



# MISE EN ŒUVRE DE DEUX EXPERIMENTATIONS POUR L'AMÉLIORATION DE LA FORMATION ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DE JEUNES ACCOMPAGNES PAR DES ESMS EN BFC

2017-2018

Dans la continuité de l'étude menée en 2016 par le CREAI sur la formation  
et l'insertion professionnelle des jeunes à la sortie des ESMS de  
Bourgogne et Franche-Comté

Marielle BOSSU et  
Isabelle GERARDIN,  
conseillères  
techniques



## **Remerciements**

---

Le CREAI Bourgogne – Franche-Comté tient à remercier l'ensemble des professionnels ayant participé aux groupes de travail de ces expérimentations en Haute-Saône et dans l'Yonne, au regard de la richesse des informations partagées pendant les séances de travail et en intersession, de l'intérêt dont chacun a fait preuve dans les réflexions conduites et de leur disponibilité.

## Table des matières

1- Rappel du contexte général .....	4
2- Le contexte des établissements et services au regard de la thématique .....	5
2.1- Les IME de l'EPNAK .....	5
2.2- Les SESSAD de l'ADAPEI 70.....	7
3- Présentation des expérimentations .....	8
3.1- Pour l'EPNAK .....	8
3.2- Pour l'ADAPEI 70 .....	9
4- Le déroulement de l'accompagnement .....	10
5- Mise en œuvre des projets.....	12
5.1- L'EPNAK .....	12
5.1.1-L'amélioration de l'accès à l'apprentissage par la construction d'un partenariat avec le CIFA d'Auxerre et la recherche de nouveaux partenariats en direction de CFA et MFR .....	13
5.1.2- La valorisation des compétences par un partenariat avec l'Education nationale .....	14
5.1.3- Développer l'externalisation de certaines prestations .....	15
5.1.4- Rendre les parcours IME-ESAT plus fluides et éviter les ruptures de parcours .....	15
5.2- L'ADAPEI 70 .....	17
5.2.1-L'élaboration d'une méthodologie pour la construction de réseaux territoriaux de partenaires « formation-insertion-emploi » .....	18
5.2.2- L'élaboration d'une plaquette de présentation des coopérations partenariales « Pôle Enfance de l'ADAPEI 70 – Partenaires Formation/Insertion/Emploi » .....	24
6- La poursuite des projets au-delà de l'accompagnement par le CREAI et les points de vigilance ....	27
6.1- Par rapport à l'expérimentation des IME de l'EPNAK et de l'APAJH.....	27
6.2- Par rapport à l'expérimentation des Pôles Enfance de l'ADAPEI 70 .....	30
7. Conclusion .....	33
<b>Annexes.....</b>	<b>35</b>
<b>Annexe 1 : Liste des personnes membres des groupes de travail EPNAK et ADAPEI 70 .....</b>	<b>36</b>
<b>Annexe 2 : Plaquette d'information des Pôles Enfance de l'ADAPEI 70 (format triptyque).....</b>	<b>38</b>
<b>Annexe 3 : Plaquette descriptive des ESAT du 89 .....</b>	<b>39</b>

## 1- Rappel du contexte général

En 2015, l'ARS Bourgogne-Franche-Comté a confié au CREAI une étude visant à identifier régionalement, pour les jeunes de 16 ans et plus sortants d'ESMS, les modalités de préparation à leur formation et leur insertion professionnelle. En effet, plusieurs rapports et des témoignages de professionnels concordants indiquaient de fréquentes ruptures de parcours à la sortie des établissements et services pour enfants (notamment vers 16 ans) et une relative méconnaissance du devenir des jeunes sortis en terme de parcours de formation et d'insertion professionnelle dès lors qu'ils ne bénéficiaient pas d'une orientation vers un foyer ou vers un ESAT.

Il s'agissait donc d'identifier les pratiques des ESMS sur ces questions ; de repérer et analyser les freins et les leviers et de disposer d'éléments d'information sur le parcours des jeunes sortis afin de soumettre des préconisations en vue d'une meilleure fluidité des parcours<sup>1</sup>. L'étude a donné lieu en novembre 2016 à un rapport comportant 36 grandes recommandations<sup>2</sup>.

A la suite de ce rapport, le CREAI a été chargé d'accompagner certains ESMS dans une démarche expérimentale en termes de formation et d'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap, en l'occurrence des ESMS situés sur des territoires où n'existaient pas de dispositif formel et transversal d'accompagnement pour ce public spécifique. Il s'agissait de donner une dimension opérationnelle à certaines des préconisations formulées dans l'étude en expérimentant la mise en œuvre d'une ou de plusieurs recommandations et en dégagant une méthodologie et/ou des outils transférables à d'autres ESMS.

L'ARS a souhaité cibler en ce sens les trois SESSAD de l'ADAPEI de Haute Saône (Gray, Héricourt et Luxeuil les Bains) et les IME Des Isles et d'Auxerre de l'EPNAK (les 2 étant situés sur le même site à Auxerre). Ces derniers ont accepté de faire partie de cette expérimentation.

---

<sup>1</sup> 150 ESMS ont été enquêtés, 76 ont répondu. L'étude a porté sur un panel de 1073 jeunes de 16 ans et plus en ESMS et de 939 jeunes ayant quitté ces ESMS au cours des 3 dernières années. Cette enquête a été complétée par des entretiens téléphoniques auprès de 13 jeunes. Les principaux partenaires concernés par le sujet de l'étude ont également été interrogés (Cap Emploi, Mission Locale, dispositifs spécifiques, MDPH, conseillers techniques auprès du recteur des académies de Besançon et Dijon).

<sup>2</sup> Le rapport est disponible sur le site du CREAI : <http://www.creaibfc.org/index.php?page=etudes-realisees>

## 2- Le contexte des établissements et services au regard de la thématique

### 2.1- Les IME de l'EPNAK

Avant le démarrage de l'accompagnement, les établissements de l'EPNAK avaient déjà mené des actions en faveur de la formation et de l'insertion des jeunes ; certaines s'avérant au fil de l'accompagnement plutôt innovantes (comme les chantiers école<sup>3</sup>) ; d'autres inabouties, ayant buté sur plusieurs obstacles (comme la réalisation d'un livret de compétences). Nous reprenons ci-dessous, pour chacun des deux IME, « une photographie » de la problématique au début de l'accompagnement (octobre 2017).

#### L'IME des Isles

Les jeunes accueillis à l'IME des Isles ont des difficultés telles que la scolarisation ne peut s'effectuer au mieux qu'une demi-heure à 1h par semaine et que les sorties vers un ESAT sont rarissimes (2 cas en 8 ans). La plupart des jeunes sont orientés ensuite vers un foyer de vie, un foyer d'accueil médicalisé ou une maison d'accueil spécialisée.

Pour autant, certains d'entre eux sont en capacité de participer à certains ateliers (notamment jardin et horticulture) où ils acquièrent des compétences (sur le plan du langage professionnel, de la connaissance des outils, ...), qui peuvent être renforcées dans les temps de classe. L'IME a adapté ses outils et protocoles pour permettre une meilleure accessibilité de ces jeunes à ces apprentissages (utilisation de pictogrammes-Scléra et Makaton<sup>4</sup> notamment).

Il semblerait toutefois que ces outils soient peu utilisés par le secteur adulte une fois que les jeunes quittent l'IME pour plusieurs raisons : parfois ce sont les jeunes eux-mêmes qui oublient leur classeur d'outils, parfois c'est le secteur pour adultes qui n'y a pas recours.

Les deux IME (situés sur le même site) mutualisent leurs ateliers, de sorte que les jeunes les plus autonomes et/ou ceux qui ont davantage de capacités rejoignent sur certains temps les jeunes de l'IME d'Auxerre. Enfin, les ateliers sont délocalisés une fois par semaine (dans le cadre de chantiers école), ce qui permet aux jeunes d'expérimenter notamment le milieu ordinaire.

---

<sup>3</sup> Les chantiers école se déroulent dans une entreprise du milieu ordinaire (chez un horticulteur par exemple ou en ESAT) et sont encadrés par les éducateurs techniques. Ils permettent d'évaluer le jeune, entre autres, sur le rythme de travail, la gestion du temps, l'organisation du travail et l'organisation du chantier comme la préparation de produits et de matériels. Ils permettent aussi de vérifier la constance, la fatigabilité, la résistance de la jeune face à une journée de travail.

<sup>4</sup> A noter que le Makaton est un outil payant

## L'IME d'Auxerre

L'IME a fait le choix de s'appuyer sur des référentiels métiers issus du droit commun pour certains de ses ateliers. Ainsi :

- l'atelier menuiserie et l'atelier restauration s'appuient sur le référentiel des CAP correspondants
- l'atelier maçonnerie peinture s'appuie sur celui de l'AFPA
- l'atelier propreté hygiène délivre même le titre professionnel agent de propreté et d'hygiène. Pour cet atelier, l'IME est en effet à la fois centre de formation et d'examen.

