes (soit 45%) ont un retard mental (en général léger ou moyen) dont 5 avec des troubles associés (troubles du comportement ou troubles psychiques).

Il est à noter que 34 d'entre eux sont âgés de 18 à 22 ans. Il y a là peut être un autre élément explicatif à leur absence de scolarité ou de formation (certains d'entre eux sont probablement inscrits dans une démarche de recherche d'emploi).

3. DES DIFFERENCES DANS L'ALLOCATION DE MOYENS DE COMPENSATION ACCORDES AUX JEUNES PREPARANT UN CAP SELON LEUR STATUT

Dans la conception française de la prise en charge du handicap, l'orientation vers un ESMS est considérée comme un moyen de compensation. Or, à ce sujet, selon les départements, il est demandé à un jeune souhaitant adopter le statut d'apprenti, de quitter les effectifs de l'IME ou de l'ITEP (l'orientation de la MDPH n'étant pas renouvelée dans ce cas). Ainsi, en Haute-Saône et dans la Nièvre, l'entrée en apprentissage signe la fin de l'accompagnement par un IME avec une réorientation vers un SESSAD, un appui par le service de suite de l'établissement (lorsqu'il est opérationnel) ou un dispositif d'accompagnement extérieur, quand il en existe un.

C'est également le cas en Côte d'Or à la nuance près que les établissements porteurs de dispositifs spécifiques (comme le SACFA²⁶), peuvent continuer à accueillir le jeune via ce dispositif.

Quant à l'Yonne, la règle est également, en priorité, une réorientation vers un SESSAD mais un accompagnement par un IME ou un ITEP reste possible en cas de nécessité.

Dans le Territoire de Belfort, le Jura, le Doubs et en Saône et Loire, à priori le statut d'apprenti ne remet pas en cause l'accompagnement par l'IME ou l'ITEP.

Ces modalités de réorientation automatique vers un SESSAD, un dispositif d'insertion professionnelle ou encore seulement vers un service de suite, constituent autant de risques de rupture dans le parcours des jeunes. En effet :

- les listes d'attente en SESSAD laissent augurer d'une interruption de prise en charge pour les jeunes concernés. En outre, la prise en compte de la problématique de l'accompagnement de jeunes en apprentissage est très récente pour les SESSAD. Ils peuvent manquer de recul dans le repérage des acteurs à mobiliser d'une part et d'autre part manquer de temps pour un étayage suffisant de ces jeunes à la sortie d'un établissement ;
- la solution d'un relais assuré par un dispositif d'insertion professionnelle peut être intéressante d'autant que ces derniers disposent bien souvent d'un réseau de partenaires sur la question (employeurs, organismes de formation, lieux de stage...) et de professionnels aguerris (chargés d'insertion), mais ces dispositifs n'existent pas sur tous les territoires et ne sont pas ouverts à tous les publics ;

²⁶ Service d'Appui aux CFA, porté par les PEP 21 et présenté en annexe

- enfin, les services de suite n'ont pas les moyens, la plupart du temps, de proposer un étayage suffisant pour accompagner les jeunes dans leur projet d'apprentissage et pour gérer toutes les problématiques annexes (logement, transport, vie quotidienne...).

On notera par ailleurs que les jeunes ne bénéficient pas des mêmes aménagements selon le statut sous lequel ils se forment. En effet, les CFA indiquent que les 5 semaines de congés sous le statut d'apprenti ce n'est pas assez et amène à des arrêts de travail.

Il est nécessaire de davantage communiquer auprès des entreprises sur le handicap. Les employeurs ne comprennent pas que les jeunes soient fatigués, moins en forme qu'en septembre, alors qu'ils attendent une évolution. Soit on arrive à faire comprendre la situation de handicap du jeune, soit on est contraint d'arrêter.

II - LES SUPPORTS DE LA SCOLARISATION ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La scolarisation et la formation des jeunes peuvent s'effectuer dans l'un des dispositifs de l'Education Nationale (classe ordinaire, SEGPA/EREA, ULIS, UE internes aux ESMS ou externalisées) ; dans des organismes de formation (CFA, MFR..) ; au sein des ateliers proposés par les EMS et/ou dans plusieurs de ces dispositifs à la fois.

1. LES UNITES D'ENSEIGNEMENT

Rappelons en premier lieu qu'aux termes de l'article D 351-18 du code de l'éducation :

L'unité d'enseignement a pour mission de dispenser :

- un enseignement général permettant d'assurer les apprentissages scolaires et le développement de l'autonomie et de la socialisation ;
- un enseignement professionnel intégrant l'initiation à la première formation professionnelle pour les adolescents.

Elle peut être organisée dans les locaux d'un établissement scolaire, dans les locaux d'un ESMS ou à la fois dans les locaux des deux structures. A ce sujet, les données recueillies auprès des 38 répondants de la région sont les suivantes :

- 34 % des établissements (13/38) disposent d'au moins une UE externalisée, dont 3 établissements ayant totalement externalisé ces UE ;
- 63 % des établissements ne proposent l'enseignement en UE qu'en interne.

Rappelons qu'en application de la loi de refondation de l'école, entrée en vigueur en 2015, le gouvernement encourage l'externalisation des unités d'enseignement (en appui notamment sur les résultats de deux enquêtes menées dans le cadre du chantier de modernisation de l'action publique sur la scolarisation des élèves en situation de handicap)²⁷.

²⁷ Parmi les dix actions identifiées pour améliorer le parcours de formation des élèves en situation de handicap, l'action n° 8, co-pilotée par la DGCS et DGESCO consiste à faire évoluer le fonctionnement des dispositifs de scolarisation dans les établissements médico-sociaux et à évaluer la pertinence de développer l'externalisation de ces unités d'enseignement. Dans ce cadre, une évaluation du dispositif a été confiée aux inspections (IGEN-IGAENR-IGAS) dont le rapport a été rendu en décembre 2014.

En parallèle, la CNSA, la DGESCO et la DGCS ont mené au printemps 2014 une enquête auprès des ESMS ayant déjà une unité d'enseignement externalisée afin de repérer les facilitateurs et les freins à l'externalisation des UE. Ce document présente les résultats de cette enquête, obtenus après analyse des données quantitatives et qualitatives recueillies par questionnaires auprès des établissements médico-sociaux.

On observe sur la région un certain retard dans la mise en œuvre de l'arrêté et du décret de 2009, notamment en Bourgogne :

- si en Côte d'Or et dans la Nièvre les conventions constitutives des UE ont été signées (y compris pour l'externalisation d'UE) ;
- en Saône-et-Loire et dans l'Yonne, des UE ont été externalisées mais les conventions ne sont pas encore toutes signées, comme l'a révélé l'évaluation du PRS de Bourgogne sur le volet de la scolarisation ;
- En revanche, elles ont été largement mises en œuvre depuis 2012 en Franche Comté et ont conduit à une intensification des relations entre les EMS et l'EN se traduisant notamment par un net rapprochement des contenus des enseignements délivrés en UE vis-à-vis des programmes de l'Education Nationale, selon le conseiller technique IEN-ASH auprès du recteur de Besançon.

Concernant l'externalisation des UE en lycée et lycée professionnel, d'après un document présent sur le site du rectorat de l'académie de Besançon, deux unités existent à ce jour dans l'ex région Franche-Comté²⁸ :

- l'IEM d'Etueffont (90) dispose d'une UE dans le lycée professionnel Diderot depuis 2015 ;
- l'IMPRO de Membrey (70) vient d'externaliser une UE dans le lycée professionnel Fertet à Gray.

Les unités d'enseignement des IME dispensent un niveau scolaire qui excède rarement le niveau du cycle 3²⁹. L'enseignement général y est par conséquent quasi exclusivement assuré par des enseignants spécialisés du premier degré (31 IME sur 33). Pour autant, 9 IME ne disposent pas d'enseignants spécialisés dans leur UE. En outre, selon des professionnels interrogés, des jeunes ne bénéficieraient pas de temps d'enseignement en UE faute de dotation suffisante en enseignants pour assurer leur accueil.

Les unités d'enseignement de 4 ITEP sur les 5 du panel dispensent un enseignement comprenant le niveau collège mais pour autant, l'enseignement général y est assuré quasi exclusivement par des enseignants spécialisés du premier degré, ce qui pose question au regard du niveau d'enseignement avancé (niveau collège) et de niveau intellectuel normal des jeunes avec troubles du comportement.

²⁸ Notons que la plupart des UE externalisées sont présentes au collège (16 pour la Franche Comté) et dans une moindre mesure en primaire (9) ou en maternelle (2). Les données concernant la Bourgogne ne nous ont pas été transmises et ne sont pas accessibles sur le site du rectorat.

²⁹ Le cycle 1 correspond aux petite et moyenne sections de maternelle ; le cycle 2 à la grande section de maternelle, au CP et au CE1 et le cycle 3 au CE2, au CM1 et au CM2.

Aux côtés des enseignants, les répondants mentionnent souvent la présence d'éducateurs dans les unités d'enseignement qui jouent un rôle actif au sein des unités d'enseignement en accompagnant des jeunes sur les temps scolaires pour qu'ils « tiennent en classe ».

2. LES ATELIERS

Des ateliers diversifiés et parfois ouverts à un public extérieur ...

Les ateliers ont vocation à préparer les jeunes à leur future vie professionnelle en développant avant tout des attitudes professionnelles (respect des règles et des consignes, travail en équipe...) et en acquérant des techniques professionnelles. Ils ambitionnent également de faire progresser les jeunes dans des activités sociales périphériques mais indispensables à l'emploi telles que les démarches administratives, les déplacements...

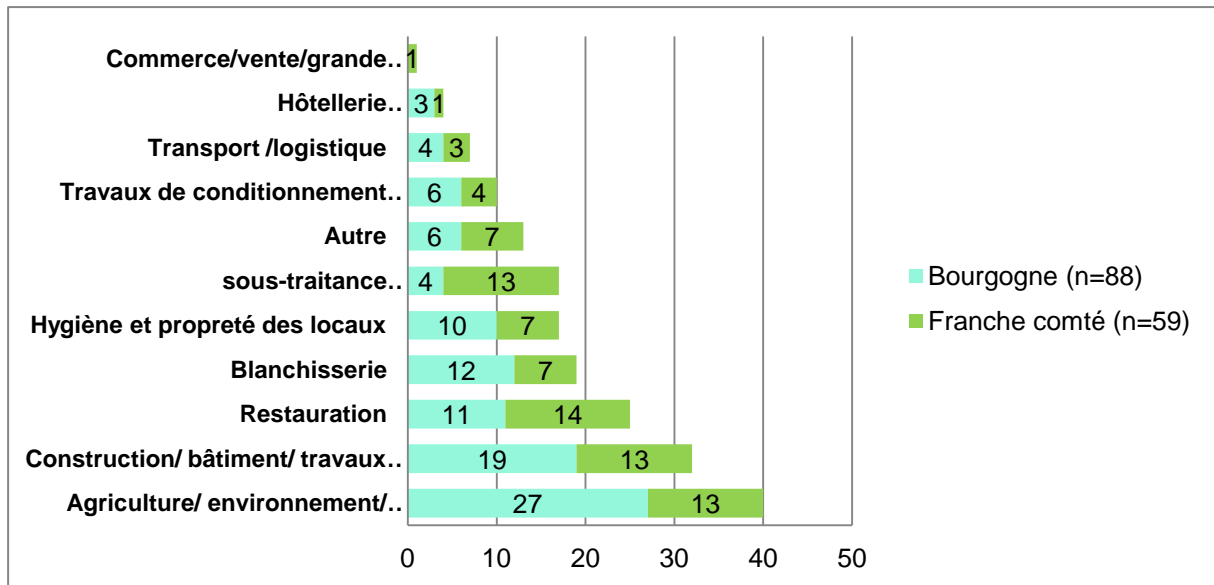
Trois catégories d'ateliers ont été prises en compte dans le cadre de cette enquête :

- les ateliers ayant pour objectif de préparer un jeune à sa future vie professionnelle (que ce soit en milieu ordinaire ou en milieu protégé de travail) ;
- les ateliers de formation professionnelle qualifiante (même s'ils sont rares, certains établissements pour jeunes porteurs de déficience sensorielle par exemple en proposent) ;
- les ateliers qui, tout en ne se référant pas à un métier ou à un secteur d'emploi particulier, permettent d'acquérir les compétences sociales nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Par exemple, des ateliers dont l'objectif est d'acquérir une autonomie dans les déplacements et/ou les démarches extérieures (atelier « autonomie sociale », « vie pratique et sociale »...). Ils sont comptabilisés dans la catégorie « autres »³⁰ dans le graphique ci-dessous.

Sur l'ensemble des 38 établissements de la région ayant répondu à l'enquête (33 IME et 5 ITEP), 147 ateliers à visée pré-professionnelle (et rarement qualifiante) sont proposés, avec une moyenne générale de 4 ateliers en IME (minimum =1, maximum =10) ; beaucoup moins en ITEP (entre aucun et deux ateliers au maximum).

³⁰ Figurent également dans cette catégorie les deux ateliers suivants : « médiation thérapeutique », « soins aux animaux ».

Des ateliers classiques assez généraux et d'autres plus spécifiques ou originaux



Les 3 grandes catégories de secteurs professionnels auxquels les jeunes sont préparés avec ces ateliers sont :

- l'agriculture, l'environnement et/ou les espaces verts (27 %) ;
- la construction, le bâtiment, les travaux publics et/ou la menuiserie (22 %) ;
- et la restauration (17%).

Par ailleurs, 10 structures sur les 38 du panel (soit 26 %) ont mis en place des ateliers de la catégorie « autre ». Ils se nomment : ateliers « initiation technique », « apprentissages fondamentaux », « découverte de l'environnement professionnel » (X2), « autonomie, vie quotidienne », « autonomie sociale » (X2), « vie pratique », « expression », « économie sociale et familiale ».

Dans 86 % des établissements concernés (soit 126), les professionnels déclarent que les jeunes ont la **possibilité de choisir l'atelier** qui les intéresse. Pour les 14 % restant, cette possibilité existe mais est limitée par certains critères : âge (progressivité organisée dans l'accès à certains ateliers), niveau requis pour accéder à tel ou tel atelier, contraintes organisationnelles (certains ateliers ayant plus de succès que d'autres).

Dans 64 % des IME ayant répondu à l'enquête (soit 21 IME sur 33) au moins un atelier est **ouvert à d'autres publics** que celui de son établissement :

- adolescents suivis par le secteur social et/ou sanitaire (pédopsychiatrie, hôpital de jour, maison des adolescents, ASE, AEMO, ...) ;
- jeunes accompagnés par d'autres structures médico-sociales ;
- jeunes sortant d'ULIS collège, orientés vers l'IME mais en attente de place ; jeunes d'ULIS Lycée, de SEGPA ;
- jeunes suivis par des Missions Locales.

Notons que deux IME de l'Acodège, dans le cadre de la création d'un dispositif d'accompagnement à l'insertion professionnelle ont externalisé leurs ateliers

L'implantation des ateliers au cœur des unités de production de deux ESAT et au sein du campus de l'AFPA permettent d'inscrire les jeunes au plus près des réalités de formation et d'insertion et de leur proposer une diversité de formations allant de la découverte professionnelle à la qualification et à la certification.

Un IME des PEP 21 propose également des ateliers externalisés, au sein cette fois d'une entreprise.

Des ateliers en règle générale assez bien articulés avec les unités d'enseignement

Dans 84% des cas (soit 32 établissements sur 38), les modalités d'articulation entre les temps et objectifs des ateliers et ceux des enseignements généraux sont définies dans le projet d'établissement. Toutefois, ces articulations sont plus ou moins étroites, pouvant prendre la forme de temps d'échanges d'informations, de coordination jusqu'à de véritables co-interventions.

Dans tous les cas, ces articulations permettent a minima d'adapter les contenus pédagogiques aux besoins des différents ateliers et, réciproquement, de mettre en pratique, au sein des ateliers, ce qui a été appris en classe donnant ainsi davantage de sens aux apprentissages scolaires. Il peut amener également à développer des projets transversaux (cf dernière citation ci-dessous).

- *des temps identifiés durant lesquels les professeurs des écoles viennent en atelier, travaillent avec les jeunes et l'encadrant technique, et reprennent en cours les points sensibles,*
- *des projets pédagogiques élaborés en commun (taille de la pierre par ex),*
- *des sorties pédagogiques en commun*

« Articulation entre l'enseignement scolaire et les ateliers professionnels. Les enseignants et les éducateurs techniques spécialisés travaillent ensemble autour du projet professionnel des jeunes. Il y a des temps de classe, des temps d'ateliers et des temps communs : classe atelier. »

« Les supports scolaires sont en lien avec les activités d'atelier. Exemple : recettes de cuisine étudiées en classe pour travailler la lecture et les maths puis exécutées en atelier »

Des ateliers ne visibilisant pas toujours les compétences des jeunes

Un peu moins de 40 % des ateliers seulement sont construits à partir de référentiels d'organismes délivrant des diplômes (CFA, EN, MFR, AFPA...) et environ 10 % à partir de « référentiels ESAT »³¹. Les autres ateliers s'appuient sur des « référentiels propres à l'établissement »³² qui n'ont pas de valeur reconnue sur le marché du travail.

Il faut distinguer parmi les ateliers pré-professionnels développés par les établissements du panel, ceux qui sont à visée diplômante, préparant à la validation totale ou partielle d'un diplôme. Ces derniers sont bien entendu construits à partir des référentiels de ces diplômes (principalement CAP).

Un peu plus d'un atelier sur deux tente de valoriser **les compétences acquises par les jeunes** au travers des outils suivants :

- Livrets de compétences³³ ;
- Bilan RSFP³⁴ ;
- Bilans/attestations « maison ».

L'une des conséquences majeures du manque de visibilité sur les parcours de formation et notamment sur les compétences acquises par les jeunes réside dans le fait que ces derniers ne détiennent pas de document officiel attestant des compétences acquises s'ils n'ont pas pu décrocher une qualification, ce qui constitue un frein indéniable dans leur accès à l'emploi..

³¹ Plutôt que de référentiel « ESAT », il serait plus juste de dire que certains ateliers, à visée qualifiante, (pour préparer plutôt des orientations vers le milieu protégé), se réfèrent aux attendus des ESAT de leur territoire car de tels référentiels n'existent pas.

³² Les référentiels « maison » sont des grilles élaborées par les professionnels, parfois inspirées du socle commun de compétences de l'Education Nationale.

³³ Notons que parfois les professionnels ont indiqué délivrer des attestations de compétences aux jeunes à l'issue de leur parcours mais il semble qu'il ne s'agisse pas du document portant le même nom et délivré par l'Education nationale.

³⁴ La RSFP (Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels) est une démarche propre aux ESAT. Un des résultats de l'enquête consiste à repérer le fait que les professionnels l'assimilent, à tort, à des démarches qualifiantes, diplômantes ou certifiantes.

3. UN ACCOMPAGNEMENT VERS DES FORMATIONS QUALIFIANTES, CERTIFIANTES ET DIPLOMANTES A RENFORCER

En raison des fréquentes confusions entre les différents types de formation, il convient de préciser au préalable ce que chacune d'entre elles recouvre :

Formations diplômantes : elles délivrent un diplôme d'établissement reconnu par l'Etat. Les diplômes sont classés par niveau selon le nombre d'années d'études suivies. Les diplômes ont également différents statuts. Le Niveau V correspond au CAP ou BEP ou TP.

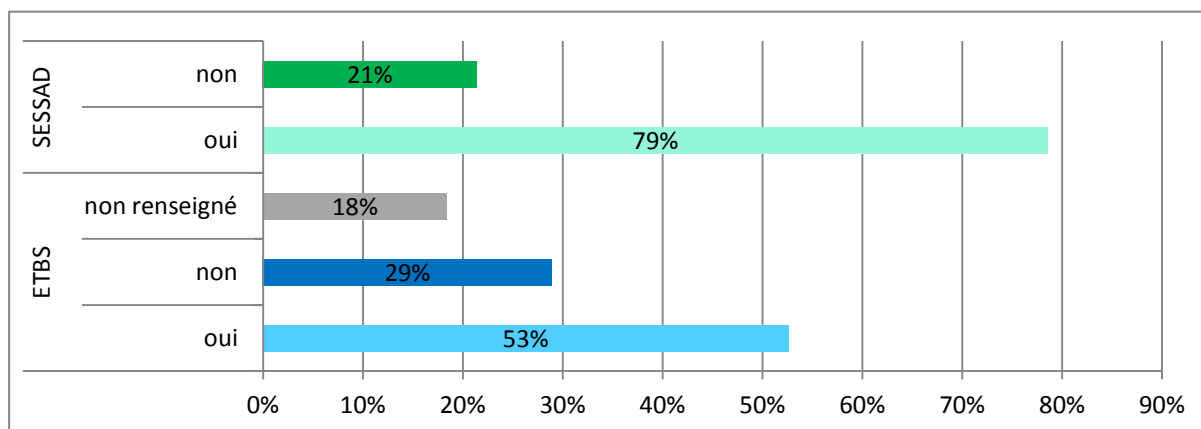
Formations qualifiantes : elles ont une visée professionnelle plus immédiate, elles ne débouchent pas sur un diplôme ou un titre mais elles permettent d'obtenir une attestation de stage en fin de formation ou un « certificat d'aptitude » lié au milieu professionnel. Elles peuvent être reconnues par les employeurs lorsqu'une convention collective le prévoit, exemple : les CQP, certificats de qualification professionnelle. Les formations qualifiantes sont souvent de courte durée, elles n'excèdent rarement un an et s'effectuent en interne ou au sein d'un organisme de formation.

Formations certifiantes : On parle aussi de formations certifiantes lorsqu'elles débouchent sur un certificat de qualification reconnu par les branches professionnelles. Les formations certifiantes apportent des compétences sur un métier précis, et non des connaissances pluridisciplinaires. L'enseignement est en lien direct avec les besoins des entreprises. La valeur d'une formation certifiante peut être indiquée par des normes (ISO, AFNOR...).

Source : <http://www.cidj.com> (centre d'information et de documentation jeune)

Un accompagnement surtout développé par les SESSAD

*Accompagnement de jeunes vers des formations qualifiantes, diplômantes ou certifiantes
(au cours des 3 dernières années scolaires)*



Note de lecture : 53 % des 38 établissements ayant répondu à l'enquête (IME et ITEP) indiquent avoir accompagné des jeunes préparant des formations qualifiantes, diplômantes ou certifiantes au cours des années scolaires 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015.

Si près de 80 % des SESSAD ayant répondu à l'enquête indiquent avoir accompagné des jeunes préparant des formations qualifiantes, diplômantes ou certifiantes au cours des trois dernières années, cela ne concerne qu'un peu plus de la moitié des établissements.

Les IME expliquent que cette donnée est la conséquence logique de l'évolution du public qu'ils accueillent. En effet, les jeunes les moins en difficulté étant davantage accompagnés par les SESSAD, les établissements accueillent principalement ceux dont la situation de handicap est la plus importante et par conséquent qui ont davantage de difficultés à obtenir un diplôme.

Les diplômes et/ou qualifications obtenues sont principalement des CAP (Certificat d'Aptitudes Professionnelles, diplômes de niveau V délivrés par l'Education nationale) ou des TP (Titres Professionnels, diplômes de niveau V également, délivrés par le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social), dans des spécialités très différentes :

- à la fois dans les secteurs d'activités traditionnels des IME et des ESAT (espaces verts, hygiène et propreté, fabrication industrielle, peinture, préparateur de commandes et restauration) ;
- mais aussi dans d'autres plus inédits (chocolatier, boulanger, pâtissier, viticulture, métiers du cuir, logistique, installateur sanitaire, métallerie, service en milieu rural, maçonnerie ou encore ouvrier viticole, opérateur logistique, façadier, employé de commerce multi-spécialités, pressing, maintenance automobile ...).

Le CAP assistant technique en milieu familial et collectif (ATMFC)³⁵ est le plus cité. Il semble correspondre à un secteur en pleine croissance en France, celui des services à la personne. Cependant, certains professionnels de l'insertion indiquent que cette formation est particulièrement généraliste, demande beaucoup de polyvalence et ne permet pas à une personne présentant une déficience intellectuelle d'obtenir un emploi.

On notera par ailleurs que 6 IME évoquent les démarches de Reconnaissance des Savoir-faire Professionnels (RSFP) mises en place au sein des établissements sur différents secteurs d'activité (cuisine, lingerie...). Il est important de préciser que la RSFP n'est pas une démarche diplômante (elle ne permet pas l'obtention d'un diplôme ou d'un titre reconnu par l'Etat et à ce titre inscrit au Répertoire National des Certifications Publiques RNCP), ni certifiante (elle ne débouche pas sur l'obtention d'un certificat de qualification reconnu par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles), ni qualifiantes (au sens où elles ne sont pas reconnues officiellement par un secteur d'activité ou une branche professionnelle).

Le fait que les IME mentionnent la RSFP dans les formations diplômantes, certifiantes ou qualifiantes pose la question de l'information des jeunes quant aux démarches entreprises : sont-ils au clair avec la nature des formations proposées, leur finalité et leur valeur sur le marché du travail ?

Concernant les services, les différents types de SESSAD (y compris un SESSAD DI) ont accompagné des jeunes vers l'obtention de bac professionnels.

Les SESSAD intervenant auprès de personnes présentant des déficiences sensorielles et/ou motrices ont accompagné les jeunes vers des diplômes de tous niveaux (du BEP au Master) et dans des secteurs d'activités très différents : métiers de la mode, vente, histoire, aide-soignant, CESH, horticulture, charpente bois...

Les SESSAD s'adressant aux jeunes présentant des troubles du comportement, en ont accompagnés vers des diplômes allant du BEP au bac professionnel, dans des secteurs d'activités variés : agent de sécurité, travaux paysagers, restauration, vente, systèmes électroniques numériques...

³⁵ **Le titulaire du CAP Assistant technique en milieux familial et collectif** exerce dans les services techniques de structures collectives publiques ou privées (maisons de retraite par exemple), ou chez les particuliers par l'intermédiaire d'un organisme prestataire. Selon la structure qui l'emploie, il travaille seul ou en équipe et réalise tout ou partie des activités suivantes : entretien des espaces de vie (salon, chambre, cantine...), entretien du linge et des vêtements (lavage, repassage et rangement du linge - ou sa préparation et sa réception lorsque ce service est externalisé) et préparation des repas (approvisionnement ou réception des denrées, réalisation des préparations froides et chaudes simples, au besoin selon des spécifications particulières - régimes alimentaires par exemple - et service). Source : ONISEP

Un accompagnement mobilisant divers acteurs

Lorsque les jeunes suivent une formation qualifiante, diplômante ou certifiante, dans plus de 80 % des cas ils sont accompagnés à la fois par l'établissement ou le service et par un (ou plusieurs) partenaire(s).

16 IME et 21 SESSAD ont explicité la nature de leur appui auprès des jeunes en formation :

- pour plus de la moitié d'entre eux, il s'agit de soutenir le jeune dans sa démarche et notamment de lui apporter un soutien scolaire et pédagogique ;
- un quart évoque la mise en place de stages en milieu ordinaire et/ou protégé et explique être en lien avec l'entreprise d'accueil durant le stage, avec des bilans réguliers ;
- 2 IME mettent également en avant le travail concernant les aspects périphériques à la formation (transport, repas...).

« Appui apporté par le SESSAD : aide à l'élaboration d'un projet de formation professionnelle ; information et accompagnement des jeunes auprès des structures ; évaluation et travail sur les freins à l'entrée en formation ; mise en place de relais pour la poursuite des soins si nécessaire, et si possible, en cas de départ du jeune de la zone d'intervention du service ».

Le seul ITEP ayant indiqué avoir accompagné des jeunes vers des formations qualifiantes au cours des 3 dernières années³⁶, explique quant à lui son rôle de la manière suivante :

« Accompagnement éducatif du jeune en internat ou à domicile, soutien pédagogique en enseignement général et lien, soutien thérapeutique avec suivi par le médecin ou la psychologue de l'ITEP. Suivant l'évaluation des besoins sont mises en œuvre les prestations nécessaires. Travail en lien avec le pôle d'insertion du département pour les jeunes en contrat d'apprentissage. »

Un travail avec les différents partenaires est généralement mené pour l'organisation de la scolarité, des épreuves, des stages et plus largement l'insertion professionnelle. Sont notamment cités des entreprises, l'Education nationale, des centres de formation (CFA,

³⁶ L'ITEP ayant répondu qu'il n'a pas accompagné de jeunes vers ce type de formations au cours de la période visée explique avoir organisé « différents essais au sein d'entreprises partenaires qui ne se sont pas formalisés par une formation qualifiante ». Les 3 autres ITEP n'ont pas répondu à cette question.

MFR, LP, CFPPA...), des missions locales, des Cap Emploi, des référents RSFP, des certificateurs et des services d'insertion des établissements (SACFA, SAIP, DAFP³⁷...). Quelques SESSAD indiquent également avoir développé des partenariats avec les SAVS, ESAT, SAMSAH...

³⁷ Ces dispositifs d'insertion professionnelle sont présentés en annexe.

III - LES RISQUES DE RUPTURE PENDANT LE PARCOURS DE SCOLARISATION ET/OU DE FORMATION

65 % des ESMS ayant répondu à l'enquête identifient des risques de rupture de parcours au cours du cursus de formation. Les raisons évoquées sont proches de celles mettant les jeunes en difficultés au moment de l'élaboration de leur projet professionnel.

Ces risques de rupture sont principalement liés :

- à des facteurs propres au jeune (problèmes de santé, difficultés cognitives, désengagement, fin de scolarité obligatoire, prise de décisions à 18 ans, échec aux examens, refus de l'orientation ESAT ou plus généralement du handicap et du soin...) et parfois liés aux apprentissages (notamment pour les jeunes d'IME) : difficultés d'attention, de compréhension, face à la demande de polyvalence, plus généralement aux exigences de compétences, de contraintes de rythme, de régularité...

« Passage de la formation "découverte" où l'on raisonne sur l'envie, à la formation "professionnelle", avec des contraintes et mise en place d'un rythme et des exigences. Ce risque est bien évalué par les encadrants et est souvent bien repris mais le temps d'adaptation est différents selon les jeunes », explique un IME.

- mais aussi à son environnement qu'il importe tout autant de prendre en compte dans une vision systémique de la production du handicap (problématiques sociales, familiales, financières) ;

« Des ruptures sont possibles lorsque la famille ne peut soutenir le projet (rappel des horaires de travail, rappel des règles, hygiène de vie...). Cependant, des interventions renforcées en familles peuvent permettre d'éviter les ruptures. De même, les exigences des familles à l'égard des employeurs (horaires, rémunération, ...) peuvent mettre à mal un contrat de travail. L'intervention du Pôle d'insertion est alors un bon appui », explique un ITEP.

- et à un manque d'étayage éducatif et social à l'issue de l'accompagnement par les ESMS pour enfants.

Focus autisme :

Quelques IME indiquent par ailleurs des difficultés relationnelles avec les autres jeunes, particulièrement du fait de l'autisme avec un manque d'adaptation sociale et/ou des structures non adaptées à leurs problématiques, notamment en raison de moyens

insuffisants dans les organismes de formation. L'un des répondants explique que ce manque d'accompagnement adapté en ESAT peut amener une orientation par défaut :

« Pour les jeunes autistes, l'échéance des 20 ans amène la CDAPH à notifier des orientations en foyer de vie, faute d'évaluation suffisante pour valider une orientation en ESAT. En cas de refus d'une place disponible en foyer de vie, le jeune adulte est dans l'obligation de quitter l'IME et donc d'être en rupture de son cursus de formation professionnelle et sociale ».

Focus ITEP :

En ce qui concerne les jeunes accompagnés par un ITEP, les responsables du service « Découverte professionnelle et développement extérieur » du pôle ITEP/SESSAD de l'ADDSEA expliquent que :

« Les difficultés relationnelles et comportementales des jeunes accompagnés sont telles qu'il est important de rappeler que tous ne pourront être professionnalisés.

Le but de ce dispositif est de tenter de les mettre en appétence pour un secteur d'activité ou un métier, mais pour certains, il leur est difficile d'aller plus loin, d'accrocher. Leurs troubles les rattrapent et monopolisent toute leur attention et leur énergie.

Avec ces jeunes, il n'est pas possible de tout prévoir, d'anticiper, il est donc nécessaire de garder cette faculté d'étonnement et de prendre des risques.

Certains jeunes vont s'inscrire dans des formes d'apprentissage, voir des apprentissages mais cela reste très précaire.

Le monde professionnel peut leur faire violence de par ses normes, ses codes, ses rythmes et exigences. Ces jeunes ne sont pas disponibles pour ces nouvelles expériences et les capacités d'adaptations qu'elles exigent, ils sont trop tourmentés par des problématiques personnelles et des difficultés plus profondes.

En effet, le public a évolué ces dernières années, les jeunes accueillis en ITEP présentent de plus en plus de troubles associés. Ils cumulent des troubles psychologiques qui deviennent parfois psychiques et où la psychiatrie a également un rôle à jouer. Certains de ces enfants ne sont plus dans les apprentissages et il leur est alors plus difficile de penser et de préparer leur avenir professionnel. Leurs préoccupations sont ailleurs, dans la nécessité de faire face à leur grande souffrance psychique.

Ainsi, pour certains, l'intégration professionnelle se fait à raison de 2 heures par semaine, avec un accompagnement soutenu, parfois même jusque sur leur lieu de stage, afin de les aider à combattre leurs angoisses et souffrances. Il s'agit alors simplement de leur ouvrir le plus d'horizons possibles, marche après marche.

La violence pour ces jeunes peut également se trouver au moment où ils essayent d'intégrer les dispositifs institutionnels de droit commun (missions locales, Pôle Emploi...). Le dispositif

essaye de leur créer un réseau mais dans la réalité ils n'ont que peu accès à ces services, du fait de leurs difficultés et de leur handicap invisible. Il existe un manque de connaissance du public du côté de ces partenaires.

A titre d'exemple, demander à un enfant qui ne sait pas écrire de rédiger une lettre de motivations manuscrite, cela le met en grande difficulté et déclenche parfois d'importantes crises, alors même qu'il serait possible de contourner le problème avec l'outil informatique, si le jeune dictait ses propos au professionnel qui le suit, par exemple.

Pour que les choses évoluent, cela nécessite une prise de conscience de la part de ces différents partenaires et surtout une volonté forte.


Les difficultés peuvent se trouver également du côté des entreprises partenaires. Il faut avoir un réseau suffisamment important pour répondre aux différents projets des jeunes. Il est nécessaire de renouveler régulièrement le vivier de lieux de stages potentiels.

Il ne faut pas non plus figer les collaborations dans les formes qu'elles peuvent prendre, par des conventions trop enfermantes par exemple. En effet, d'une année sur l'autre les profils et projets des jeunes ne seront pas du tout les mêmes et cela nécessite de la flexibilité du côté des partenariats. »



Synthèse des constats sur la scolarisation et la formation professionnelle des jeunes

- Des unités d'enseignement qui s'externalisent progressivement mais encore rares en lycée et lycée professionnel.
- Très peu d'enseignants du second degré en UE malgré les retours très positifs des EMS où ils sont mis à disposition.
- Des scolarisations à temps partagé encore rares.
- Des ateliers dans tous les EMS, parfois externalisés ou ouverts à des publics extérieurs et en règle générale assez bien articulés aux UE.
- Un accompagnement de jeunes inscrits dans des formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes proposé par 80% des SESSAD et la moitié des établissements.

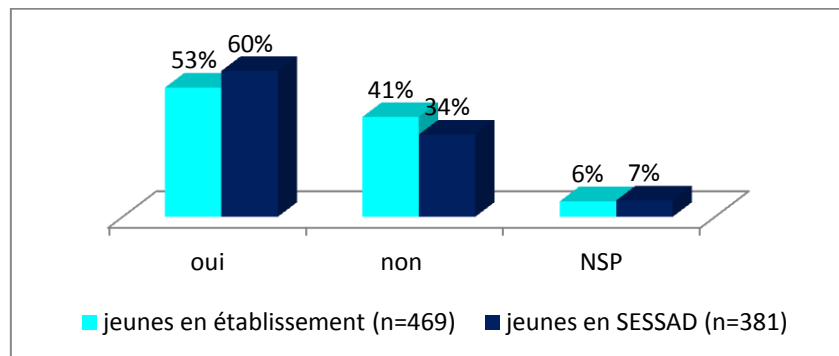
	Points de vigilance sur la scolarisation et la formation professionnelle des jeunes	N° des préconisations
<p>→ Il serait souhaitable de poursuivre l'externalisation de certaines UE dans les établissements scolaires de la région, notamment dans les lycées professionnels, en veillant aux conditions de réussite (appui sur les recommandations des rapports, partenariats...).</p>	2.4	
<p>→ Profiter du renouvellement des conventions constitutives des UE pour prévoir le suivi des jeunes scolarisés dans les UE de l'ex région Bourgogne et veiller à la prise en compte de la problématique de la formation professionnelle pour les jeunes de plus de 16 ans.</p>	2.4	
<p>→ Des enseignants du secondaire pourraient être déployés dans certains IME et ITEP afin d'apporter une progression pédagogique, des séquençages des apprentissages et un soutien auprès des ETS (à condition d'avoir une culture LP).</p>	2.9	
<p>→ Développer le partenariat entre les lycées professionnels (dont les ULIS) et les établissements médico-sociaux pour proposer davantage de possibilités de scolarisation à temps partagé, en prenant en compte toutes les contraintes (restauration, transports...).</p>	2.5	
<p>→ Développer des partenariats avec des CFA, les ESAT et des entreprises pour externaliser certains ateliers d'IME et d'ITEP dans ces milieux de formation et de travail.</p>	2.9	

**PARTIE 3 : LA PREPARATION A L'INSERTION PROFESSIONNELLE
ET A LA SORTIE DES JEUNES**

I- UNE « PHOTOGRAPHIE » DES PROJETS DE SORTIE DES JEUNES DANS LES DEUX ANS A VENIR

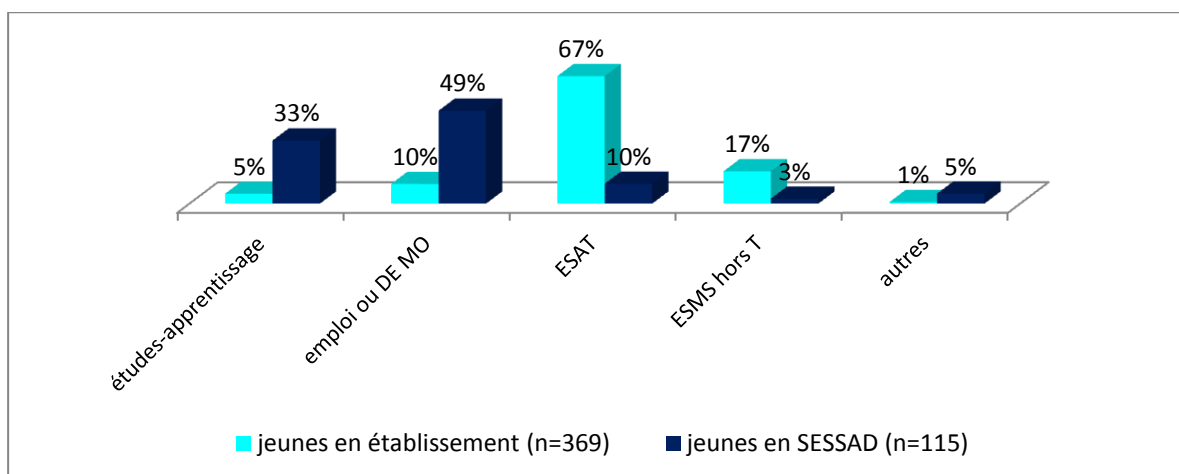
Le fait d'interroger les ESMS sur les projets de sortie des jeunes actuellement accompagnés ou accueillis, permet de disposer d'une photographie sur les besoins à anticiper non seulement en termes de réponses d'aval mais aussi et surtout en termes de passerelles à envisager, de relais à mettre en place...

Un projet de sortie dans les deux ans pour plus de la moitié des jeunes du panel



Dans plus de 80 % des projets de sortie (84 % pour les jeunes en établissements et 86 % pour les jeunes en SESSAD), la nature du projet est connue.

Des projets qui appellent des anticipations pour éviter des ruptures



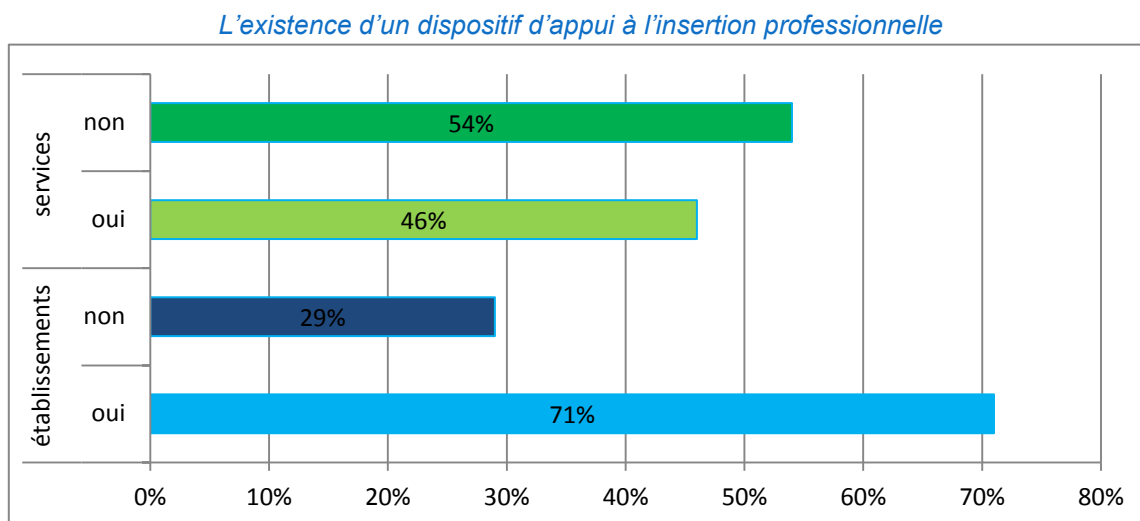
Nb : DE MO= demandeur d'emploi en milieu ordinaire de travail

Une forte proportion de jeunes ayant prévu de quitter les établissements dans les deux prochaines années s'orienterait vers un ESAT. Compte tenu des listes d'attente et des critères plus exigeants d'entrée en ESAT, le risque de rupture de parcours est important.

Les jeunes à la sortie des SESSAD envisagent pour un tiers d'entre eux de poursuivre leur scolarité, ce qui pose la question des relais après l'accompagnement par le SESSAD tant pour la poursuite des études que pour la recherche d'emploi et renvoie à la nécessité de bien identifier en amont des interlocuteurs à solliciter pour limiter les risques de rupture faute de soutien.

II - LES MODALITES D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DE 16 ANS ET PLUS

1- LA FORMALISATION DES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT A L'INSERTION PROFESSIONNELLE



Plus de 70% des établissements déclarent avoir formalisé leur accompagnement des jeunes pour la préparation à l'insertion professionnelle.

Un IME décrit ce processus de la manière suivante :

« - parcours de découverte des métiers (via le scolaire)
- visite d'entreprises
- aide à la création de CV
- accompagnement pour les rencontres des chefs d'entreprises.
- à la sortie : mise en lien avec la mission locale pour bénéficier des ateliers de mise à niveau. »

Le fait que plus de la moitié des SESSAD n'aient pas formalisé ce processus peut s'expliquer, par le caractère relativement récent de l'accompagnement de jeunes de plus de 16 ans. Auparavant, ces derniers étaient principalement réorientés vers des établissements médico-sociaux (parfois dès l'âge de 14 ans). Les SESSAD professionnels et/ou accompagnant réellement des grands adolescents sont encore peu nombreux et en cours de développement.

L'absence de processus particulier dans 40% des cas questionne davantage concernant les établissements plus familiers de l'accompagnement à la formation professionnelle. L'existence d'un dispositif spécifique d'appui à l'insertion professionnelle (au sein de la structure ou au niveau départemental) est particulièrement aidant dans une logique de continuité de parcours selon différents partenaires interrogés (MDPH, Cap Emploi, Missions Locales...). En effet, cela permet de désigner un interlocuteur unique pour toutes les démarches liées à l'insertion professionnelle sur un territoire.

Seuls 2 des 5 ITEP ont développé un dispositif d'appui à l'insertion professionnelle. Le référent insertion professionnelle d'une MDPH qui déplore l'absence d'un tel dispositif argumente l'intérêt de le soutenir compte tenu de l'évolution des problématiques rencontrées par les ITEP, comme précisé ci-dessous :

« Beaucoup de situations de ruptures concernent les jeunes accompagnés en ITEP. Il existe un réel manque dans ces structures en termes de services d'appui à la formation et à l'insertion professionnelle. Ce constat est lié à l'histoire des ITEP qui avaient été pensés à l'origine comme un appui auprès de jeunes ayant les capacités à rejoindre les dispositifs de droit commun. Or, le public a beaucoup évolué, les troubles du comportement sont très importants, les jeunes sont en grandes difficultés et manquent de soutiens adaptés et d'anticipation en matière de formation et d'insertion professionnelle. L'existence de pôles d'insertion pilotés par les IME notamment est un atout indispensable. Cela permet d'anticiper et d'assurer la continuité du parcours et ils devraient être développés dans chacun des ESMS pour enfants, notamment dans les ITEP ».

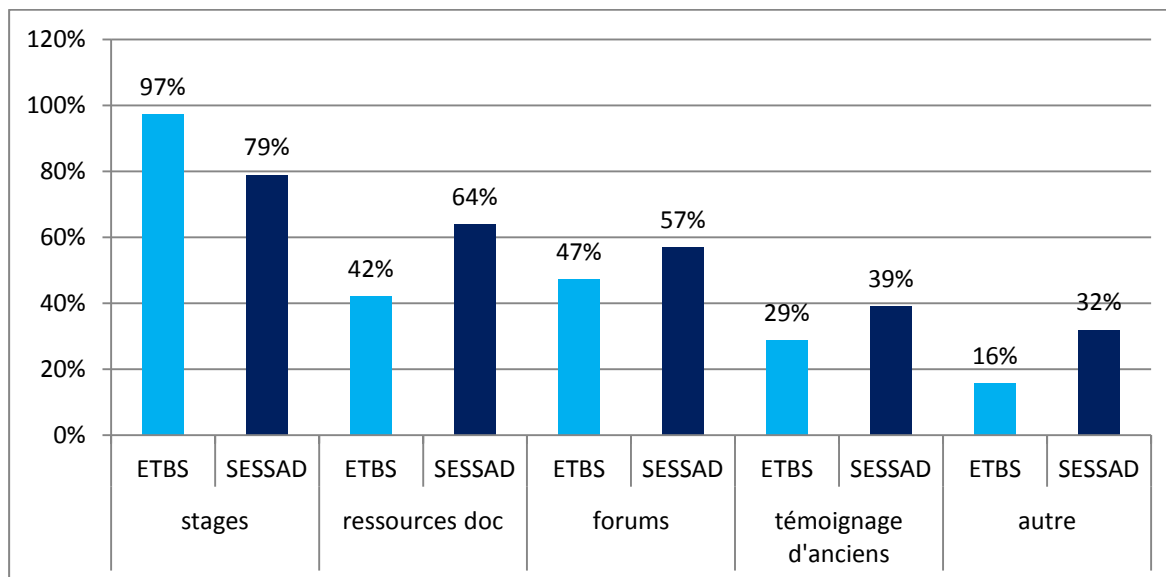
Au-delà des différences à ce propos entre les établissements et les SESSAD du panel, la plupart du temps, il ne semble pas y avoir de corrélation entre le manque de dispositif d'appui dans les démarches d'insertion professionnelle et les spécificités et/ou difficultés du public accompagné (hormis pour 9 structures³⁸ sur les 26 concernées).

Nonobstant l'absence de processus spécifique d'appui à l'insertion professionnelle, la plupart des ESMS mettent en place plusieurs actions pour permettre aux jeunes de découvrir des métiers et ainsi préparer leur insertion professionnelle. Près de 80% des répondants leur proposent ainsi entre 3 et 6 modalités différentes de découverte des métiers, présentés au point 2 page suivante.

³⁸ Ces structures accompagnent des jeunes présentant des TSA

2 - LES SUPPORTS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Diverses modalités de découverte des métiers proposées aux jeunes



Note de lecture : 97 % des 38 établissements (IME et ITEP confondus) ayant répondu à l'enquête, indiquent organiser la découverte de différents métiers par les jeunes en organisant des stages (plusieurs réponses possibles).

2.1- Les stages

Le recours aux stages est un passage indispensable dans le travail de préparation à l'insertion professionnelle.

Un outil fortement mobilisé par les ESMS

La quasi-totalité des ESMS ayant répondu à l'enquête mettent en place des stages en milieu ordinaire et/ou en milieu protégé de travail. Il s'agit d'une pratique particulièrement courante car présentant divers atouts pour les jeunes : la découverte d'un métier, d'un environnement de travail avec ses contraintes et exigences, la nécessité d'une plus grande autonomie (au travail mais aussi en matière de transports et parfois de logement).

Néanmoins, 13 ESMS n'ont pas accompagné de jeunes vers des stages en milieu ordinaire ces 3 dernières années. Pour 7 d'entre eux, les difficultés du public accompagné (TSA ou retard mental moyen ou profond) peuvent expliquer cette absence de propositions de stages en milieu ordinaire de travail. Notons en revanche, que pour 6 autres structures cette absence paraît plus surprenante. En effet, ils accompagnent des personnes présentant une déficience intellectuelle (3 ESMS), une déficience sensorielle (2 ESMS) ou des troubles du comportement (1 ESMS).

En outre, parmi les 13 ESMS ne proposant pas de stage en milieu ordinaire, 8 ne proposent pas non plus de stage en ESAT.

Pour autant, à l'échelle de la région, 79% (30/38) des établissements³⁹ ayant répondu à l'enquête ont développé un partenariat avec des ESAT et/ou EA pour travailler l'insertion au travail des jeunes de 16 ans et plus (ce partenariat fait très largement l'objet de conventions : dans 73% des cas). Les ESAT sont des partenaires incontournables des IME dans la mesure où le milieu protégé reste une orientation majoritaire⁴⁰. Ajoutons que les stages en ESAT peuvent constituer une première étape avant la confrontation avec le milieu ordinaire.