Malgré cette référence à des diplômes reconnus, l'IME ne dispensait pas à l'issue de la formation un document permettant d'attester des compétences acquises. A ce sujet, les professionnels ont plusieurs fois été interpellés par des familles<sup>5</sup>.

Un travail avait donc démarré dans ce sens avec l'organisme OCTAPEH<sup>6</sup> mais avait été abandonné du fait de la lourdeur de la démarche.

Parallèlement, un travail sur l'adaptation du « livret personnel de compétences », délivré dans les écoles et collèges avait été réalisé et validé par l'inspectrice ASH du moment. Il a été abandonné par la suite d'autant que l'Education Nationale a remplacé ce livret par le « livret scolaire unique », dont une version adaptée devait paraître au printemps dernier mais n'est toujours pas diffusée.

En outre, l'IME a mis en place un Pôle d'Accompagnement et d'Insertion Professionnelle (PAISP) qui accompagne les jeunes dans leurs démarches de repérage des acteurs qu'ils sont susceptibles de mobiliser après leur sortie. Lorsqu'ils quittent l'IME, ils disposent d'un classeur récapitulant les éléments utiles (coordonnées de ces acteurs, compte-rendu avec photos de la visite qu'ils ont faites auprès de ces acteurs, ...).

Pour finir, un service de suite (transversal aux deux IME) est formalisé. Nous nous sommes appuyés sur ses constats (ci-dessous) pour ébaucher les pistes de travail à creuser au cours de l'expérimentation :

- Les conditions d'accès aux ESAT se durcissent (exigence de rentabilité, délais de traitement des dossiers à la MDPH de l'ordre de 8 mois, temps d'attente qui s'allongent, périodes de stage qui interviennent trop tardivement dans la préparation à l'orientation, délais d'acceptation par le jeune et sa famille d'une orientation vers le milieu protégé...)
- La fin des contrats aidés provoque des ruptures de parcours pour certains jeunes sortis (c'est le cas par exemple d'un jeune qui avait été recruté par une commune en contrat aidé)

---

<sup>5</sup> « il a été en formation pendant 3,4,5 ans à l'IME et au final, qu'est qu'il a comme qualification ? »

<sup>6</sup> OCTAPEH : Organisme Central de Technologie, d'Apprentissage, de Promotion et d'Education en faveur des personnes Handicapées. Il s'agit d'une association loi 1901 dont la mission consiste à promouvoir la formation professionnelle des personnes handicapées.

- Des interrogations sur l'adéquation entre les ateliers proposés par l'IME et les secteurs qui recrutent sur le bassin d'emploi (les demandes dans la région porteraient sur les métiers viticoles et les métiers de bouche)
- Un frein à la formation et à l'insertion professionnelle du fait de la problématique des déplacements<sup>7</sup> : certains ESAT sont éloignés et isolés et les familles ne sont pas toutes en capacité ni volontaires pour véhiculer leur jeune
- Les projets d'apprentissage échouent pour plusieurs raisons : difficultés des jeunes à transposer dans une entreprise classique ce qu'ils ont appris dans le milieu protégé ; manque d'accompagnement et de soutien dans le milieu ordinaire ; un fonctionnement encore trop « scolaire » des jeunes, sans doute accentué par le fait que le pôle d'insertion ne soit pas externalisé.

## 2.2- Les SESSAD de l'ADAPEI 70

Concernant les SESSAD de l'ADAPEI 70, l'avancée de la réflexion et les modalités d'accompagnement des jeunes en faveur de leur formation et insertion professionnelle sont variables compte tenu des différences dans les spécificités des publics accueillis. Selon les uns ou les autres, ils ont déjà formalisé et initié le développement d'une meilleure connaissance par les équipes des dispositifs permettant d'accompagner le projet professionnel du jeune adolescent et de le coordonner ; ils ont mis en place une grille d'évaluation des compétences professionnelles et sociales ; ils consignent dans les conventions des stages les dimensions socioprofessionnelles acquises ; etc.

Le SESSAD de Luxeuil s'est par exemple déjà bien approprié ces sujets de travail dans la suite de la fiche action « Renforcement de l'accompagnement professionnel en SESSAD et en IMPRO » dans le cadre de leur CPOM ONDAM en 2017.

Ceci étant, globalement, les SESSAD de l'ADAPEI 70 de Gray, Héricourt et Luxeuil rendent compte d'un effectif restreint de jeunes de 16 ans et plus dans leurs services à l'heure actuelle et donc d'une sensibilisation moindre des équipes aux problématiques de formation et insertion professionnelles des jeunes adolescents.

Pour autant, ils constatent l'émergence de l'accueil d'un public plus varié avec des jeunes disposant de capacités cognitives et sociales plus développées qu'auparavant. Des outils d'évaluation des compétences ont été mis en place pour le passage en ESAT, des stages en entreprises ou en collectivités sont organisés avec des partenaires habituels, mais, dans le cadre de cette diversification de la typologie des publics accompagnés, il apparaît un enjeu dans le développement d'un réseau plus riche de partenaires formation-insertion-emploi et dans l'amélioration des interconnaissances avec ces derniers. Les professionnels des SESSAD ne se sont en effet pas encore

---

<sup>7</sup> Bien que l'IME mette à disposition des scooters pour les stages et qu'il ait conventionné avec une auto-école pour le passage du permis deux roues



forcément adaptés à la diversification des parcours des jeunes et les perspectives d'ouvertures vers des secteurs d'activités peu connus restent restrictives.

En outre, il apparaît aussi un choix de certains jeunes de ne pas parler de leur handicap quand ils évoluent vers le monde du travail, de ne pas souhaiter être accompagnés par leur référent sur le lieu de stage pour ne pas être stigmatisés, autant d'éléments à prendre en compte face auxquels les équipes des SESSAD ne sont pas forcément préparées pour en échanger avec les jeunes adolescents ou les partenaires.

Les besoins se situent donc :

- dans la diversification des compétences des jeunes et dans la réalisation de stages dans les secteurs souhaités par ces derniers et non exclusivement dans les secteurs habituels des ESMS (type espaces verts, nettoyage, etc.) ;
- dans l'amélioration de la connaissance par les équipes des SESSAD des dispositifs et partenaires existants dans le domaine de la formation et l'insertion professionnelle et dans leur sensibilisation sur les enjeux soulevés par la professionnalisation des jeunes;
- dans la sensibilisation des partenaires sur les effets induits par le handicap dans l'exercice du travail des jeunes (par exemple : besoin de reformulation d'une consigne de travail) ;
- dans la connaissance par ces partenaires des missions et rôles des SESSAD favorisant l'accompagnement des jeunes en situation de handicap dans une démarche de professionnalisation (par exemple : accompagnement du jeune dans la structure employeur lors des 1ères journées de travail).

### 3- Présentation des expérimentations

#### 3.1- Pour l'EPNAK

Plutôt que de mener une expérimentation auprès de l'IME des Isles et une expérimentation auprès de l'IME d'Auxerre, le choix a été opéré de mener deux expérimentations transversales aux deux établissements.

Puisque la formation et l'insertion professionnelle peuvent prendre la forme d'un parcours en milieu ordinaire et/ou d'une orientation vers un ESAT, le groupe de travail a validé les pistes de travail suivantes, qui se sont affinées au cours des diverses réunions :

- 1) Améliorer la formation et l'insertion professionnelle en milieu ordinaire en nouant et en expérimentant un partenariat :
  - avec le CIFA d'Auxerre pour faciliter l'accès à l'apprentissage<sup>8</sup>
  - avec l'Education Nationale pour la mise en place d'attestations de compétences facilitant la reconnaissance ultérieure de celles-ci tant par le milieu ordinaire que par les ESAT susceptibles d'accueillir ces jeunes
- 2) Améliorer la transition IME/ESAT pour les personnes dont la capacité de travail ne permet pas temporairement ou durablement de travailler en milieu ordinaire, en mettant en place un groupe de travail transversal. Ce dernier a pour objectif de définir les conditions permettant de limiter les risques de rupture de parcours

Le responsable du DAISP (Dispositif d'Accompagnement à l'Insertion Socio-professionnelle)<sup>9</sup> de l'APAJH (M. Hauer), a rejoint ces deux expérimentations en cours d'accompagnement (à partir de la 3<sup>ème</sup> séance) avec l'accord du groupe de travail. En effet, lui-même avait entamé une réflexion sur les conditions d'amélioration de l'accès à la formation et à l'insertion professionnelle pour les jeunes suivis par le DAISP et souhaitait pouvoir mutualiser ses réflexions et pistes d'action avec les IME de l'EPNAK.