Au-delà de l'outil « stages », ce partenariat permet également d'organiser des journées de découverte (y compris pour des corps de métier non dispensés au sein de l'IME) et de travailler une future admission... Dans cette logique, l'accueil en ESAT peut à la fois répondre à des besoins individuels mais également être organisé pour tout un groupe (délocalisation d'un atelier de l'IME en ESAT par exemple ou accueil simultané de plusieurs jeunes) comme en témoignent les expériences suivantes :

« une convention a été signée avec un ESAT prévoyant l'accueil, une demi-journée par semaine, d'un groupe de jeunes accompagnés d'un éducateur technique au sein de l'ESAT (délocalisation de l'atelier de l'IME) afin de permettre aux jeunes d'être en situation de travail avec des travailleurs d'ESAT et de mieux appréhender ce milieu de travail » (un IME de Saône et Loire)

« convention pour un jour de stage par semaine pour 4 jeunes de plus de 18 ans accompagné d'un ETS de l'IME » (un IME de la Haute Saône)

« accueil collectif d'un groupe de jeunes » (un IME de l'Yonne)

« développement d'un atelier Passerelle qui se déroule au sein des locaux de l'ESAT. Le groupe de jeunes de l'IME participants, dans le cadre d'une immersion et d'une intégration progressive réalise le travail avec les ouvriers de l'ESAT sous la responsabilité de l'ETS de l'IME » et « certains jeunes participent à des formations dispensées à l'ESAT, à destination des ouvriers de l'ESAT » (un IME du Jura).

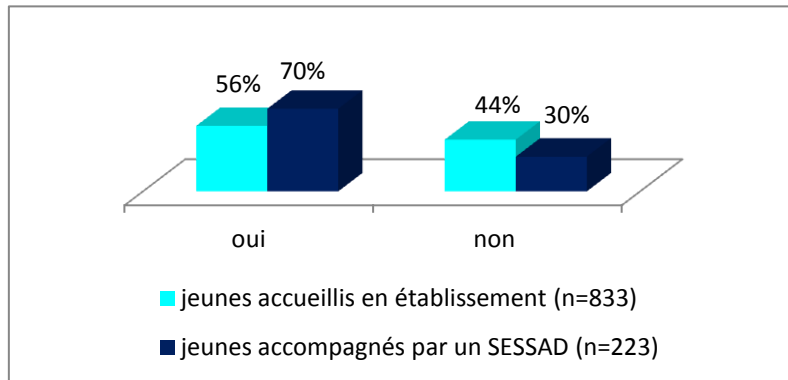
Focus sur les stages réalisés par les jeunes du panel :

Une majorité de jeunes du panel (623 jeunes sur 1056) a réalisé, au moins un stage, au cours des trois dernières années. Notons que proportionnellement, les jeunes accompagnés par un SESSAD ont eu davantage l'opportunité de réaliser un stage que les jeunes accueillis en établissement.

³⁹ dont un ITEP.

⁴⁰ Notamment parce que les jeunes les plus susceptibles d'intégrer le milieu ordinaire de travail sont plutôt suivis par un SESSAD depuis les orientations de la loi de 2005.

*Une majorité de jeunes ayant bénéficié d'au moins un stage
au cours des trois dernières années*



Concernant les 368 jeunes de 16 ans et plus, accueillis en établissement et 66 jeunes accompagnés par un SESSAD n'ayant effectué aucun stage, au moment de l'enquête, plusieurs facteurs explicatifs peuvent être avancés. Certains relèvent des caractéristiques des jeunes et d'autres sont liés à l'environnement.

La réalisation de stages pour certains jeunes ne se pose pas, en raison de critères liés à l'âge, la pathologie ou la déficience ou encore du fait du projet d'orientation :

Ainsi, par exemple, le manque de maturité peut expliquer que certains jeunes n'aient pas encore pu réaliser de stage. Parmi ces derniers, la majorité a moins de 18 ans (189 jeunes en établissement et 16 en SESSAD).

Certaines pathologies (TED, handicap d'origine psychique, troubles du comportement) ou déficiences (retard mental grave-profond, poly ou pluri-handicap, retard mental moyen surtout lorsqu'il est accompagné de troubles associés...) peuvent également expliquer l'absence de stage pour 159 jeunes en établissement. Parmi les jeunes accompagnés par un SESSAD et n'ayant pas réalisé de stage, ceux ayant une déficience sensorielle ou motrice sont surreprésentés.

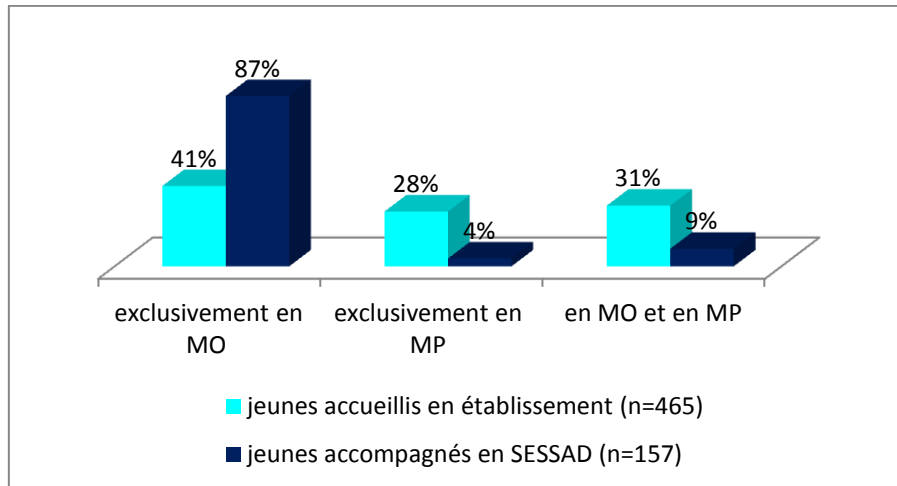
Enfin, si certains jeunes auraient des capacités à réaliser un stage, cela n'était pas nécessairement encore prévu dans le cadre de leur cursus de formation au moment de l'enquête (scolarisation en classe ordinaire par exemple). Ceci s'observe particulièrement pour les jeunes accompagnés en SESSAD (28 d'entre eux par exemple sont scolarisés de la seconde à la terminale où il n'est pas prévu de stage dans ce type d'enseignement général).

Les freins ne sont pas uniquement intrinsèques aux jeunes. Ainsi par exemple, les ESMS ont expliqué que l'un des principaux freins d'accès à un stage en ESAT pour des jeunes mineurs était lié à la question de leur **hébergement** pendant la période de stage. Les problèmes de **transport** sont également souvent évoqués.

Pour les jeunes présentant des troubles sensoriels et moteurs les obstacles sont aussi liés au manque d'aménagement des postes de travail et parfois de moyens de compensation mobilisés. A titre d'illustration, se pose la question de savoir qui va accompagner le jeune

stagiaire handicapé moteur aux toilettes ou va lui donner les classeurs sur l'étagère s'il n'y a pas d'assistante de vie sociale.

Les lieux de réalisation des stages par les jeunes du panel :



Une diversité de lieux de stage est investie par les jeunes. Ce constat correspond bien à la diversité des orientations à la sortie des ESMS. Ainsi, en toute logique, l'on retrouve davantage de stages réalisés en milieu ordinaire pour des jeunes sortants de SESSAD. Néanmoins, compte tenu de la diversité des profils des jeunes accueillis aujourd'hui en établissement, ces derniers sont également appelés à investir divers terrains de stage pour préparer leur insertion future dans le milieu protégé, le milieu adapté ou le milieu ordinaire de travail, voire, parfois dans des organismes de formation.

Si cette photographie témoigne d'une diversité de lieux de stages, c'est aussi parce que les ESMS ont décliné différents types de stages et mobilisé des acteurs de l'environnement pour proposer des stages variés comme en témoignent les points qui suivent.

L'accès et l'accompagnement dans une diversité de stages : de la découverte à la professionnalisation

Trois types de stages étaient visés dans l'enquête auprès des ESMS :

- des stages d'initiation ou de découverte : il s'agit de stages visant la découverte du monde du travail et/ou d'un secteur d'activité, dont l'objectif est d'aider à définir plus précisément l'orientation du jeune et à vérifier et à mettre ses souhaits à l'épreuve ;
- des stages d'approfondissement : ils visent à évaluer les capacités techniques des jeunes et à approfondir ces capacités pour valider un projet professionnel ;
- des stages de pré-embauche, d'embauche ou d'admission : consistant en une première intégration dans l'entreprise ou dans un ESAT avant une éventuelle

embauche (milieu ordinaire) ou admission (ESAT).

Durant l'année scolaire 2014-2015, près de la moitié des ESMS a accompagné des jeunes en stages (entre 1 et 5 jeunes selon les structures) et ce, quel que soit le type de stage comme le montre le tableau ci-dessous.

Les stages de découverte davantage proposés que les stages de pré-embauche (année 2014-2015)

Accompagnement de jeunes ayant réalisé un/des stages durant l'année 2014-15	Stages de découverte	Stages d'approfondissement	Stages d'embauche
IME	29 IME sur 33 (97 %) 353 jeunes concernés	25 IME sur 33 (85 %) 307 jeunes concernés	25 IME sur 33 (85 %) 125 jeunes concernés
ITEP	4 ITEP sur 5 (80 %) 50 jeunes concernés	4 ITEP sur 5 (80 %) 30 jeunes concernés	2 ITEP sur 5 (40 %) 5 jeunes concernés
SESSAD	23 SESSAD sur 28 (82 %) 70 jeunes concernés	19 SESSAD sur 28 (68 %) 57 jeunes concernés	11 SESSAD sur 28 (39 %) 16 jeunes concernés

L'analyse de ces résultats appelle plusieurs constats :

- le recours aux stages est davantage développé pour les jeunes en IME, qu'en ITEP et qu'en SESSAD ;
- Les stages d'initiation ou de découverte ont été largement utilisés par les ESMS (quasiment tous les IME et plus de 80% des ITEP et des SESSAD ;
- Les stages d'approfondissement ou de pré-embauche concernent très peu de jeunes.

Les **stages de pré-embauche, d'embauche ou d'admission** concernent 3 à 10 fois moins de jeunes que les autres types de stage. Certains répondants ont fait part à plusieurs reprises d'un contexte économique défavorable rendant difficile la recherche d'emploi bien sûr, mais aussi la recherche de terrains de stages, ce qui semble plus inédit dans les pratiques des structures. Mais cela peut également s'expliquer par le type de public accompagné. Ainsi, sur les 14 ESMS n'étant pas concernés par ce type de stage cette année là, la moitié accueillait des jeunes présentant des TSA ou un retard mental moyen à profond. Les 7 autres structures, dont le public pouvait être potentiellement concerné (jeunes présentant une déficience intellectuelle ou motrice ou des troubles du comportement) ont probablement rencontré d'autres raisons conjoncturelles (pas de projet en cours par exemple).

Concernant les ITEP, les pratiques semblent particulièrement hétérogènes. En effet, alors qu'un ITEP a accompagné 30 jeunes en stages de découverte, 24 en stage d'approfondissement et 4 en stage de pré-embauche ou embauche-admission ; un autre n'a pas du tout suivi de jeunes en stage durant l'année scolaire 2014-2015, mais là encore, il peut s'agir d'un évènement conjoncturel.

Enfin, l'absence de ce type de stage pour 3 SESSAD peut également s'expliquer soit par les difficultés du public accompagné (jeunes présentant une déficience intellectuelle, des TED et un polyhandicap), soit par un phénomène conjoncturel.

Les terrains de stages proposés

ESMS proposant des stages	En milieu ordinaire	En milieu adapté (entreprises adaptées et d'insertion)⁴¹	En ESAT	En interne
IME	26 sur 33 (79 %)	19 sur 33 (58 %)	32 sur 33 (97 %)	18 sur 33 (55 %)
ITEP	4 sur 5 (80 %)	2 sur 5 (40 %)	3 sur 5 (60 %)	3 sur 5 (60 %)
SESSAD	25 sur 28 (89 %)	10 sur 28 (36 %)	16 sur 28 (57 %)	

Note de lecture : 26 des 33 IME (soit 79 % des répondants) ont proposé des stages en milieu ordinaire aux jeunes qu'ils ont accompagné au cours des 3 dernières années.

Plus de 80% des ESMS répondants ont proposé des stages **en milieu ordinaire** au cours des trois dernières années. Cette pratique semble plus développée au sein des SESSAD que des établissements.

A l'inverse, les stages **en milieu protégé** (ESAT) sont beaucoup plus mobilisés par les IME (près de la totalité y ont recours contre un peu plus de la moitié des ITEP et SESSAD). Ce constat peut sans doute, là encore, s'expliquer par les spécificités du public accompagné en IME, dont les difficultés notamment intellectuelles et cognitives rendent plus difficile l'accès au milieu ordinaire.

Par ailleurs, plus de la moitié des IME et ITEP ont proposé des stages en interne aux jeunes accompagnés.

Le faible recours des SESSAD aux **entreprises adaptées et d'insertion** comme lieu de stage peut surprendre (seuls 10 d'entre eux le proposent). En effet, de prime abord, ce type

⁴¹ Les entreprises adaptées et les entreprises d'insertion sont certes des entreprises de milieu ordinaire mais ont la spécificité d'apporter un soutien à leurs salariés, d'où le choix de les distinguer dans les résultats présentés.

d'entreprise semble plutôt correspondre aux besoins du public de SESSAD car elle propose un étayage en milieu ordinaire de travail. Cependant, les ESMS précisent que les exigences à l'entrée des entreprises adaptées sont de plus en plus élevées (tout comme celles des ESAT) et qu'à ce titre, elles ne se distinguent quasiment pas des autres entreprises strictement ordinaires. Un jeune interviewé travaillant actuellement en entreprise adaptée et ayant par ailleurs déjà travaillé en entreprise strictement ordinaire confirme les propos des ESMS :

Q : « C'est quoi pour vous la différence entre l'EA et une entreprise normale ? »

R : (silence) puis « rien du tout ».

Q : « pour vous il n'y a pas de différence, au niveau du rythme ou des professionnels qui vous aident plus ? »

R : « Non, vraiment pas ! »

En revanche, les **entreprises d'insertion** semblent apporter une vraie plus value aux yeux de certains ITEP qui expliquent avoir développé des partenariats très intéressants avec ses structures. En effet, ces entreprises acceptent tous les jeunes, y compris les plus en difficultés, notamment sur le plan relationnel. Elles n'auraient pas de critères d'admission élevés comme les ESAT et EA selon les professionnels interrogés et permettraient aux jeunes de raccrocher, en douceur, avec une activité professionnelle.

La possibilité pour des jeunes d'accéder à certains stages et les conditions mêmes de la réussite de ces stages sont conditionnés pour partie par l'accompagnement des professionnels des ESMS tant en amont du stage (pour affiner le projet et préparer les conditions de déroulement du stage) que pendant le stage (pour étayer les professionnels accueillant le stagiaire mais aussi pour accompagner le jeune lui-même).

L'accompagnement proposé par les ESMS

La quasi totalité des ITEP et SESSAD a déclaré mener un accompagnement en amont du stage.

Il consiste notamment à rencontrer le jeune pour consolider son projet de stage, évaluer avec lui ses capacités et identifier ses difficultés. Il s'agit également de travailler sur les objectifs de la convention, les attentes de l'employeur, les savoir faire et savoir être attendus, ainsi que sur la construction d'un projet réaliste. Un ITEP précise notamment qu'une « *préparation psychologique à la réalité du milieu professionnel* » est organisée.

La recherche d'un lieu de stage se fait selon des modalités diverses, selon le souhait et la capacité du jeune et/ou de sa famille à mobiliser eux-mêmes les ressources de l'environnement. La plupart du temps elle s'effectue dans le cadre d'une démarche conjointe ESMS/jeune concerné.

En revanche, tous les répondants indiquent organiser une visite et/ou une rencontre avec les professionnels du lieu de stage.

Une fois le stage débuté, les ESMS indiquent être en contacts réguliers avec le lieu de stage (visites et/ou contacts téléphoniques)⁴². La description suivante par un IME du type d'accompagnement réalisé pendant le stage résume assez bien les pratiques des ESMS :

« Selon le type de stage (d'initiation ou de perfectionnement) une ou des visites de stage est effectuée par l'ES chargée de l'insertion professionnelle. Le bilan de stage prévu dans la convention de stage est réalisé le dernier jour de stage en présence du maître de stage, un cadre de la structure d'accueil, l'éducateur référent, l'ES chargée de l'insertion professionnelle et le chef de service de l'IME pour la dernière évaluation d'orientation. Un bilan écrit précis est systématiquement intégré en annexe du tableau de suivi des stages qui sera transmis à la MDPH lors de la demande d'orientation dans le secteur travail. »

Quelques IME et SESSAD expliquent par ailleurs qu'ils peuvent faire médiation durant le stage, notamment en cas de difficultés pour le jeune.

« Les lieux de stage disposent des coordonnées de l'éducateur technique et du chef de service de l'IME. En cas de besoin, l'un d'eux peut intervenir rapidement ».

Il ressort de ces différentes observations relatives aux stages que c'est l'outil le plus utilisé par les ESMS pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, mais il est important de préciser qu'ils utilisent également d'autres supports comme en témoignent le graphique page 49 et les précisions ci-dessous.

2.2- La mise à disposition de ressources documentaires

Pour faire découvrir les différents métiers existants aux jeunes qu'ils accompagnent, les ITEP et SESSAD recourent à la mise à disposition de ressources documentaires de manière

⁴² Certains répondants, notamment les IME, indiquent néanmoins faire le choix de ne pas ou peu avoir de contacts avec le jeune lui-même afin développer son autonomie et de lui laisser vivre son expérience.

plus systématique (respectivement dans 60% et 64% des cas) que les IME (39 %). Ce mode de présentation des différents métiers aux jeunes n'est pas toujours adapté compte tenu des difficultés de compréhension des jeunes, voire de leurs difficultés de lecture. Un travail de traduction de certains de ces documents en « Facile à lire et à comprendre »⁴³ pourrait être envisagée par quelques ESMS et mutualisés, afin d'en garantir l'accès à l'ensemble des jeunes accompagnés.

2.3- La participation à des forums

Les 5 ITEP attestent participer à des forums, contre un peu moins de 60 % des SESSAD et moins de 40 % des IME. Il s'agit de forums de l'emploi, de l'apprentissage... qui permettent aux jeunes de se constituer un réseau, de se confronter à certaines réalités et de découvrir des formations ou métiers auxquels ils n'avaient pas forcément songé spontanément.

2.4- Les témoignages d'anciens

On soulignera le faible recours au témoignage d'anciens (27 % des IME, 40 % des ITEP et des SESSAD), alors même que cette pratique semble aidante, notamment lorsque ceux-ci témoignent de leur vie à l'ESAT. Cela peut aider les jeunes dans l'acceptation du handicap, qui est, comme indiqué plus haut, une source récurrente de rupture dans les parcours d'insertion professionnelle des jeunes. En effet, l'une des problématiques du milieu protégé réside dans la perception que s'en fait le monde extérieur (les jeunes, les familles, les enseignants, les entreprises...). Des chargés d'insertion ont expliqué que les professeurs de SEGPA par exemple, ne connaissent pas le milieu protégé et ont découvert récemment que certains de leurs élèves rejoignaient par la suite un ESAT. A l'heure actuelle, tout au long du cursus de formation, les encadrants (enseignants, formateurs...) ne visent bien souvent que le milieu ordinaire pour les jeunes, le monde du travail n'étant pas envisagé autrement.

⁴³ Règles européennes pour une information facile à lire et à comprendre (UNAPEI et « Nous aussi ») : http://www.unapei.org/IMG/pdf/Guide_ReglesFacileAlire.pdf

2.5- Le PIIODMEP ou parcours avenir

Dans le cadre des dispositifs de l'Education Nationale, le parcours individuel d'information et de découverte du monde économique et professionnel (PIIODMEP), également appelé « parcours Avenir » a remplacé, dans la loi d'orientation pour la refondation de l'école de la république du 8 juillet 2013, le parcours de découverte des métiers et des formations (PDMF)⁴⁴.

Au collège, il s'adresse à tous les élèves, y compris ceux en SEGPA ou en ULIS. Au lycée, l'objectif est d'aider les élèves à construire un parcours de formation et d'orientation cohérent (choix d'études y compris l'apprentissage, projet professionnel).

Si la question n'a pas été spécifiquement abordée au cours de l'enquête, il convient néanmoins de s'interroger sur les possibilités d'accès des jeunes en situation de handicap aux différentes actions composant ces parcours (découverte du monde économique et professionnel, formulation du choix d'orientation...). Comment proposer aux jeunes en situation de handicap et scolarisés dans le cadre des dispositifs ordinaires de l'Education Nationale un tel parcours individuel sachant que :

- les temps d'inclusion en classe ordinaire pour les jeunes d'ULIS sont faibles ;
- les conseillers d'orientation psychologues ne sont pas suffisamment formés aux spécificités du public handicapé.

⁴⁴ Ce parcours doit permettre aux élèves, de la 6^{ème} à la terminale, selon le Ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de construire progressivement une compétence à s'orienter : comprendre le monde économique et professionnel, connaître la diversité des métiers et des formations, développer le sens de l'engagement et de l'initiative, élaborer son projet d'orientation sociale et professionnelle...

III - ELEMENTS FACILITATEURS DANS LA PREPARATION A L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET A LA SORTIE

1. UNE INSERTION FACILITEE LORSQU'IL EXISTE UN POLE D'INSERTION EN INTERNE OU A PROXIMITE

Il s'agit là d'un constat majeur de la présente étude car faisant l'unanimité auprès des différents acteurs rencontrés et interrogés : l'existence d'un service en charge de l'insertion professionnelle des jeunes accompagnés par un ESMS est un élément particulièrement efficace et indispensable car permettant d'éviter un certain nombre de ruptures de parcours.

Les MDPH, tout comme les Cap Emploi, Missions locales et CFA ont mis en avant le fait qu'ils travaillaient de manière beaucoup plus fluide avec les ESMS ayant un service spécialisé en charge de l'insertion professionnelle des jeunes. Cela leur permet d'avoir un interlocuteur unique, qui plus est formé à l'insertion professionnelle et connaissant bien les différents acteurs, les aides possibles...

Une MDPH regrette par conséquent que ce type de service soit peu développé par les ITEP :

« Beaucoup de situations de ruptures concernent les jeunes accompagnés en ITEP. Il existe un réel manque dans ces structures en termes de services d'appui à la formation et à l'insertion professionnelle. Ce constat est lié à l'histoire des ITEP qui avaient été pensés à l'origine comme un appui auprès de jeunes ayant les capacités à rejoindre les dispositifs de droit commun. Or, le public a beaucoup évolué, les troubles du comportement sont très importants, les jeunes sont en grandes difficultés et manquent de soutiens adaptés et d'anticipation en matière de formation et d'insertion professionnelle.

L'existence de pôles d'insertion pilotés par les IME notamment est un atout indispensable. Cela permet d'anticiper et d'assurer la continuité du parcours et ils devraient être développés dans chacun des ESMS pour enfants, notamment dans les ITEP. »

Un Cap Emploi confirme que :

« Il existe un partenariat plus important avec les ESMS quand ils disposent d'un pôle d'insertion, sinon les contacts sont souvent moins nombreux voir inexistantes. »

2. UN PARCOURS FACILITE LORSQU'IL EXISTE UNE EPE 16-25 ANS

La moitié des MDPH de la région (21, 71, 25, 89) dispose d'une EPE 16-25 ans permettant de croiser les regards des acteurs du médico-social et de ceux de l'insertion professionnelle et de l'emploi et de formuler des propositions d'orientation et de compensation mieux adaptés à la réalité des besoins des jeunes sortants des ESMS.

Cette organisation permet de réduire les risques de ruptures de parcours.

« L'EPE 16-25 de la MDPH est indispensable. Quand on a besoin d'une RQTH, c'est plus réactif pour un jeune qui entre en contrat d'apprentissage, ils répondent de suite. C'est un levier efficace ». Dispositif OPERA du CFA La Noue

3- LES ATOUTS DES JEUNES FACILITANT LEUR INSERTION PROFESSIONNELLE AU MOMENT DE LA SORTIE DES ESMS

D'après les répondants, les principaux atouts des jeunes à la sortie des ESMS reposent sur l'acquisition de compétences sociales et techniques attendues dans le monde du travail ordinaire et protégé, notamment grâce à leur polyvalence du fait des nombreux stages réalisés, mais aussi sur un projet professionnel défini :

« Le projet est bien défini par la personne et soutenu par l'ensemble des personnes (établissement, famille, partenaires), [il est basé notamment sur] la possibilité de proposer à la personne accompagnée des stages diversifiés (milieu ordinaire et protégé) ».

Certains ITEP et SESSAD mettent également en avant le fait que les jeunes sortent diplômés de leurs structures et précisent que la possibilité de préparer un CAP en trois ans augmente les chances de réussite des jeunes.

Près de la moitié des SESSAD indiquent que la bonne connaissance des dispositifs relais et de leurs droits par les jeunes est un véritable atout, tout comme leur motivation, confiance en eux et le travail réalisé quant à leur autonomie.

Cette donnée est confirmée par un ITEP qui explique que les jeunes sont autonomes dans leur vie quotidienne, qu'ils savent gérer un budget notamment et que c'est l'un de leur point fort à la sortie de l'ITEP.

« Ils ont été accompagnés en fonction de leurs besoins et de leurs projets respectifs. Nous utilisons au maximum les dispositifs du milieu ordinaire. Nous les entraînons à faire eux même. Ils bénéficient d'ateliers professionnels et d'activités d'autonomie sociale. Ils ont fait plusieurs stages, les jeunes et leurs familles savent qu'ils peuvent nous contacter en cas de besoin »

Enfin, quelques ESMS mettent en avant leur service de suite, en expliquant que les jeunes peuvent faire appel à eux après la sortie, ce qui peut faciliter leur insertion professionnelle.

« La sortie a été préparée pour qu'elle se fasse avec le moins de ruptures possibles, travail de réassurance et soutien tout au long du suivi, passation de relais à la sortie auprès des partenaires, possibilité pour les jeunes de nous recontacter si besoin ».

IV - OBSTACLES DANS LA PREPARATION A L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET A LA SORTIE

1. UN MANQUE D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'OBTENTION DE LA RQTH

L'accompagnement à la demande de RQTH des jeunes concernés par une orientation vers le milieu ordinaire de travail, n'est pas systématiquement assuré par les ESMS. Seuls 19 IME (58 %), 2 ITEP (40 %) et 7 SESSAD (25 %) réalisent systématiquement cet appui. Certains répondants expliquent néanmoins que cette démarche est parfois réalisée par d'autres partenaires (ASE, prestataires en charge des PPS⁴⁵ ...).

Parmi les ESMS ayant déclaré ne pas accompagner de personnes vers une demande de RQTH, figurent 7 structures dont le public n'est potentiellement pas concerné⁴⁶, mais également 2 dont une partie du public (personnes présentant une déficience motrice pour l'une et personnes déficientes intellectuelles pour l'autre) est susceptible de s'insérer dans le milieu ordinaire de travail. Se pose alors la question d'un éventuel accompagnement par d'autres acteurs, car cette démarche de demande de RQTH peut s'avérer complexe pour des non initiés.

Cette absence d'accompagnement peut être source de rupture car sans elle, les jeunes ne peuvent pas par exemple bénéficier d'un accompagnement de Cap Emploi ou encore entrer dans les effectifs de l'obligation d'emploi de personnes handicapées de l'entreprise ou bénéficier d'une PPS.

Par conséquent, il est indispensable que les ESMS s'assurent que les jeunes bénéficient d'informations sur ce que peut leur apporter une RQTH et qu'un partenaire les accompagne dans cette démarche si eux-mêmes ne le proposent pas comme l'explique l'ADAPT :

⁴⁵ Prestations Ponctuelles spécifiques (PPS) : cf. présentation du pôle d'insertion de la MFBSSAM.

⁴⁶ personnes présentant des TSA avec retard mental, un retard mental moyen ou profond et personnes polyhandicapées.

« Il faudrait veiller à lever les représentations des jeunes sur les RQTH, le milieu protégé... La sortie d'ESMS pour enfants est très compliquée pour les jeunes qui refusent la RQTH ou l'orientation en milieu protégé, ils se retrouvent seuls.

C'est un vrai problème que ces jeunes soient si peu nombreux [en CRP] car il existe de réels besoins. Ce faible effectif s'explique notamment par le fait qu'une part importante de jeunes ayant été accompagnés par des ESMS durant leur enfance, parfois soutenus dans ce sens par leurs familles, refuse de l'être à nouveau une fois adulte. Ils refusent la RQTH et un accompagnement par le secteur spécialisé.

De ce fait, ils arrivent souvent à l'ADAPT vers 25 ans, **après plusieurs années d'errance professionnelle, sans aucun accompagnement, ni expérience professionnelle.** »

2. UNE INSUFFISANTE FORMALISATION DE LA PREPARATION DES JEUNES A LA SORTIE...

Les différentes données collectées dans le cadre de la présente étude ont permis d'aboutir au constat suivant : selon le type de structure et de public accueilli, le travail d'anticipation et de préparation de la sortie commence à des périodes variables et ne fait que très rarement l'objet d'une formalisation dans le projet d'établissement ou de service ou encore dans le cadre d'une procédure qualité.

2.1-... dans les IME :

On notera tout d'abord que dans l'enquête très peu d'IME ont détaillé ce travail de préparation des jeunes à une sortie vers l'insertion professionnelle.

La question même de la nécessaire anticipation de ces sorties donne lieu à une diversité de réponses de la part des IME interrogés. L'un d'entre eux déclare que cela se prépare « dès l'admission en lien avec le PIA de chaque jeune », et un autre que « cela dépend du niveau et du degré de maturité de l'utilisateur ». Mais pour la majorité, ce travail est engagé lorsque les jeunes ont entre 14 et 17 ans. Dans quelques cas, il est même plus tardif puisqu'il débute à 18 ans.

Parmi les modalités de préparation des jeunes à la sortie des IME, l'on retrouve la plupart des supports évoqués au point II précédent (p 57 et suivantes du rapport). La moitié des IME explique en effet mettre en place des stages, notamment dans le but d'évaluer les compétences sociales et techniques des jeunes. Quelques uns organisent des visites d'entreprises et de lieux de formation, préparent le projet d'orientation, renforcent le travail sur les ateliers, et organisent des rencontres avec la famille en présentant les différentes perspectives (milieu ordinaire ou protégé, formations...).

Ils accompagnent également les jeunes et leurs familles dans diverses démarches : recensement, dossiers d'orientation, RQTH, accès aux mesures de protection juridiques possibles ; apprentissage de la vie autonome (transports, budget...), sollicitation des partenaires (Missions locales, Cap Emploi et Pôle Emploi), notamment dans le cadre de la recherche d'emploi (CV, lettre de motivations, préparation de l'entretien).

Ils organisent par ailleurs des visites et/ou mettent en lien le jeune avec les ESMS pour adultes (ESAT, EA, foyer...) notamment avec leur service social et mettent en place des stages dans ces structures. Un IME indique organiser une réunion de relais avec l'établissement d'accueil et 2 IME indiquent se rendre disponibles autant que de besoin après la sortie.

« Le jeune participe à la rédaction de son dossier d'orientation auprès de la MDPH. Il peut être accompagné pour son inscription à la mission locale et à pôle emploi. Il est accompagné pour déposer sa candidature auprès d'ESAT. S'il rejoint le milieu ordinaire par le biais d'une formation professionnelle, nous pouvons l'accompagner, lui et sa famille, pour visiter son nouvel établissement nous l'accompagnons dans ses démarches d'inscription le cas échéant nous mettons en lien (présentation physique) le jeune, sa famille et l'agent d'intégration. Nous expliquons ce qu'est la protection juridique. Les jeunes bénéficient d'ateliers cuisine, lingerie, ménage mais aussi de la découverte des différentes administrations, et de l'apprentissage de la gestion d'un budget pour se préparer à une autonomie sociale maximale. Nous nous assurons que les jeunes soient recensés et qu'ils puissent faire leur journée de défense ».

2.2- ...dans les ITEP :

Du côté des ITEP, seul l'un des 5 répondants explique avoir défini et formalisé une procédure particulière concernant la préparation de la sortie des jeunes. Comme pour les IME, les délais d'anticipation sont variables, un répondant évoque une période de 6 mois avant la sortie, là ou un autre parle d'un travail sur deux années en amont.

La description de l'accompagnement proposé par un ITEP est proche de celles des IME :

« Généralement, la sortie se prépare dans les 2 années précédentes, mais parfois des projets notamment en milieu ordinaire tels que des contrats d'apprentissage se réalisent plus rapidement et les échanges nombreux avec la famille permettent d'accompagner l'insertion.

Sur le plan éducatif, les jeunes internes sont accompagnés au sein d'appartements éducatifs permettant de travailler en parallèle l'autonomie dans la vie quotidienne et l'insertion sociale.

D'autres jeunes retournent au domicile et sont accompagnés sur leur lieu de vie et lieu de travail (soutien à la famille et gestion des relations sociales au sein de l'entreprise).

Parfois, pour les jeunes ayant signé un contrat de travail lorsqu'ils en font la demande, un accompagnement peut être mis en place afin de l'accompagner dans son installation en logement autonome (gestion administrative, accompagnement vers les dispositifs de droit commun, vie sociale...), mais, cet accompagnement est limité aux 20 ans du jeune alors que certains en aurait besoin au-delà car l'insertion professionnelle ne se fait pas toujours avant leur 20 ans ».

Concernant plus précisément les principales phases de préparation des jeunes à l'insertion en milieu ordinaire ou protégé de travail, celles-ci semblent très dépendantes du mode de scolarisation des jeunes. A titre d'illustration, un ITEP évoque :

- pour les jeunes scolarisés au sein de l'UE interne ou externalisée :

« Phase 1 : découverte de différents champs professionnels au travers des ateliers préprofessionnels. A partir de 15 ans, mise en place de stages d'abord en interne, puis en milieu ordinaire.

Phase 2 : en fonction de l'évaluation des stages si l'orientation en milieu ordinaire est confirmée, mise en place de stages plus longs et fréquents en entreprise et temps de classe plus importants. Si l'orientation en milieu protégé est envisagée, renforcement des temps sur les ateliers préprofessionnels et mise en place de stages dès les 18 ans des jeunes. »

- et pour les jeunes scolarisés en milieu ordinaire :

« Le projet d'insertion est élaboré en concertation avec l'établissement scolaire, le jeune et sa famille. Si le projet de formation est pensé en milieu scolaire, le jeune suit la procédure d'orientation de l'éducation nationale. Parfois, lorsque le choix du champ professionnel est imprécis, des stages professionnels sont mis en place soit sur des temps scolaires avec l'accord du collège, soit sur des périodes de vacances scolaires mais de fonctionnement de l'ITEP ».

Un autre ITEP évoque les phases suivantes : *« orientation, scolarisation en milieu ordinaire, qualification, diplôme »* pour l'ensemble des jeunes qu'il accompagne.

La question de l'accompagnement des jeunes par les ITEP sur les champs de la formation et de l'insertion professionnelle est évolutive et construite « sur mesure » en fonction des capacités des jeunes, de leur mode de scolarisation et plus largement de leur projet.

2.3- ...dans les SESSAD :

Les SESSAD ayant détaillé la manière dont ils préparaient la sortie des jeunes ont pour la plupart indiqué que ce travail se faisait entre quelques mois et un an avant la sortie, et font davantage référence à leur projet personnalisé qu'à un critère d'âge pour déterminer le moment à partir duquel ce travail était mené.

Sur la question de l'organisation de la préparation de cette sortie, ce qui est surtout mis en avant est la question du passage de relais vers d'autres structures du milieu protégé (SAVS, Cap Emploi, services d'insertion des ESMS...) et ordinaire (Missions Locales, Pôle Emploi...).

« La question de l'orientation professionnelle induit la question de la poursuite de l'accompagnement et le passage éventuel de relais. Cela est abordé en amont avec le jeune, sa famille et formalisé lors de la réunion de l'équipe de suivi de la scolarisation. Avant la sortie, selon les situations, nous envisageons ensemble les relais possibles : famille, structures extérieures, lieux d'informations... »

Nous pouvons également accompagner à la visite de lieux adaptés, organiser des évaluations en milieu de travail, travailler à plusieurs axes de projets d'insertion... Au jeune de s'en saisir, ou pas ! D'ailleurs, certains rompent l'accompagnement en cours. »

Un SESSAD fait état de son « *souhait de créer un SESSAD 16/25 ans à vocation spécifique, pour accompagner les projets professionnels des jeunes de façon plus adaptée* ».

La question de la formation et de l'insertion professionnelle est moins développée dans les projets des SESSAD que dans ceux des IME et des ITEP mais il est important de préciser que cet écart peut, en partie, s'expliquer par le fait que l'accompagnement de jeunes de plus de 16 ans par les SESSAD et le développement de l'accompagnement sur le plan professionnel est récent.

En effet, entre 16 et 20 ans, l'accompagnement des jeunes peut passer par une préparation à l'accès à l'emploi. Face à l'augmentation significative du nombre d'adolescents et jeunes adultes parmi le public accompagné par un SESSAD, cette dimension leur impose d'élargir leur action en poursuivant de nouveaux objectifs, et de coopérer avec de nouveaux acteurs (missions locales, Cap Emploi, entreprises...). Ces défis font l'objet de débats entre des organismes gestionnaires partisans de bâtir des projets spécifiques de « SESSAD pro » et d'autres estimant au contraire, que les SESSAD ont par essence vocation à œuvrer dans le champ de l'insertion professionnelle.

Il est à noter à ce sujet que le développement de places de SESSAD professionnels constitue l'un des objectifs du Schéma Régional d'Organisation Médico-sociale de Bourgogne (SROMS) 2012-2016, laissant supposer que l'autorité compétente estimerait qu'un SESSAD pro serait mieux à même d'accompagner les jeunes sur ce volet.

Objectif spécifique n° 11.2

Soutenir l'insertion professionnelle des jeunes handicapés en milieu ordinaire en développant des SESSAD à orientation professionnelle et/ou expériences mutualisées du type pôle d'insertion pour proposer des services adaptés aux jeunes sortant d'ULIS et de Section d'Enseignement Général Professionnel Adapté (SEGPA)

Transformer des places d'IME en SESSAD pro (ou mutualisation de moyens entre IME).

Logique de CPOM et de dispositif permettant plusieurs réponses (cf. partie enfance/objectif spécifique 4.3)

Rapprochement avec les missions locales

Pour autant, le CASF prévoit que les SESSAD accompagnent les personnes sur la question de l'insertion professionnelle, cela fait partie intégrante de leurs missions :

Selon l'article D 312-12 du CASF

*« L'accompagnement mis en place au sein de l'établissement **ou du service** tend à favoriser l'épanouissement, la réalisation de toutes les potentialités intellectuelles, affectives et corporelles, l'autonomie maximale quotidienne et sociale des enfants ou des adolescents accueillis.*

Il a également pour objectif d'assurer leur insertion dans les différents domaines de la vie, la formation générale et professionnelle »

Plutôt que de créer des SESSAD spécialisés, il nous semble préférable de faire évoluer les plateaux techniques **et les partenariats** des SESSAD afin qu'ils soient en capacité d'accompagner l'insertion professionnelle des jeunes.

3- UNE RELATIVE INVISIBILITE DES COMPETENCES ACQUISES A LA SORTIE DES ETABLISSEMENTS

Concernant la réussite de l'insertion professionnelle des jeunes, la fréquente absence d'un diplôme ou à défaut d'un document attestant de leurs compétences constituent un frein indéniable à leur embauche. Plus de 60 % des IME (20) et 80 % des ITEP (4) ne remettent pas ce type de document, aux jeunes, au moment de leur sortie.

Et, parmi les documents remis, il s'agit très rarement d'une attestation officielle de type attestation RSFP ou portefeuille de compétences (seuls 6 IME citent ces outils). Pour les autres, il s'agit de documents « maison » : bilans des stages, projet personnalisé contenant des évaluations, grille d'évaluation des compétences transversales (comportement) et spécifiques à chaque atelier...

Il s'agit d'un constat partagé par les ESMS, mais aussi l'Education nationale et plus largement les différents acteurs en charge de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes. Partants de ce constat, des projets ont été développés ces dernières années pour remédier à la problématique des sorties de jeunes d'ESMS sans aucune attestation officielle.

A ce sujet, le conseiller technique ASH de l'Académie de Besançon précise qu'il existe depuis quelques années dans l'académie de Besançon une attestation de compétences mise en œuvre dans les lycées professionnels, à l'intention d'élèves en ULIS lycée

professionnel, ou en filière de CAP en EREA qui ne parviendraient pas à obtenir un CAP à l'issue de leur cursus. Elle est signée par le recteur et sera actualisée avec la mise en œuvre du nouveau socle commun de connaissances à la rentrée 2016. Dès cette année, cette attestation va concerner tous les élèves en situation de handicap scolarisés en milieu ordinaire et sortant de lycée professionnel sans une certification de niveau V.

Dans les deux années à venir, l'Inspection académique de Besançon envisage de mettre en place, en partenariat avec les établissements médico-sociaux, une attestation de compétences (assez similaire à celle existant déjà) à destination des jeunes scolarisés en établissement médico-social et sortant sans diplôme de niveau V. Cela suppose au préalable de travailler avec les organismes gestionnaires sur les plans de formation permettant aux professionnels de certifier les compétences des jeunes.

Le conseiller technique ASH de l'Académie de Dijon indique également qu'il est primordial de progresser sur la reconnaissance des compétences des jeunes accueillis en établissement médico-social. Ainsi, sous l'impulsion des corps d'inspection ASH et enseignement technique, l'Education Nationale développe actuellement un outil devant aboutir avant l'été 2016 et permettre la reconnaissance des compétences acquises selon un modèle unique, reconnu par l'Education nationale. La volonté est de le développer dans les IME de l'académie ainsi que dans les ULIS des lycées professionnels. L'idée à terme est de contribuer à améliorer l'employabilité des jeunes. C'est aussi un moyen pour ces derniers de savoir que l'Education nationale leur reconnaît un certain nombre de capacités et de compétences.

Il permettrait d'aller plus loin que la RSFP en termes de reconnaissance. En effet, cette dernière permet à ceux qui ne sont pas en mesure d'atteindre un diplôme dans sa totalité de faire reconnaître des savoirs faire mais cette reconnaissance n'a pas de valeur car elle n'est pas délivrée par l'Education nationale ou le Ministère du Travail ou de l'Agriculture...

Par ailleurs, l'académie de Dijon réfléchit actuellement à la possibilité de mettre en place des attestations pour les jeunes d'ULIS lycée qui permettraient de reconnaître un niveau intermédiaire entre le CAP et le bac.

4- LES DIFFICULTES DES JEUNES DANS LEUR INSERTION PROFESSIONNELLE AU MOMENT DE LA SORTIE DES ESMS

Près de 80 % des établissements et plus de 60 % des SESSAD identifient des risques de rupture récurrents dans le parcours d'accès à l'emploi en milieu ordinaire ou protégé.

La nature de ces freins est très diverse.

Un tiers des IME et certains SESSAD évoquent un facteur externe à savoir le **manque de place dans les structures médico-sociales pour adultes**. De nombreux ESMS pour enfants pointent aussi du doigt la **sélectivité à l'entrée des ESAT** avec un niveau de compétence et de rentabilité exigé de plus en plus élevé.

Les IME et SESSAD soulignent également le **manque d'autonomie des jeunes**, notamment du fait de problèmes liés au transport.

Dans certains cas l'employabilité en milieu ordinaire reste précaire. Les structures relais n'assurent pas un accompagnement aussi intensif que le SESSAD. La transition vers les structures relais peut s'avérer brutale malgré la préparation ».

La quasi-totalité des ESMS mettent par ailleurs en avant un **contexte économique défavorable** encore plus marqué pour les personnes en situation de handicap. En effet, certains répondants évoquent des difficultés d'intégration en entreprises des jeunes accompagnés, notamment du fait du **manque d'adaptation des postes**, mais aussi d'une **méconnaissance des difficultés des personnes et des aides existantes**.

« Dans le milieu ordinaire, les jeunes ne sont pas préparés à la précarité de l'emploi existant dans le contexte économique actuel : jusqu'ici protégé dans un établissement, ils découvrent l'aléatoire des revenus, des emplois... »

De nombreux IME et ITEP évoquent quant à eux les difficultés que peut rencontrer le jeune quand *« l'environnement familial n'est pas dans la valorisation du travail et le soutien du projet »*, d'autant plus que *« l'absence de soutien éducatif peut les fragiliser au quotidien »* et qu'ils sont dans une *« crainte de quitter l'environnement connu (établissement et/ou famille »*.

« Le marché de l'emploi rend plus long l'accès à l'emploi et ces périodes d'attente et de précarité parfois peuvent créer des tensions intra familiales, réactiver des troubles et conduire à une rupture ».

Deux ITEP mettent également en avant *« les troubles du comportement non stabilisés »* et le *« déni de ses troubles »* par le jeune. Plusieurs IME évoquent aussi la mauvaise appréciation de son handicap, de ses difficultés par le jeune, le manque de réalisme et le refus d'orientation en ESAT, ainsi que des oscillations liées à l'état de santé psychique et mental.

Dans le même esprit, un ITEP souligne *« le manque de motivation ou l'incapacité à adhérer à un projet professionnel et aux règles de la société »* pour les jeunes accompagnés.

On notera par ailleurs que 2 ITEP n'évoquent comme raison aux difficultés d'insertion professionnelle des jeunes, que *« le contexte économique actuel »* et un autre que la *« non obtention du diplôme »*. Il semblerait que ces difficultés soient davantage plurifactorielles avec des causes sociétales et d'autres plus individuelles.

Enfin, un répondant pointe du doigt la « *complexité des démarches administratives* » comme frein à l'insertion professionnelle des jeunes.

Un professionnel résume l'ensemble des difficultés auxquelles les jeunes peuvent être confrontés au moment de leur insertion professionnelle de la manière suivante :

« Les freins sont de plusieurs ordres : individuels (déli du handicap, difficultés d'ordre psychologique et/ou physique, manque d'autonomie, de confiance en soi, de compréhension des consignes, du monde du travail..., difficultés de concentration, de lecture, écriture, fatigabilité...) et sociales (fragilités familiales, financières).

L'orientation obligatoire à 15 ans constitue une difficulté supplémentaire chez ces jeunes qui ont encore plus de mal à se projeter et à faire des choix.

Le manque de lieux et de formations variés sur le territoire limite les choix.

La ruralité avec le manque de moyens de déplacements les renforce.

Le manque de lieux de stage ou d'emploi adaptés est important. »

L'une des difficultés majeures pour les 16/25 ans est par ailleurs celle de l'employabilité. Beaucoup d'entre eux bénéficient d'étayages importants tout au long de leur scolarité, obtiennent des diplômes mais parfois dans des secteurs qui ne correspondent pas aux réalités du marché du travail, ce qui est source d'importantes souffrances et frustrations au moment de la recherche d'un emploi.

Il est indispensable de mener dès que possible un travail de mesure et d'objectivation quant à l'employabilité des jeunes, sans quoi ils ne sont pas préparés à la réalité du marché de l'emploi.

Il serait nécessaire de réinterroger le principe de compensation en entreprise en envisageant une aide humaine par exemple à travers l'intervention d'un SAVS sur le lieu de travail pour un soutien professionnel. Or, à l'heure actuelle, rares sont les SAVS à assurer ce type d'accompagnement.



Synthèse des constants portant sur la préparation des jeunes à l'insertion professionnelle et à la sortie des ESMS

- Un large recours aux stages pour préparer l'insertion en milieu ordinaire ou en milieu protégé de travail...


... mais rencontrant divers obstacles (trouver des terrains de stages adaptés, problèmes de mobilité, des freins portés par l'entourage, ...).
- Un manque de formalisation des modalités de préparation à la sortie par les ESMS (dans les projets d'établissement et de service et dans leur démarche qualité)...

... mais un travail de préparation facilité par le recours à un pôle d'insertion lorsqu'il existe (cf partie 4 du rapport).
- Des projets de sortie dans les deux ans à venir qui invitent à l'anticipation...

... et pourtant une préparation à la sortie diversement anticipée (dont la question de l'information et de l'accompagnement loin d'être systématisés concernant l'accès à une RQTH).
- Une reconnaissance des compétences acquises par les jeunes dans les ESMS insuffisamment visible...

...mais un travail en cours et à poursuivre avec l'Education nationale afin de remettre à chaque jeune un document officiel attestant de ses compétences.
- Des partenariats avec les acteurs de la formation (Education Nationale, Centres de formation) et ceux de l'insertion professionnelle (principalement mission locale et cap emploi) ...

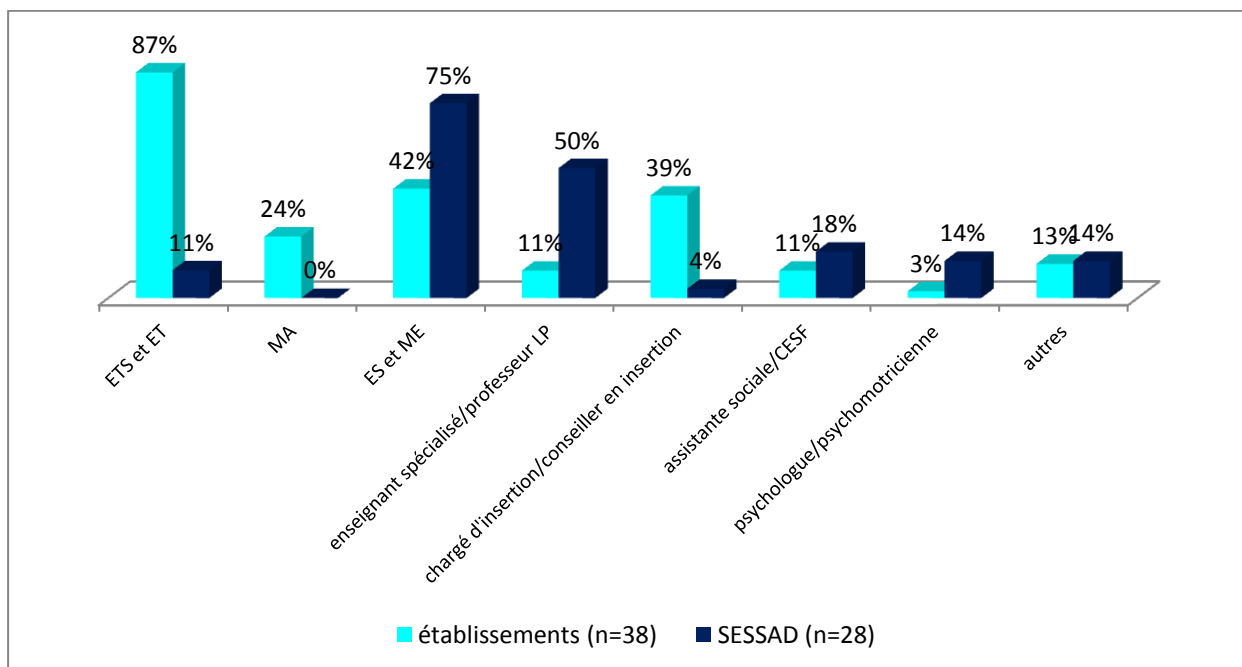
... mais précaires, insuffisamment développés et à pérenniser par la signature de conventions.
- L'accompagnement vers l'insertion professionnelle : une mission à développer par les SESSAD.

	Points de vigilance sur la préparation des jeunes à l'insertion professionnelle et à la sortie des ESMS	N° des préconisations
→	Missionner des conseillers d'orientation psychologues (COP) sur le handicap dans les académies de Dijon et Besançon comme dans les académies de Paris et Lille, chargés d'accompagner les familles et les jeunes dans l'élaboration de leur projet scolaire et professionnel ; de collaborer avec les ESMS et les lieux de scolarisation et de mettre à disposition un fond documentaire spécialisé.	4.2
→	Etendre à la Bourgogne l'action 8 du PRITH de Franche Comté visant à faire travailler ensemble les différentes catégories d'acteurs impliqués dans la formation et l'insertion professionnelle des jeunes.	2.3
→	Améliorer la coordination entre CFA, ESMS et MDPH pour faciliter la mise en place de contrats d'apprentissage aménagés	2.6
→	Accroître le partenariat entre ESMS, organismes de formation et cap emploi pour préparer le pré et le post apprentissage.	2.7
→	Mieux structurer le partenariat entre SESSAD et organismes d'insertion professionnelle afin de s'assurer que l'ensemble des besoins des jeunes soient identifiés et couverts.	2.8
→	Travailler sur l'employabilité des jeunes en formation en améliorant la reconnaissance des compétences et en prenant en compte l'ensemble des domaines de vie du jeune, nécessaires au bon déroulement de son projet professionnel dans la durée.	2.9
→	Favoriser les témoignages d'anciens au sein des ESMS pour incarner la diversité des parcours et organiser des temps de présentation des ESAT par des travailleurs handicapés pour changer le regard des jeunes et de leur famille sur ce type d'orientation.	3.1 + 3.2
→	Veiller à systématiquement apporter une information adaptée sur la RQTH aux jeunes et à leur famille.	4.5
→	développer le versant accompagnement professionnel des SESSAD et mieux structurer leur partenariat avec les organismes d'insertion professionnelle.	2.8 et 2.15

PARTIE 4 :
LES RESSOURCES EN INTERNE, LES PARTENARIATS
ET LES DISPOSITIFS SPECIFIQUES EN MATIERE DE FORMATION
ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE

I- DES PLATEAUX TECHNIQUES A L'IMAGE DES TYPES D'ACCOMPAGNEMENT PROPOSES

Les professionnels en charge de l'accompagnement à la scolarisation, à la formation et à l'insertion professionnelle



87 % des établissements du panel (soit 33 sur 38) indiquent que les éducateurs techniques (ET) et les éducateurs techniques spécialisés (ETS) sont les principaux professionnels en charge de l'accompagnement des jeunes sur le plan de la formation au sein de leur structure. Ils sont suivis dans 42 % des cas par des éducateurs spécialisés (ES) et des moniteurs éducateurs (ME).

Les enseignants et/ou professeurs sont peu cités (4 établissements seulement). On notera enfin que les chargés d'insertion ou conseillers en insertion professionnelle occupent également une place privilégiée dans les plateaux techniques des établissements.

Au sein même de cet accompagnement, les missions de chaque catégorie de professionnels semblent clairement attribuées : les ETS sont principalement en charge des ateliers, de l'accompagnement et de l'aide à la personne pour s'insérer dans l'univers professionnel. Ils participent au travail partenarial auprès des milieux socio-professionnels pour la mise en œuvre des projets d'insertion professionnelle.

Les ET et les MA sont principalement en charge d'un atelier et semblent avoir peu de contacts avec des partenaires extérieurs.

Les ES et ME contribuent à la cohérence d'ensemble du projet (en qualité de référent) et travaillent certains aspects de la formation et de l'insertion professionnelle (recherche de stage et suivi dans certains cas, mais surtout accompagnement dans l'autonomie).

Quant aux chargés d'insertion, conseillers en insertion, leur mission est essentiellement orientée vers les stages, le travail de mise en réseaux, de partenariat, la préparation à la sortie⁴⁷...

« Les temps scolaires étant courts (de 1 à 2 demies journées par semaine), l'enseignant travaille l'apprentissage de la lecture, de l'écriture, des nombres, des opérations, de la résolution de situations problèmes, de la géométrie.

Les éducateurs techniques l'apprentissage en ateliers bois, cuisine et espaces verts-horticulture (outils, gestes techniques, hygiène et sécurité, attitude au travail...)

Les éducateurs spécialisés travaillent les autres apprentissages (repérage spatio-temporel, motricité, arts plastiques, autonomie, socialisation, expression orale, sport) »

La composition des plateaux techniques est très différente concernant les SESSAD, davantage centrés sur le volet de la scolarisation que sur celui de la formation professionnelle et de l'insertion professionnelle.

Le plateau technique comporte en effet rarement des ET ou ETS. Les jeunes sont principalement accompagnés par des ES assurant notamment un rôle de médiation entre la famille, le SESSAD et l'établissement de formation (CFA par exemple). Ils participent aux évaluations et orientations envisagées par le CFA, sont en relation avec le maître d'apprentissage, aident à la recherche de stages et de partenaires.

L'accompagnement à la scolarisation repose quant à lui sur les enseignants spécialisés mis à disposition par l'Education nationale. Ces derniers suivent la scolarité des jeunes en situation d'inclusion scolaire individuelle et de professionnalisation qualifiante, en collaboration avec les enseignants des structures du milieu ordinaire. Ils peuvent également apporter un soutien pédagogique, afin d'aider à la validation de contrôles en cours de formation.

On notera pour finir que les SESSAD accueillant des jeunes avec des déficiences sensorielles ou motrices ont recruté d'autres catégories de professionnels en complément pour faciliter l'accès à la scolarisation ou formation et le déroulement du cursus des jeunes. Il s'agit d'instructeurs, d'orthoptistes, de codeurs... Ils permettent de penser l'aménagement

⁴⁷ On remarquera que ces missions sont exercées par les ETS principalement dans les IME qui ne disposent pas de « chargé d'insertion » et que la différence réside surtout sur le fait que ceux qui ont fait le choix de développer ce type de poste ont dédié des moyens spécifiques à cette mission, qui permet sans doute de la déployer plus efficacement.

spécifique des conditions d'accueil en lycée et sur les lieux de stage et de préparer les jeunes dans le repérage des déplacements par exemple.

II- DES PARTENAIRES DIVERSEMMENT MOBILISES

1- LES PARTENAIRES SUR LE VOLET DE LA SCOLARISATION ET DE LA FORMATION

L'Education nationale est citée par la plupart des établissements (24/38) et des SESSAD (20/28) comme un partenaire privilégié en :

- mettant à disposition des personnels de l'Education nationale dans les ESMS ou dans des dispositifs particuliers portés par des ESMS ;
- organisant des modalités d'accueil de jeunes d'ESMS dans les ULIS et SEGPA⁴⁸ ;
- mais également du fait de l'accueil par les IME de jeunes scolarisés en milieu ordinaire sur des temps d'atelier.

Pour autant, ces partenariats ne sont pas toujours formalisés. Ainsi, 8 établissements parmi les 24 ayant un partenariat avec l'Education nationale, n'ont pas signé de convention alors qu'en principe ces conventions doivent exister à minima au titre de l'unité d'enseignement ainsi qu'en cas de scolarisation d'un enfant en classe ordinaire ou en ULIS.

Les centres de formation sont également largement cités par les ESMS (respectivement 22/38 et 18/28). Les partenaires sont :

- principalement des CFA⁴⁹ (18 établissements sur les 22 concernés et 7 SESSAD sur 18) ;
- des MFR (11 établissements et 5 SESSAD) ;
- d'autres organismes tels que les CFPPA, IRFA, CRIFAD (Comité Régional des Institutions pour la Formation des Aides à Domicile), GRETA (GRoupement d'ETablissements publics locaux d'enseignement), qui dispensent des formations variées en alternance permettant de préparer CAP, BEP, Bac Professionnel, BTS.

Un IME indique par ailleurs faire appel aux dispositifs de droit commun en citant le SIFA (Stage Individualisé de Formation par Alternance), dont l'objectif est de permettre aux demandeurs d'emploi francs-comtois connaissant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, d'exercer une activité professionnelle formatrice en entreprise afin de faciliter leur parcours vers la qualification ou vers un emploi durable.

⁴⁸ Par ex IME de Juralliance ayant signé convention avec une SEGPA pour externaliser une classe une matinée par semaine : l'intervention d'un professeur de collège est un plus pour les apprentissages des adolescents.

⁴⁹ Notons qu'en Bourgogne, les CFA sont inscrits de longue date dans des expérimentations visant à permettre à des jeunes handicapés d'accéder aux qualifications qu'ils proposent.

Dans la majorité des cas, le partenariat avec les centres de formation ne fait pas l'objet d'une convention selon les déclarants (seuls 10 établissements sur les 22 concernés et 1 SESSAD sur les 18 ont signé une convention).

Signalons qu'à l'initiative du PRITH de Bourgogne, un guide de l'accueil en CFA d'une personne en situation de handicap a été élaboré à destination de la personne ressource au sein du CFA (référént handicap lorsqu'il existe) ou du directeur. Il a été réalisé avec le concours du CFA La Noue et donne des conseils en matière de démarches à entreprendre notamment.

2- LES PARTENAIRES SUR LE VOLET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE,

Le partenariat avec **les Missions Locales** est diversement développé si l'on en juge par les résultats de l'enquête. En effet, à l'échelle de la région, 29 % (11/38) des établissements répondants⁵⁰ et 57 % (16/28) des SESSAD répondants ont développé un partenariat avec des Missions Locales (mais aucun de ces partenariats ne fait l'objet d'une convention). L'objectif de ce partenariat consiste essentiellement à accompagner le jeune dans sa recherche de formations, de stages, d'emplois, de recours aux mesures de droit commun.....

Le rôle de l'IME (son service plus spécifiquement chargé de l'insertion professionnelle lorsqu'il existe), consiste à informer le conseiller d'insertion professionnelle de la Mission Locale sur la problématique individuelle du jeune, son parcours, son projet, ses capacités et les difficultés repérées. Ce dernier est alors davantage en mesure de soutenir le projet et d'éviter certains risques de rupture⁵¹.

La Mission Locale peut également être mobilisée sur des actions plus collectives. Ainsi un IME de l'Yonne, en plus de la collaboration autour de situations individuelles, fait intervenir un conseiller en insertion de cet organisme auprès d'un groupe de jeunes de l'IME.

Une autre forme de partenariat intéressante consiste en une co-évaluation de mises en situation professionnelle (des jeunes non encore connus de la MDPH et suivis par la Mission Locale peuvent ainsi se voir proposer un accueil ponctuel en IME .

Les SESSAD expliquent opérer une « *mise en réseau* » du jeune avec les partenaires, et ce, quelles que soient les spécificités du public. Ce sont essentiellement ces partenaires (Missions Locales, les Cap Emploi, les espaces jeunes, les organismes de formation...) qui vont appuyer la recherche de stages, la rédaction des CV et lettres de motivations, contrairement aux pratiques des IME ou ce travail se fait plutôt en interne.

⁵⁰ dont 1 ITEP.

⁵¹ il est intéressant de relever à ce sujet qu'un IME de Haute Saône indique qu'il a recours à la mission locale uniquement pour les jeunes sortants de l'IME sans un projet professionnel et refusant l'orientation en secteur protégé.

Les Missions Locales ayant répondu à l'enquête confirment l'existence d'un partenariat avec quelques ESMS notamment pour la préparation de projets de sortie dans le cadre de passages de relais. Elles proposent à ces jeunes certaines prestations comme des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), des stages individualisés de formation par alternance (SIFA), des prestations d'accompagnement vers l'apprentissage (PAVA), des prestations ponctuelles spécifiques (PPS) ou encore des formations courtes. Signalons qu'il existe des référents handicap dans certaines Missions Locales (c'est le cas par exemple à Nevers dans la Nièvre) et que leur présence facilite le partenariat, notamment lorsqu'ils participent aux réunions de l'équipe pluridisciplinaire d'évaluation de la MDPH.

Le partenariat avec **Cap Emploi** ou **Pôle Emploi** sur la question de l'insertion professionnelle des jeunes de 16 ans et plus est moins développé que celui concernant les Missions Locales. A l'échelle de la région, cela concerne 24 % des établissements (9/38)⁵² et 39 % des SESSAD (11/28) répondants. Aucun n'a en revanche signé de convention. Ces organismes sont principalement sollicités pour la concrétisation de projets relevant du droit commun : la recherche de stages (par exemple dans le cadre de contrats d'apprentissage) et d'emploi.

Les Cap Emploi interrogés confirment également qu'ils accompagnent quelques jeunes âgés de 16 à 25 ans. Les prestations qu'ils leur proposent sont principalement des prestations ponctuelles spécifiques (PPS) qui permettent d'identifier les capacités et les freins des jeunes au regard de leur projet professionnel. Mais pour bénéficier de leur accompagnement, il faut avoir été reconnu travailleur handicapé. Or, certains jeunes et leur famille refusent parfois de faire des démarches dans ce sens, comme précédemment évoqué.

« Nous avons un réel partenariat avec Cap Emploi dans le cadre de l'accompagnement et du suivi des jeunes mais aussi dans le soutien aux équipes. Nous répondons aussi aux demandes de stages des adultes qui bénéficient d'un suivi Cap Emploi » (Un IME de la Haute Saône)

Notons que si les prestations proposées par les Missions Locales et Cap Emploi sont intéressantes pour accompagner un jeune dans son parcours vers l'emploi, il faut souligner en revanche qu'il arrive qu'un an après le jeune ne soit plus en poste, faute d'un étayage suffisant (l'accompagnement n'étant pas prévu dans la durée). Ce problème avait déjà été mis en lumière en 2014 dans le rapport de Mme Annie LE HOUEROU, intitulé « *dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire* ».

Il est également intéressant de noter que 2 SESSAD, l'un accompagnant des personnes présentant une déficience intellectuelle et l'autre des personnes présentant une déficience auditive mènent aussi des actions de sensibilisation au handicap auprès des entreprises.

⁵² dont 2 ITEP.

III- LES DISPOSITIFS PARTICULIERS D'ACCOMPAGNEMENT A L'INSERTION PROFESSIONNELLE - ETAT DES LIEUX

L'accompagnement à l'insertion professionnelle est diversement investi dans la région.

Pour certains ESMS, cette mission est assurée dans le cadre du service de suite (y compris lorsque les jeunes ne sont pas encore sortis des effectifs de la structure). Pour d'autres, il n'est pas possible d'identifier un service ou du personnel spécifiquement dédié à cette mission.

A l'opposé, certains ESMS ont pris le parti de créer un service spécifique d'accompagnement, estimant qu'il était nécessaire de disposer d'un personnel dédié, davantage aux prises avec la réalité du monde du travail et inscrits dans des réseaux professionnels. En outre, cette externalisation serait également profitable pour les jeunes, les inscrivant ainsi dans un rituel de passage vers un autre type d'accompagnement que celui qu'ils ont toujours connu au sein de leur établissement.

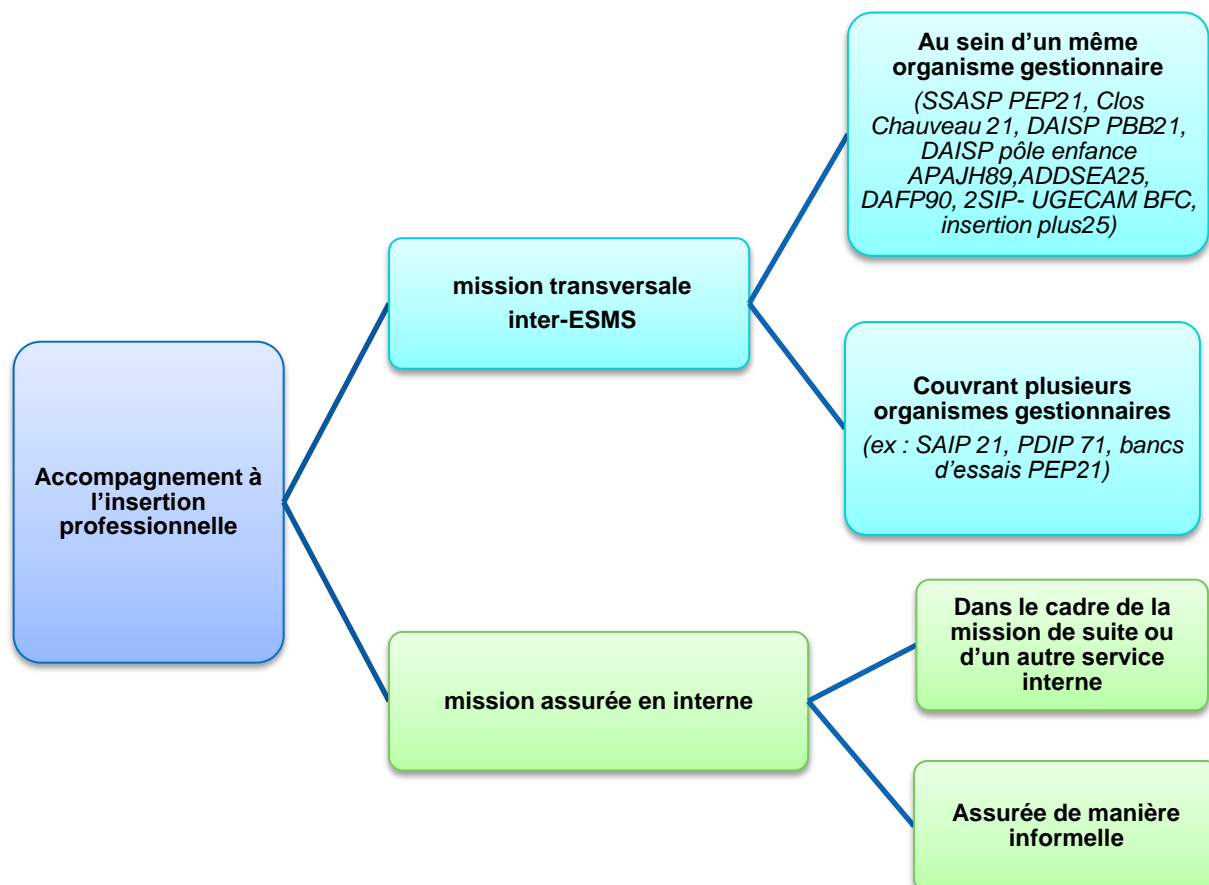
A l'échelle de la région, plusieurs dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle ont ainsi vu le jour au cours des 10 dernières années (entre 2010 et 2013 pour la plupart). Certains sont réservés aux jeunes accueillis dans l'une des structures de l'organisme gestionnaire porteur du dispositif alors que d'autres sont communs à plusieurs organismes gestionnaires.

*Liste des organismes gestionnaires ayant développé
un dispositif d'accompagnement à l'insertion professionnelle*

département	Organisme gestionnaire	proportion d'OG ayant développé un dispositif par département
Doubs	ADAPEI du Doubs	2/8
	ADDSEA	
Jura	<i>aucun</i>	0/5
Haute Saône	<i>aucun</i>	0/4
Territoire de Belfort	Fondation Arc-en-ciel	1/4
Côte d'Or	Acodège	5/5
	MFBSSAM	
	Papillons Blancs de Beaune	
	PEP 21	
	UGECAM BFC	
Nièvre	<i>aucun</i>	0/6
Saône et Loire	Pôle départemental (issu de PEP71, PBBM, APAJH 71)	3/11
Yonne	APAJH 89	1/5
Total région		12/48

Une description précise de chacun de ces dispositifs est proposée en annexe du rapport. Ne sont repris ci-après que les points saillants de ces dispositifs.

Schéma synthétique des types d'organisation
des dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes
accompagnés par un ESMS de la région Bourgogne - Franche-Comté :



1- LES DISPOSITIFS TRANSVERSAUX INTER-ESMS

1.1- Au sein d'un seul et même organisme gestionnaire

Lorsqu'ils ont été créés par un organisme gestionnaire, pour les jeunes accueillis par l'une ou l'autre des structures gérées, ces dispositifs sont généralement déployés dans le cadre de la signature des CPOM. Ils ont rarement un nombre de places défini (à l'exception du DAISP de Beaune et du DAFP du Territoire de Belfort).

Seul le DAFP du Territoire de Belfort a bénéficié de moyens financiers supplémentaires pour sa mise en œuvre.

Parfois, une orientation MDPH nommant spécifiquement le dispositif est nécessaire (DAFP du Territoire de Belfort), mais la plupart du temps, comme il n'y a pas de nombre de places défini, il n'est pas besoin d'avoir une orientation spécifique pour bénéficier de ces prestations.

Les principaux avantages et/ou atouts se dégageant de ces dispositifs sont :

- l'élaboration et la formalisation d'un véritable parcours de formation et/ou d'insertion professionnelle ;
- la désignation d'au moins un personnel dédié à ces missions, disposant d'une bonne connaissance du réseau des partenaires et des dispositifs de droit commun, facilitant un accompagnement ajusté à la problématique de l'insertion professionnelle et sociale ;
- la mutualisation d'outils et de ressources dans la fonction de recherche de stages, d'emplois et d'accompagnement dans la formation professionnelle pour l'ensemble des jeunes concernés, ce que ne pourrait pas se permettre de développer seul un SESSAD par exemple ;
- la possibilité de proposer des dispositifs innovants (par exemple le SACFA : une interface entre les centres de formation et les ESMS) ;
- l'existence d'une stratégie spécifique de communication auprès des partenaires avec un interlocuteur unique ;
- parfois de pouvoir proposer des locaux volontairement en dehors de l'IME et du SESSAD pour marquer une étape symbolique pour les jeunes ;
- permettre de la souplesse et de l'anticipation avec notamment une précocité des immersions en milieu professionnel et un passage progressif en ESAT : le jeune est maintenu dans les effectifs de l'IME durant plusieurs mois, le temps qu'une place se libère en ESAT (DAISP 89).

La principale limite à ces dispositifs portés par un seul et même organisme gestionnaire réside dans le fait qu'ils ne s'adressent qu'aux jeunes accompagnés par l'une des structures de ce même organisme gestionnaire. Cela produit un effet « filière ».

1.2- Les dispositifs couvrant plusieurs organismes gestionnaires

A l'échelle régionale, seuls trois dispositifs sont transversaux à plusieurs organismes gestionnaires (le SAIP 21 porté par l'ACODEGE, les bancs d'essai des PEP 21 et le pôle d'insertion départemental de Saône et Loire), dont un seul a une vocation départementale (voir détails en annexe 1).

Le SAIP 21 a un statut à part. Il est considéré comme une structure expérimentale et, à ce titre, il dispose d'un agrément spécifique, de financements dédiés et une décision d'orientation de la MDPH est nécessaire pour pouvoir accéder à ses prestations. C'est un service reconnu en Côte d'Or, qui répond à une demande et permet d'innover. Ainsi, en 2013 par exemple, une convention a été signée avec l'AFPA pour permettre l'accès direct à un dispositif de formation qualifiante à des jeunes de 16 à 24 ans en situation de handicap⁵³. L'intérêt de ce genre d'expérimentation repose sur la validation de compétences

⁵³ Pour cela, ils ont décidé de mobiliser une plateforme de formation aux métiers du magasinage situé au centre AfpA, visant à l'obtention des titres professionnels d'agent magasinier et de préparateur de commandes. Le formateur AfpA accompagne celui du SAIP, pour lui permettre de s'approprier les fondements et la construction des titres professionnels et élaborer le programme de formation. Le passage du titre professionnel est un objectif qui doit être adapté aux compétences et difficultés de chacun.

techniques par les titres professionnels (TP) du ministère de l'Emploi. Les TP de par leurs mises en situation pratique permettent de reconnaître la pratique professionnelle comme véritable compétence et de repositionner les personnes accompagnées dans des perspectives d'emplois qualifiés en milieu ordinaire.

Cette perspective d'inclusion présente en outre l'avantage pour ces jeunes d'un rapprochement avec la sphère des adultes.

Le pôle départemental d'insertion de Saône et Loire (PDIP71), quant à lui, propose une autre architecture. Il s'agit d'un groupement de coopération créé par trois pôles d'insertion qui se sont restructurés à la demande de l'ARS afin d'harmoniser leur organisation et les prestations proposées. Il constitue à la fois un pôle ressource pour les professionnels des SESSAD et un prestataire de l'accompagnement dans la formation et l'emploi auprès des jeunes d'IME ou d'ITEP. Il intervient également au profit de travailleurs handicapés en ESAT qui souhaiteraient s'orienter vers le milieu ordinaire de travail.

L'intérêt principal d'un tel pôle réside dans le fait qu'il constitue un **interlocuteur unique** pour les partenaires de la formation, du service public de l'emploi ou encore des entreprises. Quand il existe plusieurs dispositifs d'insertion sur un même territoire, les employeurs peuvent en effet se sentir perdus face à ces différents partenaires, d'autant plus qu'ils les sollicitent pour les mêmes demandes (de stage, d'emploi...) et portent parfois le même nom (exemple : 2 pôles d'insertion sur Dijon).

La **couverture géographique** qu'offre le pôle départemental est un second atout notable en termes d'équité territoriale.

En outre, il permet davantage de collaborations entre les ESMS portés par différents organismes gestionnaires (sortie de la logique de filière associative, voire parfois de concurrence) et une mutualisation des offres de stages et d'emplois. Ainsi, les jeunes sont susceptibles de voir d'autres portes s'ouvrir à eux. Ils sont également accompagnés par un service extérieur ce qui peut être un excellent argument pour éviter les ruptures, notamment pour des jeunes ne souhaitant plus être suivis par le secteur médico-social. Ce n'est plus l'IME qui les accompagne mais bien un service extérieur spécialisé dans l'insertion professionnelle.

Il est important de préciser que seule la Saône et Loire dispose d'un tel dispositif départemental permettant à chaque jeune accompagné par un ESMS, quelle que soit sa situation de handicap, quel que soit son lieu de résidence et quel que soit l'établissement qui l'accompagne de bénéficier d'un accompagnement spécifique pour son insertion professionnelle.

Les bancs d'essai des PEP 21

Le dispositif bancs d'essai est ouvert à tous les ESMS partenaires et le SACFA le coordonne. Une convention est établie entre le CFA, le SACFA, l'ESMS, le jeune et ses parents.

Le SACFA recueille toutes les demandes de jeunes des ESMS (30 jeunes cette année), assure la communication sur ce dispositif en organisant notamment 2 réunions par an avec les autres ESMS. Il assure également la coordination avec les CFA.

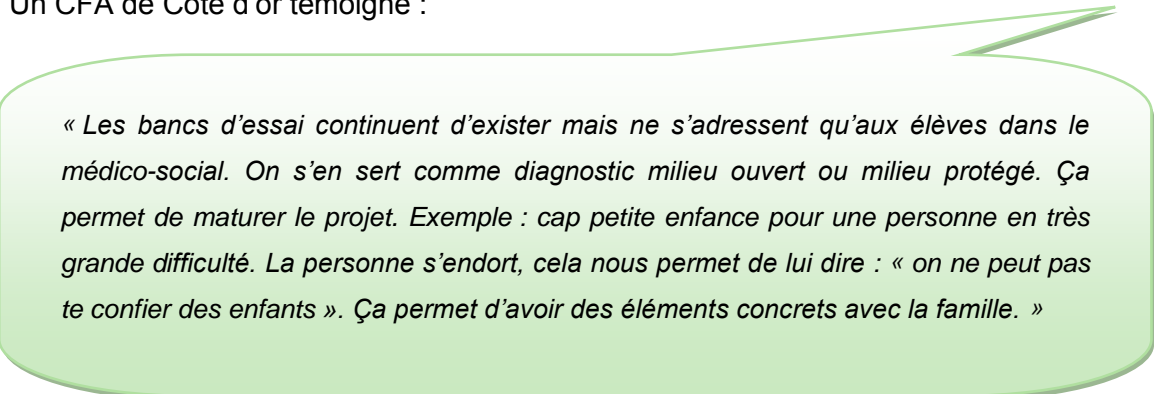
Un banc d'essai se déroule en plusieurs étapes :

- 1ère étape : 2 mois d'essai, validation des pré-requis ;
- Puis, pour les jeunes les mieux préparés organisation de 3 semaines en CFA sur 3 mois, avec une alternance en entreprise.

Chaque ESMS garde la maîtrise du projet des jeunes qu'il accompagne, recherche l'entreprise adéquate...

Ce dispositif présente de très bons résultats. Les jeunes sont mis en situation réelle. Cela permet de vérifier s'ils sont prêts pour l'alternance. Il est également indispensable pour le jeune et sa famille car c'est le CFA, et non plus l'ESMS, qui va se prononcer quant à la faisabilité du projet du jeune.

Un CFA de Côte d'or témoigne :



« Les bancs d'essai continuent d'exister mais ne s'adressent qu'aux élèves dans le médico-social. On s'en sert comme diagnostic milieu ouvert ou milieu protégé. Ça permet de murer le projet. Exemple : cap petite enfance pour une personne en très grande difficulté. La personne s'endort, cela nous permet de lui dire : « on ne peut pas te confier des enfants ». Ça permet d'avoir des éléments concrets avec la famille. »

Le pôle IME/SESSAD finance le dispositif banc d'essai suite au désistement financier de l'AGEFIPH sur cette action, il y a de cela 2 ans. Auparavant, avec le financement AGEFIPH les ESMS étaient pourvoyeurs de candidats et n'avaient pas la main sur les contenus, l'organisation des bancs d'essai... Le projet était déposé par les CFA à l'AGEFIPH. Désormais ce sont les ESMS qui financent les bancs d'essai et le SACFA qui l'organise. Les CFA adressent une facturation globale au dispositif IME/SESSAD des PEP21 qui refacture aux ESMS les heures des jeunes les concernant en fonction des temps de présence. Le travail de coordination du SACFA n'est pas refacturé aux autres ESMS par les PEP21.

L'ensemble des acteurs de la formation et de l'insertion professionnelle avec qui nous avons évoqué le dispositif « banc d'essai » tel qu'il existait avec un financement AGEFIPH ont été

unanimes pour affirmer qu'il avait un grand intérêt et qu'il permettait d'éviter des ruptures en proposant aux jeunes de tester l'apprentissage avant de l'intégrer complètement. L'intérêt était important notamment pour les jeunes qui se rendaient compte, lors des bancs d'essai, que l'apprentissage ne leur convenait pas et qui étaient alors amenés à faire évoluer leur projet. Ce ne sont pas les professionnels de l'ESMS qui prédisaient aux jeunes que l'apprentissage ne serait pas réaliste, mais bien le jeune qui s'en rendait compte par lui-même, ce qui n'a pas du tout le même impact pour lui. Il serait donc sans doute pertinent de réétudier la possibilité de mettre en place le dispositif « banc d'essai » pour tous les jeunes de la région, avec un financement de l'ARS, du fait de l'intérêt majeur qu'il présente en terme de continuité des parcours de formation.

Notons par ailleurs qu'en Côte d'Or un pôle départemental porté par la MFBSAM⁵⁴ a existé mais n'a pas perduré du fait d'une part du retrait progressif des financements AGEFIPH et de la DIRECCTE et d'autre part de la demande par l'ARS aux ESMS d'assurer cet accompagnement dans le cadre de leur service de suite.

Dans la Nièvre, les trois organismes gestionnaires présents sur le territoire avaient également un projet commun de création d'un pôle départemental qui se serait doté d'un chargé d'insertion mais selon des professionnels de structures de ce département, l'ARS n'a pas soutenu ce projet.

2- DES MISSIONS PORTEES EN INTERNE DANS LE CADRE D'UN SERVICE DE SUITE OU EXISTANT DE MANIERE INFORMELLE

Les 3/4 des organismes gestionnaires d'ESMS du secteur enfants (28/37)⁵⁵ n'ont pas formalisé de dispositif dédié spécifiquement à l'accompagnement de la formation et/ou de l'insertion professionnelle des jeunes.

Cet accompagnement est parfois assuré dans le cadre de la mission de suivi, mais la plupart du temps les moyens dédiés ne sont pas suffisants pour soutenir les jeunes concernés dans leur parcours.

Dans d'autres cas, ce sont des éducateurs référents ou éducateurs techniques qui assurent cet accompagnement de manière informelle. Là encore, cet étayage s'avère insuffisant pour éviter des ruptures de parcours, d'autant plus que ces professionnels ne sont pas spécifiquement formés aux questions de formation et d'insertion professionnelle des jeunes, ce qui leur demande un important travail en termes de repérage des acteurs, des aides existantes,....

⁵⁴ MFBSAM = Mutualité Française Bourguignonne Services de Soins et d'Accompagnement Mutualistes.

⁵⁵ Sans tenir compte des 11 organismes gestionnaires de la Saône et Loire concernés par l'étude, qui bénéficient d'un dispositif départemental couvrant l'ensemble des organismes gestionnaires.

3- LES AUTRES DISPOSITIFS DE FORMATION ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Il est particulièrement difficile d'être exhaustif dans le recensement des dispositifs de formation et d'insertion professionnelle existants sur le territoire régional et susceptibles de s'adresser aux jeunes en situation de handicap accompagnés par des ESMS, tant les acteurs et projets sont nombreux et éparses.

Néanmoins, nous avons identifié 5 dispositifs adaptés aux jeunes ciblés par cette étude⁵⁶ :

- la PAVA : Prestation d'Accompagnement Vers l'Apprentissage portée par la chambre des métiers et de l'artisanat ;
- le dispositif OPERA : « Opérer pour la Réussite de l'Apprenti » porté par le CFA La Noue ;
- le « Pôle d'insertion » de la MFBSSAM ;
- la PAQ : Plateforme d'Accompagnement à la Qualification, portée par le GRETA dans la région d'Auxerre ;
- le centre de rééducation professionnelle (CRP) porté par l'ADAPT.

3.1- La PAVA : Prestation d'Accompagnement Vers l'Apprentissage

L'objectif de ce dispositif est d'amplifier la part des jeunes en situation de handicap dans le dispositif de l'apprentissage en positionnant cette offre en prévention de la déserrance des jeunes handicapés pouvant succéder à une sortie de scolarité sans qualification et sans projet d'insertion professionnelle défini.

Il s'agit de diversifier les niveaux de qualifications et les filières de formation par l'apprentissage du public jeune en situation de handicap (partenariat local pour un accès à l'offre disponible sur le territoire régional) et de réduire le taux de ruptures de parcours et favoriser la réussite aux examens.

La PAVA propose un accompagnement personnalisé et un suivi renforcé à chacun des jeunes à travers :

- une aide à l'élaboration et à la validation d'un projet professionnel ;
- une aide à la constitution d'un dossier de demande de RQTH ;
- l'identification des aménagements nécessaires au bon déroulement de la formation ;
- et le suivi et l'accompagnement tout au long de l'apprentissage.

⁵⁶ dont 4 pour lesquels une fiche plus détaillée est proposée en annexe.

Le jeune bénéficie d'un référent unique pour le suivi dans le cadre de son accompagnement.

Il s'agit d'un dispositif présent sur toute la région mais porté par deux opérateurs distincts : la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de région Bourgogne (CMARB) et celle de Franche-Comté, avec un financement assuré par l'AGEFIPH.

Il est important de préciser cependant qu'actuellement ils ne s'adressent pas à la même cible :

- en Bourgogne : ce dispositif s'adresse prioritairement aux jeunes (d'au moins 16 ans) sortant d'un établissement de l'enseignement secondaire, ayant suivi un parcours individuel : jeunes en voie de déscolarisation ou sortis du système éducatif de formation initiale sans avoir de projet de poursuite d'études ou d'insertion professionnelle ;
- en Franche-Comté : il accompagne davantage de jeunes suivis par des ESMS (44% du public contre 14% en Bourgogne).

Il est important que les jeunes accompagnés par un ESMS puissent bénéficier de ce dispositif car ils ont de réels besoins. A ce sujet, il serait par conséquent intéressant que ce dispositif s'adresse à tous les jeunes accompagnés par un ESMS en faisant évoluer le dispositif bourguignon, dans le sens de celui de Franche-Comté, d'autant que les professionnels des ESMS confirment tout l'intérêt d'un soutien apporté par les professionnels de la PAVA à travers une meilleure connaissance des métiers, des formations, des entreprises,...

En outre, les professionnels de la PAVA sont des interlocuteurs prisés des familles, qui apprécient selon les IME franc-comtois, de bénéficier ainsi de l'avis d'un tiers, extérieur au secteur médico-social sur le projet de leur enfant. Des permanences sont proposées dans quelques IME et SESSAD pour permettre aux familles de rencontrer les professionnels de la PAVA, d'obtenir une aide à l'orientation professionnelle des jeunes et de bénéficier d'une présentation du dispositif.

3.2- OPERA : « Opérer pour la réussite de l'apprenti »

Le dispositif OPERA est un mode d'accompagnement renforcé développé par le CFA La Noue depuis 2001. Il s'adresse notamment aux jeunes en situation de handicap ayant signé un contrat d'apprentissage avec une entreprise privée. Cela représente environ 20 jeunes par an. Pour les accompagner le dispositif bénéficie d'un financement de 2000 € par personne et par an assuré par l'AGEFIPH et le Conseil Régional. Environ 90% des jeunes sortent diplômés.

80 % des jeunes en situation de handicap accompagnés par OPERA sont également suivis par un ESMS. Le dispositif est ouvert à tout type de handicap. Néanmoins, la majorité des personnes en situation de handicap présentent une déficience intellectuelle ou des troubles psychiques.

Il existe un partenariat avec l'ensemble des pôles d'insertion des ESMS du département et avec l'ensemble des SESSAD. Souvent les professionnels des ESMS viennent travailler avec le jeune au CFA (une salle est mise à disposition) pour diverses interventions : sociale, suivi des cours, soutien sur les aspects technologiques du métier (ces aspects correspondent au coefficient le plus élevé). Les professionnels des ESMS assurent ce suivi durant les 3 semaines en entreprise.

Le dispositif OPERA reprend les aspects technologiques (et d'autres si besoin) avec les jeunes mais uniquement durant la semaine de cours. Il s'agit d'un soutien individuel.

Une communication régulière est assurée entre les professionnels d'OPERA et des ESMS (par mail, internet...) afin de soutenir la continuité de l'accompagnement. Il est en effet indispensable que le lien avec l'ESMS soit maintenu, les CFA n'étant pas actuellement suffisamment formés pour faire face aux difficultés des jeunes en situation de handicap.

3.3- Le pôle d'insertion de la MFBSSAM

A sa création en 2000, le pôle d'insertion de la MFBSSAM était financé par l'AGEFIPH, la DIRECCTE et l'ARS et intervenait sur tout le département de la Côte d'or pour favoriser la sortie d'ESAT et d'EA et l'évitement du milieu protégé pour les jeunes de l'éducation spécialisée. Puis l'AGEFIPH s'est retirée progressivement et l'ARS a demandé aux ESMS d'assurer eux-mêmes l'accompagnement des jeunes vers la formation et l'insertion professionnelle dans le cadre des CPOM.

Entre 2008 et 2012, le pôle d'insertion a été sollicité par la Mission Locale de Dijon dont les conseillers se sentaient parfois démunis dans l'accompagnement des jeunes présentant une déficience intellectuelle (problème d'accompagnement vers la RQTH notamment, d'orientation et de prise de conscience de leurs propres difficultés et celles des familles). Le pôle d'insertion était donc en charge de l'accompagnement de ces jeunes, avec un financement assuré par le FIPJ⁵⁷ de la Mission Locale de Dijon pour les aider à obtenir une RQTH, les réorienter ou les aider à accéder à l'emploi ou à une formation. Le dispositif avait fait ses preuves, les 3 MILO du département étaient favorables pour le développer mais il n'a pas été possible de trouver un mode de financement. Pourtant, le projet est monté et les besoins existent. L'enjeu étant de ne pas laisser de jeunes à leur domicile, sans projet ni solution.

Le pôle d'insertion a conservé une mission d'accompagnement des ESAT et EA dans la VAE et dans des projets de sortie en milieu ordinaire et assure également, depuis 2008 la réalisation des PPS (Prestations Ponctuelles Spécifiques) des personnes bénéficiant d'une RQTH et présentant une déficience intellectuelle, sur le département de la Côte d'or, pour les différents prescripteurs (Missions locales, Cap emploi et Pôle emploi). L'objectif est d'apporter un accompagnement spécifique dans l'accès ou le maintien dans l'emploi de personnes déficientes intellectuelles en identifiant notamment les conséquences du handicap sur l'emploi et les moyens de le compenser. La prestation s'adresse aux

⁵⁷ FIPJ = fonds pour l'insertion professionnelle des jeunes

demandeurs d'emploi handicapés ainsi qu'aux salariés et aux employeurs et est financée par l'AGEFIPH. Cette « expertise » sur le handicap mental apportée dans le cadre des PPS existe également sur les autres types de handicap (visuel, auditif, moteur ou psychique) et est assurée par d'autres prestataires spécialisés. Sur le handicap psychique, en Côte d'Or par exemple, c'est *Challenge Emploi* qui assure les PPS Handicap psychique.

L'ensemble des acteurs que nous avons rencontré sont unanimes pour expliquer que le dispositif PPS est important car c'est le seul outil permettant d'accompagner concrètement les jeunes TH vers l'insertion professionnelle.

Il existe 3 formes différentes de PPS :

- **PPS de niveau 1** : réalisation d'un diagnostic pour savoir si le jeune rentre dans le dispositif, s'il présente ou non une déficience intellectuelle (le QI peut constituer un élément d'information) et quelles en sont les conséquences. Cette première phase peut être menée dans un délai de 3 mois ou 15 heures maximum (recherche d'informations, entretiens avec la personne pour déterminer ses souhaits, repérer ses limites...);
- **PPS de niveau 2** : élaboration et validation projet professionnel. Durant cette phase, plusieurs évaluations peuvent être réalisées afin de déterminer et de valider un projet dans un secteur d'activité ou un métier mais également d'apporter un éclairage sur l'orientation professionnelle (milieu ordinaire, adapté ou protégé). Ces évaluations sont beaucoup issues de stage mais également de tests sur les composantes cognitives ou les savoirs de base pour lesquels la collaboration avec des partenaires (Clés21 par exemple) est importante. A l'issue de cette phase, qui peut s'étendre sur 6 mois ou 25 heures d'accompagnement (renouvelable) le conseiller prescripteur MILO, PE ou CE peut reprendre l'accompagnement seul de la personne dans sa recherche d'emploi travail ou prescrire un nouvel accompagnement partagé dans le cadre d'une PPS3 ;
- **PPS de niveau 3** : appui à l'intégration et au maintien dans l'emploi. Il s'agit d'apporter l'accompagnement nécessaire pour faire en sorte que la personne réussisse à pérenniser ou se maintenir dans l'emploi. Cette PPS peut durer jusqu'à 12 mois dans un volume de 25 heures maximum. Elle est également renouvelable. Parfois, ce sont les employeurs, qui après quelques temps re-sollicitent le Pôle d'insertion pour faire un point ou parce que la situation se dégrade quelque peu. Pour intervenir de façon plus ponctuelle voire de façon urgente dans certains cas, il existe une variante de cette prestation (5 heures), d'aide au « maintien dans l'emploi », que les employeurs, les médecins du travail ou le SAMETH peuvent activer si besoin.

Les PPS sont de l'avis de tous, des prestations particulièrement utiles car permettant aux jeunes de **construire** et de **tester** voire de **concrétiser leur projet professionnel**.

En revanche, lorsqu'un jeune bénéficie d'une notification de la part de la MDPH vers un ESAT, le recours à ces PPS n'est plus possible et certains jeunes se retrouvent seuls, à leur domicile, sans solution, en attente d'une place en ESAT et sans accompagnement, ce qui peut conduire à une dégradation de leur situation. Consciente de ce problème, la MDPH de Côte d'or missionne le pôle d'insertion de la MFBSSAM pour prendre contact avec les

personnes jugées les plus en difficultés, afin de savoir si elles ont besoin d'aide et de les accompagner dans leur démarche de recherche de place en ESAT.

Un référent insertion professionnelle de MDPH souligne également l'intérêt des PPS :

« Il est important de mettre en place des PPS (Prestations Ponctuelles Spécifiques, financement AGEFIPH). Leur objectif est d'identifier précisément les conséquences du handicap sur l'emploi et les moyens de le compenser. Cela peut sécuriser une arrivée en entreprise. C'est un travail de mesure et d'objectivation de l'employabilité. C'est plus adapté à ce public qu'un accompagnement Pôle emploi. Cela permet un accompagnement vers un métier à la sortie de l'école, c'est une sorte de coussin d'amortissement.

Quelques fois les PPS se concluent par des embauches, mais aussi par des orientations ESAT, EA, la signature de contrats aidés ou le constat d'une inemployabilité et l'orientation en foyer de vie. »

3.4- PAQ : Plateforme d'Accompagnement à la Qualification

Portée depuis 2011 par le GRETA dans la région d'Auxerre, la PAQ mène un premier travail autour de **l'élaboration du projet du jeune** (souvent beaucoup de confusion au départ), puis, un travail de repérage des formations qualifiantes existantes et des pré-requis nécessaires pour suivre ces formations.

Ensuite, **les jeunes sont accompagnés vers l'acquisition des pré-requis techniques et transversaux nécessaires pour intégrer la formation qualifiante**. Ce travail est indispensable, il permet de sécuriser le parcours (éviter le refus d'admission, les abandons ou échecs).

Parallèlement, un important travail est mené auprès des partenaires (surtout réalisé par l'assistante sociale coordinatrice sociale). La PAQ joue ainsi un rôle d'interface avec les prescripteurs, le CD, les services de la santé...

L'étayage du jeune se poursuit pendant la formation afin de renforcer ses chances de réussite. Il est réalisé par le référent de parcours. L'accompagnement s'arrête quand la personne a obtenu sa qualification. Le relais est passé alors au prescripteur (Cap Emploi, Mission Locale ou Pôle Emploi).

La PAQ ne s'adresse **pas spécifiquement aux personnes en situation de handicap** et le nombre de jeunes accompagnés sortant des ESMS est très faible. Néanmoins, les professionnels ont pu repérer des risques de rupture dans le parcours de ces jeunes du fait d'un manque d'autonomie, avec parfois également des freins familiaux (pression sur le jeune pour qu'il ne s'éloigne pas trop du domicile familial) et liés à son état de santé.

L'individualisation de l'accompagnement est importante, tout comme le fait de suivre le parcours de qualification dans sa totalité (de la construction du projet à l'obtention de la

qualification). Les professionnels travaillent beaucoup sur la valorisation de soi, ces jeunes ayant souvent une image très négative d'eux-mêmes.

Le dispositif met également en avant une approche par les compétences. Les jeunes sont mis en situation, simulation ou situation professionnelle réelle. Ils vont ainsi prendre conscience de leurs compétences et de celles à développer. Ils acceptent plus facilement de revoir des savoirs de base, si c'est dans le but d'être plus à l'aise dans l'acte professionnel.

La notion de groupe est également importante. Il y a une alternance de temps individuels et de temps collectifs, et des groupes constitués de 10 à 15 personnes. Le public est plutôt jeune (âge moyen : 22 ans) mais la présence de personnes plus âgées est également un atout, du fait de leur expérience. La mixité fonctionne bien.

Le dispositif a été prévu pour la période 2011-2016. Cette visibilité sur plusieurs années est également un atout, cela permet de construire des partenariats solides.

3.5- Le centre de rééducation professionnelle (CRP) porté par l'ADAPT

L'ADAPT propose aux jeunes de 16 à 25 ans sortant d'ESMS, avec des adaptations pédagogiques, les mêmes formations qu'aux autres stagiaires, à savoir :

- **des prestations de pré-orientation** : accueil sur une période de 8 à 12 semaines des travailleurs handicapés dont l'orientation présente des difficultés particulières qui n'ont pu être résolues par un accompagnement de la Mission Locale. Il s'agit d'élaborer ou de confirmer un projet professionnel personnalisé à partir d'un bilan dynamique incluant l'évaluation d'aptitudes et de capacités et une mise à l'épreuve d'un projet en situation professionnelle. Les conclusions de l'action de pré-orientation sont transmises à la MDPH qui décidera de l'orientation et validera la poursuite du parcours envisagé (formation par exemple). Les pré-orientations spécialisées accueillent plus spécifiquement des personnes présentant des troubles du comportement et de la personnalité du fait d'une maladie mentale ;
- **des formations préparatoires** : une action de formation préparatoire constitue une étape intermédiaire entre une action spécifique de bilan d'orientation socio professionnel (dans le cadre d'une pré-orientation notamment) et une formation qualifiante (le plus souvent) ou une recherche directe d'emploi (si la personne possède déjà les compétences requises pour l'emploi visé et qu'elle a besoin d'une redynamisation avec une actualisation des connaissances). Les actions de formations préparatoires présentent une très grande diversité de réponses adaptées à des besoins spécifiques de formation et d'accompagnement global.