### 3.2- Pour l'ADAPEI 70

A la demande des acteurs lors de la 1<sup>ère</sup> séance de travail, il a été décidé de mener l'expérimentation avec les 3 Pôles Enfance de l'ADAPEI sur le territoire Haute-Saonais, et non exclusivement avec les SESSAD, afin de conduire la réflexion dans le sens de la logique du parcours des jeunes et au regard de problématiques proches entre IME et SESSAD concernant la formation et l'insertion professionnelle.

Deux travaux complémentaires ont été entrepris avec les pôles enfance compte tenu des besoins apparus :

- l'élaboration d'un modèle méthodologique pour la construction de réseaux territoriaux de partenaires « formation-insertion-emploi » (employeurs, branches professionnelles, établissements scolaires et organismes de formation, organismes d'accompagnement au projet/formation/emploi (type mission locale, cap emploi, etc.)) en tant que ressource à court, moyen et long terme pour soutenir les projets de formation et d'insertion professionnelle des jeunes durant leur parcours au sein des pôles enfance et à la sortie des ESMS.

---

<sup>8</sup> D'après les statistiques du CIFA, les jeunes sortant d'IME parviennent à y suivre leur formation. Ainsi, sur 987 jeunes passés par le CIFA, 47 viennent d'IME. Seuls 12 d'entre eux se trouvent en grande difficulté, au sens où ils n'atteignent pas le niveau du CFG.

<sup>9</sup> Le DAISP recouvre 2 IME (« les claires années » à Guerchy et « Le Mail » à Sens), un ITEP et un SESSAD.

- l'élaboration d'une plaquette d'information pour communiquer auprès des partenaires sur les coopérations pouvant être mises en œuvre avec les pôles enfance.

#### 4- Le déroulement de l'accompagnement

Chaque séance de travail avec l'EPNAK s'est déroulée de la manière suivante :

- le matin était consacré au groupe de travail composé de professionnels des IME de l'EPNAK, du responsable du DAISP de l'APAJH et de Mme Minet, consultante formation au CIFA d'Auxerre, section DIMA<sup>10</sup>.
- l'après-midi était consacré au groupe de travail composé des mêmes professionnels (hors EN) et de directeurs de la majorité des ESAT du département.

Concernant l'accompagnement des pôles enfance de l'ADAPEI 70, les séances de travail ont eu lieu par demi-journées. Deux sous-groupes de travail des équipes des pôles enfance ont été déterminés pour faciliter le travail en intersession. Mme Delphine Rimet, chargée de communication de l'ADAPEI 70 a rejoint le groupe de travail entre la 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> séance pour l'élaboration de la plaquette d'information.

Après chaque réunion, un compte rendu était envoyé à tous les participants, accompagné d'une feuille de route précisant aux acteurs le travail à mener en intersession.

Plus précisément, les objectifs de chaque séance sont repris dans le tableau ci-dessous :

---

<sup>10</sup> DIMA = Dispositif d'Initiation aux Métiers en Alternance. Il s'agit d'une formation en alternance, s'adressant à des jeunes de 15 ans et plus, sous statut scolaire, pour une durée d'un an maximum, avec un projet d'entrée en apprentissage

EPNAK		ADAPEI 70	
Date des séances	Objectifs des séances	Date des séances	Objectifs des séances
16.10.17	Définition d'une ou de plusieurs pistes de travail pour mener l'expérimentation à partir des résultats de l'étude	03.10.17	Définition d'une ou de plusieurs pistes de travail pour mener l'expérimentation à partir des résultats de l'étude
15.01.18	<p><b>Avec le CIFA :</b> Faire connaissance et échanger sur les possibilités d'accueil de jeunes de l'IME au CIFA et sur les parcours envisageables pour eux</p> <p><b>Avec les ESAT :</b> Faire un état des lieux des motifs les plus fréquents de difficultés rencontrées par les jeunes d'IME lors de leur stage ou de leur admission en ESAT</p> <p>Identifier la manière dont la transition IME/ESAT est actuellement travaillée</p>	19.01.18	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Validation de la feuille de route de conduite de l'expérimentation</li> <li>- Référencement des besoins des jeunes des pôles enfance en termes de formation et d'insertion professionnelle</li> <li>- Elaboration de la trame Excel pour l'état des lieux des partenaires</li> <li>- Echanges préliminaires sur le contenu du futur support de présentation des coopérations partenariales</li> <li>- Détermination des sous-groupes de travail pour l'élaboration de l'état des lieux des partenaires et du support de présentation des coopérations partenariales</li> </ul>
23.04.18 <sup>11</sup>	<p><b>Avec le CIFA :</b> déterminer des profils de jeunes de l'IME susceptibles de pouvoir suivre un parcours au CIFA et initier le partenariat entre le CIFA et les IME d'Auxerre et de l'APAJH et programmer la mise en œuvre de ces parcours</p> <p><b>Avec les ESAT :</b> Réfléchir à une stratégie à développer pour avoir une autre politique de communication sur le travail en ESAT pour changer le regard et les craintes des jeunes et de leur famille quant à une orientation en ESAT</p> <p>Réfléchir à des pistes d'amélioration pour faciliter la transition IME/ESAT</p>	22.05.18	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation et amélioration du support de communication sur la base du travail intersession</li> <li>- Présentation et compléments des rubriques du tableau des partenaires sur la base de la proposition du CREAM</li> </ul>

<sup>11</sup> Date à partir de laquelle le responsable du DAISP de l'APAJH a rejoint le groupe de travail

EPNAK		ADAPEI 70	
<b>19.09.18</b>	<p><b>Avec le CIFA</b> : établissement de devis et programmation des interventions auprès de 2 jeunes pré-positionnés</p> <p><b>Avec l'EN</b> : mise en place des conditions de travail entre Mme Leroy et les ETS des IME pour co-construire les référentiels devant aboutir à la remise d'attestations de compétences pour certains jeunes</p> <p><b>Entre les IME de l'APAJH et les IME de l'EPNAK</b> : partage d'expériences (chantiers école, meilleure connaissance des partenariats possibles par exemple) et échanges d'outils (conventions de stage)</p> <p><b>Avec les ESAT</b> : échanges sur la faisabilité de mise en œuvre de chantiers école, stages d'immersion...</p> <p>Formalisation des informations jugées nécessaires par certains ESAT du département pour mieux préparer les jeunes à la transition IME-ESAT</p> <p>Enonciation de pistes pour pérenniser les démarches initiées à l'occasion de l'expérimentation</p>	<b>21.09.18</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Echanges sur les tests de la plaquette par les pôles enfance auprès des jeunes, de certains partenaires et de la présentation en Conseil d'Administration de l'ADAPEI 70</li> <li>- Ajustement du tableau des partenaires selon les usages des pôles enfance</li> <li>- Définition de la méthodologie et organisation des rencontres partenariales</li> <li>- Organisation des suites à donner</li> <li>- Bilan de l'expérimentation</li> </ul>

## 5- Mise en œuvre des projets

### 5.1- L'EPNAK

Au cours de cette expérimentation, l'EPNAK et l'APAJH, se sont attachés à développer quatre projets :

- améliorer l'accès à l'apprentissage ;
- faciliter l'accès à la valorisation de leurs compétences ;
- développer l'externalisation de certaines prestations
- enfin améliorer les transitions IME-ESAT afin d'éviter les ruptures de parcours.

### 5.1.1-L'amélioration de l'accès à l'apprentissage par la construction d'un partenariat avec le CIFA<sup>12</sup> d'Auxerre et la recherche de nouveaux partenariats en direction de CFA et MFR

#### Le partenariat avec le CIFA

Le partenariat avec le CIFA est très intéressant du point de vue de la richesse de son plateau technique et de la personnalisation possible des compétences (développement de domaines de compétences sans viser nécessairement l'accès à un diplôme). La mise en place de ce partenariat s'est faite en plusieurs étapes. Mme Minet a été l'interlocutrice du groupe de travail et a assisté à la plupart des réunions.

Dans un premier temps, Mme Minet a pu donner des éléments d'information intéressants au groupe de travail concernant l'état du marché du travail sur le bassin d'emploi d'Auxerre. Elle a également mis en place une visite du CIFA et de ses différents ateliers pour les membres du groupe de travail et a présenté l'offre de parcours de formation dispensée par le CIFA en réfléchissant avec le groupe de travail aux dispositifs auxquels les jeunes de l'IME pourraient accéder.

Dans un second temps, des professionnels de l'IME sont retournés au CIFA avec un groupe de 12 jeunes et l'IME a commencé à cibler des jeunes susceptibles d'être intéressés par le parcours découverte puis par un CQP<sup>13</sup> en partenariat avec le CIFA.