L'ADAPT s'adresse essentiellement aux ESMS pour adultes en proposant des formations pour les travailleurs d'ESAT : savoirs de base, communication, évaluation des aptitudes. Il participe activement au travail sur la V.A.E dans lequel il assure les 45 heures de soutien renforcé pour chacun des candidats du département.

L'ADAPT a également monté un projet portant sur le retour à l'emploi progressif des personnes souffrant de troubles psychiques, en partenariat avec un centre de soins de réadaptation et réhabilitation psychosociale « Les Boisseaux », grâce à un financement de la DIRECCTE (PRITH), mais il est actuellement en suspend.

L'ADAPT travaille peu avec les ESMS pour enfants. En moyenne, il accompagne 2 ou 3 jeunes sortant d'ESMS par an, pour lesquels il adapte ses supports, outils pédagogiques et le rythme des formations à leurs difficultés, mais ces dernières sont très variables d'une personne à l'autre. Notons qu'en 2014, 7 jeunes sortants d'ESMS ont eu recours à l'accompagnement de l'ADAPT. Le partenariat récent avec la Mission Locale est peut être à l'origine de cette augmentation significative.

Ce faible recours s'explique sans doute pour partie par le fait qu'une part importante de jeunes ayant été accompagnés par des ESMS durant leur enfance, parfois soutenus dans ce sens par leurs familles, refuse de l'être à nouveau une fois adulte (nous avons déjà évoqué le fait notamment qu'ils refusent pour certains la RQTH et un accompagnement par le secteur spécialisé). Il s'explique probablement également par le manque de liens, de partenariats avec les ESMS pour enfants (très peu d'ESMS ont cité l'ADAPT parmi la liste de leurs partenaires). Selon les professionnels interrogés, l'ADAPT aurait néanmoins sa place dans le panel des réponses mobilisables à la sortie des ESMS pour enfants car il existe de vrais besoins d'accompagnement à la formalisation de projets professionnels pour ces jeunes.

L'ADAPT étudie actuellement la possibilité de mettre en place des formations non qualifiantes pour les personnes présentant les plus petits niveaux, notamment pour les jeunes sortants d'ESMS.



***Synthèse des constats sur les ressources internes,
les partenariats et les dispositifs d'accompagnement spécifiques
en matière de formation et d'insertion professionnelle***

- Des partenariats rarement formalisés.
- Un développement de dispositifs spécifiques d'accompagnement à la formation et à l'insertion professionnelle portés par des organismes gestionnaires ou d'autres instances ... :
 - o permettant un accompagnement spécifique et pointu sur les questions de formation et d'insertion professionnelle ;
 - o facilitant les relations avec les partenaires ;
 - o offrant de la souplesse dans les réponses apportées ;
- ... mais inégalement répartis sur le territoire et aux conditions d'accès souvent limités amenant ainsi des inégalités territoriales d'accompagnement des jeunes en situation de handicap sur les questions de formation et d'insertion professionnelle.
- Des ESMS manquant parfois de visibilité sur les dispositifs d'accompagnement vers la formation et l'insertion professionnelle adaptés aux jeunes qu'ils accompagnent.
- Un arrêt du dispositif « banc d'essai » regretté par l'ensemble des acteurs de la Côte d'Or.
- Seuls quelques organismes de formation de droit commun ont réalisé un travail d'adaptation de leurs formations aux personnes en situation de handicap.
- Les PPS sont des prestations particulièrement utiles pour accompagner les jeunes dans la construction et la réalisation de leur projet d'insertion professionnelle.



**Points de vigilance sur les ressources internes,
les partenariats et les dispositifs d'accompagnement spécifiques
en matière de formation et d'insertion professionnelle**

**N° des
préconisations**

→ Organiser les remontées d'information des Missions Locales, Cap Emploi et Pôle Emploi vers les MDPH sur l'accompagnement des jeunes vers l'insertion professionnelle, en accord avec les jeunes et/ou leur famille.	2.20
→ Inciter les Missions Locales à participer aux EPE portant sur les projets d'insertion professionnelle des jeunes concernés.	1.5
→ Prévoir une organisation permettant une couverture territoriale complète des besoins d'accompagnement des jeunes sur les questions de formation et d'insertion professionnelle (développement de pôles départementaux portés par un ou plusieurs acteurs, ou a minima travail de coordination entre les différents dispositifs d'insertion d'un territoire afin de mutualiser les contacts, les offres de stages et d'emploi et d'assurer une couverture géographique complète).	4.7
→ Remettre en place, au niveau de l'ARS, le dispositif « banc d'essai » afin de limiter les ruptures de parcours liées à un projet de formation non réaliste.	4.8
→ Inciter les organismes de formation à développer des dispositifs spécifiques d'accompagnement des personnes handicapées (mutualisation des expériences des CFA par exemple).	2.19
→ Organiser des temps de rencontre entre les différents acteurs de l'insertion professionnelle des jeunes afin de faciliter le travail de partenariat (ESMS, organismes de formation, Cap Emploi, Missions Locales, prestataires en charge des PPS, MDPH...).	2.1 +2.7 et 4.1

PARTIE 5 :
**L'ORGANISATION DU SUIVI APRES LA SORTIE DES ESMS ET LA
SITUATION DES JEUNES SORTIS CES 3 DERNIERES ANNEES**

I- LA MISSION DE SUIVI APRES LA SORTIE DES ESMS ET SON ORGANISATION

1. UN TEXTE LAISSANT LA PLACE A DIVERSES INTERPRETATIONS

Selon l'article D 312-18 du CASF

*« L'établissement ou le service assure **l'accompagnement de l'insertion sociale et professionnelle** de l'adolescent à sa sortie.*

*Afin d'apporter son appui au jeune et à sa famille, **en liaison avec les services administratifs et sociaux** compétents auxquels il ne se substitue pas, il **apporte son concours aux démarches nécessaires** pour **faciliter l'insertion professionnelle et l'insertion sociale.***

*Cet accompagnement est poursuivi sur une **durée minimum de trois ans** ».*

- « **à sa sortie** » : Faut-il entendre par là un peu en amont de la sortie ? le jour de la sortie ? ou après qu'il soit sorti des effectifs ?
- **Que désigne le terme « accompagnement »** ? Peu d'ESMS mènent un véritable accompagnement médico-éducatif après la sortie, comme indiqué plus loin. Dès lors, qu'est-il attendu précisément à ce titre surtout lorsque la structure ne dispose pas de moyens spécifiques pour assurer cette mission ?
- « **durée minimum de trois ans** » : bien souvent, les ESMS retiennent la durée de trois ans mais plutôt comme une durée maximum et non minimum. Dès lors, de quels repères dispose-t-on en « fourchette haute » ?

2. DES MODALITES D'ORGANISATION DE LA MISSION DE SUIVI TRES HETEROGENES

2.1- Un certain flou institutionnel

Il est intéressant de noter que pour plus d'1 ESMS sur 4 ayant répondu à l'enquête, les contours de cette mission de suivi sont flous et que la moitié d'entre eux n'identifient pas de service et/ou de personnel dédié à cette mission, ce qui probablement résulte d'un texte peu précis, comme indiqué plus haut.

Les professionnels en charge de cette mission de suivi, sont principalement des éducateurs spécialisés, assistants sociaux et chargés d'insertion professionnelle.

Certains des entretiens menés auprès de jeunes (4/9) témoignent d'une absence de contacts avec l'ESMS qui les accompagnait, une fois sortis. L'un des jeunes encore en contact avec l'établissement qui l'avait accueilli et actuellement en attente d'une place en ESAT, sans accompagnement, à son domicile, est assez fataliste :

Q : « A l'IME, ils vous avaient expliqué qu'il allait falloir attendre ? »

R : « Non, je savais déjà un peu comment ça se faisait ».

Q : « Et l'IME est-ce qu'ils vous aident dans votre situation actuelle ? »

R : « Ben ils essayent de m'aider comme ils peuvent, mais bon ils ont beaucoup de boulot aussi ».

Q : « Vous avez d'autres soutiens, SAVS, AS ? »

R : « Non, j'ai juste une tutelle et c'est tout mais elle ne m'aide pas dans la recherche d'emploi. »

Il ressort également de ces entretiens que les sorties vers un emploi se traduisent dans les faits souvent par une cessation de contacts avec l'ESMS précédent. Or, dans certains cas, la situation d'emploi n'a pas été durable et s'est traduite par un isolement de ces jeunes, à leur domicile, sans accompagnement, ni même contact avec des professionnels du secteur médico-social.

Il apparaît globalement que l'information sur la mission de suivi n'est pas suffisamment connue tant de ceux qui doivent la porter (salariés des ESMS), que des bénéficiaires ou encore des partenaires (ceux qui prennent le relais).

2.2- Un suivi aux contours très hétérogènes

Tous les ESMS (sauf 1 IME et 1 SESSAD) ayant répondu à l'enquête attestent avoir organisé un suivi de jeunes après leur sortie. Il est à noter cependant que ce suivi ne concerne pas systématiquement l'ensemble des jeunes et que la fréquence des contacts est très variable. Bien souvent, ce n'est pas l'ESMS qui en est à l'initiative, mais le jeune qui le sollicite.

Plus précisément :

- 1/3 des 66 ESMS ayant répondu à l'enquête indique que le suivi ne concerne pas l'ensemble des jeunes ;
- 60 % des IME et 25 % des SESSAD n'entrent en contact qu'avec les jeunes qui en font la demande ;
- De manière générale, la fréquence des contacts est particulièrement hétérogène, certains ESMS évoquant 3 contacts par an, d'autres un seul et sont parfois évolutifs (3 contacts la première année, puis seulement 1 les années suivantes).

Concernant la nature de ce suivi :

- 55 % des ESMS déclarent assurer un relais vers des partenaires pour chacun des jeunes sortis ;
- 48% des ESMS déclarent chercher à connaître la situation de tous les jeunes d'un point de vue administratif ;
- 20% des ESMS vont plus loin en proposant à chacun des jeunes un accompagnement médico-éducatif après leur sortie.

2.3- les obstacles à la réalisation de ce suivi

Les ESMS ayant répondu à l'enquête précisent qu'il n'est pas toujours possible d'assurer un suivi après la sortie des jeunes des ESMS. Ils évoquent diverses raisons :

- certains jeunes ne sont tout simplement pas demandeurs, refusant parfois même tout accompagnement au-delà de 20 ans, voire la RQTH ;
- l'ESMS manque de moyens humains au regard du nombre de jeunes concernés ;
- la procédure n'est pas formalisée ;
- les jeunes déménagent et il est difficile de les retrouver.

Un directeur de SESSAD témoigne :

« 25 jeunes sortants par année, à suivre pendant 3 années si l'on se réfère au CASF soit en permanence 75 jeunes à suivre en plus des jeunes accompagnés au quotidien. Pas de possibilités de déployer des moyens systématiques. Donc réponse à la demande des jeunes et des familles et en fonction des besoins. Le plus souvent passage de relais vers services spécialisés ou de droit commun. »

La question peut se poser de savoir s'il faut exiger des ESMS qu'ils assurent un suivi systématique des jeunes qui sont sortis et de préciser la nature de ce suivi. Il nous semble que ce qui importe avant tout c'est que le jeune ne soit pas perdu de vue car les parcours ne sont pas linéaires. Si l'on peut tout à fait concevoir que certains d'entre eux aient besoin d'un temps où ils se cherchent, un temps de latence incompressible, il importe pour autant qu'ils sachent qu'ils peuvent, à tout moment, reprendre contact avec l'ESMS et/ou que l'ESMS puisse venir leur proposer un soutien notamment dans la recherche de réponses adaptées à leur situation, afin d'éviter que ces jeunes errent trop longtemps, se marginalisent... Cette période est en effet particulièrement sujette à des risques de rupture dans ces parcours.

II- UNE « PHOTOGRAPHIE » DE LA SITUATION DES JEUNES AU MOMENT DE LEUR SORTIE DE L'ESMS

L'ensemble des données des chapitres suivants porte sur un panel de 939 jeunes de 16 ans ou plus, ayant quitté des ESMS au cours des trois dernières années (606 jeunes sortis des IME, 278 de SESSAD, 50 d'ITEP et 5 d'un établissement pour jeunes déficients sensoriels).

1. LES SORTIES DES ESMS AU COURS DES 3 DERNIERES ANNEES

1.1- Un flux de sortie à peu près équivalent d'une année sur l'autre

*Les flux de sortie des jeunes âgés de 16 ans et plus des ESMS
au cours des 3 dernières années*

<i>flux</i>	établissements	SESSAD	total
2013	212	105	317
2014	241	92	333
2015	208	81	289
total	661	278	939

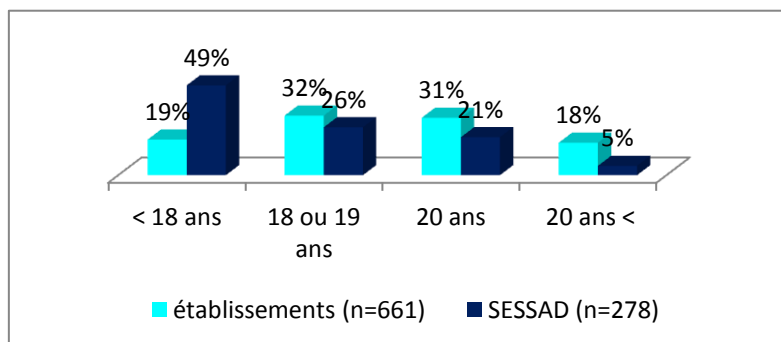
Globalement⁵⁸, les flux de sorties sont à peu près équivalents d'une année sur l'autre : sur l'échantillon régional (rappelons qu'il représente près de 50 % des structures existantes), cela représente plus ou moins 300 sorties par an⁵⁹.

⁵⁸ Ce constat est partagé pour la plupart des structures. Quelques unes ont connu néanmoins des flux de sortie plus irréguliers (ex IME Perdrizet, IME PEP21).

⁵⁹ Sachant qu'au moment de l'enquête, l'année 2015 n'était pas terminée.

1.2- Des sorties principalement situées entre 18 et 20 ans

Age au moment de la sortie des ESMS



L'âge moyen des jeunes à la sortie des établissements du panel est de 19,2 ans.

Si la majorité des jeunes sort entre 18 et 20 ans,

- 19 % (127 personnes sur 661) ont **moins de 18 ans** au moment de la sortie, ce qui peut s'expliquer par des réorientations vers des dispositifs spécifiques type SAIP ;
- 18 % ont **plus de 20 ans**⁶⁰, ce qui résulte pour partie de problèmes de places ou d'admission dans le secteur pour adultes (amendements Creton). Ont notamment été évoqués des phénomènes de sélections à l'entrée des ESAT pouvant parfois conduire à des réorientations en foyer de vie malgré l'existence d'un potentiel de travail (orientation par défaut se traduisant généralement par des ruptures de parcours : des jeunes claquent la porte, décompensent, ... alors qu'ils ont une appétence au travail). Selon les professionnels, ce problème est accentué par le fait que les « sans solution » sont prioritaires aux jeunes en amendements Creton, ces derniers ayant une situation d'accueil même si elle n'est plus adaptée. Cet effet « pervers » de l'amendement Creton embolise par ailleurs les places dans le secteur enfants⁶¹.

L'âge moyen des jeunes à la sortie des SESSAD du panel est moins élevé que dans les établissements. Il est de 17,7 ans⁶².

Quasiment **50 %** d'entre eux (135 personnes sur 278) ont **moins de 18 ans** au moment de la sortie et seulement **5 % ont plus de 20 ans**⁶³. Ces chiffres ne sont guère étonnants dans

⁶⁰ 54 à 21 ans ; 36 à 22 ans ; 16 à 23 ans ; 10 à 24 ans.

⁶¹ Par ex, à l'IME de Luxeuil, 6 adultes âgés de 27 à 31 ans sont encore présents dans les effectifs. Cela interroge le sens de l'accompagnement qui peut leur être proposé.

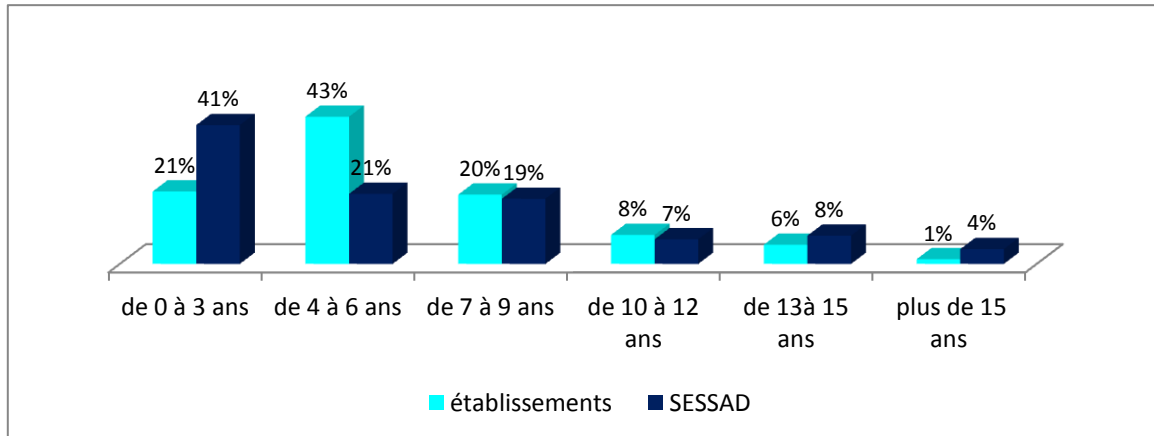
⁶² Il existe toutefois un biais dans ce chiffre induit par de mauvaises réponses de certains professionnels qui ont renseigné l'enquête pour les jeunes âgés de 16 ans et plus au moment de l'enquête au lieu de 16 ans et plus au moment de la sortie comme il était indiqué dans le questionnaire. n'ont pas pris en compte la limite d'âge de 16 ans (au moment de la sortie) que nous avons fixé dans l'enquête. Ainsi, le calcul prend en compte 27 jeunes sur 278 qui étaient âgés de moins de 16 ans (de 13 à 15 ans) au moment de la sortie. Cela représente 10% du panel.

⁶³ 9 à 21 ans ; 4 à 22 ans et 1 à 24 ans.

la mesure où, comme déjà souligné précédemment, l'accompagnement des jeunes par les SESSAD dans la formation professionnelle et les études secondaires (à partir du lycée) est assez récent.

1.3- Des durées d'accompagnement assez hétérogènes

Durée d'accompagnement des jeunes par l'ESMS dont ils sont sortis



La durée moyenne d'accompagnement des jeunes du panel par les établissements avant leur sortie se situe à un peu plus de 6 ans et pour ceux des SESSAD à un peu moins de 6 ans (5,6).

Près d'un quart (24 %) des jeunes sortis des IME ont été accompagnés au moins 8 ans par la structure, ce qui est également le cas pour les jeunes sortis de SESSAD. Cette donnée est néanmoins à considérer avec prudence pour ce qui concerne les IME car certains d'entre eux ont une autorisation 6-20 ans alors que d'autres ont une autorisation 12-20 ans. Il est plus probable dans ce dernier cas que la durée d'accompagnement soit mécaniquement plus réduite que dans le premier cas.

Les durées les plus longues (15 ans et plus) correspondent en établissement principalement à des jeunes ayant une déficience principale importante et/ou des déficiences associées et en SESSAD à des jeunes dont la déficience principale est une déficience sensorielle.

2. LE NIVEAU DE QUALIFICATION⁶⁴ DES JEUNES AU MOMENT DE LEUR SORTIE

2.1- Un faible niveau de la qualification au moment de la sortie constituant un frein à l'insertion professionnelle malgré un effort du côté des certifications

82% des jeunes ayant quitté l'un des établissements du panel ne disposaient d'aucun diplôme au moment de la sortie.

5% avaient un niveau V.

Le faible niveau scolaire constitue souvent un obstacle à l'accès à des formations qualifiantes et à une qualification. Dans ce contexte, il leur est difficile de faire valoir un savoir-faire pourtant souvent acquis au cours de leurs différents stages. L'une des explications réside dans le fait que ces jeunes sont souvent en difficulté sur le plan scolaire, notamment ceux présentant une déficience intellectuelle ou des troubles du comportement. Le manque de soutien renforcé sur les aspects scolaires peut mettre à mal leur formation et amener à des ruptures de parcours dans ce cadre.

En revanche, lorsqu'il existe un dispositif de type « OPERA » (90 % des jeunes en sortent diplômés) ou « SACFA » (1 seule rupture en 3 ans), les jeunes ont de meilleurs taux de réussite en CFA du fait de l'étayage qui leur est proposé sur le plan scolaire.

Les 5 jeunes que nous avons interviewés et qui ont préparé un CAP l'expliquent très bien :

Q : « Et au CFA comment ça se passait ? »

R : « J'avais beaucoup de difficultés à l'école on va dire. Niveau boulot j'ai jamais eu de soucis, j'ai toujours aimé bosser. Mais l'école j'ai complètement décroché. »

⁶⁴ Niveau VI et V bis : sorties en cours de 1er cycle de l'enseignement secondaire (6ème à 3ème) ou formation d'une durée maximale d'un an après le collège

Niveau V : Niveau de formation équivalent au CAP (certificat d'aptitude professionnelle), au BEP (brevet d'études professionnelles) ou au diplôme national du brevet (DNB, et anciennement brevet des collèges ou BEPC)

Niveau IV : Formation de niveau du bac (général, technologique ou professionnel), du brevet de technicien (BT) ou du brevet professionnel.

Niveau III : Formation de niveau bac+2 : BTS (brevet de technicien supérieur), DUT (diplôme universitaire de technologie)

Niveaux II et I : Formation de niveau égal ou supérieur au Bac+3 (licence, maîtrise, doctorat ...)

Source = Site du Service-public.

Q : « Vous, en préparant le TP, à l'école vous avez eu des difficultés ? »

R : « Vu que c'était surtout de la cuisine encore ça allait, c'est plus au niveau scolaire que j'ai plus de mal. »

Q : « Des pistes d'amélioration concernant l'école peut être ? »

R : « Ah... l'école il vaut mieux pas en parler, ça me déprimait plus qu'autre chose, j'en pouvais plus et comme j'arrivais plus vraiment à suivre, j'ai décroché... »

Pour ceux, peu nombreux, on l'a vu, ayant réussi à obtenir une qualification avant leur sortie de l'établissement, il s'agit principalement⁶⁵ du CAP ou CAPA (16 en IME, 9 en ITEP et 2 à l'IEM du Clos Chauveau).

Ces résultats confirment que les jeunes acquièrent rarement des qualifications **au cours** de leur accueil en ESMS.

2.2- Une diversité de niveaux de qualification pour les jeunes à la sortie des SESSAD

42% des jeunes de 16 ans et plus (116/278), sortis des SESSAD, avaient un niveau inférieur au niveau V au moment de leur sortie.

21% (58 jeunes) avaient le niveau V (quasi-exclusivement des CAP).

7% (20 jeunes étaient titulaires d'un bac (général ou professionnel dans les mêmes proportions).

6% (18 jeunes) avaient au moins un niveau bac +2 (BTS, université, diplôme d'aide soignant...).

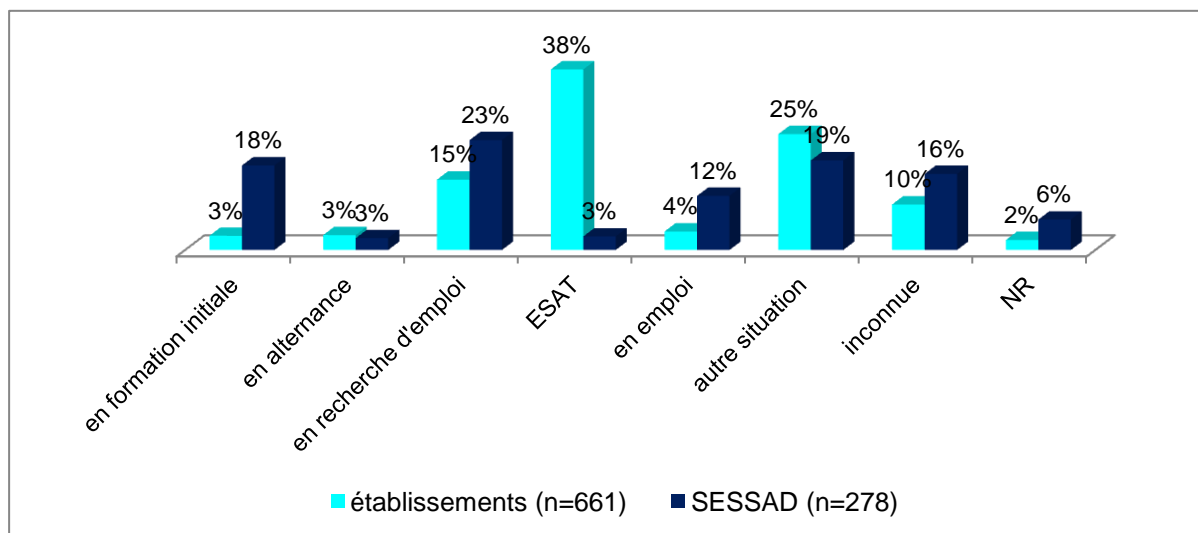
Les jeunes accompagnés par un SESSAD ont davantage pu suivre des formations en milieu ordinaire de scolarisation et de ce fait, ont plus souvent acquis des qualifications que les jeunes sortants d'établissements.

⁶⁵ Les autres qualifications mentionnées sont des titres professionnels (1 en IME, 1 en ITEP), un BEP (1 en ITEP, un au clos Chauveau), un bac pro ou technologique (2 au clos Chauveau).

III- SITUATION DES JEUNES APRES LEUR SORTIE D'ESMS

1- PHOTOGRAPHIE GENERALE DE LA SITUATION DES JEUNES APRES LEUR SORTIE

Situation actuelle des jeunes sortis des ESMS



Concernant les jeunes sortis des établissements,

- 42 % travaillent (majoritairement dans le cadre d'un ESAT) ;
- 25 % ne sont pas inscrits dans une démarche d'insertion professionnelle ;
- 15 % sont à la recherche d'un emploi (avec un risque majeur de se retrouver sans solution lorsqu'ils ne sont pas accompagnés dans cette démarche) ;
- 12 % sont dans une situation inconnue des établissements qu'ils ont quitté au cours des trois dernières années ;
- 6 % poursuivent leur formation (dont 3 % en alternance).

La situation est assez différente concernant les jeunes ayant quitté un SESSAD :

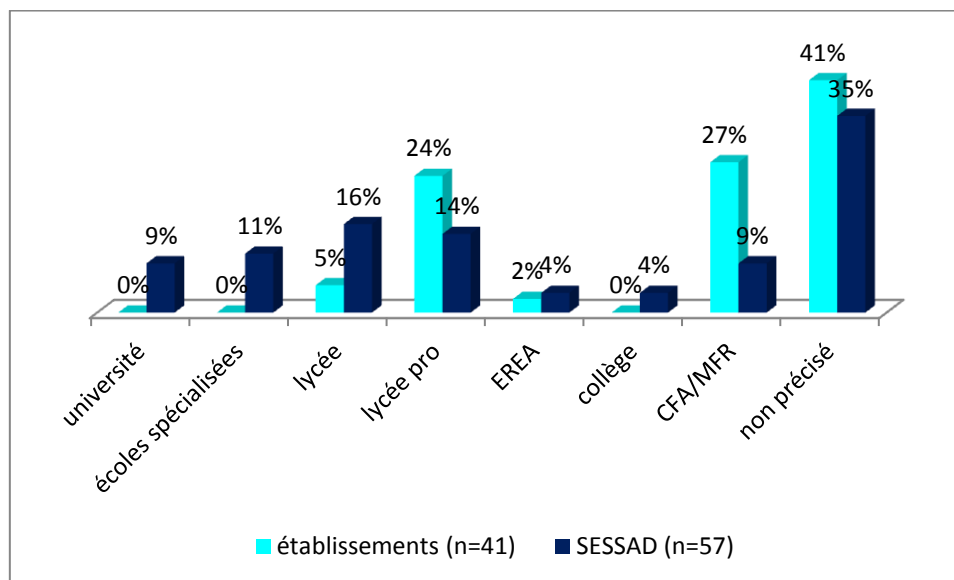
- 23 % sont à la recherche d'un emploi ;
- 22 % sont dans une situation inconnue des SESSAD qui les ont accompagnés ;
- 21 % poursuivent leurs études ;
- 19 % ne sont pas inscrits dans une démarche d'insertion professionnelle ;
- 14 % travaillent.

Comme pour les jeunes sortis des établissements, ils sont assez nombreux à ne pas être inscrits dans une démarche d'insertion professionnelle et encore plus nombreux dont la situation actuelle est inconnue.

2- ZOOM SUR CHAQUE CATEGORIE DE SITUATION

2.1- Les jeunes scolarisés ou en formation

Lieu et type de formation



La proportion de jeunes poursuivant leurs études après leur sortie d'ESMS est plus importante pour les SESSAD que pour les établissements comme la souligné le graphique général.

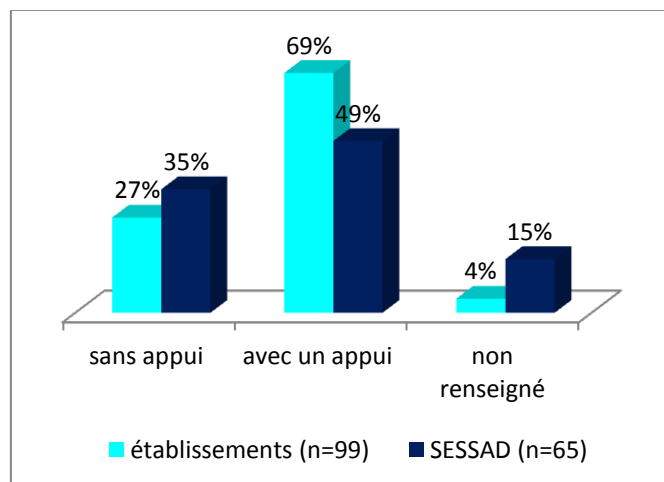
Une autre différence notable apparaît ici : ils poursuivent généralement en lycée général (classes de la seconde à la terminale mais aussi CAP ATMFC, ULIS lycée), école spécialisée (kiné, auxiliaire de puériculture, sport... concernant des jeunes avec une déficience sensorielle ou motrice) ou encore à l'université (même type de public) alors que les jeunes qui ont quitté un établissement et qui poursuivent leurs études, se dirigent davantage vers les lycées professionnels (en ULIS pro, en seconde à terminale pro, pour des CAP, BTS) et CFA/MFR (pour des CAP, CAPA).

Ils ont ainsi plus facilement accès aux études plus longues compte tenu de leurs capacités scolaires plus importantes.

Le graphique montre enfin une proportion très importante de jeunes (plus d'un tiers des cas), pour lesquels les ESMS n'ont pas été en mesure de préciser la formation suivie. Cela révèle un degré très partiel de connaissance par les professionnels du devenir des jeunes après leur sortie.

2.2- Les jeunes à la recherche d'un emploi

Recours ou non à un appui dans la démarche de recherche d'emploi

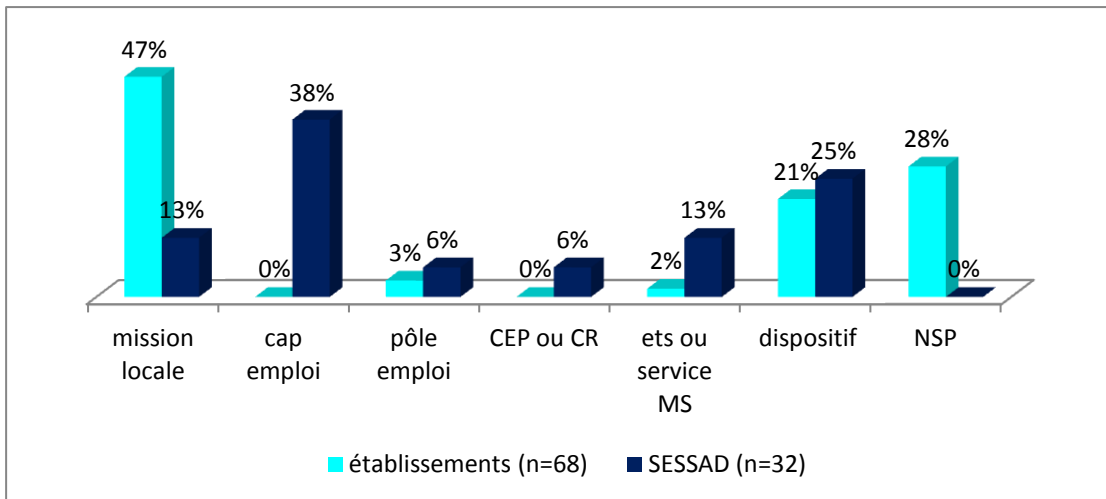


Parmi les jeunes sortis, 164 étaient à la recherche d'un emploi au moment de l'enquête. Pour la majorité d'entre eux, selon la déclaration des professionnels, cette recherche est appuyée par une structure d'aval et ce, dans des proportions plus importantes pour les sortants d'établissements que de SESSAD.

Il s'agit principalement, comme le montre le graphique suivant, de la Mission Locale⁶⁶ pour les sortants d'établissement et de Cap Emploi pour les sortants de SESSAD. Cette distinction semble logique dans la mesure où Cap Emploi a pour objectif de favoriser l'embauche de personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail alors que la Mission Locale a davantage une mission plus globale de favoriser l'insertion professionnelle et sociale des jeunes de 16 à 25 ans. Elle est également susceptible de les accompagner également dans le domaine social (logement, transports...).

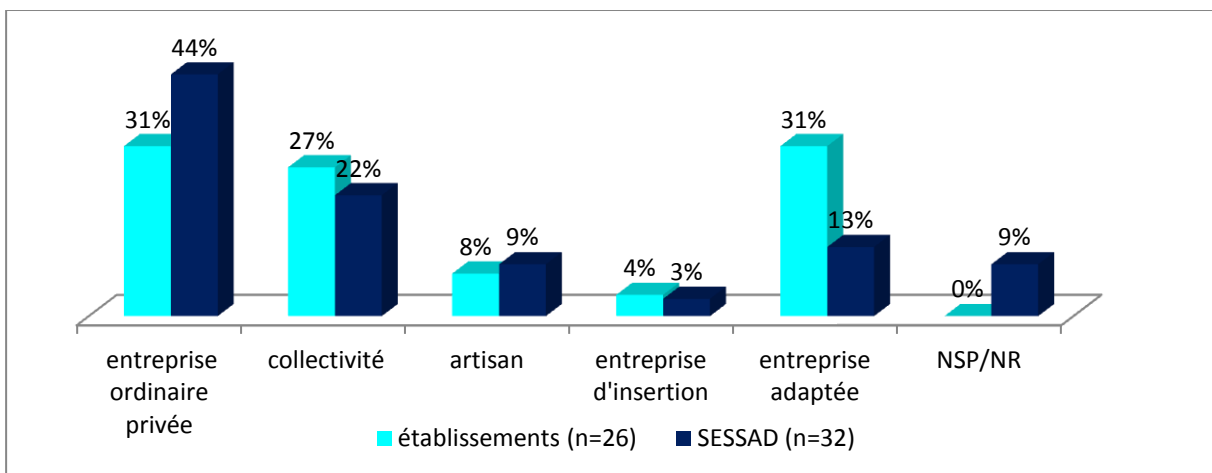
⁶⁶ Parfois simultanément avec d'autres acteurs : Pôle Emploi, PAVA, Cap Emploi, agence d'intérim.

Nature de l'appui proposé



2.3- Les jeunes ayant un travail (en milieu ordinaire ou protégé)

Nature de l'employeur

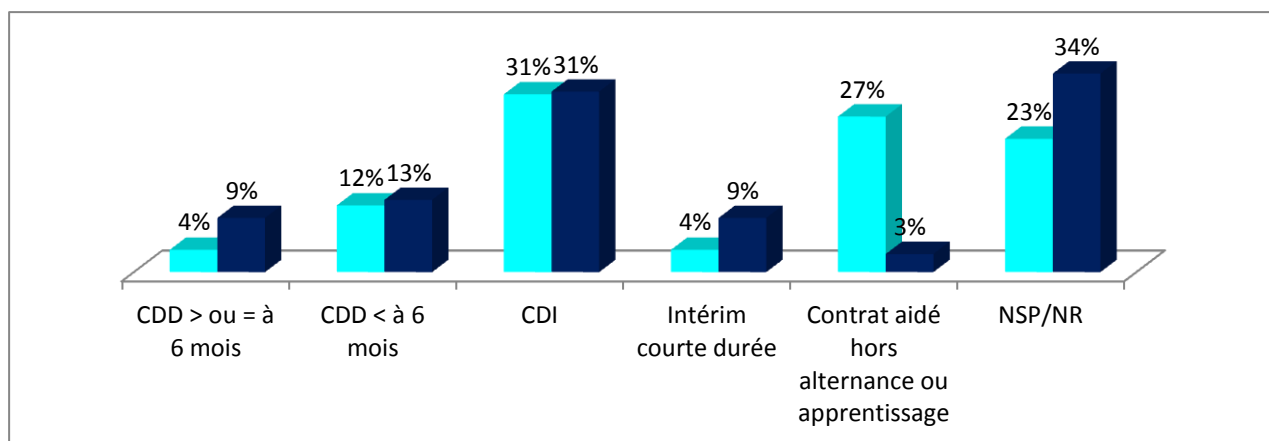


91% des jeunes en situation de travail après la sortie d'un établissement médico-social (soit 254/280), exercent leur activité dans le cadre d'un ESAT.

Concernant les autres sorties vers le travail (soit 26 personnes), il s'agit d'un emploi dans le secteur ordinaire (dans une entreprise, au sein d'une collectivité, chez un artisan) pour 17 jeunes ou dans une entreprise adaptée ou une entreprise d'insertion pour 9 jeunes.

A l'inverse, 60 % (soit 24 /40) des jeunes ayant du travail après la sortie d'un SESSAD sont employés par une structure du milieu ordinaire, 13 % (soit 5 jeunes) par une structure du milieu adapté (EA ou EI). 20 % (soit 8 jeunes) sont des travailleurs d'ESAT.

Nature du contrat



Toutefois, qu'il s'agisse de jeunes sortis des SESSAD ou des établissements, les contrats signés dans le milieu ordinaire de travail sont dans un tiers des cas, des contrats précaires (intérim, contrats aidés, contrats inférieurs à 6 mois).

2.4- de nombreuses réorientations vers des ESMS et des retours en famille

A la connaissance des professionnels⁶⁷, parmi les 939 jeunes du panel ayant quitté les ESMS après 16 ans au cours des 3 dernières années, 216 jeunes (soit 23 %) ne seraient pas inscrits dans une démarche d'insertion professionnelle ou de formation.

Dans 64 % des cas (soit pour 139 jeunes), il y aurait eu une **réorientation vers un ESMS** comme l'indique le tableau suivant.

Situation actuelle des jeunes sortis après 16 ans des ESMS au cours des 3 dernières années

situation actuelle sortis de	IME	ITEP	ets pour déficients sensoriels	SESSAD	EAJ	foyers pour adultes	services pour adultes	NR	total
IME	20	0	1	0	17	55	2	2	97
ITEP	0	0	0	1	0	1	0	0	2
ets pour déficients sensoriels	1	0	0	0	0	0	0	0	1
SESSAD	37	1	0	0	0	1	0	0	39
TOTAL	58	1	1	1	17	57	2	2	139

18 % des jeunes sont **retournés en famille et/ou ont décroché**. On peut supposer qu'il s'agit là de personnes dans des situations de rupture de parcours.

⁶⁷ Ceci est à relativiser puisque l'on peut considérer qu'une partie des jeunes réorientés en IME ou en ITEP sont probablement scolarisés ou en formation dans le cadre de leur nouvel accueil mais ce niveau de détail d'information n'est pas connu des structures qui les ont accompagnés préalablement.

Les autres situations sont peu significatives : accueil dans d'autres types de structures (structure sanitaire, protection de l'enfance, PJJ), déménagements (8), attente de place en ESAT (6), décès (4), mères au foyer (3).

2.5- des situations inconnues

Les professionnels n'ont pas été en mesure de renseigner la situation actuelle de 141 jeunes parmi les 939 sortants au cours des 3 dernières années. Ainsi, 19 IME (sur 33), 3 ITEP (sur 5) et 19 SESSAD (sur 28) ne connaissent pas la situation actuelle d'au moins un des jeunes concernés.

Ces chiffres sont à relativiser car cette méconnaissance peut ne concerner parfois qu'une ou deux situations sur l'ensemble des jeunes sortis. Toutefois, pour 3 établissements et 10 SESSAD, cela concerne plus d'un tiers des effectifs sortis. Au regard de ces chiffres, les SESSAD semblent être en moindre capacité d'assurer ce suivi que les établissements.

Il n'y a pas de corrélation a priori entre cette méconnaissance et l'âge de ces jeunes (ils sont âgés de 16 à 25 ans) ou le type de déficience ou pathologie (aucune ne se distingue). Les explications se trouvent probablement du côté de l'organisation du suivi dont nous avons indiqué précédemment qu'elle était plus ou moins structurée selon les ESMS.

D'autres explications peuvent être liées aux jeunes eux-mêmes qui parfois ne souhaitent pas fournir d'information sur leur situation, comme nous l'avons déjà évoqué.

3- LES ETAPES CLES DES PARCOURS

Dans le cadre de cette étude, nous avons également souhaité recueillir des témoignages de jeunes sur leur parcours en termes de formation et d'insertion professionnelle après leur sortie d'ESMS et relayer les pistes d'amélioration qu'ils ont repérées au regard de leur propre expérience (cf. détail des monographies en annexe).

3.1- Les caractéristiques du panel

Pour constituer le panel de jeunes interviewés, un appel à candidature a été adressé à l'ensemble des ESMS de la région accompagnant des enfants, comprenant un certain nombre d'éléments à renseigner (âge, sexe, type de déficience, éléments de parcours, situation actuelle...).

33 propositions ont ainsi été recueillies parmi lesquelles 13 profils ont été retenus.

Des entretiens téléphoniques, d'une durée moyenne de 15 minutes ont été menés à partir d'une trame prédéfinie.

Les caractéristiques du panel sont les suivantes :

- 5 femmes et 8 hommes
- 21 ans d'âge moyen

Déficiência principale des jeunes interviewés :

RML	RMM	TC	HM	DA	Autisme	Troubles psychiques
3	2	3	2	1	1	1

- 5 jeunes vivant en Bourgogne et 8 en Franche-Comté (tous les départements sont représentés sauf la Nièvre)
- ESMS d'origine (temps moyen d'accompagnement : 7,5 ans)
 - *IME : 7 jeunes*
 - *SESSAD : 3 jeunes (dont 2 handicap moteur et 1 déficience auditive)*
 - *ITEP ou SESSAD TC : 3 jeunes*

3.2- Les ressources mobilisées par les jeunes

Concernant les ressources mobilisées par les jeunes dans le cadre de leur parcours de formation et d'insertion professionnelle, elles sont de diverses natures.

Ils sont plusieurs à souligner l'importance des stages, pour découvrir un métier ou alors se tester sur une profession qu'ils souhaiteraient exercer, mais aussi pour se constituer un réseau et découvrir différents modes d'activité (milieu strictement ordinaire, adapté et protégé).

Q : « Comment vous êtes arrivé à l'ESAT ? »

R : « Et ben ouais comme je faisais des stages, des stages en menuiserie, ça s'était bien passé, ils étaient contents et après j'ai fait un autre stage, c'était dans un autre ESAT en menuiserie à [nom de la ville] et puis, en imprimerie à [nom de la même ville] et en cuisine [nom de l'ESAT actuel]. »

Q : « Pourquoi avoir choisi la menuiserie ? »

R : « Comment je peux vous dire, parce que pour moi ça me plait, je travaille bien ce que je fais, pour moi ça me plait, donc voilà ».

Q : « Comment ça se passe à l'ESAT, dans votre atelier, avec les collègues... ? »

R : « Ça passe bien avec mes collègues, ça passe bien et puis après, le travail ça me plait, je vais bientôt avoir le permis du CACES, j'espère que je vais avoir le papier pour conduire ».

Q : « Et la boulangerie comment ça vous est venu ? »

R : « J'avais fait un stage et ça m'avait bien plu, du coup j'ai voulu continuer la dedans ».

Q : « Qui vous avait proposé le stage ? »

R : « C'est quand j'étais au collège, stage de 3ème ou 4^{ème} »

Q : « Vous l'aviez trouvé comment le stage ? »

R : « Il y avait l'éducatrice qui nous accompagnait à trouver les stages (à l'ITEP). »

Q : « Elle vous avait aidé à trouver votre patron pour l'apprentissage ? »

R : « Non, parce que entre temps j'étais parti dans un autre foyer et du coup c'est à la sortie du foyer, j'ai cherché l'apprentissage et par chance j'en ai trouvé un. »

Q : « Tout seul ? »

R : « oui »

Plusieurs répondants évoquent également l'importance des **soutiens** dont ils ont pu bénéficier dans leur démarche de recherche d'emploi et parfois de logement, ou encore administratives, de la part des professionnels des ESMS, de la Mission Locale ou de leur famille.

« [L'ITEP] ils m'ont bien aidé à faire tout ce qui est CV, lettre de motivations, ils m'ont bien montré, ils m'ont expliqué [...] j'ai toujours dit, c'est grâce à eux que je m'en suis sortie en gros et là aujourd'hui j'ai plus de boulot, mais pour moi je m'en sors parce que j'ai réussi à trouver du boulot et c'est grâce à eux quand même. J'ai aussi mon appartement, tout ça c'est grâce à eux quand même que je suis devenue autonome. »

Q : « Le SESSAD vous a parlé de dispositif d'accompagnement vers l'emploi (Cap Emploi, Mission Locale...) ? »

R : « Oui, oui. C'est l'éducatrice en charge du service de suite qui m'a parlé de ça. C'est elle qui a demandé à me voir et puis voilà je lui ai expliqué mon projet et dès qu'elle a des informations sur l'emploi, on se tient informés en fait. »

Q : « *quelle est votre situation actuelle ?* »

R : « *Maintenant je cherche un emploi* ».

Q : « *Comment vous vous y prenez ? Des personnes vous aident ?* »

R : « *Ma maman et mon frère m'aident pas mal, j'envoie des CV, des lettres de motivation. Quand j'ai pas de réponse j'appelle pour avoir des nouvelles.* »

Q : « *Est-ce que vous êtes aidé aussi par Pôle Emploi ?* »

R : « *Ben par la mission locale, ils me proposent des emplois, ils me parlent des aides qu'il pourrait y avoir, ils m'aident pas mal.* »

Q : « *Et comment vous avez connu la mission locale ?* »

R : « *Il me semble que c'est avec l'école* ».

Q : « *C'est pas l'IME ?* »

R : « *Si, il me semble que c'est l'IME, je ne m'en rappelle plus* ».

Q : « *Dans votre situation actuelle, quelles difficultés rencontrez-vous ?* »

R : « *L'avantage que j'ai entre guillemets c'est que je suis malentendant mais grâce à mes aides auditives j'entends quasiment comme les entendants. Moi je n'ai pas besoin d'aménagements spécifiques, ce qui veut dire que lorsque j'étais en cours, je donnais un micro aux professeurs et j'avais directement le son dans mes appareils quoi.* »

Q : « *Le micro tous les professeurs ont joué le jeu ?* »

R : « *J'avais quelques profs réticents entre guillemets, après j'allais voir le directeur et le directeur les remettait à leur place quoi... Après moi, je sais qu'avec le SESSAD, l'orthophoniste et moi on rencontrait les professeurs à la pré-rentree pour informer de mon handicap et pour la fac le SESSAD n'étant plus là c'est moi qui ai fait moi-même les démarches pour informer les professeurs de mon handicap. L'AS c'est important, à l'âge de 20 ans quand on passe d'enfant à adulte, c'est une aide* ».

3.3- Les difficultés rencontrées par les jeunes

En écho aux difficultés soulignées précédemment dans le rapport, les 5 jeunes ayant préparé un CAP évoquent des difficultés sur le plan scolaire, que confirment les professionnels.

« Il n'y a pas de double notification et donc un arrêt du suivi scolaire, social et professionnel dès lors que le jeune suit une formation rémunérée. Or, les besoins sont présents. Pour ces jeunes, l'expérience en entreprise se passe souvent bien mais ils manquent d'étayage au niveau scolaire, lors des cours au CFA notamment. » Un chargé d'insertion d'un pôle enfance

En ce qui concerne l'entrée en ESAT, les jeunes évoquent des difficultés à trouver une place en ESAT, puis à s'y maintenir du fait d'un niveau d'exigence important. Les temps de stage semblent également conséquents.

Q : « Maintenant vous êtes à l'ESAT ? »

R : « J'étais à l'ESAT mais ils m'ont pas pris parce que j'avais trop de problèmes de santé c'est tout ce qu'ils m'ont dit, ils m'ont pas dit plus. Du coup maintenant je fais rien, j'attends. »

Q : « Pourquoi ça s'est arrêté à l'ESAT ? »

R : « J'ai été à l'ESAT X pendant 6 mois, après j'ai demandé à faire un stage à l'ESAT Y qui a abouti là bas, donc je suis allé faire un stage là bas »

Q : « Un stage de combien de temps à l'ESAT Y ? »

R : « 1 an et demi »

Q : « 1 an et demi de stage ? »

R : « Je dépendais toujours de l'ESAT X, du coup au bout d'un moment il y a eu une possibilité d'embauche à l'ESAT Y. Là-bas ils nous mettaient une pression de malade, chose que je ne supporte pas moi qui suis une personne très affectif. Je vous la fais vite, ce qui s'est passé c'est que je me suis énervé avec une monitrice qui m'engueulait pour je ne sais quoi. Comme je suis sous curatelle renforcée, je demandais des sous pour le week-end, on avait plus de travail donc on était à l'atelier montage et au bout d'un moment j'appelle la curatelle sur le temps de la pause, ce qui est tout à fait normal, elle était déjà en communication. Donc ce qui se passe, je demande à la secrétaire que Mme X me rappelle. Donc elle me rappelle entre temps et la pause était déjà finie. La monitrice elle vient vers moi et elle me dit : « t'as pas intérêt à répondre, machin, parce que t'es toujours sur ton téléphone. T'as intérêt à travailler sinon je te confisque ton téléphone jusqu'à 17h00. Tu travailles et tu fermes ta gueule ! Je lui dis « pardon ? Qu'est ce t'as dit la ? ». Au bout d'un moment il y a le chef de service qui arrive, je lui dis « ah ben tien vous tombez bien » je lui fais. Je lui explique et tout ça. Vous savez ce qu'il a fait lui ? Il lui a donné raison. Alors moi ce que j'ai fait, eh ben vous savez quoi ? Ma gueule et moi on se casse. »

L'un des jeunes que nous avons contacté travaille actuellement en Entreprise Adaptée et évoque lui aussi un niveau d'exigence élevé, comme pour les ESAT :

Q : « C'est quoi pour vous la différence entre l'EA et une entreprise normale ? »

R : « ... rien du tout ».