Le CIFA ayant des sources de financements différents d'un CFA, son offre représente un coût relativement élevé pour les IME. Par conséquent, la troisième étape a consisté à rechercher des financements. Le CREAI a ainsi sollicité par un courriel du 28 mai 2018 la responsable du département « Programmation de la Politique Régionale Médico-Sociale » à l'ARS pour connaître les possibilités de mobilisation de CNR pour le financement de parcours en immersion et des parcours pour l'obtention de CQP au sein du CIFA à destination de jeunes de l'IME. Ce projet pourrait répondre à un appel à candidature que l'ARS BFC a publié le 20 juin. L'information a été donnée au groupe de travail et l'EPNAK a décidé d'y répondre<sup>14</sup>. Parallèlement, les IME de l'EPNAK et de l'APAJH ont prévu d'inscrire de manière durable ces actions dans leur prochain CPOM. Elles feront notamment l'objet d'une fiche action spécifique.

La quatrième et dernière étape a consisté à ébaucher des projets d'accès de certains jeunes au parcours découverte<sup>15</sup> organisé par le CIFA. Pour la mise en œuvre de

---

<sup>12</sup> CIFA= Centre Interprofessionnel de Formation en Alternance

<sup>13</sup> CQP : Certificat de Qualification Professionnelle

<sup>14</sup> Il est à ce jour en attente de la réponse

<sup>15</sup> Le parcours découverte s'adresse à des jeunes suffisamment matures mais n'ayant pas encore d'idée de métier. Ce parcours permet de rentrer sur un atelier, de découvrir l'organisation, le rythme... Il peut être organisé de manière très souple tant au niveau du rythme (½ j, 1j) qu'au niveau de l'organisation (en individuel ou groupe 3-4 jeunes). A l'issue de ce parcours, un bilan écrit et oral est établi par les enseignants (portant sur la posture des jeunes, leurs compétences, ...). Cette prestation est gratuite pour l'IME car le CIFA bénéficie d'un financement par ailleurs pour ce dispositif

périodes d'immersion<sup>16</sup>, les IME de l'EPNAK et de l'APAJH sont en attente de connaître les devis exacts de la part du CIFA ainsi que les possibilités de financement mobilisables avant d'inscrire des jeunes.

#### L'élargissement à d'autres CFA

Au-delà du projet mené avec le CIFA, des partenariats peuvent également être envisagés avec d'autres CFA et également ouverts sur des MFR. De ce point de vue, le témoignage du DAISP de l'APAJH ouvre de nouvelles perspectives à l'équipe de l'EPNAK car les pratiques de travail avec les MFR et certains CFA dont il témoigne s'avèrent largement positifs du point de vue de l'accès de jeunes d'IME à des dispositifs de formation de droit commun : des stages d'immersion peuvent par exemple être organisés dans des MFR facilités notamment par le fait que ces dernières disposent le plus souvent d'internats permettant d'assurer l'hébergement et la restauration des jeunes en apprentissage pour un coût modique. L'EPNAK compte réactiver son réseau de CFA<sup>17</sup> et de mettre en place des partenariats avec des MFR.

#### 5.1.2- La valorisation des compétences par un partenariat avec l'Education nationale

Pour favoriser l'insertion professionnelle des élèves en situation de handicap sortant d'une formation menant au CAP, sans avoir réussi à valider ce dernier (que ce soit en lycée ou en IME), les textes réglementaires prévoient qu'une attestation de compétences peut être délivrée par le recteur (circulaire n°2016-186 du 30.11.16). Outre l'intérêt de disposer ainsi d'un document plus largement reconnu par le monde du travail, il pourra être intégré à un dossier de demande de validation d'acquis de l'expérience ultérieurement, si la personne le souhaite.

L'académie de Dijon, comme celle de Besançon, a mis en place un dispositif pour accompagner les établissements souhaitant faire bénéficier de ces attestations à des jeunes au regard de leur projet.

Dans ce cadre, après en avoir échangé avec M. Pierre-Jean Fave, conseiller technique auprès du recteur de l'académie de Dijon, le CREA I a mis en relation les IME de l'EPNAK et de l'APAJH avec Mme Leroy<sup>18</sup>, qui est chargée de mettre en œuvre ce dispositif pour l'Yonne.

---

<sup>16</sup>Le parcours en immersion vise à se confronter à un projet professionnel. Il est organisé sur une semaine, combine enseignement général et professionnel, comporte un test de positionnement et une observation commentée pendant les séances de pratiques et en entreprise. Il donne une image des potentialités du jeune. Cette prestation est facturée 7€ de l'heure par le CIFA.

<sup>17</sup> Son réseau de partenaires CFA s'était étioilé à la suite de la suppression par l'AGEFIPH du dispositif « bancs d'essai »

<sup>18</sup> Enseignante à l'EREA Jules Verne à JOIGNY, Chargée de mission SBSSA au Rectorat de DIJON et Chargée de mission ASH



Cette dernière a transmis avant l'été les différents référentiels métiers concernant les ateliers proposés respectivement par les IME d'Auxerre et de l'APAJH.

Il s'agit à présent, à partir de ces documents, de constituer un groupe de travail avec des ETS volontaires afin de réfléchir à l'adaptation de ces référentiels pour permettre aux jeunes des IME concernés de pouvoir acquérir puis valider et faire reconnaître leurs compétences par la remise d'une attestation reconnue par l'Education Nationale ou le Ministère de l'Agriculture.

Parallèlement, M. Hauer a prévu de se rapprocher des départements précurseurs dans la mise en œuvre de ces attestations de compétences afin de recueillir leurs expériences et si possible les grilles qu'ils ont co-construites avec l'Education Nationale afin de s'en inspirer pour le travail à mener en région.

### 5.1.3- Développer l'externalisation de certaines prestations

Depuis le mois d'avril, le pôle d'insertion sociale et professionnelle pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans, mis en place par l'EPNAK, assure ses missions au sein du milieu ordinaire. L'accompagnement éducatif et sur le plan de l'insertion professionnelle se fait dorénavant en appui sur les dispositifs de droit commun (CCAS, maisons de quartier). Cette externalisation facilite le recours à de nouvelles ressources. Ainsi, les jeunes peuvent bénéficier d'activités proposées par des animateurs travaillant dans ces dispositifs ou encore recourir aux CESF pour leurs démarches administratives. Ces acteurs constituent par ailleurs des personnes ressources pour les jeunes au-delà de l'accompagnement par l'IME.

Un travail reste à approfondir en direction des entreprises du milieu ordinaire, qui bien souvent méconnaissent le handicap. A l'occasion de la 22ème semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, qui se déroulera du 19 au 25 novembre 2018, l'IME d'Auxerre et les établissements de l'APAJH via son DAISP envisagent de participer aux manifestations prévues.

### 5.1.4- Rendre les parcours IME-ESAT plus fluides et éviter les ruptures de parcours

Pour contribuer à améliorer la transition IME-ESAT et limiter les ruptures de parcours, l'expérimentation s'est attachée à suivre trois principales pistes :

- contribuer à visibiliser davantage les ESAT (leur rôle, leurs spécificités...) ;
- mieux identifier les facteurs de risque de rupture dans la transition IME-ESAT
- développer le modèle des chantiers écoles pour mieux préparer les jeunes à se familiariser avec les exigences du monde du travail



Pour améliorer la visibilité des ESAT :

Le groupe de travail s'est procuré la plaquette élaborée par la MDPH de l'Yonne avec la participation des ESAT dans le cadre d'un groupe de travail (cf annexe) et l'a actualisée. Outre les données classiques sur les coordonnées des ESAT, cette plaquette détaille pour chaque établissement la liste des activités professionnelles proposées ainsi que les services annexes existants (SAVS, hébergement...). Le groupe envisage de s'en servir pour présenter aux jeunes et à leur famille l'offre disponible sur le territoire.

Afin de mieux se rendre compte des spécificités de chaque ESAT, les directeurs d'ESAT participant au groupe de travail ont proposé aux éducateurs des IME de l'EPNAK et de l'APAJH de venir visiter seuls ou avec un groupe de jeunes, leur établissement. Certaines visites se sont donc mises en place. Des éducateurs techniques ont accompagné des petits groupes de jeunes pour visiter des ESAT du département.

Enfin, les IME de l'EPNAK, qui avaient déjà fait intervenir des travailleurs d'ESAT pour venir témoigner auprès d'un groupe de jeunes majeurs, de leur expérience, leur vécu, les difficultés qu'ils ont rencontrées, les éléments facilitateurs... envisagent de poursuivre cette action afin de lutter contre les préjugés de certains jeunes et de leur famille à l'égard des ESAT. A l'issue de l'expérimentation, l'APAJH a décidé de mettre également en place ce type d'action à l'occasion de la réunion de parents qui a lieu une fois par an.