Q : « Pour vous il n'y a pas de différence, au niveau du rythme ou des professionnels qui vous aident plus ? »

R : « Non, vraiment pas. »

Pour les jeunes présentant des troubles du comportement, ce sont les difficultés relationnelles qui peuvent mettre à mal leur insertion professionnelle :

Q : « vous pouvez me raconter votre parcours depuis la sortie de l'ITEP X »

R : « J'ai fait mon CAP en restauration, mais je ne suis pas allée jusqu'au bout, enfin j'ai pas passé le diplôme ».

Q : « Pourquoi ? »

R : « Ça faisait pas loin de 2 ans que je travaillais dans la boîte pour mon CAP et il me restait 2, 3 mois avant de passer le CAP et ça s'est un peu mal passé avec le patron, il était un peu violent avec tous les employés, il avait un caractère dur. Et une fois je me suis blessée en sortant du boulot, j'ai été arrêté pendant 3 semaines, j'étais en béquille, je pouvais pas poser le pied par terre et lui ça lui a pas plu. Du coup il m'a dit « tu prends tes affaires et tu te casses ! ». Ça faisait 2 ans que je travaillais là bas et j'ai loupé 2 jours parce que j'étais malade. C'était au mois de janvier. »

Q : « Ça a dû être dur ? »

R : « Ben oui un peu parce que moi j'étais bien là bas, c'était un boulot qui me plaisait donc après... »

Q : « Personne ne vous a aidé pour qu'il vous reprenne ? »

R : « Ça a duré peut être un mois, alors l'ITEP m'avait envoyé à Lille pour un truc de l'animation, j'étais partie 15 jours la bas pour travailler bénévolement à l'ITEP. C'était pour la fête de l'animation. »

Q : « L'ITEP ne vous a pas aidé à reprendre contact avec le patron ? »

R : « Lui il m'avait rappelé, mais après j'avais parlé avec les éducateurs et pour moi c'était pas possible de retourner là bas. C'était devenu invivable. »

Q : « Et un autre patron ? »

R : « J'avais retrouvé pour finir mon année mais le problème c'est que ça n'allait pas avec les employés. Je ne m'entendais pas du tout avec donc avant de signer mon contrat j'ai préféré dire non, ça n'allait pas du tout avec... ça faisait un mois que j'étais là bas et ça se passait déjà pas bien. »

Q : « Vous avez essayé de trouver un troisième patron ? »

R : « Non ben du coup ça m'a un peu dégoutée de la restauration. Du coup ben je suis restée presque 3 mois au chômage et après j'avais retrouvé dans une usine ici et je suis restée un an et demi en intérim là bas. »

Enfin, certains jeunes, notamment ceux qui sont **sans activité, sans solution, à leur domicile**, évoquent une certaine solitude et un manque de lien avec des professionnels extérieurs. 4 d'entre eux n'ont plus du tout de contact avec l'ESMS depuis leur sortie, ce qui rejoint les constats que nous avons pu faire précédemment sur le manque de formalisation des services de suite. Certains expriment clairement leur souhait de bénéficier d'un accompagnement social par un SAVS par exemple mais ils semblent démunis face aux démarches à entreprendre pour obtenir de tels soutiens.

Les problèmes de mobilité des jeunes font également partie intégrante des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.

Q : « *Maintenant vous êtes à l'ESAT ?* »

R : « *J'étais à l'ESAT mais ils m'ont pas pris parce que j'avais trop de problèmes de santé c'est tout ce qu'ils m'ont dit, ils m'ont pas dit plus. Du coup maintenant je fais rien, j'attends.* »

Q : « *Mais vous aimeriez retourner en ESAT ?* »

R : « *Oui* »

Q : « *A l'ESAT vous étiez aussi en blanchisserie ?* »

R : « *Non c'est à l'ESAT X. On machinait des câbles, des boîtiers, des trucs comme ça.* »

Q : « *C'était l'atelier sous-traitance ?* »

R : « *Je ne sais pas du tout comment ça s'appelle.* »

Q : « *Et ça vous plaisait ?* »

R : « *Ouais, ça a été.* »

Q : « *Mais c'était un stage que vous faisiez ?* »

R : « *C'était un essai de 3 mois et après encore un essai de 3 mois et après ben ils ne m'ont pas pris. Ils m'ont dit que ce n'était pas possible pour le moment.* »

Q : « *Vous vivez seule ?* »

R : « *Oui* »

Q : « *Qu'est ce qui est difficile dans votre situation aujourd'hui ?* »

R : « *Ben d'être toute seule à ne rien faire quoi, ben voilà quoi...* »

Q : « *Vous avez contacté d'autres ESAT ?* »

R : « *Il y avait plusieurs propositions mais en fait l'IME a dit que le mieux c'était l'ESAT X comme ça je ne suis pas loin de mes parents.* »

Q : « *Et vous ne voudriez pas chercher un ESAT qui fait de la blanchisserie ?* »

R : « *Non* »


Les jeunes peuvent également être confrontés à des **difficultés administratives** avec les partenaires (Cap Emploi et Mission Locale) :

« Au niveau de Cap Emploi c'est compliqué, parce qu'ils m'ont dit à un moment donné, je postulais pour la mission locale, enfin j'ai demandé à être aidé par la Mission Locale, ils m'ont dit que c'était pas possible, parce qu'on ne pouvait pas être suivi par les deux. Quand j'ai dit ça à ma conseillère Cap Emploi, j'ai pas apprécié cette réflexion là parce qu'elle me disait en même temps qu'il fallait rester actif, alors que moi j'essayais d'être aidé par la mission locale et elle m'a dit que c'était pas possible, qu'il fallait choisir et ça j'ai pas apprécié. Mais je n'ai pas écouté son avis en fait. »



Synthèse des constats sur l'organisation du suivi après la sortie et la situation des jeunes sortis

- Un texte de référence aux contours assez flous.
- Des modalités d'organisation de la mission de suivi très hétérogènes ...
...et rarement assurées dans le cadre d'un service structuré
- Une conception du suivi très variable : certains se contentent de chercher à connaître la situation du jeune d'un point de vue administratif et très peu proposent un accompagnement médico-éducatif concret, la plupart passent le relais vers d'autres partenaires.
- Une fréquence des contacts également très hétérogène (souvent de 1 à 3 fois par an).
- Un manque de moyens humains pour assurer cette mission convenablement selon les ESMS.
- Une connaissance très partielle de ce que sont devenus les jeunes après leur sortie des ESMS.
- Des jeunes sans solution, dans l'errance.
- Un manque d'accompagnement sur le versant professionnel par les SAVS.
- Des critères d'admission des ESAT générant des ruptures de parcours.

	Points de vigilance sur l'organisation du suivi après la sortie et la situation des jeunes sortis	N° des préconisations
→	Inciter l'ensemble des ESMS à formaliser une procédure pour assurer la mission de suivi qui leur incombe.	2.14
→	Veiller à reprendre contact avec tous les jeunes, y compris ceux étant sorti avec un emploi car cette situation n'est pas toujours durable et les jeunes n'ont plus de contact avec le médico-social.	4.6
→	Proposer un accompagnement pour les personnes en attente de place en ESAT (cf. MDPH de Côte d'Or).	2.17
→	Favoriser les immersions sociales et professionnelles, y compris dans les situations d'attente de place pour éviter la perte de compétences (professionnelles, sociales...).	2.13
→	Développer le versant accompagnement professionnel des SAVS.	2.16
→	Diversifier les modes d'accompagnement proposés par les ESAT (ateliers à plus faible rentabilité, ESAT hors les murs...) et former les professionnels à l'accueil de nouveaux publics (notamment avec handicap psychique et autisme).	2.11+2.12+4.3

PARTIE 6 : LES PISTES D'AMÉLIORATION

I - LE CADRE DE REFERENCE DES PISTES D'AMELIORATION

Au-delà bien sûr du respect des principes portés par les lois de 2002 (favoriser l'accès aux droits) et de 2005 (développer la citoyenneté des personnes en situation de handicap ; partir du projet de vie et soutenir les parcours), les propositions présentées ci-après ont été pensées dans la logique du rapport PIVETEAU. Il s'agit de raisonner en termes d'évitement des ruptures de parcours et de réponses modulaires, souples, mieux à même de favoriser la prise en compte de situations complexes.

Par conséquent, le choix a été fait de présenter les pistes d'amélioration selon l'architecture proposée par la feuille de route « une réponse accompagnée pour tous », de la mission DESAULLE afin que celles-ci s'inscrivent d'emblée dans la réflexion collective et la réorganisation en cours sur la région Bourgogne-Franche-Comté.

Les préconisations sont donc classées dans les 4 axes suivants :

- Celles qui concernent les orientations : identification des besoins, élaboration de réponses souples dans le cadre des futurs PAG (Plans d'Accompagnement Global) ;
- Celles qui ont trait à une nécessaire contractualisation entre les différents acteurs impliqués pour permettre une réponse territorialisée (CPOM, coopérations...) ;
- Celles qui en appellent à l'expertise des personnes handicapées elles-mêmes ;
- Enfin celles, les plus nombreuses, qui impliquent un changement dans les pratiques des acteurs.

II - LES PISTES D'AMELIORATION PAR AXE ET PAR CATEGORIE D'ACTEUR

Pour que chaque catégorie d'acteurs (ARS, CD, MDPH, EN, ESMS, dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle, organismes de formation, Mission Locale, Cap Emploi, Pôle Emploi...) puisse situer plus facilement son rôle dans les pistes d'amélioration proposées, nous avons également décliné ces pistes dans les pages suivantes selon ce critère.

AXE I de la mission DESAULLE : le dispositif d'orientation permanent	n°	pistes d'amélioration	ARS / CD	Education nationale	ESMS et dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle portés par les OG	MDPH	Organismes de formation (CFA, MFR...)	MILO-CAP EMPLOI-POLE EMPLOI	Porteurs de dispositifs spécifiques (PAVA, PAQ...)
Chantier "mise en place d'un dispositif d'orientation permanent"	1.1	Evaluer la composition et le fonctionnement des EPE 16-25 et 16-22 ans existantes dans l'idée d'une éventuelle généralisation aux autres départements 4 MDPH sur 8 actuellement (Yonne depuis sept 2016). Les EPE 16-25 ont vocation notamment à statuer sur des situations où l'on peut craindre des ruptures de parcours dans le passage du secteur enfant au secteur adulte.				Evaluation pour les MDPH ayant mis en place une EPE spécifique. Etude de l'opportunité d'en créer une pour celles n'en disposant pas.			
	1.2	Intégrer dans les projets personnalisés de scolarisation (PPS), les questions de formation et d'insertion professionnelle <u>avant l'âge de 16 ans</u> , afin de prévenir les risques de rupture de parcours.		Veiller à ce que l'enseignant référent aborde systématiquement ces questions avec les ESS dès l'âge de 14 ans.	Au cours des réunions de l'ESS, transmettre à l'enseignant référent les éléments d'information concernant le projet pré-professionnel du jeune dès l'âge de 14 ans. Informers les jeunes et leur famille des dispositifs existants pour faciliter l'accès à l'apprentissage (PAVA, bancs d'essai...).	Prendre en compte dès l'âge de 14 ans, les questions de formation pré-professionnelle et professionnelle dans les propositions de PPC des jeunes ayant un projet de formation et/ou d'insertion professionnelle.		Informers régulièrement les ESMS des conditions d'accès et du fonctionnement des dispositifs existants.	
	1.3	Elaborer des « PPF » (projets personnalisés de formation), équivalents des « PPS » (en tenant compte de la circulaire à paraître relative à la formation et l'insertion professionnelle des élèves en situation de handicap) car dès lors que le jeune n'est plus scolarisé dans les dispositifs de l'EN, il n'y a plus de projet commun, ni de coordination entre les différents acteurs qui l'accompagnent.			Soumettre à la MDPH le PPF (co-élaboré avec l'organisme de formation concerné) pour décisions quant aux moyens de compensation à mettre en place.	Mettre en œuvre la circulaire (à paraître) relative à la formation et à l'insertion professionnelle des élèves en situation de handicap. Décider des moyens de compensation à mettre en œuvre au regard des PPF co-élaborés par les ESMS et les organismes de formation.	Soumettre à la MDPH le PPF (co-élaboré avec l'ESMS) pour décisions quant aux moyens de compensation à mettre en place. Désigner une personne (équivalent de l'enseignant référent) dont la fonction serait d'animer des équipes de suivi de la formation.		

AXE I de la mission DESAULLE : le dispositif d'orientation permanent	n°	pistes d'amélioration	ARS / CD	Education nationale	ESMS et dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle portés par les OG	MDPH	Organismes de formation (CFA, MFR...)	MILO-CAP EMPLOI-POLE EMPLOI	Porteurs de dispositifs spécifiques (PAVA, PAQ...)
Chantier "mise en place d'un dispositif d'orientation permanent" (suite et fin)	1.4	Clarifier et harmoniser au niveau des MDPH les pratiques en matière d'orientation et/ou de maintien dans les établissements médico-sociaux pour les jeunes se formant sous le statut d'apprenti.	Mettre en place un groupe de travail inter-MDPH +ARS sur les conditions d'orientation et de maintien en établissement médico-social des jeunes apprentis en y associant des ESMS.		Participer au groupe de travail sur les conditions d'orientation et de maintien en établissement médico-social des jeunes apprentis.	Mettre en place un groupe de travail inter-MDPH +ARS sur les conditions d'orientation et de maintien en établissement médico-social des jeunes apprentis en y associant des ESMS.			
	1.5	Inciter les MILO concernées à participer aux EPE portant sur les projets d'insertion professionnelle des jeunes qu'ils accompagnent ou qu'ils sont susceptibles d'accueillir (cf. fonctionnement dans l'Yonne : une MILO représente les autres).				Inviter systématiquement les MILO comme organisme ressource dès lors qu'un dossier concerne un projet professionnel.		Désigner au sein de la MILO un référent handicap pour se rendre aux EPE qui concernent les jeunes connus de la MILO ou susceptibles de recourir à ses prestations.	

AXE 2 de la mission DESAULLE : déploiement territorialisé d'une réponse accompagnée pour tous	n°	pistes d'amélioration	ARS / CD	Education nationale	ESMS et dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle portés par les OG	MDPH	Organismes de formation (CFA, MFR...)	MILO-CAP EMPLOI-POLE EMPLOI	Porteurs de dispositifs spécifiques (PAVA, PAQ...)
Chantiers "Contrats partenariaux" et "coordination territoriale"	2.1	Améliorer en région, l'organisation de la coopération entre EN et ESMS, à partir des travaux nationaux en cours, pour favoriser l'inclusion scolaire.	Mettre en place la déclinaison locale des orientations qui seront définies à l'issue des travaux du groupe de travail national piloté par la DGCS et la DGESCO visant à définir les modalités de mobilisation des ESMS et d'organisation de la coopération au niveau local avec l'Education Nationale.						
	2.2	Mobiliser parallèlement les groupes techniques départementaux de suivi de la scolarisation (prévus à l'art D312-10-13 du CASF) pour réfléchir aux moyens d'améliorer les parcours de scolarisation des jeunes de 16 ans et + en y associant des représentants d'ESMS.	En tant que copilote (avec l'IA) à l'échelle régionale, et en lien avec les délégations territoriales. Inviter des ESMS à participer à ces groupes.	En tant que copilote avec l'ARS pour la planification des réponses aux besoins et l'animation territoriale (animation régionale par le rectorat + déclinaison départementale au niveau des Directions des services départementaux de l'EN). Inviter des ESMS à participer à ces groupes.	Pour la Bourgogne (déjà fait en Franche-Comté et expérience positive) : ESMS : participer à ces groupes pour construire ensemble les outils de suivi et d'amélioration des dispositifs permettant la scolarisation des élèves handicapés.				
			Dans la convention en cours de rédaction entre l'ARS et les académies de Dijon et Besançon, il est prévu de réactiver ces groupes techniques départementaux avec au moins une réunion annuelle régionale permettant de faire le point sur les actions régionales et de définir des axes de pilotage.						

AXE 2 de la mission DESAULLE : déploiement territorialisé d'une réponse accompagnée pour tous	n°	pistes d'amélioration	ARS / CD	Education nationale	ESMS et dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle portés par les OG	MDPH	Organismes de formation (CFA, MFR...)	MILO-CAP EMPLOI-POLE EMPLOI	Porteurs de dispositifs spécifiques (PAVA, PAQ...)
Chantiers "Contrats partenariaux" et "coordination territoriale" (suite)	2.3	<p>Rapprocher l'EN et les ESMS des acteurs de l'insertion professionnelle en prenant notamment appui sur l'action 8 « jeunes et insertion professionnelle » du PRITH 2015-2017 de Franche Comté (à étendre à la Bourgogne).</p>	<p>Participation aux groupes de travail s'inscrivant dans l'action 8 du PRITH (de FC) visant à permettre aux différentes catégories d'acteurs impliqués dans la formation et l'insertion professionnelle des jeunes une interconnaissance des domaines d'intervention, des conditions d'accès aux différentes prestations, des outils d'information et d'échanges à améliorer ...</p> <p>L'objectif est de diffuser de l'information sur la construction des projets d'orientation et professionnels, les dispositifs d'aide possibles, l'apprentissage... . Il y a eu une réunion organisée au niveau académique pour cadrer l'ensemble du dispositif puis 1 réunion par département qui a rassemblé notamment, les enseignants référents, des coordonnateurs d'ULIS, des coordonnateurs d'UE, des formateurs de CFA, des directeurs d'ESMS... Un bilan régional sera fait dans qq temps, mais dans tous les cas ces réunions sont très appréciées et se sont révélées très efficaces (selon l'IEN-ASH de Franche-Comté).</p> <p>Il s'agit d'outiller les différents acteurs pour faciliter in fine l'insertion professionnelle des jeunes à la sortie des ESMS notamment.</p>						
	2.4	<p>Dans le cadre du renouvellement des conventions constitutives des UE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prévoir en Bourgogne que les enseignants référents suivent les jeunes scolarisés dans les UE ; - prendre en compte les préconisations issues des évaluations des UE en cours dans l'académie de Besançon ; - poursuivre l'externalisation de certaines UE dans les établissements scolaires y compris dans des LP (s'appuyer sur le cahier des charges de la DGCS, la CNSA et la DGESCO à paraître : modalités de travail en partenariat et prise en compte de toutes les contraintes : restauration, transport...) <p>(circulaire annoncée sur le parcours professionnel des jeunes en situation de handicap pour la fin de l'année 2016)</p>	<p>Contractualisation des modalités d'accompagnement éducatifs et pédagogiques à réétudier dans le cadre du renouvellement des conventions constitutives des UE.</p> <p>Convention de création d'UE externalisées en Lycée pro à étudier pour faciliter la formation professionnelle des jeunes dans les conditions d'une meilleure inclusion scolaire.</p>	<p>Contractualisation des modalités d'accompagnement éducatifs et pédagogiques à réétudier dans le cadre du renouvellement des conventions constitutives des UE.</p> <p>Assurer en Bourgogne le suivi des jeunes en UE par des enseignants référents et par conséquent recruter davantage d'enseignants référents pour assurer ce suivi.</p> <p>Co-acteur (IA-DASEN+lycées concernés) des conventions de création d'UE externalisées en Lycée professionnels.</p>	<p>Contractualisation des modalités d'accompagnement éducatifs et pédagogiques à réétudier dans le cadre du renouvellement des conventions constitutives des UE (avec notamment précisions sur le rôle de chacun en particulier dans le cadre de scolarisations partagées).</p> <p>Co-acteur (au niveau de l'organisme gestionnaire + des ESMS concernés) des conventions de création d'UE externalisées en Lycée pro.</p>				

AXE 2 de la mission DESAULLE : déploiement territorialisé d'une réponse accompagnée pour tous	n°	pistes d'amélioration	ARS / CD	Education nationale	ESMS et dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle portés par les OG	MDPH	Organismes de formation (CFA, MFR...)	MILO-CAP EMPLOI-POLE EMPLOI	Porteurs de dispositifs spécifiques (PAVA, PAQ...)
Chantiers "Contrats partenariaux" et "coordination territoriale" (suite)	2.5	Développer le partenariat entre les lycées professionnels (dont les ULIS) et les établissements médico-sociaux pour proposer davantage de possibilités de scolarisation à temps partagé.		Mettre en place un groupe de travail entre EN (Lycées Professionnels), ESMS et MDPH pour, à partir des enseignements tirés d'expériences réussies, envisager les conditions de mise en œuvre de ce partenariat.		Pour les demandes d'aménagement des conditions de formation, l'obtention de matériel et la notification de scolarisations à temps partagé.			
	2.6	Améliorer la coordination entre CFA, ESMS et MDPH concernant les contrats d'apprentissage aménagés.	La convention en cours d'élaboration entre l'EN et l'ARS prévoit de favoriser la scolarisation à temps partagé.				Mettre en place un groupe de travail pour définir un processus et des procédures permettant de faciliter la mise en place de contrats d'apprentissages aménagés. S'assurer de la désignation d'un référent handicap dans chaque CFA Diffuser le guide de l'accueil en CFA d'une personne en situation de handicap (PRITH Bourgogne) à l'ensemble des CFA de la région (réunion prévue le 13/10) Proposer d'étendre le principe des job-dating dédiés à l'alternance aux jeunes en situation de handicap (actuellement, cela s'adresse à Dijon et Chalon principalement à des personnes orientées par Cap Emploi).		

AXE 2 de la mission DESAULLE : déploiement territorialisé d'une réponse accompagnée pour tous	n°	pistes d'amélioration	ARS / CD	Education nationale	ESMS et dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle portés par les OG	MDPH	Organismes de formation (CFA, MFR...)	MILO-CAP EMPLOI-POLE EMPLOI	Porteurs de dispositifs spécifiques (PAVA, PAQ...)
Chantiers "Contrats partenariaux" et "coordination territoriale" (suite)	2.7	Accroître le partenariat entre ESMS, organismes de formation et Cap Emploi pour préparer le pré et le post apprentissage.			Contacter systématiquement Cap Emploi en vue de la mise en place et de la pérennisation du contrat d'apprentissage.		Contacter systématiquement Cap Emploi en vue de la mise en place et de la pérennisation du contrat d'apprentissage.	Proposer aux jeunes des ateliers alternance dans les Cap Emploi (cf : expérience en côte d'or).	
	2.8	Mieux structurer le partenariat entre les SESSAD et les organismes d'insertion professionnelle (MILO, Cap Emploi, Pôle Emploi, dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle...), afin de s'assurer que l'ensemble des besoins des jeunes dans ce domaine soient identifiés et couverts.			SESSAD : Identifier, sur leur territoire d'intervention, les dispositifs mobilisables et prendre contact avec eux pour mieux connaître leurs missions et possibilités d'intervention.			Communiquer auprès de l'ensemble des SESSAD sur les accompagnements spécifiques mobilisables en prenant notamment appui sur les répertoires élaborés dans le cadre du PRITH de Franche-Comté.	

AXE 2 de la mission DESAULLE : déploiement territorialisé d'une réponse accompagnée pour tous	n°	pistes d'amélioration	ARS / CD	Education nationale	ESMS et dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle portés par les OG	MDPH	Organismes de formation (CFA, MFR...)	MILO-CAP EMPLOI-POLE EMPLOI	Porteurs de dispositifs spécifiques (PAVA, PAQ...)
Chantiers "Contrats partenariaux" et "coordination territoriale" (suite et fin)	2.9	<p>Travailler sur l'employabilité des jeunes en formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - améliorer la reconnaissance des compétences ; - prendre en compte l'ensemble des domaines de vie du jeune nécessaires au bon déroulement de son projet professionnel ; - externaliser des ateliers d'IME et d'ITEP en CFA, ESAT et entreprise. 		<p>Déployer les expérimentations actuelles visant à reconnaître les compétences des jeunes accueillis en établissement médico-social par le biais d'un document officiel de l'EN (en lien avec le projet de circulaire relative à "la formation et à l'insertion professionnelle des élèves en situation de handicap").</p> <p>Affecter davantage de professeurs du second degré dans les UE des établissements médico-sociaux de la région au regard de leur projet.</p>	<p>Se doter (et se former le cas échéant aux) outils permettant de visibiliser les compétences des jeunes accueillis en établissement médico-social.</p> <p>Etudier l'opportunité de disposer d'enseignants du second degré dans les UE de l'établissement.</p> <p>Mettre en place un partenariat avec des auto-écoles et pour le financement du permis de conduire avec des OPCA, le Conseil Régional, l'AGEFIPH afin, dans certains cas, de faciliter l'accès à un emploi ou à une formation.</p> <p>Développer des partenariats avec des ESAT, CFA et entreprises pour externaliser des ateliers d'IME et d'ITEP.</p>			Poursuivre l'approche par les compétences et le travail avec les jeunes sur l'estime de soi.	
			La reconnaissance des compétences acquises constitue l'un des objectifs de la convention de partenariat entre ARS et les deux académies.						

AXE 2 de la mission DESAULLE (suite)	n°	Préconisations	ARS / CD	Education nationale	ESMS et dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle portés par les OG	MDPH	Organismes de formation (CFA, MFR...)	MILO-CAP EMPLOI-POLE EMPLOI	Porteurs de dispositifs spécifiques (PAVA, PAQ, CRP...)
Chantiers "CPOM" et "évolution de l'offre"	2.10	Davantage formaliser dans les différents types de projets (projet d'établissements et de services, projets personnalisés...) les besoins et objectifs en matière d'insertion professionnelle des jeunes à la sortie des ESMS.	Rendre obligatoire, dans le cadre des CPOM, la formalisation dans les Projets d'établissement et de services, des projets d'insertion professionnelle des jeunes sortants des ESMS.		Formaliser et inscrire dans les projets d'établissement et de service les objectifs, prestations et partenariats mis en place en vue de l'insertion professionnelle des jeunes à la sortie des ESMS. Formaliser et inscrire dans les projets personnalisés un volet concernant la formation et l'insertion professionnelle.				
	2.11		Diversifier les modes d'accompagnement proposés par les ESAT afin de répondre aux besoins d'un public aux capacités plus hétérogènes.	Compenser, dans le cadre des CPOM, la moindre productivité des personnes les plus en difficulté accueillies en ESAT. Financer des places d'ESAT hors les murs, pour les travailleurs handicapés les plus proches du milieu ordinaire de travail. Inciter, dans le cadre des CPOM, à développer ces deux modes d'accompagnement.	Inscrire dans le projet pédagogique des UE les questions liées à l'insertion professionnelle.	ESAT : diversifier les modalités d'accompagnement proposées aux travailleurs handicapés : ateliers à plus faible rentabilité, temps de travail partiel, ESAT "hors les murs", service d'accompagnement par le travail...			

AXE 2 de la mission DESAULLE (suite)	n°	Préconisations	ARS / CD	Education nationale	ESMS et dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle portés par les OG	MDPH	Organismes de formation (CFA, MFR...)	MILO-CAP EMPLOI-POLE EMPLOI	Porteurs de dispositifs spécifiques (PAVA, PAQ, CRP...)
Chantiers "CPOM" et "évolution de l'offre" (suite)	2.12	Elargir les possibilités d'accès au travail pour les personnes présentant des troubles psychiques.	Ouvrir davantage de places d'ESAT pour les personnes ayant des troubles psychiques.						
	2.13	Favoriser les immersions sociales et professionnelles dans le secteur "adultes" pour tester la pertinence de certains projets et éviter la perte de compétences dans le cas des personnes en attente de place.	Rendre possible, dans le cadre des CPOM (sur le plan des autorisations et du financement), des périodes d'immersion dans le secteur "adultes" et en définir les conditions (nombre, durée...).		Développer les possibilités de stages professionnels et/ou d'hébergement au sein des ESMS pour adultes et l'inscrire dans le cadre du CPOM.	Rendre possible (sur le plan des orientations) des périodes d'immersion dans le secteur "adultes".			
	2.14	Formaliser et mettre en œuvre la mission de suivi des ESMS.	Mettre en place un groupe de travail concernant la formalisation de la mission de suivi au sein des ESMS du secteur "enfants". Fixer des objectifs aux ESMS du secteur enfants concernant leur mission de suivi dans le cadre des CPOM.		Participation au groupe de travail portant sur la formalisation de la mission de suivi au sein des ESMS du secteur "enfants" (qui fait quoi, quand, comment). Réflexion sur l'organisation en interne pour institutionnaliser cette mission.	Participation au groupe de travail portant sur la formalisation de la mission de suivi au sein des ESMS du secteur "enfants".			
	2.15	Développer le versant accompagnement professionnel des SESSAD.	Inciter les SESSAD, dans le cadre de CPOM, à davantage proposer un accompagnement sur le versant formation et insertion professionnelle pour les jeunes accompagnés.		SESSAD : à l'occasion de la révision des projets de service, évaluer les besoins d'accompagnement des jeunes sur le volet professionnel et mettre en œuvre les prestations nécessaires à leur accompagnement dans ce domaine. Recruter des chargés d'insertion professionnelle et/ou former les professionnels à cette mission et/ou recourir à des dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle.				

AXE 2 de la mission DESAULLE (suite)	n°	Préconisations	ARS / CD	Education nationale	ESMS et dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle portés par les OG	MDPH	Organismes de formation (CFA, MFR...)	MILO-CAP EMPLOI-POLE EMPLOI	Porteurs de dispositifs spécifiques (PAVA, PAQ, CRP...)
Chantiers "CPOM" et "évolution de l'offre" (suite)	2.16	Développer le versant accompagnement professionnel des SAVS.	Inciter les SAVS, dans le cadre de CPOM (CD) à davantage proposer un accompagnement sur le versant professionnel pour les personnes accompagnées, notamment les jeunes sortants d'ESMS vers le milieu ordinaire de travail (dont EA).		SAVS : à l'occasion de la révision des projets de service, évaluer les besoins d'accompagnement des jeunes sortants d'ESMS qui leur sont adressés, sur le volet professionnel et mettre en œuvre les prestations nécessaires à leur accompagnement dans ce domaine. Recruter des chargés d'insertion professionnelle et/ou former les professionnels à cette mission et/ou recourir à des dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle.				
	2.17	Proposer un accompagnement pour les personnes en attente de place en ESAT et sorties du secteur enfant sans suivi (cf. MDPH de Côte d'Or).	Lancer un appel d'offre pour la création d'une prestation d'accompagnement des personnes avec une orientation ESAT, sortis d'ESMS en attente de place (en prenant appui sur l'expérience de la MDPH Côte d'or : le pôle d'insertion de la MFBSSAM a été missionné pour prendre contact avec les personnes avec orientation en ESAT et sur liste d'attente pour recueillir leurs besoins et les accompagner pendant cette période. En effet le constat avait été fait qu'un certain nombre d'orientations en ESAT n'étaient pas suivis d'effets). Rendre possibles des stages en ESAT pour des jeunes sortis des ESMS (attente du décret d'application à ce sujet suite au PLFSS 2016 pour les questions d'assurance).			Lancer un appel d'offre pour la création d'une prestation d'accompagnement des personnes avec une orientation ESAT en attente de place (en prenant appui sur l'expérience de la MDPH Côte d'Or). Rendre possibles des stages en ESAT pour des jeunes sortis des ESMS.		Proposer des prestations d'accompagnement pour les personnes avec une orientation ESAT en attente de place.	

AXE 2 de la mission DESAULLE (suite)	n°	Préconisations	ARS / CD	Education nationale	ESMS et dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle portés par les OG	MDPH	Organismes de formation (CFA, MFR...)	MILO-CAP EMPLOI-POLE EMPLOI	Porteurs de dispositifs spécifiques (PAVA, PAQ, CRP...)			
Chantiers "CPOM" et "évolution de l'offre" (suite et fin)	2.18	Développer un soutien spécifique (notamment sur le volet scolaire) auprès des jeunes ayant un projet d'apprentissage.			Etudier les possibilités de financement de dispositifs tels que le SACFA (PEP 21) et en assurer une couverture territoriale.		Développer des dispositifs d'accompagnement des jeunes au CFA (étayage des centres de formation et des jeunes concernés : SACFA par ex).		Etudier la possibilité d'attribuer un temps d'AVS et/ou d'autres modalités de compensation aux jeunes apprentis.	Mettre en place un groupe de travail régional pour capitaliser les dispositifs existants et étudier les modalités d'un déploiement dans l'ensemble des organismes de formation (cf dispositif OPERA du CFA La Noue, CFA de Marzy...).		
	2.19	Harmoniser les documents à échanger entre ESMS et MDPH (éléments d'analyse attendus sur les rapports de stage, les rapports de sortie...), en accord avec les jeunes et/ou leur famille.				Participer au groupe de travail visant à définir les éléments d'information nécessaires et les supports communs pour harmoniser les pratiques.	Organiser en interne la remontée des informations aux MDPH, en s'assurant au préalable de l'accord des jeunes et/ou de leur famille.		Mettre en place un groupe de travail inter-MDPH visant à définir les éléments d'information nécessaires et les supports communs pour harmoniser les pratiques (possibilité de s'inspirer du travail en cours, mis en œuvre par le RIP des MDPH de la Nièvre et la Haute Saône).			
Chantier "partage et échange d'informations"	2.20	Organiser les remontées d'information des MILO, Cap Emploi, Pôle Emploi (et leurs prestataires) vers les MDPH, en accord avec les jeunes et/ou leur famille.							Mettre en place un groupe de travail inter-MDPH visant à élaborer des trames de documents à échanger avec les MILO, Cap Emploi, Pôle Emploi et leurs prestataires (CR PAVA, PPS...).			Participer au groupe de travail mis en place par les MDPH. Faire remonter à la MDPH les éléments attendus concernant les prestations réalisées auprès des jeunes déposant un dossier à la MDPH (Compte-rendu du PAVA, PPS...), avec l'accord préalable des jeunes et/ou de leur famille.

AXE 3 de la mission DESAULLE : création d'une dynamique d'accompagnement et de soutien par les pairs	n°	pistes d'amélioration	ARS / CD	Education nationale	ESMS et dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle portés par les OG	MDPH	Organismes de formation (CFA, MFR...)	MILO-CAP EMPLOI-POLE EMPLOI	Porteurs de dispositifs spécifiques (PAVA, PAQ...)
Chantiers "renforcer la présence des associations représentant les personnes dans les lieux d'élaboration des décisions", "développer l'expertise d'usage"	3.1	<p>Favoriser les témoignages "d'anciens" pour « incarner » la diversité des parcours</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur le plan des réussites ; - sur le plan des écueils également. <p>Différentes modalités sont possibles</p>	mettre en place un espace dédié sur le site de l'ARS, consultable par les jeunes, les familles et les ESMS, sur lequel pourraient figurer notamment des témoignages de jeunes sortis d'ESMS sur leurs parcours (cf site de l'ONISEP).	Organiser les modalités en interne de témoignage d'anciens élèves et/ou usagers d'ESMS (réunion de fin d'année, journée présentation du secteur adultes, développement d'outils de communication du type plate forme web...). Cela se pratique déjà assez fréquemment dans l'EN au moment des orientations fin de lycée par ex ou des orientations vers le secteur professionnel.	Réaliser des interviews de jeunes sortis d'ESMS quant à leur parcours.		Organiser les modalités en interne de témoignage d'anciens (réunion de fin d'année, journée présentation du secteur adultes, développement d'outils de communication du type plate forme web...).		Organiser les modalités en interne de témoignage d'anciens (réunion de fin d'année, journée présentation du secteur adultes, développement d'outils de communication du type plate forme web...).
	3.2	<p>Organiser des temps de présentation des ESAT par des travailleurs handicapés (représentation directe) pour changer le regard des jeunes et de leur famille sur ce type d'orientation.</p>	Organiser un forum des ESAT dans chacun des départements (cf : expérience du CD de Côte d'Or).		Organiser un forum des ESAT dans chacun des départements (cf expérience du CD de Côte d'Or).				
	3.3	<p>Soutenir la représentation directe des jeunes handicapés sur ces questions.</p>	Mobiliser le département "démocratie en santé" de l'ARS pour soutenir la participation des jeunes handicapés à l'élaboration de propositions d'amélioration de l'accompagnement vers la formation et l'insertion professionnelle.		Mobiliser la délégation franc-comtoise de "Nous aussi" sur ces questions (ils pourraient publier un fascicule sur leurs attentes en matière de formation et d'insertion professionnelle comme il en existe déjà un concernant le travail.				

AXE 4 de la mission DESAULLE : accompagnement du changement	n°	pistes d'amélioration	ARS / CD	Education nationale	ESMS et dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle portés par les OG	MDPH	Organismes de formation (CFA, MFR...)	MILO-CAP EMPLOI-POLE EMPLOI	Porteurs de dispositifs spécifiques (PAVA, PAQ...)
Chantier « améliorer la formation professionnelle »	4.1	Afin de développer une culture locale de partenariat et de coopération et comprendre le rôle et les missions de chacun, proposer des actions de formation conjointe (cf action PRITH Bourgogne et FC) et/ou croisées à destination des professionnels concourant à la formation des élèves de 16 ans et plus en situation de handicap (ARS, EN, MDPH, ESMS) en s'appuyant notamment sur l'expérimentation menée à Lille, Amiens, Clermont-Ferrand, Caen, Rouen, Orléans, Tours, Nantes et Rennes (essayer d'en savoir plus sur ces expériences).		Proposer aux personnels EN (dont conseillers d'orientation) de participer à des formations sur les spécificités de certains handicaps Un des axes de la convention entre les académies et l'ARS dans le cadre du PRS prévoit la mise en place de formation des salariés des ESMS par du personnel EN.	Proposer aux salariés des ESMS de participer à des formations sur la législation en matière de formation et d'emploi, les acteurs du milieu ordinaire de travail, la gestion et la conduite de projets d'insertion sociale et professionnelle... par exemple un des axes de la convention entre les académies et l'ARS dans le cadre du PRS prévoit la mise en place de formation de personnels EN par des ESMS.		Proposer aux formateurs de participer à des formations sur les spécificités de certains handicaps, sur la législation en matière de formation et d'emploi, les acteurs du milieu ordinaire de travail...	Proposer aux conseillers de participer à des formations sur les spécificités de certains handicaps et sur les dispositifs médico-sociaux.	
	4.2	Sensibiliser les conseillers d'orientation psychologue des CIO aux problématiques liées au handicap en lien avec celles des qualifications et des emplois.		Organisation de temps de formations/informations des COP pour que la problématique du handicap soit mieux prise en compte.					
	4.3	Améliorer la formation des professionnels d'ESAT à l'accompagnement de personnes autistes (avec DI).	Favoriser au travers du plan régional de formation à destination des professionnels d'ESMS, la formation de salariés d'ESAT à l'accompagnement de personnes autistes afin d'être en mesure d'accueillir ce public. Inviter les équipes mobiles autisme à épauler les ESAT dans l'accueil de personnes autistes.			Former les professionnels d'ESAT à l'accompagnement de personnes autistes afin d'être en mesure d'accueillir ce public.			

AXE 4 de la mission DESAULLE : accompagnement du changement	n°	pistes d'amélioration	ARS / CD	Education nationale	ESMS et dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle portés par les OG	MDPH	Organismes de formation (CFA, MFR...)	MILO-CAP EMPLOI-POLE EMPLOI	Porteurs de dispositifs spécifiques (PAVA, PAQ...)
Chantier "élaborer et diffuser les bonnes pratiques"	4.4	<p>Améliorer l'association des jeunes et de leur famille à l'élaboration des projets d'insertion professionnelle en intégrant toutes les dimensions nécessaires au projet (transport, hébergement par ex) qui peuvent constituer des freins à l'insertion professionnelle.</p> <p>Veiller à l'accessibilité des documents (fonds et forme) à tous.</p> <p>S'appuyer notamment sur les bonnes pratiques mises en œuvre par des ESMS.</p>	<p>Valoriser les bonnes pratiques d'ESMS en matière d'élaboration de projets personnalisés associant les usagers et leurs familles et rendus accessibles dans leur fond et leur forme Exemple : soutenir la mise en place d'un groupe de travail visant à formaliser (modéliser) un document et/ou des bonnes pratiques pour associer davantage les personnes accompagnées.</p> <p>Partage des bonnes pratiques via un portail internet par ex...</p>	<p>Pour les jeunes encore en UE, travailler avec les enseignants davantage les projets d'insertion professionnelle avec les familles et le jeune et ce le plus tôt possible afin d'éviter des ruptures liées à la non adhésion de ces derniers (diagnostic de la situation, priorités d'apprentissage, actions à mettre en œuvre, rôle de chacun...) et favoriser la recherche de compromis.</p>	<p>Travailler davantage les projets d'insertion professionnelle avec les familles et le jeune et ce le plus tôt possible afin d'éviter des ruptures liées à la non adhésion de ces derniers (diagnostic de la situation, priorités d'apprentissage, actions à mettre en œuvre, rôle de chacun...) et favoriser la recherche de compromis.</p> <p>Participer à la réflexion collective (commissions régionales, réunions de travail...) sur les moyens d'améliorer la co-élaboration de projets personnalisés (notamment sur les dimensions formation-insertion professionnelle en lien avec l'étude).</p>				
	4.5	<p>Veiller à apporter systématiquement une information adaptée sur la RQTH aux jeunes et à leur famille et proposer un accompagnement dans la démarche d'obtention de cette dernière si le projet du jeune le nécessite.</p>			<p>Apporter aux jeunes et le cas échéant à leur famille, des informations sur la RQTH en insistant sur ses atouts notamment pour contrer l'image négative et les préjugés que des jeunes et/ou leur famille peuvent avoir à l'égard de cette reconnaissance.</p> <p>Pour les jeunes concernés, veiller à leur proposer un accompagnement vers l'obtention de la RQTH (ou s'assurer que cet accompagnement est assuré par ailleurs).</p> <p>Anticiper les démarches à entreprendre pour l'obtention de la RQTH compte tenu des délais d'obtention.</p>	<p>Elaborer un document synthétique, clair et accessible à tous sur la RQTH et veiller à sa diffusion auprès des personnes concernées.</p>			

AXE 4 de la mission DESAULLE : accompagnement du changement	n°	pistes d'amélioration	ARS / CD	Education nationale	ESMS et dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle portés par les OG	MDPH	Organismes de formation (CFA, MFR...)	MILO-CAP EMPLOI-POLE EMPLOI	Porteurs de dispositifs spécifiques (PAVA, PAQ...)
	4.6	Expliquer et visibiliser d'avantage la mission de suivi des ESMS auprès des jeunes, de leur famille et des partenaires.	Valoriser les bonnes pratiques d'ESMS en matière de suivi mis en œuvre après la sortie des jeunes de la structure (par exemple, livret remis à la sortie pour faciliter les échanges post-sortie, la transition vers d'autres structures...) Exemple : diffusion via un portail internet ou mise en place d'un groupe de travail.		Veiller à la présentation systématique de la mission de suivi aux jeunes s'appêtant à quitter l'ESMS et à leur famille (possibilité de remettre une plaquette de présentation avec les coordonnées des personnes à contacter, livret de sortie et d'utiliser des outils de communication type facebook, ...), ainsi qu'aux partenaires. Développer la culture de "l'après ESMS" en formalisant davantage cette mission de suivi.				
Chantier "élaborer et diffuser les bonnes pratiques" (suite)	4.7	A partir du recensement réalisé dans le cadre de l'étude, évaluer et soutenir la mise en place et/ou le déploiement de dispositifs d'accompagnement à l'insertion pour couvrir l'ensemble des territoires.	Evaluer le fonctionnement de chacun des dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle portés par des OG et identifiés dans le cadre de cette étude (cf annexe). Définir, à partir des résultats de cette évaluation, un cahier des charges pour le déploiement de ces dispositifs en veillant notamment à ce qu'ils soient accessibles : - à tout type de handicap - aux jeunes des ESMS - aux jeunes sortant d'ULIS - sur l'ensemble de la région Impulser un travail de coordination entre les différents dispositifs présents sur un même département afin d'éviter des phénomènes de concurrence et d'optimiser les partenariats avec les divers acteurs du milieu ordinaire. Exiger l'adhésion de tous les ESMS du secteur "enfants" (IME, ITEP, structures pour déficients sensoriels et moteurs, SESSAD) ainsi que des SAVS et des ESAT à un dispositif d'accompagnement à l'insertion professionnelle (cf. Saône et Loire).		Pour les pôles présents sur un même département, travailler en coordination afin d'assurer une couverture territoriale. Adhérer à un dispositif d'accompagnement à l'insertion professionnelle.				