L'identification des facteurs de risques de rupture :

Les risques de rupture de parcours constatés, après divers échanges avec les ESAT, sont :

- La difficulté pour les jeunes sortant d'IME à occuper leur temps libre (après la journée de travail par exemple)
- Le manque d'autonomie pour les déplacements, la gestion du logement, la gestion vie quotidienne, etc.
- La difficulté pour s'adapter au rythme de travail, journée fatigantes par rapport à celles de l'IME
- La méconnaissance des spécificités des différents ESAT (ateliers, attendus, conditions de travail, etc.)

A la lumière de ces éléments, l'EPNAK a mis en place des visites de différents lieux ressource (mission locale, SAVS, accueil de jour...) pour les jeunes sortants.

Il a également mis en place un module « vie professionnelle » où sont traitées par exemple les questions de contrat de travail, de bulletin de salaire, etc.

Parallèlement, certains ESAT ont répertorié les attendus souhaitables selon eux pour un accueil dans de bonnes conditions dans leur ESAT en fonction de leurs spécificités (ex : ESAT ruraux nécessitant une grande autonomie au niveau des déplacements ; ESAT développant des activités essentiellement en extérieur ou encore appelant à une maîtrise particulière de certaines compétences).

Le pôle enfance de l'APAJH a recruté en début d'année une équipe mobile de deux psychologues afin de mieux appréhender les risques de rupture et les situations complexes. Cette équipe devrait poursuivre ce travail d'analyse des facteurs de rupture de parcours pour tenter d'y apporter des solutions.

Pour mieux préparer les transitions :

Avant l'expérimentation, les IME de l'EPNAK comme ceux de l'APAJH disposaient déjà d'une procédure visant à cadrer les conditions de réalisation de stages en ESAT (rédaction d'une lettre de motivation et d'un CV, participation à la rédaction de la convention de stage, entretien avec des représentants de l'IME et de l'ESAT, présentation du lieu de stage...) mais elle n'était pas toujours appliquée ou partiellement. Durant l'expérimentation, la définition de la procédure s'est affinée et son application s'est systématisée. A noter que dans le cadre de l'APAJH, le jeune est invité à autoévaluer son stage.

Au cours de l'expérimentation, l'IME d'Auxerre a décidé par ailleurs de mettre en place des séances de simulation d'entretiens : apprendre à se présenter, à valoriser ses compétences, etc. Les jeunes qui le souhaitaient ont été filmés puis les séquences vidéo ont été visionnées pour servir de point d'ancrage pour les améliorations à apporter dans la manière de se présenter.

## 5.2- L'ADAPEI 70

Le choix du sujet de travail à expérimenter avec les Pôles Enfance de l'ADAPEI 70 a porté sur le développement des réseaux partenariaux « formation – insertion – emploi » des pôles enfance. En ce sens, deux axes ont été définis :

- élaborer un outil et une méthodologie de collecte de données sur les partenaires
- élaborer un support de communication à destination des partenaires

### 5.2.1-L'élaboration d'une méthodologie pour la construction de réseaux territoriaux de partenaires « formation-insertion-emploi »

#### *La conception du tableau de référencement des informations sur les partenaires*

Sur le plan méthodologique, il s'agissait tout d'abord de référencer les informations utiles aux pôles enfance concernant le développement de partenariats formation-insertion-emploi pour favoriser la formation et l'insertion professionnelle des jeunes.

Les items définis ont été les suivants :

- Le territoire concerné
- Le type de partenaire : entreprise, collectivité publique, etc.
- Le secteur d'activité du partenaire : grande distribution, espaces verts, formation, aide à l'insertion, etc.
- L'identité et les coordonnées de la structure
- L'identité du « contact » partenaire
- Le descriptif de l'offre de service du partenaire
- Le descriptif des partenariats possibles

Certains contacts partenaires étant communs sur l'ensemble du département (ex : l'AFPA, la Chambre de Commerce et d'Industrie de Haute Saône, etc.), tandis que d'autres sont spécifiques à chaque territoire des pôles enfance (ex : accueil de stagiaires par une entreprise locale), le fichier Excel a été constitué dans un second temps d'une feuille commune aux 3 pôles et d'une feuille pour chaque territoire en remplacement de la 1<sup>ère</sup> colonne sur le territoire concerné.

Quand il va s'agir de renseigner des informations sur les partenaires communs à seulement deux territoires (par exemple, un lycée de Luxeuil accueillant des jeunes d'Héricourt), les données sur ce partenaire seront alors saisies dans chacune des feuilles des 2 pôles enfance (la teneur du partenariat n'étant de surcroît pas forcément identique).

Chaque pôle était donc chargé ensuite de faire un état des lieux de ses partenaires spécifiques, des partenaires communs et d'identifier les prospects en vue de rencontres ultérieures selon les besoins et projets des jeunes concernant la formation et l'insertion professionnelle.

Au regard des 1ers contenus saisis en intersessions, parfois disparates, il a été nécessaire de se mettre d'accord sur la qualification des différentes rubriques du tableau et d'apporter des améliorations. Quelques ajustements ont ainsi été apportés :

- **Colonne « type partenaire »** : il a été rappelé que cette rubrique renseigne sur le statut de la structure (privé, public, etc.) et non sur le secteur d'activité de la structure
- **Colonne « secteur d'activité »** : il s'agit du secteur d'activité de la structure (entreprise du bâtiment, administration, structure sociale, etc.).  
**Une autre colonne a donc été ajoutée pour renseigner sur les secteurs « métiers » dans lesquels cette structure peut accueillir des jeunes** (par exemple un lycée, dont le statut est « Education nationale », dans le secteur de la « Formation », peut proposer des stages en « Cuisine »)
- **Colonne « descriptif / offre de service de la structure »** : cette colonne renseigne sur le contenu du partenariat concernant ce que le partenaire propose (par exemple, « stage découverte », « contrat d'apprentissage », « accompagnement à l'insertion professionnelle », etc.)

**Une autre colonne a été rajoutée « descriptif / offre de service du pôle enfance »** pour qualifier ce que le pôle enfance apporte au partenaire en question (par exemple, l'accompagnement de jeunes au sein de l'entreprise pour le suivi de contrats d'apprentissage, l'aide à l'intégration dans une équipe de travail, etc.)

A noter qu'il a été décidé avec le groupe de travail que les nomenclatures de ces deux rubriques devront être affinées dans la suite des travaux car trop généralistes en l'état pour qualifier au réel les partenariats possibles.

- **Colonne « dates et objets des rencontres »** : elle vise à archiver les contacts établis avec les partenaires et les objets des partenariats pour que toute personne utilisant le fichier puisse connaître la teneur du partenariat et son historique. Elle peut aussi être utilisée pour signaler qu'un partenaire a donné une réponse négative quant à une collaboration à telle date mais que, pour autant, il peut être recontacté ultérieurement. Le suivi des dates permettra malgré tout d'éviter de sur-solliciter ce partenaire.

Extrait d'un tableau « partenaires » d'un pôle enfance :

ETAT DES LIEUX DES PARTENAIRES D'HERICOURT FORMATION INSERTION PROFESSIONNELLE - POLE ENFANCE ADAPEI 70															
Expérimentation Formation-Insertion professionnelle CREAL-ADAPEI 70 - 2017-2018															
TYPE DE PARTENAIRE <i>(Education Nationale, Entreprise privée, Collectivité publique, Etablissement Public, Fédération / syndicat / réseau professionnel, Autre association)</i>	SECTEUR D'ACTIVITE <i>(Formation, Social, Médico social, Sanitaire, Administration, Grande distribution, Espaces verts, Batiment, etc.)</i>	SECTEUR METIER POUR L'ACCUEIL DE JEUNES <i>(Cuisine, lingerie, Espaces verts, Coiffure, etc)</i>	NOM STRUCTURE PARTENAIRE	NOM CONTACT	PRENOM CONTACT	FONCTION CONTACT	ADRESSE	CP	VILLE	TEL	MAIL	DESCRIPTIF / OFFRE DE SERVICE DE LA STRUCTURE <i>(Contrat apprentissage, stage découverte, visite d'entreprise, RSFP, aide à l'insertion professionnelle, etc.)</i>	DESCRIPTIF / OFFRE DE SERVICE DU POLE ENFANCE <i>(conseil sur les aides à l'emploi, accompagnement de jeunes en contrat d'apprentissage, etc)</i>	PERSONNE REFERENTE DU CONTACT AU POLE ENFANCE	DATES ET OBJETS DES RENCONTRES (ou "prospect") <i>(précisez le suivi du partenariat : dernière date du partenariat et objet; ou "prospect" s'il s'agit d'une structure à rencontrer selon les besoins des jeunes)</i>
Collectivité publique	Administration	Peinture	Mairie Héricourt	DUPONT	Baptiste	Employé municipaux	46, rue du Général de Gaulle	#####	HERICOURT	03 84 56 75 24		Visite d'entreprise Stage découverte	Accompagnement des jeunes en stage RSFP	Mme TRUCHOT	Janvier 2018 : rencontre aux vœux du Maire; RDV à prendre
Entreprise privée	Horticulture	Horticulture	Entreprise DREZET	DREZET	Olivier	Chef d'entreprise	3, impasse fleurs	25200	BETHONCOURT	03 81 96 64 23		Visite d'entreprise Stage découverte Stage de perfectionnement	Accompagnement des jeunes en stage RSFP	Mme GIRARDEAU	Régularité des stages découvertes
Education Nationale	Formations	Services à la personne, sécurité, tertiaire, mode	Lycée Professionnel "les Huisselets"	CHACROT	Hervé	Directeur	8 Avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny	25200	MONTBELIARD	03 81 99 31 00		Différentes Formation CAP	Soutien scolaire	Mme FESQUET	Juillet 2018 : prendre RDV pour découvrir les métiers et conditions d'admission
Association	Social	Aide à l'insertion professionnelle	Maison des associations ADAPEI 25	BANET	Etienne	Directeur	Rue de la Velle	25200	MONTBELIARD	03 81 91 35 08		Aide à l'insertion professionnelle	Partage de conseils sur les aides à l'emploi	Mme FESQUET	Rencontres régulières lors de réunions