AXE 4 de la mission DESAULLE : accompagnement du changement	n°	pistes d'amélioration	ARS / CD	Education nationale	ESMS et dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle portés par les OG	MDPH	Organismes de formation (CFA, MFR...)	MILO-CAP EMPLOI-POLE EMPLOI	Porteurs de dispositifs spécifiques (PAVA, PAQ...)
Chantier "élaborer et diffuser les bonnes pratiques" (suite et fin	4.8	<p>Proposer de nouveau un dispositif de type « banc d'essai » pour permettre aux jeunes de se confronter à la réalité d'un apprentissage en amont d'une orientation.</p> <p>Cela permet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'éviter des ruptures en CFA et une perte de temps pour les jeunes faute d'avoir pu tester l'apprentissage en amont ; - mais également une transition en douceur pour ceux qui continuent. 	<p>Définir un cahier des charges pour la mise en place de dispositifs permettant aux jeunes d'expérimenter l'apprentissage (cf bancs d'essai AGEFIPH puis PEP 21).</p> <p>Financer ce dispositif.</p>						

GLOSSAIRE

ACODEGE	Association Côte-d'Orienne pour le DEveloppement et la GEstion d'actions sociales et médico-sociales
ADAPEI	Association Départementale des Amis et Parents d'Enfants Inadaptés
ADDSEA	Association Départementale du Doubs de Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte
AEMO	Action Educative en Milieu Ouvert
AFNOR	Association Française de NORmalisation
AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ANAP	Agence Nationale d'Appui à la Performance
APAJH	Association de Placement et d'Aide aux Jeunes Handicapés
ARS	Agence régionale de santé
ASE	Aide sociale à l'enfance
ASH	Adaptation scolaire et la Scolarisation des élèves Handicapés
ATMFC	Assistant Technique en Milieux Familial et Collectif
BEP	Brevet d'études professionnelles
BTS	Brevet de technicien supérieur
CASES	Certificat d'Aptitude à la Conduite d'Engins de Sécurité
CAF	Caisse d'Allocations Familiales
CAP	Certificat d'Aptitudes Professionnelles

CASF	Code de l'Action Sociale et des Familles
CD	Conseil Départemental (ex CG)
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CESF	Conseiller en Economie Sociale et Familiale
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CFPPA	Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole
CIDJ	Centre d'Information et de Documentation Jeune
CIO	Centre d'Information et d'Orientation
CNSA	Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
CMARB	Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Région Bourgogne
COP	Conseiller d'Orientation Psychologue
CPOM	Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens
CRDI	Centre de Ressources, de Développement et d'Informations
CREAI	Centre Régional d'Etudes et d'Actions et d'Informations en faveur des personnes en situation de vulnérabilité
CRIFAD	Comité Régional des Institutions pour la Formation des Aides à Domicile
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle
DA	Déficiences Auditives
DAFP	Dispositif d'Accompagnement à la Formation Professionnelle

DAISP	Dispositif d'Accompagnement à l'Insertion Socio-Professionnelle
DAQIP	Dispositif d'Accompagnement à la Qualification et à l'Insertion Professionnelle
DASEN	Directeur Académique des Services de l'Education Nationale
DGCS	Direction Générale de la Cohésion Sociale
DGESCO	Direction Générale de l'Enseignement SCOLAIRE
DI	Déficiência Intellectuelle
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DRJSCS	Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
EA	Entreprise adaptée
EI	Entreprise d'Insertion
EMS	Etablissements médico-sociaux
EN	Education Nationale
EPE	Equipe Pluridisciplinaire d'Evaluation
EREA	Etablissement Régional d'Education Adaptée
ES	Educateur Spécialisé
ESAT	Etablissement et service d'aide par le travail (ex CAT)
ESMS	Etablissements et services médico-sociaux

ESS	Equipe de suivi de la scolarisation
ET / ETS	Educateur Technique / Educateur Technique Spécialisé
FAM	Foyer d'Accueil Médicalisé
FIPJ	Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Jeunes
FV	Foyer de Vie
GEVA-sco	Guide d'EVALuation des besoins de compensation de la personne handicapée (pour le secteur enfants)
GRETA	GRoupement d'ETAbissements publics locaux d'enseignement
GTD	Groupes Techniques Départementaux
HM	Handicap Moteur
IEM	Institut d'Education Motrice
IEN-ASH	Inspecteur de l'Education Nationale pour l'Adaptation scolaire et la Scolarisation des élèves Handicapés
IGAENR	Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche
IGAS	Inspection Générale des Affaires Sociales
IGEN	Inspection Générale de l'Education Nationale
IME	Institut Médico-Educatif
IMPRO	Institut Médico-PROfessionnel
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IRFA	Institut Régional de Formation pour Adultes

ISO	International Standard Organisation
ITEP	Institut thérapeutique, éducatif et pédagogique (ex institut de rééducation)
LSF	Langue des Signes Française
LP	Lycée Professionnel
LPC	Langage Parlé Complété
MA	Moniteur d'Atelier
MAS	Maison d'Accueil Spécialisée
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
ME	Moniteur Educateur
MFBSSAM	Mutualité Française Bourguignonne Services de Soins et d'Accompagnement Mutualistes
MFR	Maison Familiale Rurale
MILO	Mission LOcale
MO/MOT	Milieu Ordinaire / Milieu Ordinaire de Travail
MP/MPT	Milieu Protégé / Milieu Protégé de Travail
ONISEP	Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
OPERA	OPErer pour la Réussite de l'Apprenti
PAQ	Plateforme d'Accompagnement à la Qualification

PAVA	Prestation d'Accompagnement Vers l'Apprentissage
PBBM	Papillons Blancs du Bassin Minier
PDIP	Pôle Départemental d'Insertion Professionnelle
PDMF	Parcours de Découverte des Métiers et des Formations
PEP	Pupilles de l'Ecole Publique
PIA	Projet individualisé d'accompagnement (en IME, SESSAD..)
PIIODMEP	Parcours Individuel d'Information d'Orientation et de Découverte du Monde Economique et Professionnel
PJJ	Protection Judiciaire de la Jeunesse
PLFSS	Projet de Loi de Finances de la Sécurité Sociale
PPC	Plan personnalisé de compensation
PPF	Projet Personnalisé de Formation
PPS	Projet Personnalisé de Scolarisation
PPS	Prestations Ponctuelles Spécifiques
PRITH	Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés
PRS	Projet régional de santé
RML	Retard Mental Léger
RMM	Retard Mental Moyen
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

RSFP	Reconnaissance des savoir-faire professionnels
SACFA	Service d'Appui aux CFA
SAIP	Service d'accompagnement à l'insertion professionnelle
SAMSAH	Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés
SAVS	Service d'accompagnement à la vie sociale
SEGPA	Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté
SESSAD	Service d'Education Spéciale et de Soins A Domicile
SIFA	Stage Individualisé de Formation par Alternance
SMIC	Salaire Minimum de Croissance
SROMS	Schéma Régional d'Organisation Médico-sociale
TC	Troubles du Comportement
TP	Titre Professionnel
TSA	Troubles du Spectre Autistique
UE	Unité d'enseignement
UGEAM	Union pour la Gestion des Etablissements des Caisses d'Assurance Maladie
ULIS	Unité localisée pour l'inclusion scolaire (ex-UPI)
UNAPEI	Union Nationale des Associations de Parents d'Enfants Inadaptés
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

**Centre Régional d'Etudes et d'Actions et d'Informations
en faveur des personnes en situation de vulnérabilité**

11 rue Jean Giono – BP 76509 - 21065 DIJON Cedex - Tel :
03.80.28.84.40 - Fax : 03.80.28.84.41

E-mail creai@creaibfc.org - Site internet : www.creaibfc.org



2016

ANNEXES DU RAPPORT D'ETUDE
FORMATION ET INSERTION PROFESSIONNELLE
DES JEUNES DE 16 ANS ET PLUS
A LA SORTIE DES ESMS

A la demande de l'ARS et de la DRJSCS
de Bourgogne-Franche-Comté

GERARDIN Isabelle
BIBOUDA Mathilde
Conseillères techniques

Annexe 1 : Les dispositifs d'accompagnement à la formation et a l'insertion professionnelle	5
I- Les dispositifs inter-etablissements au sein d'un même organisme gestionnaire	5
I.1- Les services mis en place par le pôle IME-SESSAD des PEP 21	5
I.2- Service de suite et d'accompagnement à la sortie du pôle sensoriel et moteur le Clos Chauveau PEP 21	8
I. 3- Le DAISP-dispositif d'accompagnement à l'insertion socio-professionnelle des papillons blancs de Beaune (21).....	10
I.4- Dispositif d'accompagnement à l'inclusion socio-professionnelle (DAISP) du pôle enfance de l'APAJH 89	12
Conditions d'accès.....	12
I.5- découverte professionnelle et développement extérieur du pôle ITEP-SESSAD de l'ADDSEA (25).....	14
I.6- Dispositif d'accompagnement à la formation professionnelle- DAFP90.....	16
I.7- Service de suivi et d'inclusion professionnelle (2SIP) de l'UGECAM BFC	18
I.8- INSERTION + (25).....	20
II- Les dispositifs inter-etablissements et inter-organismes gestionnaires.....	23
II.1- SAIP (21)	23
II.2- PDIP 71	28
II.3- le service d'appui aux CFA (SACFA) et Les Bancs d'essai des PEP 21	31
III- quelques dispositifs complementaires.....	34
III.1- ADAPT : centre de rééducation professionnelle (crp)	34
III.2- PAVA : <i>PRESTATION d'accompagnement vers l'apprentissage</i>	36
III.3- OPERA : Opérer ensemble pour la réussite de l'apprenti	40
III.4- PAQ : Plateforme d'accompagnement à la qualification.....	43
III.5- Service d'intégration professionnelle en milieu ordinaire de travail par l'association trisomie 21 de Cote d'Or.....	45
Annexe 2 : les monographies	47
MONOGRAPHIE N°1 : CLAUDIA.....	47
MONOGRAPHIE N°2 : DAMIEN.....	49
MONOGRAPHIE N°3 : ANTHONY.....	52
MONOGRAPHIE N°4 : INES.....	56

MONOGRAPHIE N°5 : NICOLE.....	59
MONOGRAPHIE N°6 : IMAD.....	62
MONOGRAPHIE N°7 : AURELIEN.....	64
MONOGRAPHIE N°8 : OPHELIE.....	66
MONOGRAPHIE N°9 : KYLIAN.....	70
MONOGRAPHIE N°10 : JORDAN.....	73
MONOGRAPHIE N°11 : JEAN.....	76
MONOGRAPHIE N°12 : PAULETTE.....	79
MONOGRAPHIE N°13 : ETHAN.....	82

ANNEXE 1 : LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT A LA FORMATION ET A L'INSERTION PROFESSIONNELLE

I- LES DISPOSITIFS INTER-ETABLISSEMENTS AU SEIN D'UN MEME ORGANISME GESTIONNAIRE

I.1- LES SERVICES MIS EN PLACE PAR LE POLE IME-SESSAD DES PEP 21

Date de création : 2010

Missions

SSASP (Service Spécialisé d'Accompagnement Social et Professionnel) :

- Faire découvrir les différentes possibilités de sortie
- Elaborer avec le jeune son projet de sortie
- Vérifier l'acquisition des compétences sociales et professionnelles
- Assurer l'apprentissage des savoirs, savoir être en adéquation au projet

Service de formation professionnelle adaptée :

La découverte et la sensibilisation professionnelle s'adresse aux jeunes de 14 à 16 ans. A partir de 16 ans et jusqu'à 18 ans, il s'agit de la phase 2 de préprofessionnalisation. Puis, de 18 à 20 ans et plus, il s'agit de la phase 3 de professionnalisation, préparation à l'insertion.

Différents champs de formation professionnelle sont possibles : espace rural, agencement, environnement, habitat, hygiène alimentation et service, initiation technique et dynamisation socioprofessionnelle.

Pôle d'insertion :

Intervenir à la demande de l'IME ou du SESSAD ou d'un jeune sorti du dispositif dans l'accompagnement des parcours en milieu ordinaire, protégé ou adapté en proposant aux jeunes des stages de découverte ou de professionnalisation, une aide à la recherche d'emploi, aux demandes auprès de la Mission locale, du Pôle emploi... des contrats d'accompagnement vers l'insertion peuvent être signés. Ils définissent les objectifs et modalités d'intervention des équipes.

Conditions d'accès

Etre âgé de plus de 16 ans

Etre accompagné par l'IME ou le SESSAD des PEP 21.

Capacité d'accueil : pas de limite prédéfinie.

Les moyens humains et financiers

Pour tout le dispositif formation et insertion pro des PEP 21 : 1 chef de service, 1 adjoint au CDS, 1 chargé d'insertion milieu protégé, 2 chargés d'insertion milieu ordinaire, 1 coordinateur éducatif, 1 professionnel dédié au SACFA, des moniteurs d'ateliers, des ES, ME, AMP, veilleurs de nuit, aide-soignante.

Dans le CPOM, un organigramme cible a été négocié avec l'ARS pour l'ensemble des actions menées par les PEP 21 en rapport avec la formation et l'insertion professionnelle des jeunes.

Atouts ou avantages

Le SSASP prépare des jeunes de 16 à 20 ans dans l'élaboration de leur projet de sortie. Il est composé de groupes éducatifs sur le site de l'IME et d'une antenne extérieure.

La palette diversifiée d'ateliers et l'ouverture sur l'extérieur du service de formation professionnelle : le service organise de très nombreuses prestations à l'extérieur et se situe à la limite du milieu ordinaire. Le but est de mettre les jeunes le plus souvent possible en situation réelles.

Exemple d'un partenariat avec une commune : toute l'année, un éducateur technique avec 5/6 jeunes participe au fleurissement de la ville. Ce sont des temps de formation pour ces jeunes mais en situation réelle, cela ne représente pas les mêmes enjeux et ne leur apporte pas la même reconnaissance que la taille de haies de l'IME par exemple. C'est beaucoup plus valorisant et enrichissant pour ces jeunes.

De même, depuis près de 2 ans, l'équipe travaille au montage d'un partenariat avec une importante entreprise de logistique, afin que 5 jeunes puissent s'exercer, une demi-journée par semaine, sur l'atelier conditionnement, avec une ligne mise à leur disposition.

Freins ou limites

Il est parfois complexe de travailler en cohérence avec l'Education nationale, d'articuler les dispositifs.

Le refus de la RQTH par certains jeunes, ce qui peut mettre à mal leur insertion professionnelle.

Perspectives

Projet en cours d'expérimentation avec l'Education nationale permettant de délivrer des attestations de compétences aux jeunes sortis d'ESMS sans avoir pu valider un diplôme dans sa totalité.

I.2- SERVICE DE SUITE ET D'ACCOMPAGNEMENT A LA SORTIE DU POLE SENSORIEL ET MOTEUR LE CLOS CHAUVEAU PEP 21

Date de création : il y a 10 ans environ

Missions

Préparer et accompagner les jeunes vers l'après « Clos Chauveau »

Les accompagner au maximum vers les dispositifs de droit commun, en matière d'insertion professionnelle, mais aussi de santé, de logement, loisirs...

Les accompagner dans leurs démarches auprès de la MDPH et des différents partenaires : mission locale, cap emploi, PAVA...

Les accompagner vers un projet réaliste en matière d'emploi

Assurer un suivi durant, au moins 3 ans, après la sortie

Conditions d'accès

Etre accompagné par l'un des services du pôle sensoriel et moteur, le Clos Chauveau, à savoir :

- le SESSAD (service d'éducation spécialisée et de soins à domicile),
- le SAAAS (service d'aide à l'acquisition de l'autonomie et à la scolarisation),
- l'IES (institut d'éducation sensorielle),
- l'IEM (institut d'éducation motrice)
- le SSEFS (service de soutien à l'éducation familiale et à la scolarisation).

Ce service s'adresse aux jeunes ayant pour projet de sortir de l'un de ces services, et ce, quelque soit son âge.

Capacité d'accueil : pas de limite définie a priori.

Les moyens humains et financiers

1 professionnel dédié, à temps plein, ES

Statut de service de suite, donc pas de moyens financiers spécifiques dédiés

Atouts ou avantages

Une bonne connaissance des jeunes, de part leur ancienneté au sein des services. Cela permet d'assurer la continuité des parcours.

L'anticipation : le fait d'anticiper la sortie, a minima 1 an avant.

La bonne connaissance du réseau de partenaires et notamment des dispositifs de droit commun et la communication auprès d'eux sur le dispositif.

Freins ou limites

La ruralité : manque de partenaires et des difficultés d'accès pour les jeunes vivants en milieu rural.

Difficultés à trouver des terrains de stage. Cela nécessite une organisation particulière au sein de l'entreprise, des aménagements du poste de travail,...

Or ces stages sont indispensables pour que les jeunes se confrontent au milieu ordinaire et réajustent si besoin leur projet en conséquence et la MDPH exige des bilans de stages avant de statuer.

Perspectives

Anticiper davantage.

Le service essaye de créer un réseau d'entreprises avec lesquels le partenariat se traduirait par un engagement de leur part.

I. 3- LE DAISP-DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT A L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE DES PAPILLONS BLANCS DE BEAUNE (21)

Ce dispositif est né en 2013 à la suite d'une réflexion de l'IME le Square de Cluny et du SESSAD Thaïs (gérés par les Papillons Blancs de Beaune) quant à l'intérêt, voire la nécessité de mutualiser la fonction de recherche de stages, d'emplois et d'accompagnement dans la formation professionnelle.

Missions

Promouvoir un accompagnement à la formation et à l'insertion professionnelle dans une logique de suivi de parcours.

Ses principaux objectifs sont les suivants :

- favoriser l'accès et soutenir la formation professionnelle des jeunes
- aider à l'employabilité du jeune et à une continuité de son parcours de jeune adulte
- aider à son insertion sociale

Conditions d'accès

Etre âgé de 14 à 20 ans.

Etre accueilli à l'IME square de Cluny ou accompagné par le SESSAD Thaïs ou le service SERENATE (jeunes avec TED).

Répondre aux critères définis par le dispositif, permettant de s'assurer que le jeune est bien inscrit dans un projet professionnel sérieux et durable.

Sa capacité d'accueil est de 10 places.

Les moyens humains et financiers :

Deux chargés d'insertion issus du plateau technique actuel du secteur enfance :

- Un éducateur spécialisé, détaché à mi-temps du SESSAD a pour mission l'accompagnement des familles, l'accompagnement social du jeune et la recherche d'employeurs et de partenaires
- Un éducateur technique spécialisé, détaché à mi-temps de l'IME est chargé de l'accompagnement professionnel)

A ces deux personnes s'ajoutent les compétences des professionnels de l'IME et du SESSAD selon les besoins (enseignants, psychologue, psychomotricien...).

Le dispositif n'a pas de statut officiel (il n'est pas agréé par l'ARS), mais il est connu par cette instance puisqu'il est fait état de ses activités dans le cadre du dialogue de gestion car il est inscrit dans le CPOM. Il ne s'agit pour le moment qu'une mutualisation de moyens en interne.

Atouts ou avantages

Accompagnement ajusté à la problématique de l'insertion professionnelle et sociale.

Mutualisation des moyens.

Meilleure lisibilité pour les différents partenaires.

Locaux volontairement en dehors de l'IME et du SESSAD pour marquer une étape symbolique pour les jeunes.

Freins ou limites

Ne s'adresse qu'aux jeunes des structures des papillons Blancs de Beaune.

Absence de mutualisation avec des partenaires comme l'Education nationale, des CFPPA...

Peu de jeunes concernés sur ce petit bassin de population (6 en 2015).

Perspectives

Mutualisation avec d'autres associations à l'étude.

Obtenir une reconnaissance officielle du dispositif pour l'ouvrir à des publics extérieurs.

I.4- DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT A L'INCLUSION SOCIO-PROFESSIONNELLE (DAISP) DU POLE ENFANCE DE L'APAJH 89

Date de création : octobre 2013

Missions

Le DAISP a comme missions le suivi post-sortie durant 3 ans des jeunes ayant quitté le pôle enfance, mais aussi la préparation à la sortie d'un point de vue socioprofessionnel.

Conditions d'accès:

Etre accompagné par l'un des établissements ou des services du pôle enfance de l'APAJH 89.

Capacité d'accueil : pas de limite prédéfinie.

Les moyens humains et financiers

Un chef de service est missionné pour animer ce dispositif. Il suit les projets professionnels des jeunes, aide à leur montage et concrétisation et réalise le travail de liens avec les équipes du pôle enfance et les partenaires.

Une assistante sociale travaille également à mi temps pour l'insertion socioprofessionnelle des jeunes de l'ITEP de Theil.

Redéploiement dans le cadre du CPOM

Atouts ou avantages

La transversalité du dispositif : il s'adresse à tous les jeunes du pôle enfance.

Un interlocuteur unique : pour les équipes et les partenaires.

Des partenariats nombreux et effectifs : convention signée avec l'Inspection Académique, les chambres consulaires, les CIFA, CFA et MFR.

Le dispositif recherche et travaille avec des entreprises susceptibles d'embaucher les jeunes par la suite et avec le Cap Emploi.

De la souplesse et de l'anticipation (si un jeune refuse un stage, il peut être proposé à un autre).

La variété des ateliers est également importante.

La précocité des immersions en milieu professionnel.

Des formations qualifiantes sont proposées aux jeunes.

Un passage progressif en ESAT : le jeune est maintenu dans les effectifs de l'IME durant plusieurs mois, le temps qu'une place se libère en ESAT.

Freins ou limites

Les bancs d'essai ne sont plus financés depuis 2 ans par l'AGEFIPH et par conséquent n'existent plus. Il y a moins d'immersions, d'essais possibles pour les jeunes. Or, ces essais étaient fondamentaux, surtout pour les jeunes dont le projet professionnel était encore incertain.

Il n'y a pas de double notification et donc un arrêt du suivi scolaire, social et professionnel dès lors que le jeune suit une formation sous le statut d'apprenti. Or, les besoins sont présents. L'ESMS n'est plus financé pour assurer ce soutien car il n'y a plus de notification IME par exemple. Ces jeunes ne bénéficient pas non plus de solution de repli, en cas de difficulté passagère.

De nombreux jeunes refusent l'idée d'une RQTH et sortent sans projet professionnel : difficulté à les recontacter.

Le travail avec les familles est souvent complexe.

Le manque de temps de classe : notamment quand les jeunes sont en formation.

La difficulté à intégrer un ESAT avant 18 ans (refus de stage des foyers d'hébergement).

Le manque de place en SESSAD pro.

Les jeunes diplômés ne peuvent bénéficier que très rarement d'une orientation vers le milieu de travail protégé : les situations les plus complexes sont souvent celles des jeunes dont la déficience intellectuelle est légère. Ils ont fait une grande partie de leur scolarité en milieu ordinaire et refusent la RQTH. C'est notamment souvent les cas des jeunes d'ITEP pour lesquels il y a beaucoup de sorties en échec. Certains d'entre eux reviennent par la suite et souhaitent obtenir une RQTH. Mais c'est alors très compliqué, il faut beaucoup argumenter auprès de la MDPH.

Perspectives

Il serait souhaitable que l'assistante sociale intervienne sur tout le pôle enfance et qu'un éducateur, ainsi qu'un enseignant spécialisé puissent être recrutés pour le suivi des jeunes en formation et insertion professionnelle.

I.5- DECOUVERTE PROFESSIONNELLE ET DEVELOPPEMENT EXTERIEUR DU POLE ITEP-SESSAD DE L'ADDSEA (25)

Date de création : septembre 2013

Missions

Chercher des lieux de stage, travailler avec les partenaires notamment les entreprises, mettre en place des activités à caractère professionnel.

Le professionnel en charge de cette mission est l'initiateur, plus que l'accompagnant. Il met en lien le jeune et l'équipe qui l'accompagne, avec des dispositifs existants, il les conseille, puis il leur passe le relais. Il joue également le rôle de tiers. C'est une fonction support au pôle ITEP/SESSAD.

Conditions d'accès

Etre accompagné par l'un des 3 sites de l'ITEP ou du SESSAD de l'ADDSEA

Capacité d'accueil : pas de limite prédéfinie

Les moyens humains et financiers

- Un professionnel dédié, à temps plein (sur 2 ITEP), éducateur spécialisé, chargé de mission découverte professionnelle et développement extérieur ;
- Un professionnel à quart temps sur l'autre ITEP.

Dans le cadre du CPOM 2012-2017

Atouts ou avantages

La mutualisation des outils et ressources sur les 3 sites permet d'accompagner conjointement des jeunes dont le projet est proche, autour d'un intérêt commun.

Le travail de communication réalisé pour faire connaître le pôle, expliquer ses missions, est certes chronophage mais très important.

Freins ou limites

Les difficultés relationnelles et comportementales des jeunes accompagnés par le pôle ITEP/SESSAD sont telles qu'il est important de rappeler que tous ne pourront être professionnalisés. Le but est de tenter de les mettre en appétence pour un secteur d'activité ou un métier.

Le monde professionnel peut leur faire violence de part ses normes, ses codes, ses rythmes et exigences. Ils sont trop tourmentés par des problématiques personnelles et des difficultés plus profondes. Le public a évolué ces dernières années, les jeunes présentent de plus en plus de troubles associés. Leurs préoccupations sont ailleurs, dans la nécessité de faire face à leur grande souffrance psychique.

Il existe un manque de connaissance du public du côté des partenaires.

C'est un handicap invisible.

Les difficultés peuvent se trouver également du côté des entreprises partenaires. Il faut avoir un réseau suffisant et le renouveler souvent.

Il ne faut pas non plus figer les collaborations dans les formes qu'elles peuvent prendre, par des conventions trop enfermantes par exemple.

La question de l'orientation scolaire et professionnelle est également délicate. Dans un contexte où de nombreux parents sont carencés socialement, ils se retrouvent en difficultés pour accompagner leurs enfants en matière d'orientation. Cela pose la question des acteurs disponibles pour aider les jeunes en la matière.

Perspectives

Développer et diversifier au maximum les ateliers proposés et notamment avec des ateliers externalisés en entreprise.

Se rapprocher du milieu scolaire et de la formation pour une meilleure connaissance. Certaines SEGPA sont réticentes à accueillir des jeunes d'ITEP. Avant l'entrée en SEGPA, il faudrait permettre aux jeunes de venir quelques heures par semaine pour créer des liens, réduire les angoisses et donc les risques de crises ou de passages à l'acte. De même pour les CAP. C'est un facteur de réussite pour la suite (cf. bancs d'essai).

I.6- DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE- DAFP90

Date de création : 2010

Missions

Permettre à des adolescents en situation de handicap de suivre un parcours de formation professionnelle en milieu ordinaire tout en bénéficiant d'un accompagnement global spécialisé :

- Soutien des projets par des informations données sur le droit des personnes, un accompagnement dans les démarches administratives nécessaires, dans l'accompagnement vers plus grande autonomie (notamment sur le plan de la mobilité, du logement), dans l'acquisition de compétences sur le plan social... ;
- Soutien à la Formation des jeunes (formation qualifiante en lycée, CFA)... : l'employabilité est travaillée tout au long du parcours.

Conditions d'accès

Jeunes de 16 à 20 ans, présentant une déficience intellectuelle légère ou moyenne ou des troubles du comportement ayant un projet de formation professionnelle en milieu ordinaire et accueilli ou accompagné par l'une des structures gérées par la Fondation Arc En Ciel.

Une décision d'orientation de la MDPH est nécessaire. La notification précise par exemple « SESSAD+DAFP » ou « IME+DAFP ». Le dispositif s'adresse aux jeunes de 16 à 20 ans, présentant une déficience intellectuelle légère ou moyenne ou des troubles du comportement. Ces derniers peuvent également être adressés à la sortie d'ULIS de collège, de SEGPA ou d'EREA ou encore dans le cadre de leur cursus de formation en alternance sous réserve d'être accueilli ou accompagné par l'une des structures de la Fondation Arc En Ciel.

12 places réservées aux jeunes de 16 ans et plus ayant un projet de formation professionnelle en milieu ordinaire.

Les moyens humains et financiers

Mutualisation des plateaux techniques de 2 SESSAD et d'1 IME.

Un enseignant référent mis à disposition par l'Education Nationale.

Le dispositif coopère également étroitement avec le référent d'insertion professionnelle de la MDPH (rencontres et contacts téléphoniques).

Chaque structure met à disposition ses moyens éducatifs, administratifs, thérapeutiques et ses compétences et connaissances. Ainsi, par exemple, les deux SESSAD mettent à

disposition leurs locaux et leur connaissance du réseau d'acteurs dans le milieu ordinaire ; l'IME met à disposition les ateliers de son plateau technique et le chargé d'insertion de son service d'accompagnement et de suite ; l'Education Nationale met à disposition un enseignant spécialisé qui intervient dans chaque établissement de scolarisation ou de formation.

Le suivi des jeunes est assuré tout au long de leur parcours de formation par un binôme enseignant/éducateur spécialisé référent.

Financement spécifique sous forme de dispositif constitué de 8 places de SESSAD (4 au SESSAD de Perdrizet + 4 au SESSAD St Nicolas) et 4 d'IME (IME Perdrizet).

Atouts ou avantages

Mise en synergie des compétences et des moyens des différentes structures permettant une transversalité : établissements de la Fondation Arc En Ciel, Education nationale, MDPH, ARS.

Souplesse de fonctionnement entre les trois structures à l'intérieur du dispositif.

Freins ou limites

Dispositif ne proposant pas d'accompagnement vers l'emploi pour le moment.

Notification MDPH nécessaire et liste d'attente du fait d'un nombre de places limité.

Perspectives

Travailler « l'après » DAFP : comment mettre en place des relais vers le monde du travail en appui sur un réseau d'employeurs et de partenaires.

I.7- SERVICE DE SUIVI ET D'INCLUSION PROFESSIONNELLE (2SIP) DE L'UGECAM BFC

Date de création : septembre 2011

Missions

La mission du 2SIP consiste à accompagner les jeunes de l'ITEP, de l'IME et du SESSAD sur des projets professionnels, mais aussi à promouvoir l'inclusion des personnes handicapées dans les structures de droit commun et en milieu protégé.

Les 5 axes d'activités du 2SIP sont les suivants :

- La définition du projet personnel du jeune en tenant compte de ses capacités, de ses désirs et des décisions de la famille lorsqu'il est mineur ;
- La mise en place de stages de découverte ou de perfectionnement professionnel sous convention, leur suivi et leur évaluation ;
- La recherche d'employeurs en vue d'un apprentissage ou d'une embauche ainsi que le maintien dans l'emploi (et si besoin l'aide technique et le soutien à l'entreprise) ;
- Le suivi et l'accompagnement scolaire, social, éducatif au sein des lycées pro, des CFA, MFR et autres structures de formation professionnelle ;
- La mise en œuvre de l'obligation de suite dans les 3 années suivant la sortie des jeunes des ESMS (fiches de sortie, entretiens téléphoniques, conseils, remédiation,...).

Conditions d'accès

Etre âgé de 15 à 20 ans.

Etre accompagné par l'un des SESSAD (DI et TC), l'IME ou l'ITEP géré par l'UGECAM BFC.

Capacité d'accueil : pas de limite à priori.

Les moyens humains et financiers

Un chargé d'inclusion ITEP-SESSAD

Un chargé d'inclusion IME-SESSAD

Ce service n'a pas de statut juridique ou d'agrément spécifique, ni de moyen supplémentaire dédié : il répond à la mission d'insertion des IME, ITEP et SESSAD.

Atouts ou avantages

Une bonne connaissance des jeunes.

Un travail en équipe pluridisciplinaire.

L'importance de renouveler les partenariats.

Importance de travailler à l'avance avec les jeunes l'acceptation de leurs difficultés, retards scolaires...

Participation très positive pour les jeunes au dispositif « banc d'essai » des PEP 21.

Freins ou limites

Le frein principal est lié au contexte économique (difficultés à trouver des stages et des offres d'emplois).

Certains employeurs ont également fait de mauvaises expériences.

La ruralité est également un frein.

Perspectives

A l'heure actuelle, les 2 professionnels sont sur des sites séparés, des équipes et encadrants différents. L'objectif actuel est de créer un seul service autonome et d'être plus présents auprès des jeunes sortis (renforcement des actions de suite).

I.8- INSERTION + (25)

« Insertion + » est un service de l'ADAPEI du Doubs, qui regroupe depuis 2013¹, d'une part le SIP (Service d'Insertion Professionnelle) de Besançon, créé en 1992 destinée dans un premier temps aux bénéficiaire du SAVS puis des jeunes des IMPRO et SESSAD de l'ADAPEI de Besançon et d'autre part le dispositif « Service Plus », créé à Montbéliard en 1989 pour soutenir les équipes du pôle enfance et adolescence et des ESAT et EA pour les personnes ayant du potentiel pour le milieu ordinaire.

Aujourd'hui, « Insertion + » intervient essentiellement par le biais des PPS² handicap mental et handicap psychique.

Missions

Concernant les jeunes encore présents dans les structures du secteur enfant de l'ADAPEI du Doubs, à Besançon et à Montbéliard, des professionnels du service « insertion plus » assure une sorte de tuilage avec les dispositifs d'aval en assistant notamment aux synthèses de ces jeunes et à leurs bilans professionnels lorsqu'il y a des stages ou un apprentissage, dans les deux années précédant leur sortie.

Cette participation permet au service de donner son avis sur l'orientation professionnelle du jeune et de se faire connaître (présentation du service, de son mode d'intervention, des conditions d'accès, etc). Ce travail mené en amont de la sortie vise notamment à permettre au jeune et à sa famille d'identifier le service comme une ressource mobilisable pour sa future insertion professionnelle (notamment via la PPS prescrite par une mission locale par exemple). A cette fin, le service organise de surcroit tous les deux ans une rencontre avec les jeunes et les familles pour leur parler des dispositifs d'insertion portés par l'ADAPEI.

Au-delà de la participation aux réunions de synthèses et de bilans de stages, les chargés d'insertion « d'insertion plus » recherchent des lieux de stage pour les jeunes et les suivent pendant le stage en rencontrant également l'employeur (sur Montbéliard, mais pas sur Besançon).

« Insertion plus » accompagne également les jeunes au moment de leur sortie (en lien avec les éducateurs des ESMS) dans leur inscription à la mission locale et à pôle emploi pour qu'ils puissent bénéficier par la suite de la PPS.

Conditions d'accès

¹ Cette date correspond à celle de la réunification des 7 anciennes associations locales ADAPEI du Doubs en une seule.

² Le dispositif PPS est financé par l'Agefiph, dans le cadre d'un appel d'offres d'une durée de quatre ans. En appui de Pôle Emploi, Cap Emploi, les missions locales et les entreprises, les équipes sont chargées d'accueillir les demandeurs d'emploi pour construire avec eux un projet d'insertion professionnelle et accompagner la réalisation (signature d'un contrat, suivi dans l'emploi...).

Etre âgé d'au moins 18 ans.

Etre accueilli en IME, ITEP (sollicitation très récente) et SESSAD avec un projet d'orientation en milieu ordinaire de travail.

Etre titulaire de la RQTH (seulement pour ceux qui sont sortis des ESMS et veulent bénéficier de la PPS).

Les moyens humains et financiers

Au 31 décembre 2015, l'équipe comprenait au total 10 personnes³ :

- à Besançon, une secrétaire de direction, une coordinatrice, une responsable de service et quatre chargées d'insertion. Une professionnelle du service est bien identifiée par les professionnels secteur enfance de l'ADAPEI du Doubs pour la déficience intellectuelle et une autre (depuis le dernier trimestre 2015) pour les troubles du comportement et les troubles psychiques.
- à Montbéliard, une secrétaire à mi-temps, deux chargés d'insertion.

Le dispositif n'a pas de statut officiel (il n'est pas agréé par l'ARS), n'a pas un code FINESS en propre. Il est financé par l'AGEFIPH (pour la partie PPS) et sur fonds propres pour les autres interventions, notamment celles concernant l'accompagnement des projets de sortie vers le milieu ordinaire de travail et l'accompagnement des jeunes en alternance.

Les atouts/intérêts du dispositif

L'avis donné par les chargés d'insertion professionnelle d'insertion plus sur les projets professionnels notamment au regard des réalités économiques.

Etre en mesure de penser des étapes intermédiaires dans le parcours des jeunes vers le milieu ordinaire de travail pour ceux dont c'est le projet et qui en ont la capacité à court ou moyen terme.

Le dispositif, en intervenant en amont de la sortie des jeunes permet de gagner du temps dans la phase de diagnostic des PPS (PPS1 où habituellement, il faut 3 mois pour faire connaissance avec la personne).

³ A cela s'ajoutent des co-traitances pour gérer les PPS (dispositif régional) avec un professionnel sur Belfort, une sur le Haut Doubs et deux professionnels sur le Haut Jura qui dépendent de l'APEI de St Claude.

Les limites du dispositif

Une fois le jeune sorti des ESMS, il ne peut pas être accompagné par le service dans le cadre de la PPS s'il bénéficie d'une orientation ESAT ou EA.

Depuis un arrêté, les bénéficiaires de SESSAD qui souhaiteraient bénéficier de la PPS doivent à la fois avoir une reconnaissance RQTH et une orientation MDPH vers le milieu ordinaire de travail et les SESSAD n'ont pas forcément connaissance de ces conditions administratives.

Les évolutions envisagées

Il serait souhaitable de pouvoir étendre ce dispositif à l'ensemble des établissements et services de l'ADAPEI du Doubs (et pas seulement à l'échelle de Besançon et Montbéliard), mais cela n'est pas envisageable pour l'heure à moyens constants.

L'accompagnement par « Insertion plus » concernant les jeunes sortants d'IME et de SESSAD concerne une 10 aine de jeunes par an sur Besançon et autant sur Montbéliard.

II- LES DISPOSITIFS INTER-ETABLISSEMENTS ET INTER-ORGANISMES GESTIONNAIRES

II.1- SAIP (21)

Le SAIP en tant que tel a été agréé par l'ARS en 2010, à partir d'une mutualisation des moyens de deux IME de l'association Acodège (le service des stages de l'IME Charles Poisot et des éducateurs techniques de l'IME Ste Anne).

La mission formation-insertion (ateliers, mise en situation, stages, apprentissage...) a été retirée des deux IME par le directeur commun pour être déléguée au SAIP. Les ateliers étant désormais externalisés et implantés dans les locaux de l'ESAT de l'Acodège à Marsannay et à Dijon. les bénéficiaires des deux IME quittent par conséquent les locaux de ces établissements pour se rendre dans les ateliers du SAIP, ce qui les amène à un changement symbolique de statut.

Missions

Elaborer et conduire un projet professionnel (jusqu'à 24 ans).

Favoriser l'accès à la formation : il s'agit principalement de formation professionnelle et non de formation générale⁴.

Favoriser l'accès à l'emploi.

Assurer un suivi post embauche pendant 3 ans : mission de suivi que doivent assurer normalement les IME et qui est là délégué au SAIP (qui cependant fait le lien avec les IME).

La démarche d'apprentissage est basée sur une alternance entre des temps de stage (en milieu ordinaire et protégé) et des temps de formation adaptée (au sein des ateliers du SAIP ou dans des ULIS lycée, CFA⁵ dans le cadre du dispositif handiqualif pour préparer un CAP ou encore dans des organismes de formation continue type AFPA)

Différentes catégories de stage sont proposées :

- Stages de découverte et de sensibilisation
- Stages d'approfondissement

⁴ En effet, il y a aujourd'hui très peu de demande de la part de l'Education Nationale pour un étayage d'un jeune qui continuerait son cursus en son sein. D'autre part, la MDPH est réticente, estimant que cela relève de la responsabilité de l'Education Nationale de mettre en place les moyens nécessaires à la compensation du handicap des élèves qu'elle accueille en son sein.

⁵ Par exemple dans le cadre du CFA La Noue

- Stages de professionnalisation

Un contrat d'accompagnement personnalisé est élaboré avec le jeune et sa famille. Le bilan des stages sert à orienter la formation dans les ateliers mis à disposition.

Conditions d'accès

Etre âgé de 14 à 19 ans.

Disposer d'une orientation par la CDAPH vers le SAIP.

Au départ, 50 places ont été autorisées au bénéfice des usagers des deux IME porteurs. Mais le projet prévoyait d'emblée une extension au bénéfice de jeunes venus d'autres horizons (ITEP, pédo-psychiatrie, jeunes à domicile, services sociaux pour lesquels un jeune en situation de handicap reconnu par la MDPH ont besoin d'un soutien pour construire un projet de formation et d'insertion professionnelle). Aujourd'hui, après être passée à 60 puis 65 places, l'autorisation du SAIP s'élève à 75 places (50 pour les usagers des deux IME d'origine et 25 pour des jeunes « extérieurs »). Le SAIP est en sureffectif sur ces 25 places depuis environ 1 an et accompagne à l'heure actuelle 85 jeunes.

Les moyens humains et financiers

Le SAIP repose sur trois pôles :

Un pôle formation (5 ETS)

Travail sur les pré-requis nécessaires à toute forme d'apprentissage (relations au travail : travailler avec des collègues, être ponctuel, être capable de comprendre des consignes, de les mémoriser...).

Travail sur la qualification.

6 ateliers de formation⁶ situés au cœur :

- des unités de production de l'ESAT Acodège et de l'AGEF (Nuit St Georges)
- du campus de l'AFPA

Un livret de compétences est constitué pour chaque jeune

⁶ espaces verts, blanchisserie- couture, hygiène et propreté, conditionnement, menuiserie et magasinage

Un pôle insertion (6 chargés d'insertion : CESF, ES, ETS) pour la mise en situation professionnelle.

Accompagnement vers l'emploi (milieu ordinaire et milieu protégé).

Prospection auprès des entreprises, collectivités territoriales, ESAT et EA pour conventionner des périodes de stage.

Préparation des conditions d'accueil, de travail, de suivi...

Relais auprès des opérateurs d'insertion publics (MILO⁷, Cap Emploi⁸, Pôle Emploi...) pour étayer les parcours.

Les chargés d'insertion et les formateurs du SAIP jouent le rôle d'auxiliaire socio-éducatif auprès des équipes enseignantes et du service public de l'emploi. Ils veillent aussi aux questions périphériques à l'emploi (gestion de l'argent, transport, hébergement...). Ils assurent le lien avec les parents du jeune (lorsque ce dernier majeur est d'accord), avec les partenaires sociaux, les entreprises...

Un pôle santé (1 médecin psychiatre et 1 psychologue)

Il est mobilisé quand le jeune n'est pas accueilli en IME ou suivi par un SESSAD (entre 20 et 30 jeunes concernés).

Le psychologue est surtout sollicité sur la partie évaluation⁹ à l'entrée dans le dispositif car bien souvent, le SAIP dispose de peu d'éléments d'information sur les jeunes qui arrivent de l'« extérieur », avec des dossiers assez éparses. Il accompagne ensuite les équipes pour que soit respectée la problématique de santé de cette personne.

Le psychiatre reçoit sur au moins un entretien chacun des entrants pour voir ce qu'il en est de la psychopathologie si elle existe, de proposer des rendez-vous thérapeutiques si besoin et d'orienter le jeune vers les dispositifs ad-hoc externes (Upsilon, Prisme, maison Matis, Icare, CMP...) qui pourraient lui être utiles.

Le SAIP a le statut de structure expérimentale (pour 5 ans, renouvelé en principe pour 5 ans jusqu'à 2020). En tant que structure autonome, le SAIP est financé à 100% par l'ARS.

⁷ Ratio : 1 professionnel pour 200 jeunes accompagnés.

⁸ Dans une moindre mesure car le public de CAP emploi n'est généralement pas le même que celui du SAIP : il est généralement plus âgé ; il s'agit de demandeurs d'emploi que pôle emploi a réorienté vers cap emploi au titre de leur handicap. Les efforts de cap emploi portent essentiellement sur du public en phase de reconversion professionnelle, après un accident, majoritairement atteints d'un handicap moteur. Ils ont très peu affaire à des personnes ayant un handicap d'origine psychique ou une déficience intellectuelle.

⁹ Une évaluation sur le plan technique est parallèlement réalisée par un ETS par une mise en situation dans un atelier.

Les atouts/intérêts du dispositif

Le SAIP n'est plus un morceau d'IME comme auparavant conçu pour améliorer l'accompagnement sur le volet professionnel mais bien un service à part.

Avantages : le personnel dédié connaît beaucoup mieux les partenariats que les éducateurs qui assuraient auparavant cette mission.

Le fait d'avoir externalisé les ateliers des deux IME oblige à se poser de manière sans doute plus formalisée la question du projet professionnel quand vient l'âge de 14-16 ans puisque les jeunes ne peuvent plus basculer « automatiquement » sur un atelier de l'IME : il y a nécessité d'une décision de la CDAPH pour pouvoir bénéficier de l'accompagnement par le SAIP.

Son autorisation 14-24 ans permet de faire la bascule « enfance-adulte », cela évite les ruptures courantes entre 18 et 20 ans.

Les limites du dispositif

La délégation de l'accompagnement sur le plan professionnel ne doit pas faire oublier que le projet du jeune est un projet global. En termes de partenariat, cela suppose un travail étroit entre les différents acteurs. L'IME doit être le garant du projet global de l'enfant et à ce titre participer, se tenir informé des avancées du projet professionnel individualisé de chacun. Réciproquement, les salariés du SAIP doivent être présents aux synthèses de ces jeunes.

Certaines formes de handicap (DI + troubles d'origine psychique) constituent en elles-mêmes des limites face à un dispositif économique tendu. Les entreprises seraient notamment peu ouvertes à la question du handicap psychique. L'AGEFIPH et Cap Emploi ne sont pas vraiment des relais de ce point de vue en raison de leur moindre employabilité. L'AGEFIPH soutient surtout des dispositifs qui garantissent l'accès à des formations qualifiantes.

Le fait qu'il existe un nombre de places limité engendre l'existence d'une liste d'attente (elle existe depuis 2 ans).

Le lieu du SAIP (locaux de l'IME) est préjudiciable en termes d'affichage car il laisse à penser que le SAIP n'accueille que des jeunes des IME ce qui n'est pas le cas.

Les évolutions envisagées

Venir en appui des ULIS collège, ULIS lycée, SEGPA pour venir étayer sur le volet des apprentissages professionnels, les jeunes qui y suivent leur apprentissage scolaire. Dorénavant, les professionnels du SAIP sont invités à certaines réunions d'ESS. C'est l'occasion de faire le point sur le niveau réel des acquisitions, d'anticiper la suite, etc.

Un besoin d'augmenter le nombre de places. Au niveau des ateliers, il n'est pas nécessaire d'en développer davantage : ils doivent continuer à servir de pré-formation à destination de publics vulnérables. C'est surtout dans l'étayage du droit commun qu'il importe de faire porter les efforts. Cela va dans le sens de l'inclusion, c'est beaucoup plus souple sur le mode de fonctionnement et moins onéreux sur le plan financier.

Intérêt à travailler aussi le partenariat du côté du secteur de l'action sociale car de plus en plus de jeunes arrivant au SAIP cumulent des problématiques liées au handicap et des problématiques sociales.

II.2- PDIP 71

Créé en tant que GCSMS en janvier 2016, à la suite du regroupement de trois pôles préexistants, gérés respectivement par les papillons blancs du bassin minier, l'AMFPEI (reprise aujourd'hui par la FOL 58) et les PEP 71.

Missions

Assurer sur l'ensemble du département¹⁰ une coordination des actions menées en matière d'insertion professionnelle pour différentes populations d'établissements et services adhérents.

Pour les jeunes de SESSAD de 16 ans et plus concernés par la découverte du monde professionnel, le pôle intervient comme centre de ressources documentaires et d'informations générales sur les dispositifs de formation et les contrats de travail. Il a un rôle consultatif et d'expertise. Il n'a donc pas vocation à intervenir directement auprès des jeunes. Il peut être saisi¹¹ par les professionnels éducatifs des SESSAD lors de la construction d'un pré-projet professionnel. Des réunions-débats peuvent également être organisées.

Pour les jeunes de plus de 16 ans accompagnés par des établissements médico-sociaux (IME, ITEP...) :

- Prospection d'employeurs privés et publics
- Insertion par le biais d'une formation en alternance
- Insertion directe à l'emploi
- Accompagnement dans l'emploi
- Liens partenaires

Auprès des SESSAD, centre de ressources pour :

- Les dispositifs de formations
- Les contrats de travail
- Les aspects réglementaires et administratifs spécifiques au public jeune

Mais également :

- Organisation de réunions d'information sur des thèmes liés à l'insertion et au travail
- Appui technique aux professionnels du SESSAD pour la construction d'un pré projet avec les jeunes suivis

¹⁰ 3 zones géographiques : 1 chalonnais-bresse- 2 Maconnais- Charolais et Brionnais - 3 communauté urbaine Montceau-le Creusot et Autun ;Le département est couvert à 100%

¹¹ Sollicitations possibles par tél, courriel, rencontres

Auprès des ESAT (hors champ de l'étude) :

- Aide à l'élaboration du projet professionnel
- Suivi des mises à disposition à vocation d'insertion
- Insertion en milieu ordinaire de travail
- Liens avec les partenaires

Conditions d'accès

Etre adhérent au pôle d'insertion départemental.

Pas de limitation de places.

Les moyens humains et financiers

Les moyens humains, salariés du pôle sont les suivants :

- Direction-coordination : 0.5 ETP
- Opérateurs d'insertion : 3 ETP
- Prospecteur : 0.75 ETP

Les établissements adhérents au pôle en avril 2016

	Secteur Maconnais	Secteur Chalonnais	Secteur Nord-Ouest
ESAT	ESAT L'Oasis ESAT les Charmes ESAT Hurigny ESAT Les Saugeraies ESAT Clos Mouron Tournus et Montret	ESAT Atelier des PEP ESAT APAJH ESAT Fauconnet	ESAT Le Pré Long ESAT Le Vernoy ESAT Autun ESAT La ferme de Guye ESAT Le Breuil
SIPFP	IME L'Etang du Prince IME Hurigny IME Pierre Chanay	Institut Eugène Journet IME Fauconnet IME Paul Cézanne IME Orbize	IME Saint Vallier IME Charleville IME Le Galvachou
SESSAD	SESSAD Pierre Charnay SESSAD Hurigny SESSAD du Charollais	SESSAD PEP SESSAD APF	SESSAD Saint Vallier SESSAD les Papillons Blancs SESSAD Voir ensemble



Avril 2016

Le pôle est financé par la contribution des établissements adhérents :

- ESAT: 10000 euros
- SIPFP: 5000 euros
- SESSAD: 2000 euros

La contribution est forfaitaire quel que soit le nombre de personnes effectivement accompagnées par le pôle.

Un financement exceptionnel issu de la conférence nationale du handicap en 2014 : 22 000€ par an reductible au titre de l'accompagnement de projets d'insertion en milieu ordinaire de travailleurs handicapés accueillis en ESAT, sert à financer le poste du prospecteur.

Il est à noter que pour inciter de nouveaux établissements et services à adhérer au pôle, des dotations dédiées ont été attribuées par leurs autorités de tarification dans le cadre de la négociation de CPOM, lors des demandes d'extension ou encore à l'occasion de redéploiements inter-gestionnaires.

Les atouts/intérêts du dispositif

Une couverture territoriale assurée.

Un interlocuteur unique pour les centres de formation et les employeurs.

Une grande souplesse d'intervention possible.

Une mutualisation des moyens des trois pôles pré-existants.

Une incitation de la part de l'ARS à l'adhésion des ESMS concernés au pôle.

Les limites du dispositif

Le fait qu'il n'intervienne qu'en tant que pôle ressource pour les SESSAD et non directement auprès des jeunes.

Il exclut de son champ d'action les jeunes non accompagnés par un ESMS (ex : sortie d'ULIS sans accompagnement, jeunes passant par la mission locale...).

Les évolutions envisagées

Pouvoir proposer à terme un accompagnement directement auprès des jeunes accueillis en SESSAD.

II.3- LE SERVICE D'APPUI AUX CFA (SACFA) ET LES BANCS D'ESSAI DES PEP 21

Date de création : 2013

Missions

Il s'agit d'accompagner spécifiquement les jeunes handicapés apprentis ou futurs apprentis au CFA et de déterminer les besoins et les priorités dans une individualisation du soutien, mais aussi d'organiser et de coordonner les bancs d'essai : période d'essai avant l'intégration du CFA. Une convention est établie entre le CFA, le SACFA, l'ESMS, le jeune et ses parents.

Un banc d'essai se déroule en plusieurs étapes : 1^{ère} étape : 2 mois d'essai, validation des pré-requis. Puis, pour les jeunes les mieux préparés organisation de 3 semaines en CFA sur 3 mois, avec une alternance en entreprise.

Chaque ESMS garde la maîtrise du projet des jeunes qu'il accompagne, recherche l'entreprise,...

Le SACFA recueille toutes les demandes de jeunes des ESMS, assure la communication sur ce dispositif en organisant notamment 2 réunions par an avec les autres ESMS. Il assure également la coordination avec les CFA.

Conditions d'accès

Les bancs d'essais sont ouverts aux jeunes de tous les ESMS de Côte d'Or.

Capacité d'accueil : une trentaine de jeunes.

Les moyens humains et financiers :

- 1 chargé d'insertion milieu protégé,
- 2 chargés d'insertion milieu ordinaire,
- 1 coordinateur éducatif,
- 1 professionnel dédié au SACFA et 1 chef de service

Suite au désistement financier de l'AGEFIPH sur cette action, il y a de cela 2 ans, le pôle IME/SESSAD des PEP 21 finance sur ses fonds propres ce dispositif. Dans les faits, les

CFA adressent une facturation globale au dispositif des PEP 21 qui refacture les heures des jeunes (en fonction des temps de présence) aux ESMS concernés. Le travail de coordination du SACFA n'est pas refacturé aux autres ESMS par les PEP21. Les PEP 21 sont en attente d'une réponse du Fonds Social Européen (FSE) pour financer le dispositif banc d'essai.

Atouts ou avantages

La plus-value du SACFA : c'est un dispositif qui semble assez inédit en France et qui présente de très bons résultats. Le SACFA est bien repéré comme interface entre les centres de formation (en particulier les CFA) et les établissements médico-sociaux partenaires investis dans l'accompagnement de jeunes en situation de handicap. Il répond à un réel besoin de soutien et d'accompagnement des jeunes partant en formation.

Le dispositif « banc d'essai » présente de très bons résultats. Les jeunes sont mis en situation réelle. Cela permet de voir s'ils sont prêts pour l'alternance¹². Il est également indispensable pour le jeune et sa famille car c'est le CFA et non l'ESMS, qui va se prononcer quand à la faisabilité du projet du jeune.

Le principe de l'interlocuteur unique est privilégié : par exemple, le SACFA dispose d'un professionnel en charge du lien avec les CFA et d'un autre en charge du partenariat avec les entreprises. Tous deux travaillent conjointement et s'interpellent mutuellement mais pour les partenaires, ils n'ont qu'un interlocuteur ce qui facilite les échanges et leur pérennisation. Il y a deux chargés d'insertion en milieu ordinaire et une chargée d'insertion milieu protégé qui est l'interlocuteur privilégié des différents ESAT.

La possibilité pour les jeunes bénéficiant d'une formation rémunérée ou d'un emploi d'être accompagné par le dispositif grâce au CAI (Contrat d'accompagnement à l'insertion) : une convention a été établie avec l'ARS pour ce faire. Ainsi, les jeunes sous contrat d'apprentissage et certains en emploi font encore partie des effectifs de l'établissement et sont suivis par le SACFA et le pôle insertion. C'est un vrai atout.

Le jeune signe un CAI : c'est un engagement de sa part. Il perçoit désormais une rémunération et c'est pour cette raison que le financement des accompagnements médico-sociaux s'arrête habituellement. La convention avec l'ARS permet de dépasser cet obstacle en lui demandant une participation financière à cet accompagnement (environ 10 € par mois).

¹² Plusieurs étapes : 2 mois d'essai, validation des pré-requis. Puis, pour les jeunes les mieux préparés organisation de 3 semaines en CFA sur 3 mois, avec une alternance en entreprise. Chaque ESMS garde la maîtrise du projet des jeunes qu'il accompagne, recherche l'entreprise...

Ainsi, le SACFA soutient le jeune dans sa scolarité, son parcours et il n'y a que très peu de ruptures (1 en 3 ans). Cette organisation permet de négocier un contrat d'apprenti adapté en 3 ans. Les professionnels du SACFA interviennent très régulièrement auprès du jeune. Il s'agit d'un suivi renforcé, souvent plus intense qu'auparavant.

L'étayage est fort sur le plan professionnel, social et éducatif, sans quoi les projets ne tiennent pas, c'est une condition incontournable.

La coordinatrice CFA joue un rôle de soutien, d'accompagnement à la scolarité, elle est présente au CFA, auprès des jeunes. Entre septembre et décembre elle rencontre également tous les professeurs et les sensibilise sur le handicap, les capacités des jeunes, de ce qui fonctionne bien avec eux...

Freins ou limites

Le refus de la RQTH par certains jeunes, ce qui peut mettre à mal leur insertion professionnelle. Le dispositif réalise un important travail de communication en la matière auprès des jeunes et de leur entourage, le plus en amont possible, afin de lever leurs représentations.

Certains d'entre eux se rendent dans les locaux des missions locales et ne présentent pas leurs difficultés, leurs parcours.

Les évolutions envisagées

Ce n'est pas encore un projet à l'heure actuelle, mais il pourrait être intéressant de proposer les services du SACFA à l'ensemble des jeunes d'ESMS du département, comme c'est déjà le cas pour les bancs d'essai. Ses résultats sont très satisfaisants et il serait intéressant de pouvoir le proposer au plus grand nombre, plutôt que chaque chargé d'insertion s'épuise, seul de son côté, à essayer de construire des partenariats, des modalités de suivi... cela nécessiterait un financement pérenne.

III- QUELQUES DISPOSITIFS COMPLEMENTAIRES

III.1- ADAPT : CENTRE DE REEDUCATION PROFESSIONNELLE (CRP)

Missions

L'ADAPT propose notamment :

- **des prestations de pré-orientation** : accueil sur une période de huit à douze semaines des travailleurs handicapés dont l'orientation présente des difficultés particulières qui n'ont pu être résolues par un accompagnement Mission locale. Il s'agit d'élaborer ou de confirmer un projet professionnel personnalisé à partir d'un bilan dynamique incluant l'évaluation d'aptitudes et de capacités et une mise à l'épreuve d'un projet en situation professionnelle. Les conclusions de l'action de pré-orientation sont transmises à la MDPH qui décidera de l'orientation et validera la poursuite du parcours envisagé (formation par exemple). Les pré-orientations spécialisées accueillent plus spécifiquement des personnes présentant des troubles du comportement et de la personnalité du fait de la maladie mentale.
- **des formations préparatoires** : une action de formation préparatoire constitue une étape intermédiaire entre une action spécifique de bilan d'orientation socio professionnel (dans le cadre d'une pré-orientation notamment) et une formation qualifiante (le plus souvent) ou une recherche directe d'emploi (si la personne possède déjà les compétences requises pour l'emploi visé et qu'elle a besoin d'une redynamisation avec une actualisation des connaissances). Les actions de formations préparatoires présentent une très grande diversité de réponses adaptées à des besoins spécifiques de formation et d'accompagnement global.

En 2007, à la demande de la DDASS, l'ADAPT a mis en place un dispositif expérimental pour travailler, avec les IME, sur les projets professionnels des jeunes, avec un financement AGEFIPH. 8 jeunes ont été concernés. Il s'agissait d'aider les jeunes dans leur pré-orientation quand le projet n'est pas très bien défini ou qu'il est nécessaire de le retravailler.

En moyenne, l'ADAPT accompagne 2 ou 3 jeunes sortant d'ESMS pour enfants par an, mais en 2014 ils ont été 7 (sans doute en lien avec un partenariat noué avec une Mission Locale).

Conditions d'accès

Être majeurs (de fait, les plus jeunes arrivent à 19 ans, mais bien souvent, leur entrée se fait plutôt vers 24/25 ans).

Avoir été orienté par les MDPH.

Atouts ou avantages

L'accompagnement proposé aux jeunes d'IME (dans le cadre de l'expérimentation de 2007) était particulièrement riche et intéressant car il existe un vrai besoin d'accompagnement des jeunes dans la construction de leur projet professionnelle, de manière anticipée et réaliste (notamment dans les ESMS ne disposant pas de service d'insertion professionnelle).

Freins ou limites

Dans le cadre de l'expérimentation de 2007 :

- L'accompagnement débutait trop tardivement (lors de la dernière année d'accompagnement par l'IME) amenant des modifications trop importantes à concevoir et prendre en compte pour le jeune, sa famille et l'IME ;
- L'absence de relais à l'issue de cet accompagnement. Bien souvent les jeunes retournent en famille, parfois dans des milieux ruraux isolés et le projet se perd, rien ne se passe jusqu'à ce que la personne ait 25 ans ou plus et qu'il y ait la volonté de co-construire un projet professionnel.

Les évolutions envisagées

Il faudrait davantage développer le travail en partenariat avec les ESMS pour lever les représentations de chaque côté, apprendre à mieux se connaître, à travailler conjointement car les approches sont différentes et pourraient s'enrichir les unes des autres.

Il faudrait également travailler davantage en amont avec les jeunes, renouveler l'expérimentation notamment et veiller à lever les représentations des jeunes sur les RQTH, le milieu protégé...

Le partenariat avec les missions locales doit également être renforcé, afin qu'elles préparent, anticipent la venue des jeunes à l'ADAPT, sans quoi la formation ne tient pas. Il faudrait organiser des rencontres en amonts, des visites, pour que l'intégration se fasse de manière progressive.

L'ADAPT fait également le constat que les formations (ou les solutions) proposées aux jeunes en ESMS sont quelques peu stéréotypées et se referment sur les activités d'ESAT alors même que des opportunités existent dès lors que le projet professionnel du jeune est solide et vraiment accompagné dans sa complexité, en construisant d'autres partenariats notamment. Il s'agirait également de travailler plus tôt l'autonomie de ces jeunes (vie seul à domicile, transports...).

III.2- PAVA : PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'APPRENTISSAGE

L'AGEFIPH a engagé pour la période 2013-2015 un plan de développement de l'alternance qui vise à promouvoir la qualification des personnes handicapées, à favoriser leurs parcours vers l'emploi et à créer un réflexe durable en faveur de l'alternance.

Dans ce contexte, la délégation régionale AGEFIPH Bourgogne et Franche-Comté propose depuis 2014 une Prestation d'Accompagnement Vers l'Apprentissage (PAVA) de jeunes en situation de handicap vers l'offre de formation en apprentissage couverte par l'ensemble des organismes du territoire de la région Bourgogne.

La PAVA de Bourgogne et celle de Franche-Comté sont portées par leurs Chambres de Métiers et de l'Artisanat respectives.

Missions :

Développer l'accès et l'accompagnement des jeunes en situation de handicap vers l'offre de formation en apprentissage.

La priorité est d'amplifier la part des jeunes en situation de handicap dans le dispositif apprentissage en positionnant cette offre en prévenance de la déshérence des jeunes handicapés pouvant suivre une sortie de scolarité sans qualification et sans projet d'insertion professionnelle défini.

Il s'agit également de diversifier les niveaux de qualifications et les filières de formation par apprentissage du public jeune en situation de handicap (partenariat local pour un accès à l'offre disponible sur le territoire régional).

La PAVA a aussi pour objectif de réduire le taux de rupture de parcours et la réussite aux examens :

- en consolidant le projet professionnel et de formation et en créant les conditions de réussite (orientation, validation du projet, choix de l'organisme, parcours pédagogique adapté, appui pour lever les freins périphériques, ...),
- en apportant un appui à la recherche du contrat d'apprentissage,
- en maintenant au minimum à 6 mois un suivi du jeune en apprentissage tant auprès de l'employeur, de l'organisme de formation que du jeune.

Le PAVA propose un accompagnement personnalisé et un suivi renforcé à chacun des jeunes à travers :

- une aide à l'élaboration et à la validation d'un projet professionnel,
- une aide à la constitution d'un dossier de demande de RQTH,
- l'identification des aménagements nécessaires au bon déroulement de la formation
- et le suivi et l'accompagnement tout au long de l'apprentissage.

Le jeune bénéficie d'un référent unique pour son suivi dans le cadre de son accompagnement.

La PAVA réalisé un important travail de construction du projet professionnel du jeune en tenant compte de sa situation de handicap. Il faut s'assurer qu'elle est compatible avec un métier et trouver une entreprise suffisamment adaptée. Les professionnels s'appuient beaucoup sur les stages en entreprise car il faut du temps pour évaluer la faisabilité du projet.

Conditions d'accès

Avoir une notification de décision d'orientation de la CDAPH (secteur enfant à la MDPH) ou un justificatif de statut de bénéficiaire de l'art. L5212-13 du code du travail (ou de la demande en cours).

Les jeunes sont principalement adressés par :

- leur famille ou venir d'eux-mêmes
- l'Education Nationale avec notamment les ULIS, SEGPA
- les ESMS (IME, SESSAD essentiellement, moins les ITEP)
- plus rarement par des CFA, Cap Emploi, Mission locale

Ce dispositif s'adresse aux jeunes âgés d'au moins 16 ans (ou 15 ans si sortie de 3^{ème}), en situation de handicap, ayant un projet d'apprentissage quels que soient le secteur professionnel et le niveau de formation.

En outre, pour la Bourgogne uniquement, le dispositif s'adresse prioritairement aux jeunes sortant d'un établissement de l'enseignement secondaire, ayant suivi un parcours individuel et ne relevant pas spécifiquement d'un accompagnement médico-social : jeunes en voie de déscolarisation ou sortis du système éducatif de formation initiale sans avoir de projet de poursuite d'études ou d'insertion professionnelle.

Cela constitue une différence importante entre les deux dispositifs. En Franche-Comté, 44 % du public est accompagné par un ESMS, contre seulement 14% des effectifs en Bourgogne.

Les moyens humains et financiers

Moyens humains pour la Bourgogne :

1 coordinatrice régionale et 1 référent dans chacun des départements (2 dans la Nièvre)

Moyens humains pour la Franche Comté :

1 coordinatrice régionale et des référents dans chacun des départements

Moyens financiers :

Financement assuré par l'AGEFIPH. Ils se font à l'accompagnement :

- 500 € par projet « apprentissage » validé
- 800 € pour la signature d'un contrat
- 500 € à 6 mois de contrat.

Atouts ou avantages

Les acteurs de la PAVA, à travers la CMA, ont une bonne connaissance des métiers, des formations, du réseau d'entreprise et une crédibilité qui rassure les employeurs.

Les professionnels de la PAVA peuvent jouer un rôle « tiers » vis-à-vis des familles, très apprécié de ces dernières (avis d'un tiers, extérieur au médico-social, sur l'orientation professionnelle de leur enfant). Les professionnels de la PAVA de FC assurent par exemple des permanences dans quelques IME et SESSAD pour rencontrer les familles, aider à l'orientation professionnelle des jeunes, présenter le dispositif.

Ils accompagnent les jeunes dans les CFA (financement AGEFIPH et Conseil Régional) pour les jeunes avec RQTH : la PAVA organise la rencontre avec l'éducateur spécialisé, le jeune et le référent handicap du CFA pour lui faire part des difficultés et points forts du jeune. Le référent handicap en informe l'équipe pédagogique. Ces derniers doivent adapter un minimum leurs supports pédagogiques (exemple : distribution de photocopies ou texte à trous). Tous les CFA ne proposent pas de soutien scolaire et/ou de supports adaptés. Les référents handicap en CFA permettent de faciliter l'insertion des jeunes. Ils ne sont pas encore en place dans toutes les structures, mais c'est en cours.

Données 2014-2015 sur la Bourgogne : 126 jeunes adressés au PAVA, 39 projets validés, dont 19 contrats d'apprentissage signés (3 dans la fonction publique).

Freins ou limites

Désormais, il n'est possible de négocier des temps d'immersion que de 1 à 2 jours avec les CFA. Il serait donc intéressant de renouveler les dispositifs « banc d'essai » qui permettraient une immersion en CFA de 400 heures, alors que la PAVA intervient par la suite, dans la construction d'un projet en lien avec l'entreprise, ce n'était pas la même chose.

Il faut beaucoup de temps avant d'obtenir des avis médicaux, notamment pour les jeunes qui ne sont pas stabilisés, ce qui retarde l'accompagnement.

Il existe également une difficulté en termes de lisibilité de l'offre de prestations, beaucoup de structures, de dispositifs existent et parfois les jeunes sont quelques peu perdus. Ils entament parfois des démarches en doublon avec différents organismes.

Il y a également un problème d'orientation : parfois les prescripteurs adressent au PAVA les jeunes les plus en difficultés, pour lesquels ils ne trouvent pas de solution. A son tour, la PAVA réoriente sur la PAQ par exemple qui propose un suivi quotidien plus soutenu, vers l'ADAPT ou le milieu protégé. En outre, certains prescripteurs ne sont pas très au fait de la réalité du monde de travail ce qui amène à des orientations vers la PAVA pour des situations où le travail en milieu ordinaire n'est à l'heure actuelle pas possible.

Certains jeunes également ne veulent pas retourner à l'école et n'avaient pas intégré la nécessité d'aller au CFA.

III.3- OPERA : OPERER ENSEMBLE POUR LA REUSSITE DE L'APPRENTI

Créé en 2001

Missions

Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement pendant l'apprentissage au CFA LA NOUE.

Conditions d'accès

Bénéficiaire d'une notification MDPH (seulement pour la première catégorie de public citée ci-dessous).

Les jeunes arrivent quant ils ont signé leur contrat d'apprentissage, soit avec un accompagnement préalable par un ESMS, soit seul, soit avec l'appui de la PAVA. 80 % des jeunes en situation de accompagnés par OPERA sont également suivis par un ESMS.

Le dispositif OPERA s'adresse à 2 types de public :

- les jeunes en situation de handicap ayant signé un contrat d'apprentissage avec une entreprise privée. Cela représente environ 20 jeunes par an ;
- les personnes en très grande difficulté (environ 70 par an). Cette catégorie inclut les personnes handicapées ayant signé un contrat d'apprentissage avec une administration publique comme une collectivité territoriale. Les autres jeunes de ce public sont suivis par l'ASE, présentent des problématiques de santé, des troubles « dys », sont accompagnés par la PJJ... Il est à noter que parmi ces jeunes certains semblent être en situation de handicap mais ne souhaitent pas entamer de démarche dans ce sens et sont tout autant, voir parfois plus en difficultés que leurs camarades accompagnés en ESMS.

Le dispositif est ouvert à tout type de handicap. Néanmoins, la majorité des personnes en situation de handicap présentent une déficience intellectuelle ou des troubles psychiques.

Les moyens humains et financiers

2 lignes budgétaires différentes pour les financeurs selon le public accompagné :

- Pour la première catégorie de public décrite ci-dessus, le dispositif bénéficie d'un financement de 2000 € par personne et par an (AGEFIPH et Conseil régional).
- Pour la deuxième catégorie, le financement de 2000 € par jeune est entièrement assuré par le conseil régional de Bourgogne.

Atouts ou avantages

Le partenariat avec l'ensemble des pôles d'insertion des ESMS : celui des PEP 21, de l'ACODEGE (SAIP), de la MFBSSAM (pôle insertion), avec l'UGECAM BFC et avec l'ensemble des SESSAD. Parfois ce partenariat a donné lieu à une charte inter-partenariat prévoyant dans quel cadre interviennent les professionnels. Dans ce cadre, souvent les professionnels des ESMS viennent travailler avec le jeune au CFA qui leur met une salle à disposition pour diverses interventions : sociale, suivi des cours, soutien sur les aspects technologiques du métier (ces aspects correspondent au coefficient le plus élevé). Les professionnels des ESMS assurent ce suivi durant les 3 semaines en entreprise.

Le dispositif OPERA reprend les aspects technologiques (et d'autres si besoin) avec les jeunes (mais uniquement durant la semaine de cours). Il s'agit d'un soutien individuel.

Freins ou limites

L'accompagnement est beaucoup plus complexe à gérer pour les jeunes qui ont quitté ou qui refusent l'orientation en ESMS et qui ne veulent pas entendre parler d'éducateur. Pour ces situations, le dispositif OPERA porte seul toutes les démarches administratives notamment et les jeunes ne bénéficient pas d'un accompagnement et d'un soutien scolaire durant les 3 semaines en entreprise.

L'administratif est très lourd : l'aménagement d'examen (demande de temps supplémentaire ou présence de tierce personne) et la notification de nos actes auprès des financeurs (suivi de chaque jeune).

Problème : il y a des sorties avec diplômes mais les personnes ne sont pas employables du fait de la lenteur notamment (elle est gommée pendant l'examen avec du temps supplémentaires et durant les temps scolaires avec le soutien de l'éducateur, mais ce n'est pas gommé en entreprise). Il faudrait envisager une aide humaine dans l'entreprise. Exemple : intervention des SAVS en entreprise pour un soutien professionnel.

Perspectives et évolutions souhaitées

Il est nécessaire de davantage communiquer auprès des entreprises sur le handicap. Les employeurs ne comprennent pas que les jeunes soient fatigués, moins en forme qu'en septembre, alors qu'ils attendent une évolution. Malgré ce dispositif, il arrive que le jeune ne tienne pas le rythme et soit contraint d'arrêter. En outre, les 5 semaines de congés sous le statut d'apprenti ce n'est pas assez et cela amène à des arrêts de travail.

L'EPI 16/25 ans de la MDPH 21 est indispensable notamment en cas de nécessité d'obtention d'une RQTH, cette équipe spécifique est plus réactive pour les jeunes entrant en CFA. Les délais avec l'AGEFIPH sont plus longs (4 mois) lorsqu'il n'y a pas de soutien du secteur médico-social. Il s'agit d'un levier efficace.

Dans le cadre du PRITH, le CFA a obtenu la liste des enseignements référents de Côte d'Or. Il peut ainsi rappeler l'enseignant référent pour des préconisations d'enseignant à enseignant (quels aménagements ? quoi mettre en place ? quels conseils...) car le CFA n'a pas accès aux données médicales.

Le CFA considère que l'un des gros atouts du département est l'existence de la PAVA remise en place et le maillage interinstitutionnel : tous les partenaires se connaissent.

Le CFA intervient dans les deux IRTESS pour présenter le dispositif. Les éducateurs spécialisés découvrent ainsi le dispositif, ce qui contribue à une meilleure anticipation dans son recours ultérieur.

Les bancs d'essai continuent d'exister sur le département et s'adressent uniquement aux élèves accompagnés par le secteur médico-social. Le dispositif OPERA s'en sert comme outil de diagnostic pour le milieu ordinaire ou le milieu protégé. Cela permet de « maturer » le projet. Par exemple un projet CAP petite enfance pour une personne en très grande difficulté, qui s'endort facilement. Cela permet de lui faire prendre conscience que cette attitude est incompatible avec le fait de lui confier des enfants. Cela donne des éléments concrets de discussion avec la famille.

Il semble qu'il existe par ailleurs des problèmes de coordination entre les CFA, le rectorat, l'établissement ou le service accompagnant le jeune et la MDPH concernant les contrats d'apprentissage aménagés.

III.4- PAQ : PLATEFORME D'ACCOMPAGNEMENT A LA QUALIFICATION

Celle que nous avons interrogée concerne la zone d'emploi d'Auxerre : sites de Migennes, Tonnerre, Auxerre, Toucy et St Florentin.

Missions

Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement vers une formation qualifiante.

Un premier travail est réalisé autour de l'élaboration de projet. Puis, un travail de repérage des formations qualifiantes existantes et des pré-requis nécessaires pour suivre ces formations.

Ensuite, les jeunes sont accompagnés vers l'acquisition des pré-requis techniques et transversaux nécessaires pour intégrer la formation qualifiante. Ce travail est indispensable, pour sécuriser le parcours (éviter le refus d'admission, les abandons ou échecs). L'accompagnement s'arrête quand la personne a obtenu sa qualification.

Il y a également tout un travail de mené auprès des partenaires (surtout réalisé par l'assistant social coordinateur social).

Ce dispositif se situe à l'interface avec les prescripteurs, le conseil départemental, les services de la santé...

Conditions d'accès

Ce dispositif s'adresse aux personnes sorties sans qualification.

Les jeunes sont adressés via des prescripteurs, principalement les missions locales, parfois cap emploi et pôle emploi également.

Il n'est pas nécessaire d'avoir une notification de la MDPH, ni une reconnaissance de handicap. Le dispositif concerne très peu de jeunes accompagnés par un ESMS.

Atouts ou avantages

L'individualisation de l'accompagnement est importante, tout comme le fait de suivre le parcours de qualification dans sa totalité (de la construction du projet à l'obtention de la qualification).

Les professionnels travaillent beaucoup sur la valorisation de soi, ces jeunes ont souvent une image très négative d'eux-mêmes.

Ils mettent également en avant une approche par les compétences. Les jeunes sont mis en situation, simulation ou situation professionnelle réelle. Les personnes vont ainsi prendre conscience de leurs compétences et de celles à développer. Elles acceptent plus facilement de revoir des savoirs de base, si c'est dans le but d'être plus à l'aise dans l'acte professionnel.

La notion de groupe est aussi importante : public plutôt jeune, âge moyen 22 ans mais la présence de personnes plus âgées est également un atout, du fait de leur expérience. Il y a une alternance de temps individuels et de temps collectifs, et des groupes constitués de 10 à 15 personnes. La mixité fonctionne bien.

Le GRETA est porteur de ce dispositif depuis 2011, avec un engagement jusqu'en 2016, le fait d'avoir une visibilité sur plusieurs années est également un atout, cela permet de construire des partenariats solides...

Freins ou limites

Ce dispositif est inégalement repéré par les organismes de formation qui n'ont pas toujours le réflexe d'alerter les professionnels de la PAQ face à une difficulté rencontrée par le stagiaire dans le cadre de son parcours de formation. Le référent de parcours propose toutefois un accompagnement permettant de trouver des solutions et de lever les freins qui pourraient empêcher un stagiaire de suivre sa formation dans de bonnes conditions. Des échanges et réunions sont organisés régulièrement.

Perspectives et évolutions souhaitées

Il serait sans doute intéressant de développer les partenariats avec les ESM pour mieux faire connaître le dispositif aux jeunes qu'ils accompagnent.

III.5- SERVICE D'INTEGRATION PROFESSIONNELLE EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL PAR L'ASSOCIATION TRISOMIE 21 DE COTE D'OR

Date de 2007 (l'association Trisomie 21 de Côte d'Or a été créée 1994).

Missions

Le service articule son action auprès de la personne porteuse de Trisomie 21, de sa famille, des entreprises et des professionnels de l'intégration sociale et professionnelle.

Le service intervient auprès de la personne en amont de son intégration en entreprise dans le cadre de la co-construction de son projet professionnel. Puis, un stage en entreprise est organisé. La chargée d'accompagnement professionnel travaille avec la personne à l'analyse du poste de travail et des aménagements nécessaires. Elle assure un suivi individualisé. Après la signature du contrat, le service propose également un appui et un suivi de la personne et de son employeur pendant les deux premières années d'emploi.

Ce suivi tout au long du parcours d'insertion professionnelle de la personne est construit sur-mesure. La chargée d'insertion intervient autant que de besoin.

Conditions d'accès et public concerné

L'association et la FAIT 21 (Fédération des associations pour l'insertion des personnes porteuses de Trisomie 21) accompagnait jusqu'à présent des personnes porteuses de Trisomie 21 mais souhaiterait faire évoluer leurs statuts afin de proposer leurs services et appui aux personnes présentant une déficience intellectuelle.

Le service accompagne une dizaine de personnes dont la moitié évolue en milieu ordinaire et l'autre moitié est accompagnée par un ESMS.

Une chargée d'insertion professionnelle travaille à temps plein pour l'association.

Les moyens humains et financiers

Le service ne bénéficie d'aucun financement public extérieur. Son financement est assuré sur fonds propres (cotisations des adhérents, dons, vente de petits-déjeuners et autres actions).

Le poste de chargé d'accompagnement professionnel a bénéficié d'un financement emploi tremplin pendant 5 ans, ce qui n'est plus le cas actuellement.

Atouts ou avantages

Le service travaille sur un projet commun d'insertion professionnelle avec l'ESMS qui suit le jeune. Souvent, c'est la famille qui demande l'intervention de l'association en complément de celle des services d'insertion des ESMS, du fait de l'expertise de l'association concernant les personnes porteuses d'une Trisomie 21 et de la connaissance fine de leur situation.

Parfois ce sont aussi les ESMS qui présentent quelques difficultés à se situer par rapport à un jeune et qui font appel à l'association Trisomie 21 pour ces mêmes raisons. Les interventions sont complémentaires. Des réunions sont régulièrement organisées avec les ESMS afin de déterminer qui fait quoi et de s'assurer qu'il n'y ait pas de doublon.

Le soutien assuré par l'association rassure les familles, les jeunes et les entreprises. Le service n'a pas de contrainte de temps et intervient autant que de besoin, la chargée d'insertion travaille avec l'entreprise pour s'adapter à elle et au jeune.

Freins ou limites

L'un des principaux freins repose sur le fait que les ESMS n'ont pas toujours dans leur objectif premier l'orientation en milieu ordinaire des personnes porteuses d'une Trisomie 21. Cependant, la mise en place des services d'insertion au sein des ESMS a permis de faire évoluer ces représentations. Il est indispensable que d'autres professionnels leur expliquent et leur prouvent que l'insertion en milieu ordinaire de travail est tout à fait possible. A titre d'illustration, 2 CDI ont été signés en 2015, ainsi que 2 contrats aidés, dans les secteurs de la restauration et de la grande distribution notamment.

Au niveau des entreprises, le frein majeur réside dans le contexte économique défavorable.

Certaines d'entre elles peuvent également avoir certains a priori, c'est pourquoi l'association réalise un important travail de sensibilisation. Les employeurs recherchent une productivité et ne voient pas toujours de manière immédiate quelle place ils pourraient donner à une personne porteuse de Trisomie 21 au sein de leur entreprise.

ANNEXE 2 : LES MONOGRAPHIES

MONOGRAPHIE N°1 : CLAUDIA

LA SITUATION DE LA PERSONNE ET SON EVOLUTION

Claudia a 23 ans. Elle présente un retard mental léger. Elle a été accompagnée 6 ans par un IME. Elle en est sortie en 2013. Elle travaille en ESAT, en blanchisserie et vit en foyer d'hébergement.

LA SCOLARITE

Claudia ne se souvient plu si elle a un diplôme, l'IME avait déclaré qu'elle avait le brevet des collèges ou le CFG.

« Pendant que vous étiez à l'IME avez-vous pu choisir l'atelier qui vous intéressait ?

J'ai fait l'atelier blanchisserie et nettoyage

Qu'y avez-vous appris/qu'est-ce qui vous a plu ? Ça se passait bien.

A l'IME il y avait un document écrit pour votre projet ? oui

Vous vous rappelez ce qu'il y avait dedans ? non »

LA RECHERCHE D'EMPLOI ET L'INTEGRATION DANS UN LIEU DE TRAVAIL

« Comment ça se passe à l'ESAT ? Ça me plait la blanchisserie.

Est-ce qu'il y a eu des choses difficiles en sortant de l'IME ? Non

Et maintenant vous vivez au foyer ? Oui.

Ça vous plait le foyer ? Oui

C'est vous qui avez voulu aller en foyer ? Un petit peu

Vous auriez voulu quoi vous ? Aller à la résidence

Son éducatrice explique que le foyer a 2 sites : le foyer et la résidence. A la résidence il n'y a que des travailleurs alors que dans le foyer il y a des personnes de l'accueil de jour, qui ont de plus faibles capacités et qui ne travaillent pas.

Passer de l'IME à l'ESAT ça a été ? Oui

Vous vous êtes bien adapté ? Oui »

LE ROLE DU SERVICE DE SUITE

« Avez-vous encore des contacts avec l'IME ? Non

*Quand vous êtes sortie de l'IME vous vous rappelez ce qu'ils vous ont dit les éducateurs ?
Non, je ne me rappelle plus.*

Est-ce que vous pouvez les rappeler par exemple ? Oui

Pour quoi faire ? Pour avoir des nouvelles

Vous l'avez déjà fait ? Non

Et eux ils vous ont déjà appelé ? Non

Vous n'avez plus de contact ? Non

Vous voudriez rester à l'ESAT ou vous avez un autre projet ? Rester à l'esat.

Est-ce que vous avez fait un projet à l'ESAT un document écrit ? Oui

Avec qui ? Avec les éducateurs »

REMARQUES

Rien à ajouter

BILAN ET PISTES D'AMELIORATION

Cette situation montre que la transition IME-ESAT peut se passer dans de bonnes conditions grâce, entre autres, à des temps de formation en atelier, en IME, mais que la mixité avec d'autres publics peut poser problème aux personnes moins en difficulté, notamment sur les foyers d'hébergement.



Veiller à garder contact avec chacun des jeunes sortis pendant 3 ans a minima, y compris s'ils sont en emploi (Cf. article D 312.18 du CASF) et leur diffuser une plaquette de présentation synthétique du service de suite (coordonnées, page Facebook,...)

MONOGRAPHIE N°2 : DAMIEN

LA SITUATION DE LA PERSONNE ET SON EVOLUTION

Damien a 20 ans. Il est réfugié politique, arrivé en France en 2010. Il présente un retard mental léger. Il a été accompagné 2 ans par un IME. Il en est sorti en 2014. Il prépare un CAP de peintre en bâtiment en CFA (sur 3 ans). Il vit à Auxerre, chez un membre de sa famille.

LA SCOLARITE

Il est en deuxième ou troisième année de CFA.

« Vous avez le brevet des collèges ou le CFG ?

Le CFG, je ne me rappelle plus quand je l'ai eu. J'étais encore à l'IME. On l'a passé au collège

Ça a été dur pour avoir le CFG ? Non ça se passait bien.

Vous vous plaisiez au collège ? Oui

Et après vous n'avez pas continué ? Non après je n'ai pas continué

Maintenant vous êtes en apprentissage ? Avant j'ai commencé par faire des stages

Vous les avez fait où les stages ?

Là où je travaille là bas chez [nom de l'entreprise]. Une entreprise oui je suis en apprentissage.

Vous faites la 3ème année ? Oui

Et comment ça se passe l'apprentissage ? Ça se passe bien.

Est-ce qu'il y a des choses difficiles pendant l'apprentissage ? Non ça va

Il y a des professionnels qui vous aident ? Oui des ouvriers de l'entreprise

Et votre CAP vous le passez quand ? Je sais pas s'il y a une date, j'ai oublié.

C'est bientôt ? Oui c'est bientôt

Vous vous sentez prêt ? Oui, ça va

La partie scolaire ce n'est pas trop difficile ? Si le français c'est un peu dur. Il y a le dessin aussi.

Et après vous aimeriez faire quoi ? Continuer toujours dans la peinture

Vous pensez qu'ils vont vous garder l'entreprise après le CAP ? Non je ne sais pas encore

C'est vous qui avez choisi de faire de la peinture ? Oui c'est moi

Comment vous avez choisi ? C'est l'éducateur de l'IME qui m'a aidé

C'est l'IME qui vous a proposé de faire de la peinture ? Oui

Et qu'est ce qui a été dur dans votre parcours ? Rien qui a été dur, juste le suivi scolaire en fait, c'est un peu compliqué.

Et vous n'avez pas de SESSAD qui vous aide ? Non. Après il va y en avoir un qui nous aide l'année prochaine pour la 3ème année.

La vous êtes en 2ème année ? Oui en 2ème année, c'est la fin de la 2ème année. L'année prochaine c'est 3ème année.

Et avec les autres jeunes comment ça se passe au CFA ? Ça se passe bien.

Il n'y a pas de problème ? non il n'y a pas de problème

C'est juste pour le scolaire ou vous aimeriez avoir plus de soutien ? oui, c'est ça »

LA RECHERCHE D'EMPLOI ET L'INTEGRATION DANS UN LIEU DE TRAVAIL

Il n'a pas encore commencé.

LE ROLE DU SERVICE DE SUITE

« Avez-vous encore des contacts avec l'IME ? Oui, des fois je les vois là bas quand je travaille là bas sur le chantier.

Est-ce que l'IME vous appelle parfois ? Non

Vous, vous les appelez ? Non

Quand vous êtes parti de l'IME est-ce qu'ils vous ont dit que vous pouviez les appeler ? Non, ils ne m'ont pas dit ça.

Ils vous ont dit quoi quand vous êtes parti ? Je ne me rappelle plus

Et maintenant est-ce que vous avez des aides ? un SAVS, une AS ? Non

Vous aimeriez bien en avoir ? Oui

Et vous avez fait la demande à la MDPH ? Non, je n'ai pas encore fait la demande

Vous allez la faire peut être ? Oui peut être oui »

REMARQUES

Il n'a rien à ajouter

BILAN ET PISTES D'AMELIORATION

Cette situation montre que les jeunes en CFA peuvent avoir davantage de difficultés sur la partie scolaire que sur la partie pratique et qu'ils ont besoin d'accompagnements spécifiques.



- ***A destination des MDPH : permettre aux jeunes qui le souhaitent et qui en ont besoin, de continuer à être accompagnés par l'établissement qui les accueillait avant l'entrée en apprentissage, afin de leur apporter les étayages nécessaires à leur réussite, notamment sur le plan scolaire***
- ***Développer le versant accompagnement professionnel proposé par les SESSAD afin d'accompagner les jeunes en apprentissage (conformément à l'objectif spécifique n° 11.2 du Schéma Régional d'Organisation Médico-sociale de Bourgogne (SROMS) 2012-2016***
- ***Développer les dispositifs tels que le SACFA porté par les PEP 21 (Service d'Appui au CFA) et OPERA porté par le CFA La Noue (Opération pour la réussite de l'apprenti) ou tout autre dispositif apportant un soutien renforcé aux jeunes en apprentissage***

MONOGRAPHIE N°3 : ANTHONY

LA SITUATION DE LA PERSONNE ET SON EVOLUTION

Anthony a 24 ans. Il présente un retard mental léger. Il a été accompagné 10 ans par un IME. Il en est sorti en 2013. Il est en attente d'une place en ESAT. Il vit à Vesoul, dans son logement personnel.

LA SCOLARITE

Il n'a pas de diplôme.

« Qu'est ce que vous avez fait à l'IME : une formation ? Des ateliers ?

Des ateliers. Au tout début, je suis arrivé en 2003, on était sur des groupes, sur le groupe des petits, on était dans les classes et en fonction des années ça s'est amélioré. J'ai fait des ateliers, j'étais en atelier menuiserie. C'était plus la SEG, c'était la SPPP, je suis resté pas mal de temps à la SPPP, après je suis passé au comment ça s'appelle... après il y a eu l'impro, après le service jeune majeur.

Après la sipp je suis passé à l'impro dès 16, 17 ans, 18 ans. Après je suis allé à la cuisine centrale, c'était une très bonne équipe, je m'entendais hyper bien avec l'équipe de la cuisine.

Vous avez arrêté la menuiserie alors ? Ben du coup on avait pas trop le choix car ça faisait parti des ateliers de la sipp en fait. Ça faisait partie des classes ateliers.

Et comment vous avez changé de service pour la cuisine ? Au départ, comme je changeais de service et que c'était les grandes vacances, c'est un chef de service des ateliers il me dit « écoute, ce qu'il faudrait qu'on fasse à la rentrée, je te mettrai soit en menuiserie, soit en cuisine », donc je reviens il me dit « j'ai choisi pour toi, t'es en cuisine centrale », j'ai dit d'accord et du coup je suis resté pas mal d'années, je crois 7 ou 8 ans en cuisine centrale.

Et ça vous plaisait ? ah ça me plaisait beaucoup. J'ai adoré, il y avait une bonne ambiance, j'ai rigolé, on s'envoyait des vanes, j'aimais bien. Et après quand ça a été le moment de partir et ben je peux vous dire que ça a été très très difficile de partir de là bas.

Et pourquoi il a fallu partir ? eh ben parce que il fallait travailler après.

LA RECHERCHE D'EMPLOI ET L'INTEGRATION DANS UN LIEU DE TRAVAIL

« Et vous êtes en ESAT à l'heure actuelle ? Je ne suis plus en ESAT depuis 2014.

Vous avez une activité ? Je suis chez moi.

Et vous avez un accompagnement ? Ben j'ai la MDPH.

Et vous avez un domicile personnel ? Oui j'ai un appartement, tout seul.

Pourquoi ça s'est arrêté à l'ESAT ? J'ai été à l'ESAT X pendant 6 mois, après j'ai demandé à faire un stage à l'ESAT Y qui a abouti là bas, donc je suis allé faire un stage là bas.

Un stage de combien de temps à l'ESAT Y ? 1 an et demi

1 an et demi de stage ? Je dépendais toujours de l'ESAT X, du coup au bout d'un moment il y a eu une possibilité d'embauche à l'ESAT Y. La bas ils nous mettaient une pression de malade, chose que je ne supporte pas moi qui suis une personne très affectif. Je vous la fais vite, ce qui s'est passé c'est que je me suis énervé avec une monitrice qui m'engueulait pour je ne sais quoi. Comme je suis sous curatelle renforcée, je demandais des sous pour le week-end, on avait plus de travail donc on était à l'atelier montage et au bout d'un moment j'appelle la curatelle sur le temps de la pause, ce qui est tout à fait normal, elle était déjà en communication. Donc ce qui se passe, je demande à la secrétaire que Mme X me rappelle. Donc elle me rappelle entre temps et la pause était déjà finie. La monitrice elle vient vers moi et elle me dit : « t'as pas intérêt à répondre, machin, parce que t'es toujours sur ton téléphone. T'as intérêt à travailler sinon je te confisque ton téléphone jusqu'à 17h00. Tu travailles et tu fermes ta gueule ! Je lui dis « pardon ? Qu'est ce t'as dit la ? ». Au bout d'un moment il y a le chef de service qui arrive, je lui dis « ah ben tien vous tombez bien » je lui fais. Je lui explique et tout ça. Vous savez ce qu'il a fait lui ? Il lui a donné raison. Alors moi ce que j'ai fait, eh ben vous savez quoi ? Ma gueule et moi on se casse.

Donc c'est vous qui êtes parti ? Ah oui, oui, oui, je suis parti de mon plein gré.

Et quand vous êtes parti vous étiez encore stagiaire ? Non, j'étais en période d'essai en fait.

Ça dure combien la période d'essai ? J'ai fait 6 mois à l'ESAT X, 6 mois à l'ESAT Y. ça fait un peu plus d'un an quoi.

Et pourquoi vous êtes parti de l'ESAT X pour un stage à l'ESAT Y ? C'est plus près de chez moi.

Et alors maintenant vous attendez une place en ESAT ? Oui, j'attends une place.

Ou ça ? Et ben peu importe, tant que j'ai du travail. Ils vont imposer leurs conditions, je vais imposer les miennes aussi.

Et du coup vous êtes inscrit sur les listes d'attente des ESAT c'est ça ? Oui c'est ça

Et qui est-ce qui vous a inscrit ? Vous avez appelé ? C'est moi qui aie appelé. »

LE ROLE DU SERVICE DE SUITE

« Et l'IME il vous aide pour trouver un ESAT ? Oui, un certain X qui m'aide un petit peu quand même.

Et comment il fait ? Oui et ben la semaine dernière il m'a appelé, il m'a dit qu'il allait en toucher deux mots à l'ESAT et puis voilà quoi.

Et quand vous êtes parti de l'IME quelles informations vous ont-ils donné ? Ils vous ont dit que vous pouviez rappeler l'ime par exemple ? Oui, en cas de soucis, on peut rappeler l'IME parce qu'une fois qu'on l'a quitté, derrière on a un suivi de 10 ans.

*Et les infos qu'on vous a données à la sortie de l'IME vous ont convenues ? Vous ne vous êtes pas trop senti perdu ? Si un petit peu quand même, mais après fallait s'y faire. **Parce que c'est vrai je suis resté quand même 10 ans là bas, et du coup quand je suis parti de la bas ça n'a pas été facile mais bon...***

Maintenant vous n'avez pas d'AS, de SAVS ? Non

Et vous aimeriez bien avoir un accompagnement ? J'aimerais bien avoir un accompagnement en effet oui.

Et ça vous avez déjà fait la demande à la MDPH ? Non, pas encore.

Vous savez que ça existe ? Oui je sais, oui, c'est ma curatelle qui m'en a parlé mais j'ai pas encore fait les démarches et tout ça.

Elle vous a parlé de quoi la curatelle ? Par rapport aux assistantes sociales et tout ça, elle m'a dit qu'il fallait que j'appelle et tout ça.

Et vous pensez que vous allez appeler ou vous pensez que vous avez besoin d'aide ? Ben, j'aimerais bien avoir de l'aide.

Votre curatelle elle ne vous aide pas pour appeler ? Si, si. »

REMARQUES

« Qu'est ce qu'on pourrait améliorer par rapport à l'entrée en ESAT ? C'était un peu difficile avec les moniteurs ? Oui c'est ça.

Vous voulez ajouter quelque chose ? Ben disons que 10 ans à l'IME c'est toute une vie quasiment, j'en ai déjà reparlé à l'équipe de cuisine, moi s'il fallait retravailler vers vous, ça ferait longtemps que je serais revenu quoi.

Ah oui vous aimeriez bien retourner à l'IME ? Ah oui, en tant qu'employé bien sûr, pas en tant que jeune mais en tant qu'employé quoi.

Ça n'est pas possible ? Non, ça m'embête un petit peu mais bon non.

Vous savez pourquoi ? Non, ils m'ont pas dit la raison. C'est vrai que c'est un petit peu dommage quoi.

Il n'y a peut être pas de poste de libre ? Oh, en cuisine, ils ne sont pas beaucoup et moi d'un côté ça m'arrangerait quoi. »

BILAN ET PISTES D'AMELIORATION

Cette situation montre que les transitions entre les structures pour adultes et pour enfants peuvent être difficiles à gérer pour les jeunes, avec notamment un niveau d'exigence important en ESAT. Cette situation soulève également la question de la durée des périodes d'essai (6 mois) en ESAT qui peuvent paraître longues et insécurisantes pour les jeunes.



Travailler davantage la préparation des jeunes à l'entrée en ESAT (périodes d'immersion, de stages réguliers...) afin que la transition se passe dans les meilleures conditions possibles et de réduire les périodes d'essai

MONOGRAPHIE N°4 : INES

LA SITUATION DE LA PERSONNE ET SON EVOLUTION

Inès a 21 ans. Elle présente des troubles ou déficiences psychiques. Elle a été accompagnée 4 ans par un IME. Elle en est sortie en 2015. Elle est en attente d'une place en ESAT, elle vit à Héricourt, dans son logement personnel.

LA SCOLARITE

Inès n'a pas de diplôme.

« Vous avez préparé un diplôme à l'IME ? Non pas vraiment

Vous avez fait des ateliers ? Oui, en blanchisserie

Et ça vous a plu ? Oh oui

C'est vous qui avez demandé à l'IME a aller en blanchisserie ? Oui, parce que j'adore la blanchisserie

Vous aviez fait un projet ? J'avais des projets oui mais ils n'ont pas été aboutis parce que j'avais trop de problèmes de santé du coup j'ai pas fait ».

LA RECHERCHE D'EMPLOI ET L'INTEGRATION DANS UN LIEU DE TRAVAIL

*Maintenant vous êtes à l'ESAT ? **J'étais à l'ESAT mais ils m'ont pas pris parce que j'avais trop de problèmes de santé** c'est tout ce qu'ils m'ont dit, ils m'ont pas dit plus. Du coup maintenant je fais rien, j'attends.*

Mais vous aimeriez retourner en ESAT ? Oui

A l'ESAT vous étiez aussi en blanchisserie ? Non c'est à l'ESAT X. On machinait des câbles, des boitiers, des trucs comme ça.

C'était l'atelier sous-traitance ? Je ne sais pas du tout comment ça s'appelle.

Et ça vous plaisait ? Ouais, ça a été.

Mais c'était un stage que vous faisiez ? C'était un essai de 3 mois et après encore un essai de 3 mois et après ben ils ne m'ont pas pris. Ils m'ont dit que ce n'était pas possible pour le moment.

Vous vivez seule ? Oui

Qu'est ce qui est difficile dans votre situation aujourd'hui ? Ben d'être toute seule à ne rien faire quoi, ben voilà quoi...

Vous avez contacté d'autres ESAT ? Il y avait plusieurs propositions mais en fait l'IME a dit que le mieux c'était l'ESAT X comme ça je ne suis pas loin de mes parents.

Et vous ne voudriez pas chercher un ESAT qui fait de la blanchisserie ? Non

Vous préférez rester près de chez vous ? Oui

Et vous avez des pistes ? Non, j'attends qu'une place se libère, je ne sais pas où ça en est mon dossier. Je n'ai pas d'info.

A l'IME, vous aviez déjà fait des stages à l'ESAT ? Oui

Et ailleurs ? J'avais 2, 3 fois dans une blanchisserie ordinaire

Et ça vous avait plu ? Oh oui

Mais ça n'a pas pu continuer ? Non

Ils n'embauchaient pas ? Non

Et vous savez pourquoi ça n'a pas pu continuer ? Non »

LE ROLE DU SERVICE DE SUITE

« Vous êtes encore en contact avec l'IME ? Oui

C'est eux ou vous qui les appelez ? Non c'est moi. Pour avoir des nouvelles, enfin des choses comme ça.

Et quand vous êtes sortie l'an dernier ils vous ont dit que vous pouviez les appeler ? Oui

Mais eux ils ne vous appellent pas ? Non c'est moi qui les appelle.

A l'IME, ils vous avaient expliqué qu'il allait falloir attendre ? Non, je savais déjà un peu comment ça se faisait.

Et l'IME est-ce qu'ils vous aident dans votre situation actuelle ? Ben ils essayent de m'aider comme ils peuvent, mais bon ils ont beaucoup de boulot aussi.

Vous avez d'autres soutiens, SAVS, AS ? Non, j'ai juste une tutelle et c'est tout mais elle ne m'aide pas dans la recherche d'emploi.

La MDPH ? La MDPH je ne sais pas

Il n'y a plus que l'IME en fait ? Oui »

REMARQUES

Elle n'a rien à ajouter

BILAN ET PISTES D'AMELIORATION

Cette situation montre que les jeunes en attente d'une place en ESAT peuvent se sentir isolés et désœuvrés ce qui peut amener d'autres troubles et que certains n'ont pas du tout d'accompagnement alors qu'ils en éprouvent le besoin.



- ***Veiller à garder contact avec chacun des jeunes sortis pendant 3 ans a minima, y compris s'ils sont en emploi (Cf. article D312-18 du CASF)***
- ***S'assurer, lors des contacts dans le cadre du service de suite, que chacun des jeunes bénéficie des soutiens dont il a besoin (SAVS, AS...) et les accompagner dans les démarches nécessaires si besoin***

MONOGRAPHIE N°5 : NICOLE

LA SITUATION DE LA PERSONNE ET SON EVOLUTION

Nicole a 19 ans. Elle présente un retard mental moyen. Elle a été accompagnée 10 ans par un IME. Elle en est sortie en 2013. Elle est actuellement scolarisée en MFR où elle prépare un CAP, elle va rejoindre un ESAT. Elle vit à Saint Sauveur (70), chez un membre de sa famille. C'est sa belle-mère qui a répondu à l'enquête.

LA SCOLARITE

« Nicole n'est plus à la MFR ? Si elle finit fin juin ses dernières scolarités là.

Qu'est-ce qu'elle prépare à la MFR ? Un CAP petite enfance ou vente mais elle finit ses examens là mais au niveau scolaire, il n'y a pas trop le suivi qu'il faut, elle n'y arrive pas au niveau scolaire.

Qui l'aide au niveau scolaire ? Un sessad ? Non ils ont pensé qu'elle n'avait pas besoin, j'avais fait des démarches et tout. Mais à la MFR il y a des aides, niveau professeurs, niveau tout, elle a pas mal d'aides.

C'est qui « ils » ? La MFR, enfin c'est surtout au niveau de la MDPH. La MFR avait fait une demande et là j'ai monté un dossier MDPH, j'ai tout remis en route surtout pour l'esat c'était la priorité et je viens d'avoir les avis favorables de la MDPH.

C'est Nicole qui a voulu faire un CAP petite enfance ? Non, non c'est... euh oui, oui, maintenant que j'y pense, c'est elle qui avait fait la demande parce qu'il n'y avait pas encore d'ESAT en route, il y avait rien de tout ça et puis ça s'est tourné surtout pour l'esat.

Et le CAP vous aviez pu voir ça avec l'ime ? Non, non l'ime nous n'avons plus rien à voir avec l'ime, elle est sortie de l'IME ça fait 2 ou 3 ans, terminé totalement.