En termes d'organisation de la collecte des données et compte tenu du temps à consacrer à une telle démarche, les trois pôles considèrent comme indispensable qu'un référent soit en charge de cette mission dans chaque pôle. Par ailleurs, il est selon eux nécessaire de remplir les tableaux de partenaires au fur et à mesure des rencontres partenariales afin d'éviter un étiolement des informations. Un éducateur technique spécialisé au Pôle Enfance de Gray, une autre au Pôle d'Héricourt ainsi qu'une éducatrice spécialisée à Luxeuil ont été nommés en ce sens.

Pour Héricourt, l'éducatrice organisera un temps de rencontre par semestre où elle ira à la rencontre de chaque IME et SESSAD pour collecter et mettre à jour les informations sur les partenaires, échanger sur les besoins des jeunes, favoriser l'interconnaissance, comme elle l'a fait pour le démarrage de cette expérimentation.

Le déploiement de la démarche de développement des réseaux partenariaux implique en effet que les équipes des pôles aient connaissance du support d'information créé, de la mise en place des tableaux de collecte de données et des rôles des 3 référents sus mentionnés pour leur transmettre les informations ou s'orienter vers eux en tant que ressource.

A l'heure actuelle, 30 partenaires des secteurs publics, privés et associatifs ont pu être référencés pour Héricourt, 7 pour Gray, 44 pour Luxeuil et 5 pour les partenaires communs, dans des domaines aussi variés qu'en espaces verts, restauration, commerce, conditionnement, administratif, bâtiment, aide à la personne, artisanat, entretien des locaux, soins aux animaux, formation, insertion professionnelle, etc., soit plus de 80 partenaires référencés.

Ces tableaux permettent ainsi de filtrer des informations en fonction des besoins des jeunes (par exemple, recherche des entreprises proposant des activités en « espaces verts ») pour la mise en place des projets de formation et d'insertion professionnelle.

La fonction « filtre » est pour l'instant proposée mais, à terme, le CREAL recommande d'utiliser des menus déroulants de saisie des données et de recherche. Les pôles enfance ont fait le choix d'élaborer ces nomenclatures des menus déroulant dans la suite de l'expérimentation après usage du tableau pour définir des nomenclatures communes sur la base de ce qui aura été rempli. Il s'agira cependant d'organiser ce travail sous quelques mois afin que le correctif des données saisies ne soient pas trop fastidieux.

En outre, en l'absence d'un serveur commun entre les pôles enfance de l'ADAPEI 70 pour mettre en partage ce fichier Excel, il sera adressé par mail aux différents pôles lorsqu'une mise à jour sera faite par l'un ou l'autre dans l'onglet « commun ».

Mais afin de poursuivre le travail, les échanges et la réflexion dans le sens de cette expérimentation, une rencontre annuelle des pôles enfance aura lieu à chaque 1er trimestre de l'année et permettra aussi le partage des informations. Le directeur du pôle de Gray en est le référent pour s'assurer de l'organisation de ce groupe de travail.

Il s'agira notamment, et ce dès la prochaine rencontre début 2019 :

- D'avoir un retour des équipes des 3 pôles, des CVS, des familles, des jeunes sur la plaquette (cf. ci-après) et sur la démarche partenariale des pôles ;
- De faire le point sur les partenariats développés et les difficultés rencontrées ;
- De mettre en place un espace de partage des fichiers « partenaires » pour faciliter l'accès des équipes à ces documents (application One Drive, Intranet, ..., en lien avec la réorganisation en cours du service informatique de l'ADAPEI 70) ;
- D'amender collectivement l'onglet des partenaires communs et des dispositifs « formation-insertion » (cf. ci-après) selon les informations collectées par les uns et les autres ;
- De mettre à jour la plaquette le cas échéant ;
- De concevoir des nomenclatures partagées pour les colonnes des tableaux afin d'utiliser des menus déroulants de recherche plus fonctionnels.

*La description des dispositifs d'aide à la formation et l'insertion professionnelle*

Lors du 3<sup>ème</sup> groupe de travail, **un onglet « dispositifs formation-insertion » a été rajouté** dans le fichier Excel pour permettre à chaque pôle d'amender les dispositifs à leur disposition pour la formation et l'insertion professionnelle des jeunes (la RSFP, la RQTH, Cléa, bancs d'essai, etc.) compte tenu des niveaux d'informations variables des uns et des autres quant à ces dispositifs. Cet onglet sera mis à jour par chaque pôle dès connaissance d'un nouveau dispositif, renvoyé aux différents pôles et présenté en réunion annuelle. Il comporte pour l'instant 5 dispositifs référencés.

Extrait de l'onglet « dispositifs formation-insertion » :

INTITULE DISPOSITIF	DESCRIPTIF	STRUCTURE REFERENTE	LIEN INTERNET
<b>RQTH</b> (Reconnaissance Qualifiée de Travailleurs Handicapés)	La RQTH permet à toute personne de plus de 16 ans de bénéficier d'avantages aussi bien pour trouver un emploi que pour le conserver ((stages de réadaptation, contrat d'apprentissage, obligation d'emploi, aménagement de poste, etc.),. La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).	MDPH	<a href="https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1650">https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1650</a>  <a href="https://www.cnsa.fr/documentation/cnsa_fiche_facilealire_rqth.pdf">https://www.cnsa.fr/documentation/cnsa_fiche_facilealire_rqth.pdf</a>
<b>RSFP</b> (Reconnaissance des Savoirs Faire Professionnels)	La RSFP a pour objectif de faire reconnaître leurs savoir-faire sur des métiers qu'ils exercent ou auxquels ils se forment, à des personnes n'ayant pas de premier niveau de reconnaissance professionnelle dans le métier visé.	AFPA	<a href="http://www.efigip.org/telecharger/ressources/fiche-presentation-rsfp.pdf">www.efigip.org/telecharger/ressources/fiche-presentation-rsfp.pdf</a>

### *La méthodologie de rencontre des partenaires*

Après cette phase de construction d'outils ayant eu lieu au fil de l'expérimentation, mais avant le développement à venir des relations partenariales sur les territoires, **les pôles enfance vont organiser en interne avec leurs équipes une présentation du nouveau support de communication qui servira d'appui aux rencontres partenariales** (cf ci-après). Il s'agit d'associer l'ensemble des professionnels à la démarche ou, tout du moins, qu'ils en aient connaissance pour s'inscrire dans des habitus d'accompagnement incluant la question du parcours de formation et d'insertion de chaque jeune et d'échanger sur les besoins de ces derniers pour établir une liste de partenaires à solliciter en référence aux projets de formation et d'insertion professionnelle. La plaquette va aussi être présentée en Conseil de la Vie Sociale.

Un **mailing pourra être envoyé aux partenaires** par chacun des pôles avec la plaquette pour les informer de ce nouveau support de présentation de l'ADAPEI 70.

Ensuite, les rencontres partenariales à mettre en œuvre vont donc s'organiser en fonction des besoins selon les projets des jeunes à court et moyen terme. **Les réunions de projet avec l'éducateur référent, le chef de service, les parents et le jeune seront donc le moment de mettre en regard ce projet avec les partenaires à solliciter en ce sens.** C'est alors qu'une rencontre devra s'organiser avec les partenaires ciblés en utilisant la plaquette pour présenter ce que chaque partie peut apporter à l'autre.