Et à la MFR, elle avait des difficultés ? Au niveau scolaire et tout ça oui. Les difficultés qu'elle avait c'est qu'elle manquait un peu d'aides, parce que des fois elle parlait pas, parce qu'elle a un tout petit problème d'élocution, elle parlait pas parce que tout le monde se moquait, bon les jeunes entre eux c'est vrai que c'est très mesquin, méchant et tout. Voilà mais bon les profs ont toujours été sympas pour la protéger, pour tout faire. Et effectivement, depuis qu'elle est en ESAT tout se passe merveilleusement bien. Quand elle est à l'ESAT, elle travaille parfois 15 jours de stage, elle est au foyer, elle a une chambre, elle est totalement autonome, elle se débrouille à 100% toute seule, ça fait presque une demi-année qu'elle est en foyer à [nom de la ville], elle rentre quand elle travaille pas ou qu'elle est à l'école, elle rentre, mais elle est déjà totalement autonome. »

LA RECHERCHE D'EMPLOI ET L'INTEGRATION DANS UN LIEU DE TRAVAIL

« C'est presque sûre elle est prise en ESAT, elle finit ses stages dans 2 semaines, j'ai RDV lundi. Elle est partie en stage en ESAT et à 99% sûr, elle rentre en ESAT.

Dans quel secteur d'activité ? euh ben ils font de la blanchisserie, des palettes, des prépa de commandes... elle je ne sais pas encore trop où elle va être car elle a fait pleins de postes pour pouvoir bien la former, pour voir où elle en est tout ça et tout. Je ne sais pas où est-ce qu'ils la mettront parce que j'aurai un RDV lundi.

Elle a fait des stages en ESAT ? Ça fait un an qu'elle y est. Elle finit ses 2 stages ce mois-ci et lundi j'ai RDV avec la psychologue de l'ESAT, l'inscription est faite, tout est fait pour voir avec eux comment ça va se passer la suite.

Elle en pense quoi Nicole de l'ESAT ? Elle apprécie énormément, le travail, ça se passe à leur rythme, les relations aussi et elle a facilité à comprendre, à facilité à faire, ils sont vraiment très très positifs avec elle.

C'est bien adapté ? ah oui à 100%

Est-ce qu'elle a des difficultés en ESAT ? aucune. Ah oui. »

LE ROLE DU SERVICE DE SUITE

« L'IME lui a expliqué les personnes qui pouvaient vous aider (CE, milo...) avant sa sortie ? Oui, ils ont parlé de ça mais vaguement parce que nous ça s'était fait assez rapidement avec la directrice de la MFR qui a été sensationnelle, qui a fait toutes les démarches de sa part.

C'est beaucoup la MFR qui vous a aidé ? Énormément, énormément...

Plus que l'IME ? ah oui, beaucoup plus que l'IME car l'IME n'était pas d'accord que Nicole parte. Parce qu'elle a travaillé quelques temps en milieu ordinaire, on a fait les tests et tout ça, on a voulu lui montrer, ça n'a pas marché, c'était trop difficile pour elle et c'est là qu'on a commencé en ESAT et depuis ça l'ESAT c'est super.

Vous n'êtes plus du tout en contact avec l'IME ? Ah non, ça fait longtemps, depuis qu'elle a quitté.

Ils n'ont pas essayé de vous rappeler ? Non, non du tout.

Et vous vous n'avez pas rappelé l'IME ? Non, je les ai pas rappelés parce que j'ai fait des mains et des pieds pour leur montrer qu'on pouvait essayer, je voulais au départ des stages et ça ne s'est pas fait comme il fallait, je savais qu'elle pouvait, j'ai poussé un peu mais il n'étaient pas d'accord car niveau travail scolaire, niveau tout, elle a appris beaucoup plus avec nous qu'avec l'IME au niveau scolaire.

Avec vous c'est-à-dire ? Avec nous les parents. Sa maman est décédée, moi je les ai récupérés à ce moment là, ça fait 7 ans, moi j'ai tout pris en charge, j'ai tout fait avec mon mari, tout est arrivé après eux, une phrase qui est venue de leur part, que je n'ai pas apprécié, qui n'a pas été sympa, sachant que l'on faisait des mains et des pieds pour l'aider mais ils n'étaient pas toujours d'accord, alors la phrase était, c'est quand j'ai dit que j'allais la

sortir de l'IME, « mais de toute façon, vous n'allez pas la sortir, on n'enlève pas la signature d'une défunte ». Et ça je n'ai vraiment pas apprécié quoi, ça ne se fait pas. Sachant que malheureusement, malheureusement leur maman est décédée, c'est pas parce que la maman est décédée qu'on arrête sur la décision de la maman, je suis désolée, parce que les enfants évoluent, ont besoin de plus que ça, il faut aller vers du positif.

Parce que la décision de la maman c'était qu'elle aille en IME ? Ben ils l'ont placé automatiquement en IME, elle était petite, elle est sortie de maternelle elle est allée directement en IME, parce que la maman bon... ils étaient en état de précarité quand je les ai récupérés. Moi en 7 ans j'ai beaucoup bougé pour eux, pour son frère et elle, bon son frère est en école privée ça se passe bien, mais pour dire, j'ai bougé, j'ai fait pleins de choses et aujourd'hui le résultat paye. »

NB : l'IME indique qu'il n'était pas favorable à l'entrée en MFR, du fait des difficultés de Nicole et qu'il avait préconisé une orientation en ESAT. La rupture a eu lieu à ce moment là, lorsque les parents ont souhaité absolument faire un essai en MFR.

REMARQUES

Elle n'a rien à ajouter

BILAN ET PISTES D'AMELIORATION

Cette situation montre que des ruptures peuvent avoir lieu lorsque la structure et l'entourage n'ont pas la même vision du projet de formation et d'insertion professionnelle des jeunes.



- ***Veiller à essayer de trouver des compromis entre le projet proposé par la structure et celui porté par la famille en termes d'insertion professionnelle du jeune afin d'éviter les ruptures***
- ***Re-mettre en place le dispositif banc d'essai (ou équivalent) afin de permettre aux jeunes de se confronter à la réalité d'un apprentissage et d'éviter des ruptures ou alors de renforcer leur confiance en eux avant le démarrage de la formation***

MONOGRAPHIE N°6 : IMAD

LA SITUATION DE LA PERSONNE ET SON EVOLUTION

Imad a 19 ans. Il présente un retard mental moyen. Il a été accompagné 9 ans par un IME. Il en est sorti en 2015. Il est actuellement à la recherche d'un emploi. Il vit à Autun (71), chez ses parents.

LA SCOLARITE

Imad est détenteur d'un titre professionnel agent de collectivité depuis avril 2016.

« Ça vous est venu comment l'envie de travailler dans la cuisine ? Depuis tout petit j'aime ça, depuis que j'étais à l'IME j'aimais bien cuisiner, tout et du coup j'aime bien ça depuis petit.

Il y a avait des ateliers cuisine à l'IME ? Oui il y avait des ateliers cuisine.

Et ça vous a plu ? Oui

C'est en faisant l'atelier que ça vous a donné envie ? En faisant l'atelier, puis à la maison je cuisinais beaucoup, et puis j'ai un frère qui est cuisinier donc... on aime ça dans la famille.

Et à l'IME vous avez pu leur dire que vous vouliez travailler dans la cuisine ? Oh ben oui, oui, oui. Après ils m'ont aidé à trouver des stages et puis c'est eux qui m'ont aidé à aller à Chagny pour passer le diplôme.

Et pendant le diplôme vous avez eu des aides ? Non, on était autonomes, on l'a passé à 4 mais on avait pas besoin d'aide, on avait juste un commis, sinon on s'est débrouillé tout seul.

Et il y avait des éducateurs de l'IME qui sont venus à l'école ? Non, j'en faisais plus parti.

Vous aviez du soutien scolaire ? On n'avait pas trop de scolaire sur agent de collectivité.

L'IME vous a donné un document qui expliquait ce que vous saviez faire quand vous êtes parti ? Oui, il me semble que je dois avoir des documents parce que quand j'étais là bas, il y avait des réunions avec mes parents pour dire ma progression et tout.

Ils vous avaient parlé de Cap Emploi ? C'est ma conseillère de la mission locale qui m'en a parlé. Elle m'en a parlé l'autre fois et elle les a appelé pour avoir un rendez-vous. On a rendez-vous lundi il me semble ou je ne sais plus si c'est avec Cap Emploi que j'ai RDV. Je sais que j'ai rdv avec mon ancienne directrice, avec une dame, mais je ne me rappelle plus.

C'est le pôle insertion ? Il me semble que c'est ça. Avant j'avais une dame qui me suivait mais elle avait arrêté, ça doit être une nouvelle personne du pôle insertion.

*Vous, en préparant le TP, à l'école vous avez eu des difficultés ? Vu que c'était surtout de la cuisine encore ça allait, **c'est plus au niveau scolaire que j'ai plus de mal.***

Et comment vous faisiez alors pour le scolaire ? Ben c'était simple, ils nous donnaient des fiches et il fallait les apprendre. Ma maman aussi elle m'aide beaucoup.

LA RECHERCHE D'EMPLOI ET L'INTEGRATION DANS UN LIEU DE TRAVAIL

« *Maintenant je cherche un emploi.*

Comment vous vous y prenez ? Des personnes vous aident ? Ma maman et mon frère m'aident pas mal, j'envoie des CV, des lettres de motivation. Quand j'ai pas de réponse j'appelle pour avoir des nouvelles.

Est-ce que vous êtes aidé aussi par Pôle Emploi ? Ben par la mission locale, ils me proposent des emplois, ils me parlent des aides qu'il pourrait y avoir, ils m'aident pas mal.

Et comment vous avez connu la mission locale ? Il me semble que c'est avec l'école.

C'est pas l'ime ? Si, il me semble que c'est l'ime, je ne m'en rappelle plus.

Et dans la recherche d'emploi vous avez des difficultés ? Ben à faire des CV, des lettres de motivation, mais bon j'ai maman qui m'aide beaucoup et donc alors ça va ».

LE ROLE DU SERVICE DE SUITE

« *L'ime ils vous ont rappelé depuis que vous êtes sorti ? Là j'ai un contact avec la directrice.*

Pour quoi faire ? On y est allé l'autre fois parce qu'on avait des papiers à remplir et ma maman elle ne savait pas, la directrice nous a aidé à les remplir.

Et vous vous pouvez les rappeler ? Oui. »

REMARQUES

Il n'a rien à ajouter

BILAN ET PISTES D'AMELIORATION

Cette situation montre que les jeunes sortant d'IME peuvent avoir des difficultés sur le plan scolaire lors des apprentissages, mais aussi qu'ils ont besoin d'un accompagnement pour leurs démarches de recherche d'emploi (lettre de motivation, CV, mise en contact avec la mission locale...).



Mettre en place un accompagnement scolaire renforcé pour les jeunes en apprentissage (cf. dispositifs OPERA, SACFA...)

MONOGRAPHIE N°7 : AURELIEN

LA SITUATION DE LA PERSONNE ET SON EVOLUTION

Aurélien a 22 ans. Il présente des troubles autistiques. Il a été accompagné 3 ans par un IME. Il en est sorti en 2014. Il n'a pas de diplôme mais a bénéficié du dispositif RSFP (reconnaissance des savoir faire professionnels) et est actuellement en ESAT. Il vit à Chevigny-Saint-Sauveur (21), chez ses parents.

LA SCOLARITE

« A l'IME vous avez eu le brevet ou le CFG comme diplôme, c'est bien ça ? Euh non... »

Vous n'avez pas de diplôme ? Non

Vous faisiez quoi à l'IME ? Un petit peu des cours, tous les mardis et mercredis une semaine sur deux et tous les jeudis de l'après midi.

Et comment ça se passait ? Oh ça allait mais bon.

Des professionnels vous aidaient ? Euh non, pas spécialement.»

LA RECHERCHE D'EMPLOI ET L'INTEGRATION DANS UN LIEU DE TRAVAIL

« Et après vous êtes entré directement à l'ESAT ? Oui »

Comment vous êtes arrivé à l'ESAT ? Et ben ouais comme je faisais des stages, des stages en menuiserie, ça s'était bien passé, ils étaient contents et après j'ai fait un autre stage, c'était dans un autre ESAT en menuiserie à [nom de la ville] et puis, en imprimerie à [nom de la même ville] et en cuisine [nom de l'ESAT actuel].

Pourquoi avoir choisi la menuiserie ? Comment je peux vous dire, parce que pour moi ça me plaît, je travaille bien ce que je fais, pour moi ça me plaît, donc voilà.

Vous avez toujours voulu faire ça ? J'ai voulu faire comme ça.

Vous êtes en famille ? Oui

Comment ça se passe à l'ESAT, dans votre atelier, avec les collègues... ? Ça passe bien avec mes collègues, ça passe bien et puis après, le travail ça me plaît, je vais bientôt avoir le permis du CACES, j'espère que je vais avoir le papier pour conduire.

C'est important pour vous ce permis ? Oui, je pourrai faire d'autres choses mais bon j'aime bien changer un peu.

Vous êtes content en ESAT ? Oui ça va, pour l'instant oui ça me plaît.

Des choses qui se sont mal passées ou à améliorer ? Pour moi, aucun problème. Ça a été oui. »

LE ROLE DU SERVICE DE SUITE

« Comment avez-vous trouvé la place en ESAT ? Oui un peu de professionnels qui m'ont aidé mais bon...

Qui ? Attends qu'est ce que je viens de dire, oh ça je sais pas, c'est un peu difficile à dire... »

REMARQUES

Il n'a rien à ajouter

BILAN ET PISTES D'AMELIORATION

Cette situation montre qu'il est important de proposer de nouveaux projets aux jeunes entrés en ESAT pour maintenir leur motivation (permis, nouvelles activités et/ou responsabilités...) à travers des formations notamment.

MONOGRAPHIE N°8 : OPHELIE

LA SITUATION DE LA PERSONNE ET SON EVOLUTION

Ophélie a 19 ans. Elle présente des troubles du comportement. Elle a été accompagnée 8 ans par un ITEP. Elle en est sortie en 2014. Elle n'a pas de diplôme et est actuellement à la recherche d'un emploi. Elle vit à Breuches Les Luxeuil (70), dans son logement personnel.

LA SCOLARITE

« J'ai fait mon CAP en restauration, mais je ne suis pas allée jusqu'au bout, enfin j'ai pas passé le diplôme.

Pourquoi ? Ça faisait pas loin de 2 ans que je travaillais dans la boîte pour mon CAP et il me restait 2, 3 mois avant de passer le CAP et ça s'est un peu mal passé avec le patron, il était un peu violent avec tous les employés, il avait un caractère dur.

Et une fois je me suis blessée en sortant du boulot, j'ai été arrêté pendant 3 semaines, j'étais en béquille, je pouvais pas poser le pied par terre et lui ça lui a pas plu. Du coup il m'a dit « tu prends tes affaires et tu te casses ! ». Ça faisait 2 ans que je travaillais là bas et j'ai loupé 2 jours parce que j'étais malade. C'était au mois de janvier.

Ça a du être dur ? Ben oui un peu parce que moi j'étais bien là bas, c'était un boulot qui me plaisait donc après...

Personne ne vous a aidé pour qu'il vous reprenne ? Ça a duré peut être un mois, alors l'itep m'avait envoyé à Lille pour un truc de l'animation, j'étais partie 15 jours la bas pour travailler bénévolement à l'ITEP. C'était pour la fête de l'animation.

L'ITEP ne vous a pas aidé à reprendre contact avec le patron ? Lui il m'avait rappelé, mais après j'avais parlé avec les éducateurs et pour moi c'était pas possible de retourner là bas. C'était devenu invivable.

Et un autre patron ? J'avais retrouvé pour finir mon année mais le problème c'est que ça n'allait pas avec les employés. Je ne m'entendais pas du tout avec donc avant de signer mon contrat j'ai préféré dire non, ça n'allait pas du tout avec... ça faisait un mois que j'étais là bas et ça se passait déjà pas bien.

Vous avez essayé de trouver un troisième patron ? Non ben du coup ça m'a un peu dégoûtée de la restauration. Du coup ben je suis restée presque 3 mois au chômage et après j'avais retrouvé dans une usine ici et je suis restée un an et demi en intérim là bas.

Et au CFA comment ça se passait ? J'avais beaucoup de difficultés à l'école on va dire. Niveau boulot j'ai jamais eu de soucis, j'ai toujours aimé bosser. Mais l'école j'ai complètement décroché.

Et au niveau scolaire vous aviez du soutien ? Oui, à l'ITEP les éducateurs m'aidaient à faire les devoirs, là-dessus ils ont toujours été présents. Je faisais mes devoirs le soir à l'ITEP, ils m'aidaient.

Cet accompagnement vous a aidé ? Oui ça m'a un peu aidé.

Et du soutien au sein du CFA ? Du soutien au sein du CFA ça aurait pu être bien aussi. Ça aurait pu être un plus, après je ne m'en sortais pas trop mal quand même, ça allait... »

LA RECHERCHE D'EMPLOI ET L'INTEGRATION DANS UN LIEU DE TRAVAIL

« Vous avez travaillé un an et demi en usine ? Ça se passait bien. Ils étaient contents de moi, de mon boulot.

Ils ne vous ont pas proposé de CDI ? Si, si, ils m'ont proposé un CDI, le problème c'est qu'il n'y a plus trop de boulot, ils m'ont arrêté mon contrat depuis le mois de novembre (7 mois). Ils m'ont dit le jour où il y a du boulot on te rappellera.

Et vous y retourneriez ? Oui. Ça a été un peu dur, quand on bossait du matin il fallait se lever à 3 heures et demi mais sinon si ça allait ça me plaisait bien.

Vous aviez eu du mal à trouver cet emploi ? Non, dès que j'ai eu mes 18 ans, ma majorité, j'y suis allée un matin, 2 jours après mes 18 ans, j'ai dit voilà je vous apporte mon CV, ma lettre de motivation et 2 jours après ils m'ont rappelé. Je suis allée directement là bas et ils m'ont dit de m'inscrire à l'intérim, j'ai même pas eu le temps d'aller m'inscrire, ils m'avaient déjà rappelé. Dans la foulée j'ai été prise, 4 ou 5 jours après fait mon CV j'ai été prise.

Et là vous cherchez autre chose ? Là pour l'instant non, parce que du coup ça fait un bout de temps que je ne suis pas partie en vacances et je pars en vacances cet été avec ma maman. Je préfère pas trop chercher là, parce que si un patron m'appelle pendant que je suis en vacances c'est délicat aussi.

Vous allez chercher en septembre ? Même pas, en août dès que je rentre de vacances je cherche.

Vous vous y prenez comment ? Je fais un peu les boîtes d'intérim, j'ai mon CV et ma lettre de motivation, je vais voir un peu les usines.

Et la mission locale ? Je voulais aller voir parce que j'ai mon beau-frère qui a fait un contrat avenir de 3 ans à la communauté de communes et il vient de signer son CDI. Je pense faire ça si l'usine ils ne me rappellent pas parce qu'il me dit de sur t'as un contrat de 3 ans et après si tu bosses bien ils t'embauchent. Je pense faire ça. »

LE ROLE DU SERVICE DE SUITE

« Quand vous êtes partie de l'ITEP ils vous avaient parlé de la mission locale ? Oui, oui, ils m'en avaient parlé.

Ils vous avaient parlé de quoi par rapport à vos recherches d'emploi ? Ben après ils m'ont pas forcément parlé de ça, une éducatrice m'avait parlé de la mission locale, j'étais partie m'inscrire avec elle. Après je n'étais plus sur le groupe, j'étais chez moi chez mon papa, ils me suivaient mais bon à distance quoi. J'avais des fois des rendez-vous, des machins, j'allais là bas ou alors les éducatrices m'appelaient de temps en temps pour savoir comment ça se passait mais non j'ai pas eu besoin d'eux pour trouver du boulot chez X. ils m'ont bien aidé à faire tout ce qui est CV, lettre de motivations, ils m'ont bien montré, ils m'ont expliqué.

Cet accompagnement a été important pour vous ? Oh ben oui, ça j'ai toujours dit, c'est grâce à eux que je m'en suis sortie en gros et là aujourd'hui j'ai plus de boulot, mais pour moi je m'en sors parce que j'ai réussi à trouver du boulot et c'est grâce à eux quand même. J'ai aussi mon appartement, tout ça c'est grâce à eux quand même que je suis devenue autonome.

Et vous pouvez rappeler l'ITEP en cas de besoin ? Oui, oui, ils m'ont toujours dit, si t'as besoin d'un conseil ou quoi que ce soit, ou un CV ou tu veux qu'on t'aide ils m'ont toujours dit, il n'y a pas de soucis.

Et eux ils vous appellent ? Oui, j'ai le numéro de téléphone de mon ancienne éducatrice référente et de temps en temps on s'envoie des messages.

Elle vous demande ou vous en êtes ? Oui et de temps en temps je passe les voir un petit coup. »

REMARQUES

« Dans votre parcours, vous pensez à des soutiens ou des accompagnements que vous auriez aimé avoir ? Après tout à bien marché, je me sentais bien là bas.

Pourquoi vous êtes partie de l'ITEP ? Ben voilà à la fin quoi... je commençais à grandir, j'allais être majeure et il n'y avait pas mal de petits sur mon groupe donc voilà à un moment donné j'avais envie de m'envoler un petit peu, de prendre mon envol et de devenir autonome.

Vous voulez ajouter ? Après moi ça a été, il y a eu des hauts et des bas comme tous les jeunes, des petites crises mais je m'en suis quand même bien sortie grâce à eux. »

BILAN ET PISTES D'AMELIORATION

Cette situation montre que les difficultés relationnelles des jeunes présentant des troubles du comportement peuvent mettre en difficulté leur insertion professionnelle, mais aussi qu'ils sont relativement autonomes et peuvent trouver un emploi seuls, une fois que l'ITEP ou le SESSAD les a lancé (aide à la rédaction du CV, de la lettre de motivations, présentation de la Mission Locale...).



- ***Veiller à systématiquement proposer un accompagnement scolaire aux jeunes apprentis***
- ***Présenter, si le jeune en est d'accord et/ou partie prenante, la notion de trouble du comportement et ses conséquences à l'employeur***

MONOGRAPHIE N°9 : KYLIAN

LA SITUATION DE LA PERSONNE ET SON EVOLUTION

Kylian a 20 ans. Il présente des troubles du comportement. Il a été accompagné 5 ans par un ITEP SESSAD TC. Il en est sorti en 2015. Il est titulaire d'un CAP en boulangerie et est actuellement à la recherche d'un emploi. Il vit à Les Aynans (70), chez ses parents.

LA SCOLARITE

« Vous avez un CAP ? Oui c'est ça, en boulangerie

Comment ça s'est passé au CFA ? Non, ça allait bien, j'étais tombé dans une bonne classe, tout allait bien.

Et au niveau scolaire ? Les cours, un peu du mal au début et après ça a été.

Il y avait des professionnels qui vous aidaient ? Non, quand j'étais en apprentissage, il y avait juste une personne du SESSAD de temps en temps, sinon non.

Ou ? On sortait avec plusieurs jeunes et on se voyait comme ça, de ce qui allait, de ce qui allait pas.

Mais ce n'était pas du soutien scolaire ? C'était pour des discussions ? Oui voila.

Le SESSAD ne vous proposait pas de soutien scolaire ? Non

Et le CAP vous avez fait sur 2 ans ? Oui

Et ça s'est bien passé ? Oui nickel.

Et en boulangerie ? Chez le patron comment ça se passait ? Plutôt bien, bon j'avais des retards mais sinon ça se passait bien.

Le SESSAD ça vous a aidé à obtenir votre CAP ? Euh pas tellement non parce qu'on se voyait pas beaucoup en fait. Des fois on se voyait une fois tous les deux mois, ça dépendait, on faisait des petites activités, des petites sorties.

Vous aviez un projet écrit au SESSAD ? Oui, c'était de continuer dans la boulangerie.

C'était écrit dans un document ? Oui, il me semble que oui, dans mon projet.

Et la boulangerie comment ça vous est venu ? J'avais fait un stage et ça m'avait bien plu, du coup j'ai voulu continuer la dedans.

Qui vous avait proposé le stage ? C'est quand j'étais au collège, stage de 3ème ou 4ème

Vous l'aviez trouvé comment le stage ? Il y avait l'éducatrice qui nous accompagnait à trouver les stages (à l'ITEP).

Elle vous avait aidé à trouver votre patron pour l'apprentissage ? Non, parce que entre temps j'étais parti dans un autre foyer et du coup c'est à la sortie du foyer, j'ai cherché l'apprentissage et par chance j'en ai trouvé un.

Tout seul ? Oui. »

LA RECHERCHE D'EMPLOI ET L'INTEGRATION DANS UN LIEU DE TRAVAIL

« Vous recherchez un emploi ? Oui

Comment ? Je postule un peu dans tous les domaines.

Pas que en boulangerie ? Non un peu dans tout parce que boulangerie c'est un peu dur de trouver dans mon coin. C'est un peu éloigné de chez moi.

Vous n'avez pas le permis ? Si, j'ai le permis mais ça ne me dit pas trop de faire une heure de route pour aller bosser en boulangerie.

Vous avez votre appartement ? Non pas encore, je suis encore chez mes parents.

C'est difficile de trouver une boulangerie qui recrute près de chez vous ? Oui c'est ça.

Vous avez un CV et une lettre de motivations ? Oui

Comment vous les avez faits ? Je les ai faits tout seul.

Sans le SESSAD ? Quand j'étais là bas pour des stages, c'est tout. Il y avait une personne pour ça, pour nous aider les CV.

Et vous faites comment pour postuler ? Je postule comme ça dans les magasins ou les boîtes d'intérim.

Et la mission locale ? Non j'y suis jamais allé là bas.

Vous en avez déjà entendu parler ? Juste de nom.

Vous ne savez pas trop ce qu'ils font ? Non

Le SESSAD ne vous a pas parlé de la mission locale ? Non

Ils vous ont dit quoi le SESSAD à votre sortie ? Quand je suis sorti, j'étais encore en apprentissage, il me restait 1 an à faire.

Vous êtes sorti un an avant la fin de l'apprentissage pourquoi ? Ben parce que ça se passait bien et j'ai voulu arrêter.

Vous n'aviez plus besoin de soutien ? Oui »

LE ROLE DU SERVICE DE SUITE

« Vous pouvez rappeler le SESSAD si besoin ? Ben oui ils me l'ont déjà dit et en plus j'y suis passé hier, je passais dans le coin et je me suis arrêté voir les éducateurs.

Ils vous appellent ? Eux non, c'est plus moi qui les appelle de temps en temps.

Pour donner des nouvelles ? Pour donner des nouvelles et avoir des nouvelles d'eux aussi.

Que dit le SESSAD de votre situation ? Ils ne disent pas grand-chose, après ils ne peuvent pas grand-chose.

Et aujourd'hui qu'est ce qui est compliqué dans votre situation actuelle ? De chercher du boulot, de pas trouver. Je travaille de temps en temps avec les boîtes d'intérim, un jour par ci, un jour par là.

Et maintenant vous n'avez pas d'accompagnement (SAVS, AS...) ? Non

Et vous aimeriez en avoir un ? non c'est bon. »

REMARQUES

Il n'a rien à ajouter.

BILAN ET PISTES D'AMELIORATION

Cette situation montre qu'il est important de travailler les questions de mobilité avec les jeunes.



- ***Veiller à rester en contact avec chacun des jeunes par différents modes de communication (textos, appels, mails...)***
- ***Informier l'ensemble des jeunes sortant du rôle de la mission locale et envisager de créer un partenariat pour les sensibiliser aux difficultés des jeunes présentant des troubles du comportement***

MONOGRAPHIE N°10 : JORDAN

LA SITUATION DE LA PERSONNE ET SON EVOLUTION

Jordan a 21 ans. Il présente des troubles du comportement. Il a été accompagné 7 ans par un ITEP SESSAD TC. Il en est sorti en 2015. Il travaille dans une entreprise adaptée et vit à Vesoul (70), dans son logement personnel.

LA SCOLARITE

« J'étais à l'ITEP et après comme j'étais sorti, j'étais allé au SESSAD mais je crois que c'est à peu près la même chose. Je ne suis pas resté très longtemps, c'était assez court.

Vous avez suivi des études ? Oui, pendant un bon moment mais après c'est que je n'arrivais pas à suivre, j'ai décliné et j'ai essayé de faire des stages pour trouver un travail.

Comment vous avez trouvé les stages ? C'est grâce à l'ITEP, je cherchais aussi un petit peu de mon côté mais c'était un peu compliqué.

L'ITEP vous a aidé à faire un CV et une lettre de motivation ? oui

Quels stages avez-vous faits ? Les stages CIFA ça compte ? J'ai fait un stage de 6 mois à [nom du magasin de jardinage] à [nom de la ville]. C'est un magasin, je m'est mis dans le magasinage.

Ça vous a plu ? Oui ça m'a plu, le patron, les employés ils étaient contents de moi.

Mais ça n'a pas pu durer plus de 6 mois ? Ben avant que je fasse le stage CIFA je suis déjà venu chez eux 2 ou 3 fois pour des stages de 2 semaines.

Le magasin ne vous a pas proposé de CDD après le stage ? Ils avaient déjà une personne qu'ils prenaient pendant 1 an, ils changent tous les ans pour qu'ils puissent avoir un petit travail, c'est des CDD je crois, pendant 1 an.

Vous avez fait d'autres stages ? Non, après je n'ai plus fait de stage, je suis retourné chez mes parents mais après tous les jeudis j'allais à [nom d'une ville], je ne sais plus comment ça s'appelle le nom je faisais une remise à niveau et après [nom de l'organisme gestionnaire] m'a appelé parce que j'avais déjà fait un stage en couture à l'ESAT pendant 2 semaines pendant les vacances de février et après j'ai du refaire des stages par derrière, mais je sais plus trop et vers la fin mai ou mars je sais plus, ils m'ont appelé, je suis allé à l'EA confection, j'ai fait du conditionnement pendant peut être plus de 3, 4 mois et depuis je suis en couture.

En couture ? Je suis en couture, je fais de la production, c'est pour Peugeot, Merinos... je fais des housses, des leviers de vitesse, les tapis de coffre...

Comment vous est venue l'idée de la couture ? C'était votre envie à vous ? Non, c'était la mission locale qui m'avait demandé si je voulais déjà faire une visite et après j'avais fait une demande pour faire un stage de 2 semaines, il faut avoir 18 ans pour y aller, j'avais 18 ans. Après ils ont vu que c'était bien ça me plaisait un peu et après c'est venu tout seul. »

LA RECHERCHE D'EMPLOI ET L'INTEGRATION DANS UN LIEU DE TRAVAIL

« Vous travaillez toujours dans cette EA ? Oui

Et ça vous plaît ? Oui ça me plaît, il y a une bonne ambiance, je suis bien content.

Et quand vous êtes parti de l'ITEP vous êtes entré directement à l'EA ou vous avez eu un temps sans activité ? Ah non, même quand j'étais encore à l'ITEP je travaillais car j'avais encore ma chambre et j'allais la semaine et après quand je suis parti, l'ADAPEI a trouvé une solution temporaire pour que je puisse continuer de travailler et il y a quelqu'un qui venait parce qu'il travaillait encore là bas et [nom de l'organisme gestionnaire de l'EA] m'a demandé de trouver un logement.

Et maintenant vous en avez un ? Oui

C'est quoi pour vous la différence entre l'EA et une entreprise normale ?... rien du tout.

Pour vous il n'y a pas de différence, au niveau du rythme ou des professionnels qui vous aident plus ? Non, vraiment pas. »

LE ROLE DU SERVICE DE SUITE

« Est-ce que vous êtes toujours en contact avec l'ITEP ? Euh... j'ai eu un appel ce matin de l'itep mais c'était juste pour dire que vous alliez m'appeler.

Sinon, ils vous appellent de temps en temps ? Non, ils ne m'appellent plus.

Et vous, vous les appelez ? De temps en temps j'essaye d'aller à pied pour aller les voir mais c'est le temps qui va pas.

Pourquoi vous êtes parti de l'ITEP ? C'est arrivé à son terme, je devais partir et c'était terminé.

Quand vous êtes parti de l'ITEP vous vous souvenez de ce qu'ils vous ont donné comme informations les professionnels ? Ils vous ont parlé de la mission locale ? de Pôle Emploi ? de la RQTH ? Non, je ne sais plus

Vous aviez trouvé comment la mission locale ? Ça devait être l'ITEP qui a mis contact avec M^{me} X.

Et là vous avez une RQTH ? Elle va se terminer fin aout et [nom de l'organisme gestionnaire de l'EA] va en faire une nouvelle.

Et la première fois qui vous en a parlé ? Des personnes de l'ITEP.

Vous avez trouvé ça intéressant ? Au début je ne savais pas trop ce que c'était et après quand ils m'ont expliqué j'ai dit d'accord. »

REMARQUES

« Pensez-vous à des choses qui pourraient être améliorées pour les autres jeunes ? des moments ou vous vous sentiez seul ? Là je ne peux pas vous répondre, ça a été.

Des pistes d'amélioration concernant la mission locale ? Oui, ils m'ont dit certaines choses qui pouvaient m'aider

Des pistes d'amélioration concernant l'école peut être ? Ah... l'école il vaut mieux pas en parler, ça me déprimait plus qu'autre chose, j'en pouvais plus et comme j'arrivais plus vraiment à suivre, j'ai décroché... »

BILAN ET PISTES D'AMELIORATION

Cette situation montre qu'il est important d'apporter un soutien scolaire aux jeunes pour éviter les décrochages, d'informer les jeunes sur la RQTH et de développer des partenariats avec les EA.



Informer chaque jeune et sa famille de la RQTH, de son rôle et de son intérêt (dont la possibilité de rejoindre une EA)

MONOGRAPHIE N°11 : JEAN

LA SITUATION DE LA PERSONNE ET SON EVOLUTION

Jean a 21 ans. Il présente un handicap moteur. Il a été accompagné 15 ans par un SESSAD. Il en est sorti en 2015. Il travaille actuellement en contrat aidé et est à la recherche d'un emploi longue durée. Il vit à Dijon, chez ses parents.

LA SCOLARITE

Il a obtenu un bac pro gestion des administrations.

« Quand j'étais au SESSAD, je ne savais pas trop ce que je voulais faire, mais comme j'ai toujours dit, je pratiquais le handibasket et je voulais trouver un métier pour allier les deux, concilier les deux, trouver un métier, pour pouvoir continuer le handibasket à plein temps. Je fais des compétitions et ça prend beaucoup de temps et j'avais pas envie de diminuer pour faire des études. Enfin, j'avais pas trop envie de faire de grandes études, des études longues, j'ai préféré me lancer, essayer de trouver un métier, même si en fonction de mon handicap je sais que c'est pas facile, je sais ce que je veux, c'est ce que j'ai toujours voulu faire. Ma priorité c'était de trouver un métier pour pouvoir continuer les deux.

Comment vous avez trouvé le bac pro ? le SESSAD vous a accompagné ?

C'est moi qui ai fait des recherches sur Internet, non, non le SESSAD ne m'a pas aidé, c'est moi qui me suis débrouillé pour trouver ce bac là.

Vous en avez parlé avec le SESSAD de votre souhait de faire ce bac pro là ?

Non, honnêtement non, je n'en ai pas parlé avec eux.

C'était inscrit dans votre projet au SESSAD ? Vous aviez un projet au SESSAD ?

Non, en tout cas non j'en ai pas entendu parler. On a parlé de la sortie, d'être suivi après la sortie, par l'éducatrice mais pendant que j'étais au SESSAD on ne m'a pas parlé de projet. »

LA RECHERCHE D'EMPLOI ET L'INTEGRATION DANS UN LIEU DE TRAVAIL

« C'est après le bac pro que vous avez quitté le sessad ?

Oui, une fois que j'ai décroché mon bac.

Le SESSAD vous remis un document attestant de vos compétences quand vous êtes sorti ?

Ah non, on ne m'a rien remis.

Le SESSAD vous a parlé de dispositif d'accompagnement vers l'emploi (Cap Emploi, AGEFIPH...) ? Oui, oui. C'est l'éducatrice en charge du service de suite qui m'a parlé de ça.

C'est elle qui a demandé à me voir et puis voilà je lui ai expliqué mon projet et dès qu'elle a des informations sur l'emploi, on se tient informés en fait.

Comment ça se passe votre travail ?

Ça se passe bien. J'essaie de faire au mieux le travail que l'on me demande de faire. J'essaye de faire en sorte que tout se passe bien.

Vous n'avez pas de difficulté particulière dans ce poste là ? Non

Si ce n'est que c'est un contrat à durée déterminée ? Oui

Du coup en parallèle vous êtes aussi en recherche d'emploi ? Oui, c'est ce que j'essaie de faire en parallèle, j'essaye de trouver une situation pour pouvoir me retourner pour la suite.

Vous avez déjà des pistes ? Oui, j'en ai un petit peu. »

LE ROLE DU SERVICE DE SUITE

« Des fois je l'appelle [l'éducatrice en charge du service de suite] pour savoir si elle a des pistes ou des choses comme ça. Des fois elle m'appelle, pour savoir où j'en suis, elle me suit, pas tous les quatre matins mais voilà quoi... c'est de temps en temps.

Je sais que la recherche d'emploi c'est pas toujours simple, c'est un peu bouché et il faut trouver un poste adapté.

C'est une aide pour vous le service de suite ? Oui, mais voilà il n'y a pas qu'elle. Comme on dit j'ai un réseau et il n'y a pas qu'elle dans mon réseau.

Je suis accompagné par Cap Emploi, je regarde les offres par la mission locale.

Et comment vous avez trouvé le contrat civique ? C'est par la mission locale justement que j'ai trouvé l'offre. J'ai postulé, j'ai passé l'entretien et puis voilà quoi.

C'était votre premier emploi depuis le bac ? Non, j'ai travaillé 3 mois au grand Dijon, un CDD qui n'a pas été renouvelé.

Vous savez pourquoi ? Parce que c'était un poste de vacataire et ils ne renouvelaient pas. Sinon j'ai fait quelques jobs d'été et des stages pendant mon bac pro. »

REMARQUES

« Au niveau de cap emploi c'est compliqué, parce qu'ils m'ont dit à un moment donné, je postulais pour la mission locale, enfin j'ai demandé à être aidé par la mission locale, ils m'ont dit que c'était pas possible, parce qu'on ne pouvait pas être suivi par les deux. Quand j'ai dit ça à ma conseillère Cap Emploi, j'ai pas apprécié cette réflexion là parce qu'elle me disait en même temps qu'il fallait rester actif, alors que moi j'essayais d'être aidé par la mission locale et elle m'a dit que c'était pas possible, qu'il fallait choisir et ça j'ai pas apprécié. Mais je n'ai pas écouté son avis en fait. Cap Emploi ils disent qu'on ne peut pas être accompagné par la

MILO, qu'il faut qu'on choisisse alors qu'il vaut mieux multiplier les chances de trouver plutôt que d'attendre. »

BILAN ET PISTES D'AMELIORATION

Cette situation montre qu'il peut être difficile pour les jeunes présentant un handicap moteur de trouver un emploi adapté et que la question du réseau est importante pour eux.



-
- ***A destination des SESSAD : proposer un accompagnement dans le cadre de l'orientation scolaire et professionnelle***
- ***Veiller à co-construire le projet personnalisé avec le jeune concerné et à lui en remettre un exemplaire***
- ***Permettre aux jeunes d'être accompagnés par la Mission locale et Cap Emploi, notamment pour bénéficier de leurs offres d'emploi respectives***

MONOGRAPHIE N°12 : PAULETTE

LA SITUATION DE LA PERSONNE ET SON EVOLUTION

Paulette a 23 ans. Elle présente un handicap moteur. Elle a été accompagnée 20 ans par un SESSAD. Elle en est sortie en 2015. Elle passe son permis de conduire avant de rechercher un emploi. Elle vit à Saint-Claude (39), chez un membre de sa famille.

LA SCOLARITE

Elle a obtenu un bac pro gestion des administrations en juillet 2015.

« J'étais en compta et le bac pro compta allait être remplacé par ce bac là et comme j'étais pas très forte en mathématiques et que j'ai appris qu'il y avait de la gestion et de l'administration dedans, j'ai essayé et j'ai vu que ça m'a plu donc je suis restée dans ce bac là, voilà ça m'a plu.

Qui vous a présenté ce bac ? C'est le lycée qui m'a donné ces informations.

Le SESSAD ne vous a pas accompagné dans ces démarches là ? Non, c'est au lycée.

Vous avez des difficultés pendant votre scolarité ? Oh oui, j'en ai eu (rires)... j'ai eu beaucoup de difficultés notamment au niveau scolaire parce que bon c'est en lien avec mon handicap, au niveau cognitif et tout ça.

Mais bon au niveau des aménagements, j'ai eu mon tiers temps, j'avais une aide ce qu'il me fallait, il n'y avait aucun soucis quoi.

Vous aviez une AVS ? Oui, mais bon pas au moment de l'examen, mais tout au long de l'année oui.

Et ça vous a aidé l'AVS ? Oui, pour les préparations d'examens, au niveau du dossier qu'il y avait à faire, pour l'oral mais pendant l'examen je n'avais pas l'aide car je n'ai pas eu spécialement besoin de l'aide. J'avais le tiers temps.

Vous auriez eu besoin d'autres aides ? Là concrètement ça ne me vient pas à l'esprit, enfin non, je ne pense pas. Après moi je pense que j'ai eu l'aide que je dois avoir.

Quel a été le rôle du SESSAD pendant la préparation au bac ? D'intervenir, si jamais il y avait quelque chose, comme ils me connaissent et ils connaissent mes problèmes cognitifs et tout ça et comme des fois je n'arrivais pas à m'exprimer, ils intervenaient auprès des profs pour expliquer ma situation. Ils venaient au domicile ou au lycée ça dépendait, on faisait le point. »

LA RECHERCHE D'EMPLOI ET L'INTEGRATION DANS UN LIEU DE TRAVAIL

« Vous recherchez un emploi ? Honnêtement, là pour l'instant je ne recherche pas d'emploi car je suis en train de passer mon code et mon permis d'abord pour pouvoir accéder comme ça plus facilement à la recherche d'emploi, parce que sans permis, même si je trouve un travail, pour y aller ça va être très compliqué. Même s'il y a les bus sur [nom de la commune] c'est très compliqué.

J'ai pas encore commencé concrètement des recherches au niveau emploi mais j'ai déjà regardé, mais en termes de recherches concrètes il n'y a rien de fait.

Quand vous allez commencer vos recherches vous allez vous adresser à qui ? Pôle emploi ? Oui, je pense.

Cap emploi aussi ? Dans un premier temps je vais me diriger vers eux et je pense qu'eux sauront me rediriger vers les bons interlocuteurs.

Et la Mission locale aussi vous les connaissez ? Du tout non.

Quelles informations le SESSAD vous a donné quand vous êtes sortie ? Ils m'ont dit qu'il y avait Pôle Emploi mais aussi Cap Emploi pour les personnes en situation de handicap enfin voilà quoi.

Ils vous ont donné des documents, des brochures ou flyers ? Non »

LE ROLE DU SERVICE DE SUITE

« On peut facilement être en contact avec le SESSAD sans soucis, mais je ne les ai pas encore rappelé pour un sujet concret.

Ils m'ont appelé pour prendre des nouvelles ou donner des renseignements sur des loisirs, par rapport au handicap tout ça oui. Mais au niveau recherche d'emploi ou de formations non ».

REMARQUES

*« J'ai pas spécialement de choses à dire. Après comme je dis, **j'ai vraiment bien été encadrée que ce soit au niveau des professeurs, du SESSAD, pendant ma préparation au bac j'ai vraiment eu du soutien.** »*

BILAN ET PISTES D'AMELIORATION

Cette situation montre que lorsque le jeune dispose des accompagnements et étayages dont il a besoin cela est gage de réussite dans le parcours scolaire, mais aussi que la question de la ruralité et du manque de mobilité peut être un frein dans la recherche d'emploi.



- ***Mettre en place un partenariat avec des auto-écoles, voir des OPCA, l'AGEFIPH et le Conseil Régional pour accompagner les jeunes vers l'obtention de leurs permis de conduire***
- ***A destination des SESSAD : proposer un accompagnement dans le cadre de l'orientation scolaire et professionnelle***
- ***Veiller à informer chacun des jeunes sortants de l'existence et des missions de la mission locale, de Pôle Emploi et de Cap Emploi (temps d'informations, accompagnement à la prise de premier rendez-vous si besoin, mise à disposition de plaquettes de présentation...)***

MONOGRAPHIE N°13 : ETHAN

LA SITUATION DE LA PERSONNE ET SON EVOLUTION

Ethan a 21 ans. Il présente une déficience auditive. Il a été accompagné 9 ans par un SESSAD DA. Il en est sorti en 2013. Il est détenteur d'un diplôme de niveau II (licence) et en prépare actuellement un second. Il vit à Montagney (25), chez ses parents.

LA SCOLARITE

« Quel a été votre parcours scolaire ? C'est à partir de la seconde, je me trouvais limite par rapport à mes résultats pour continuer et faire un bac S, je suis parti sur un bac techno et le domaine de l'énergie m'intéressait donc je suis parti dans le domaine énergétique.

J'ai fait un DUT, licence pro par la voie de l'apprentissage et cette année j'ai refait une autre licence ingénieur thermique et énergétique. C'est une licence scientifique, pas professionnelle parce que je voulais me relancer dans un master mais en gros j'ai fait le schéma inverse entre guillemets, j'ai déjà fait une professionnelle avant de faire une scientifique ce qui fait que la marche entre la professionnelle et la scientifique est bien plus dure alors cette année je ne sais pas si je vais valider.

A la base je voulais faire une licence pro et m'insérer dans le monde professionnel, sauf que l'entreprise dans laquelle j'ai travaillé n'a pas pu me retenir, donc j'ai continué mes études en fait.

Est-ce que vous savez pourquoi ils ne vous ont pas gardé ? C'est la politique de l'entreprise, ils préféraient prendre des apprentissages et des CDD plutôt que des CDI et même pour un CDD c'est pas possible. De toute façon c'est pas par rapport à mon handicap, ils me prenaient en apprentissage, ils me voulaient donc ils cherchaient un master mais aucun master ne m'a retenu. »

Le SESSAD vous a aidé à trouver votre voie ? Moi tout seul, j'aurais demandé, je pense qu'ils m'auraient répondu mais je n'ai pas eu besoin, j'ai pris mes décisions tout seul. En tout cas eux m'ont accompagné jusqu'au bac avec des séances d'orthophonie une fois par semaine.

Le SESSAD c'était surtout ça ? Des séances d'orthophonie ? Oui, oui, oui

Vous aviez un projet qui était écrit ? Non, on n'avait pas... une fois par an je voyais une psychologue sur le CEEDA, je n'avais pas de projet, on en parlait mais je n'ai rien fait d'écrit.

Dans votre situation actuelle, quelles difficultés rencontrez-vous ? L'avantage que j'ai entre guillemets c'est que je suis malentendant mais grâce à mes aides auditives j'entends

quasiment comme les entendant. Comparés à certains autres malentendants entre guillemets je me considère pas comme malentendant car j'entends quasiment comme tout le monde. Moi je n'ai pas besoin d'aménagements spécifiques, ce qui veut dire que lorsque j'étais en cours, je donnais un micro aux professeurs et j'avais directement le son dans mes appareils quoi. Ce micro là je l'ai depuis la maternelle quoi.»

LA RECHERCHE D'EMPLOI ET L'INTEGRATION DANS UN LIEU DE TRAVAIL

Pas encore commencé

LE ROLE DU SERVICE DE SUITE

« Avez-vous encore des contacts avec le SESSAD ? Oui

Quelles informations le SESSAD vous a-t-il donné quand vous êtes parti ? Est-ce que vous pouvez les rappeler par exemple ? Oui, ben là j'ai une euh comment...une assistante sociale. J'ai pu y refaire appel. Parce que pour le SESSAD c'est à partir de 20 ans qu'on est adulte, tout ce qui est démarche administrative, la première fois j'ai fait par l'assistante.

Les démarches MDPH ? Voilà oui c'est ça.

Et l'AS vous ne la voyez plus ? Je peux la voir car il y a des permanences qui sont assurées mais je n'ai jamais rappelé.

Et le SESSAD ils vous ont rappelé ? Une psychologue avait envoyé un mail à mes parents pour savoir où j'en étais, moi j'avais renvoyé un mail au SESSAD pour dire où j'en étais et passer le bonjour à une orthophoniste que j'avais eu 4 ou 5 ans et avec qui ça avait bien marché.

Est-ce que le SESSAD vous avait parlé du milieu professionnel (CE, MILO...) ? Ça non je n'ai pas souvenir. Après ils avaient parlé un peu avec mon orthophoniste quand j'étais au niveau du bac, comment se préparer un petit peu... ce n'était pas non plus... c'était lors des séances quoi voilà on en parlait de temps en temps, mais par le SESSAD je n'ai pas eu d'information comme quoi ils peuvent m'aider là-dessus. »

REMARQUES

« Qu'est-ce qui pourrait être amélioré pour le SESSAD, l'éducation nationale ? Le micro tous les professeurs ont joué le jeu ? J'avais quelques profs réticents entre guillemets, après j'allais voir le directeur et le directeur les remettait à leur place quoi...

Après moi, je sais qu'avec le SESSAD, l'orthophoniste et moi on rencontrait les professeurs à la pré-rentrée pour informer de mon handicap et pour la fac le sessad n'étant plus là c'est moi qui ai fait moi-même les démarches pour informer les professeurs de mon handicap.

C'est important de faire ça ? Oui, pour qu'ils fassent attention, ils disent tous qu'il n'y a pas de problème et au fur et à mesure du temps ils oublient car ils voient que je n'ai pas de difficultés par rapport à quelqu'un qui est malentendant et qui a vraiment besoin d'aide.

Moi ça ne me gêne pas que les professeurs soient au courant.

Vous voulez ajouter quelque chose ? L'AS c'est important, à l'âge de 20 ans quand on passe d'enfant à adulte, c'est une aide. C'était bien qu'elle soit là. Sinon, il n'y a pas eu de points négatifs. »

BILAN ET PISTES D'AMELIORATION

Cette situation montre que les jeunes peuvent réussir leur scolarité avec des moyens de compensation adaptés.



Proposer à chacun des jeunes accompagnés d'organiser, avec eux, un temps de présentation, de sensibilisation à leur situation de handicap auprès des enseignants et éventuellement des élèves

**Centre Régional d'Etudes et d'Actions et d'Informations
en faveur des personnes en situation de vulnérabilité**

11 rue Jean Giono – BP 76509 - 21065 DIJON Cedex - Tel :
03.80.28.84.40 - Fax : 03.80.28.84.41

E-mail creai@creaibfc.org - Site internet : www.creaibfc.org