En outre, **une meilleure interconnaissance entre les différents pôles de l'ADAPEI 70** constituerait un véritable levier pour favoriser le développement partenarial de chacun. Le pôle de Luxeuil précise en l'occurrence sa rencontre avec les « commerciaux » du pôle travail de l'ADAPEI 70 pour rechercher des entreprises sur certains secteurs pour répondre à des besoins des jeunes et pour échanger des informations sur des chantiers de travail non retenus pour les ESAT mais pouvant correspondre à des projets en pôle enfance (par exemple, le tri des bouchons). L'organisation du partage d'information sur les partenaires des uns et des autres est donc primordiale et devra être pensée dans la suite des travaux.

La rédaction d'une convention partenarial type pour acter l'engagement des partenaires avec les pôles enfance sur certaines formes partenariales déclinées dans la plaquette n'est pas retenue à ce stade. Elles pourraient certes être valorisées dans les évaluations externes des ESMS mais peuvent, d'après les pôles, freiner également certains partenaires dans cette forme d'engagement.



## 5.2.2- L'élaboration d'une plaquette de présentation des coopérations partenariales « Pôle Enfance de l'ADAPEI 70 – Partenaires Formation/Insertion/Emploi »

### *Les messages de la plaquette d'information*

Le support de communication construit dans le cadre de l'expérimentation vise à présenter et valoriser les coopérations partenariales possibles entre les pôles enfance de l'ADAPEI 70 et les partenaires de la formation et de l'emploi (document en annexe 2).

Plus précisément, il a été défini au 2<sup>ème</sup> groupe de travail qu'il s'agissait de présenter sous une forme synthétique :

- Les trois pôles enfance de l'ADAPEI 70,
- Leurs rôles et leurs modalités d'accompagnement des jeunes en milieu ordinaire pour favoriser la réussite du projet formation-emploi,
- Leur expertise dans la connaissance du handicap pour sensibiliser les partenaires,
- Leur capacité d'accueil de stagiaires pour favoriser l'information des professionnels de la formation et de l'emploi,
- Les compétences développées par les jeunes au sein des pôles enfance et la diversité des projets professionnels,
- Les politiques incitatives de l'Etat en termes d'accueil de personnes handicapées au sein des entreprises.

Il est convenu que cette plaquette n'a pas lieu d'être diffusée massivement en tant que telle mais elle sera un support aux rencontres ou échanges de mails entre les pôles enfance et les partenaires et sera laissée à disposition des interlocuteurs rencontrés à l'issue des RDV.

### *La conception de la plaquette et son contenu*

Un 1<sup>er</sup> travail pour poser les bases des contenus de cette future plaquette a été réalisé en inter session par le groupe dédié, avec l'appui de Mme Delphine Rimet. La forme adoptée a été celle d'une plaquette format « triptyque ».

Des ajustements ont été apportés en groupe de travail suite à la 1<sup>ère</sup> version créée :

- **Le terme « formation »** n'apparaissait pas suffisamment pour rendre compte des partenariats possibles sur ce champ et non exclusivement sur le volet « emploi ». Plus globalement, il s'est agi de rendre destinataires de cette plaquette les partenaires de la formation et l'aide à l'insertion professionnelle, les contenus étant plutôt axés au départ vers les entreprises

- Dans la partie « notre démarche » (lire « celle des pôles enfance de l'ADAPEI ») : **une phrase introductive à destination des partenaires a été ajoutée pour faire le lien entre les pôles enfance et les structures partenaires à travers la notion d'accompagnement mis en place par les pôles** (« Les compétences des jeunes accompagnés par les Pôles Enfance de l'ADAPEI 70, à votre service »)
- Dans la partie centrale de la plaquette, **la présentation des pôles enfance et des coopérations partenariales possibles est présentée selon 3 axes** : celui de l'offre des pôles enfance à l'égard des partenaires, celui des coopérations possibles et celui des modalités d'accompagnement des jeunes par les pôles enfance sur les questions de formation et d'insertion professionnelle.  
  
Le bloc d'informations sur l'offre des pôles enfance à l'égard des partenaires (« des réponses adaptées à vos attentes ») a été positionné en 1<sup>er</sup> car essentiel pour capter l'attention des partenaires. Et, dans cette partie, il a été rajouté une information plus précise sur l'appui, les conseils, les interventions mis en place par les pôles enfance et sur l'accompagnement à l'emploi
- Dans la partie « ensemble pour construire l'avenir des jeunes » : un ordre chronologique des étapes d'accompagnement vers l'emploi a été opéré pour davantage de cohérence (1. Présentation métiers ; 2. Visite d'entreprise ; 3. Stage d'initiation, etc.) et il est fait mention des conseils sur les aides à l'emploi pouvant être apportés par les pôles enfance
- La partie « un accompagnement au service des jeunes » (initialement intitulée « des compétences au service de vos projets ») a été précisée et complétée pour **permettre aux partenaires de mieux situer la préparation à l'insertion professionnelle mise en place par les pôles enfance** : explicitation sur le soutien scolaire (lecture, écriture, calcul...) et sur les types d'ateliers pré-professionnels suivis (sécurité, respect des horaires...) ; ajout des attestations de compétences délivrées et du développement des savoirs faire et savoirs être des jeunes

Sur la base des mots clés listés en inter session par le groupe de travail dédié (« lien de confiance », « intégration des personnes handicapées dans une équipe », etc.), une phrase de synthèse de la démarche des pôles enfance a été ajoutée en bas de la page centrale : « Créons ensemble un lien de confiance afin de permettre l'insertion des jeunes en situation de handicap ».

Des photos illustratives des travaux des jeunes ont également adjointes lors de la finalisation de la plaquette.

La capacité d'accueil de professionnels extérieurs en stage au sein des pôles enfance n'a finalement pas été affichée spécifiquement dans la plaquette comme il avait été envisagé précédemment mais sera un élément d'information apporté aux partenaires et entreprises lors des rencontres.

#### *La phase de test de la plaquette*

Faute de temps disponible pour les pôles Enfance, la plaquette n'a été soumise qu'à quelques avis pour apporter des éventuels ajustements complémentaires.

Un partenaire du pôle enfance d'Héricourt (le directeur des services techniques de la ville d'Héricourt) a formulé une remarque pour mieux faire ressortir la démarche de l'ADAPEI dans la plaquette en mettant le dernier paragraphe en gras.

Du côté des jeunes, une personne du pôle enfance d'Héricourt, sans avoir eu d'explication spécifique préalable sur cette plaquette pour encourager la spontanéité de son avis sur ce support, a indiqué que : « *ça dit comment cela se passe à l'IME* », « *cela donne un but* », « *c'est la mission des élèves* », « *cela sert à aider les jeunes en situation de handicap* », « *pour plus tard travailler en ESAT* ».

Elle a donc exprimé sa compréhension de la plaquette mais il est précisé qu'elle associait les perspectives professionnelles dont il est question dans la plaquette à la poursuite d'un parcours en ESAT, alors même que le terme n'est pas utilisé dans la plaquette. Bien que cette évolution en ESAT concerne de nombreux jeunes des pôles enfance, il s'agit de mobiliser le support de communication pour impulser également d'autres trajectoires possibles de parcours, avec des formes de dispositifs innovants pour la formation et l'insertion professionnelle des jeunes que ce soit vers le milieu ordinaire ou protégé.

En ce sens, dès l'accompagnement au sein des pôles enfance, des partenariats de professionnalisation plus « atypiques » peuvent être pensés et mis en place. Comme mentionné précédemment, le pôle de Luxeuil a pu avoir par exemple connaissance par le Pole Travail de l'ADAPEI 70 de chantiers de professionnalisation disponibles pour les jeunes car non retenus pour les ESAT, pouvant tendre ainsi à diversifier les parcours « habituels ».

La plaquette a été validée par le Conseil d'Administration de l'ADAPEI 70 le 11 septembre 2018.

## 6- La poursuite des projets au-delà de l'accompagnement par le CREAI et les points de vigilance

### 6.1- Par rapport à l'expérimentation des IME de l'EPNAK et de l'APAJH

Les IME de l'EPNAK et le DAISP de l'APAJH vont continuer à travailler ensemble sur tous les chantiers amorcés pendant l'accompagnement (partenariat avec le CIFA, avec l'EN et avec les ESAT du département, partage d'outils<sup>19</sup>).

*Concernant les travaux avec le CIFA et l'EN :*

Les actions entamées pendant l'accompagnement par le CREAI vont se poursuivre selon différents axes :

- la mise en place des attestations de compétence par l'Education Nationale va se poursuivre mais probablement sur des échéances différenciées selon que les IME disposent ou non de personnel de l'Education nationale dans leurs effectifs. Le groupe de travail a estimé que 3 à 4 jeunes par an devraient pouvoir entrer dans ce processus de validation des compétences. Des contacts vont également être pris auprès de l'IME de Virey le grand (Saône et Loire) qui a déjà mis en œuvre ces attestations, afin d'échanger sur les conventions qu'il a établi avec l'Education Nationale
- le déploiement d'actions menées en partenariat avec le CIFA va dépendre en grande partie de la possibilité ou non pour les établissements d'obtenir les financements nécessaires soit dans le cadre de son CPOM soit dans le cadre de l'appel à candidatures lancé par l'ARS. En effet, si les journées découverte peuvent continuer à se déployer, les journées d'immersion seront sans doute assez limitées compte tenu de leur coût
- l'IME d'Auxerre compte réactiver le réseau des CFA et MFR avec lesquels il a travaillé du temps du dispositif « bancs d'essai », afin de disposer d'un panel plus large de lieux de stage et/ou de formation à proposer aux jeunes à l'image de ce que fait le DAISP
- Le DAISP quant à lui pense s'inspirer de l'externalisation du pôle insertion sociale et professionnelle mise en place par l'IME d'Auxerre depuis le mois d'avril pour les 18-20 ans afin de développer de nouveaux partenariats.

---

<sup>19</sup> Par exemple, modèle de convention de stage de l'APAJH ; mise en place de chantiers école

- dans le cadre de leur CPOM respectif, l'IME d'Auxerre et le pôle enfance de l'APAJH vont réfléchir également plus largement aux dispositifs à mettre en œuvre pour éviter les ruptures de parcours dans le cadre des reconfigurations de l'offre à laquelle appelle la logique PIVETEAU (notamment faire en sorte qu'il n'y ait plus d'arrêt de l'accompagnement IME dès lors qu'un jeune entre en apprentissage sans qu'un relais soit immédiatement pris par un SESSAD, un dispositif ou une équipe externalisée de l'IME).

Au-delà des axes décrits ci-dessus, pour inscrire durablement cette démarche d'amélioration de l'accompagnement des jeunes dans la formation et l'insertion professionnelle, la MDPH du 89, a été conviée à participer à la dernière séance de travail avec le CREAL. A cette occasion, Madame PASCAULT (chargée de mission au Conseil Départemental 89) a informé que les travaux du futur schéma départemental autonomie prévus pour démarrer en novembre 2018, allaient intégrer une fiche action portant sur ce thème et tenant compte des réflexions et des actions déjà entamées par le groupe de travail. Le CIFA, l'EN et les IME ayant participé à l'expérimentation seront invités à faire partie du groupe de travail qui abordera ces questions.

Enfin, un rapprochement est également envisagé avec LADAPT (Mme DANJOU)<sup>20</sup> dans le cadre de l'organisation de la prochaine semaine du handicap (19 au 23/11/18)<sup>21</sup>. Une participation aux futurs forums de l'apprentissage est également envisagée comme une autre piste possible.

#### *Concernant les travaux avec les ESAT*

- *Pour mieux visibiliser l'offre des ESAT :*

Les informations contenues dans la plaquette présentant les ESAT du département permettent d'avoir une idée plus précise de l'offre offerte sur le territoire.

On pourrait imaginer que les autres départements de la région s'en inspirent, dans l'idée que les IME et les familles disposent d'informations plus précises sur les ESAT susceptibles de convenir aux jeunes qui ont le projet d'intégrer ce type de structure<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> Adjointe de direction LADAPT YONNE à Monéteau

<sup>21</sup> Mme DANJOU est chargée d'organiser la semaine du handicap sur le sénonais, permettant à toutes personnes en situation de handicap ou pas de découvrir les différents univers en milieu ordinaire et protégé. Divers partenaires ont été sollicités (entreprises locales, ESAT, IME, mairie de Sens, Mission locale, Pôle emploi, PEEPS APEIS). Plusieurs réunions de travail ont lieu jusqu'à finaliser la semaine. Dans ce cadre, l'IME du Mail (APAJH) devrait organiser un buffet qui pourrait se déguster dans le noir afin de sensibiliser au handicap visuel. A cette occasion également, les ESAT de Sens et Saint Julien du Sault ouvriraient leurs portes à tous pour présenter les ateliers et le travail effectué en ESAT en faisant le lien avec les entreprises du Senonais.

<sup>22</sup> A noter que le CREAL BFC va éditer une mise à jour de l'annuaire des ESAT de la région au 2<sup>ème</sup> semestre 2019 comprenant la caractérisation des activités proposées dans chaque établissement

Au cours de l'expérimentation, certains ESAT<sup>23</sup> ont entrepris un travail d'énonciation des spécificités de leur ESAT (au-delà de la description des ateliers) qui leur semblait importantes de porter à la connaissance des structures d'amont et des jeunes afin d'éviter des ruptures de parcours liés à la méconnaissance de ces spécificités. Par exemple certains métiers appellent à travailler dehors par tous les temps et à avoir une certaine endurance ; d'autres nécessitent une dextérité fine, des capacités d'anticipation et de concentration (travaux de couture).

Ce travail pourrait être poursuivi et les modalités de diffusion définies notamment dans le cadre d'un travail rassemblant les IME et les ESAT, dans une logique de meilleure interconnaissance.

- Pour travailler sur les représentations :

→ **Celles des moniteurs d'ateliers en ESAT à l'égard du travail mené par les éducateurs techniques spécialisés d'IME :**

- Sous l'impulsion des directions d'ESAT, dégager une journée pour les MA volontaires afin qu'ils puissent se rendre dans l'un des IME du département pour observer comment les ETS accompagnent les jeunes en atelier
- Permettre réciproquement à des ETS d'IME d'aller observer le travail de MA en ESAT

→ **Celles des familles à l'égard des ESAT :**

- Le groupe de travail a émis l'idée de mettre en place une journée destinée aux familles et intitulée « après l'IME » au cours de laquelle des témoignages de travailleurs d'ESAT mais aussi de familles de travailleurs pourraient être organisés. En effet, divers témoignages tendent à montrer que le témoignage par les « pairs » (inscrit d'ailleurs dans l'axe 3 de la mission Desaulle) apporte de effets intéressants en matière de lutte contre certaines appréhensions ou préjugés.
- La proposition de plus largement communiquer autour des ESAT a également été abordée, via la participation à des forums et pourquoi pas, la présentation des ESAT sous forme d'un petit film

- Pour mieux préparer les transitions : poursuivre le développement du modèle des chantiers école

L'expérience menée par les IME de l'EPNAK montre que les chantiers école permettent de mieux préparer les jeunes, et sur une plus longue période, aux technicités et exigences de travail en ESAT que les seuls stages.

---

<sup>23</sup> Ceux de l'EPNAK, d'Aillant sur Tholon, de l'Avallonnais, de Mézilles par exemple

En outre, dans ce cadre, le jeune continue à bénéficier d'un étayage plus important de la part de l'IME que pendant un stage. Enfin, c'est en effectuant un chantier école que les professionnels de l'IME ont pu également mesurer les écarts existants par exemple entre les protocoles de l'ESAT et ceux de l'IME (exemple de l'atelier blanchisserie par rapport à la blanchisserie en ESAT : pas les mêmes protocoles d'hygiène, pas le même matériel, etc.).

A la suite de l'expérimentation, M. Hauer a entrepris de mettre en place avec l'IME de GUERCHY et l'IME du Mail un chantier école avec l'ESAT de Saint Julien du Sault. Une réunion aura lieu en octobre ou novembre prochain avec M. SIVET (directeur de l'ESAT), les chefs de service de GUERCHY et MAIL et les deux éducateurs techniques (1 GUERCHY et 1 MAIL) pour un démarrage, si possible, dès janvier 2019 avec des groupes de 4 à 6 jeunes par établissements en inclusion professionnelle dans l'usine de l'ESAT.

L'ensemble de ces réflexions et de ces pistes de travail sera également repris à l'occasion de l'élaboration du schéma départemental autonomie de l'Yonne.

Les membres du groupe de travail suggèrent que l'ARS mette également en place, dans le cadre du déploiement de la réponse accompagnée pour tous, un groupe de travail sur les questions d'insertion et de formation professionnelle, afin de bénéficier de témoignage d'expériences menées sur d'autres départements (à l'image du travail mené dans le cadre du groupe « vieillissement » qui s'est tenu pendant un an).

## 6.2- Par rapport à l'expérimentation des Pôles Enfance de l'ADAPEI 70

L'expérimentation amène sans nul doute les équipes à mieux connaître les dispositifs et partenaires de la formation, de l'insertion professionnelle et des différents secteurs d'emploi d'une part et à faire évoluer certaines représentations sur les jeunes en situation de handicap au travail d'autre part.

Ceci étant, elle nécessite un important travail de suivi de la démarche que ce soit pour la mise à jour des informations des tableaux des partenaires ou de la plaquette, pour la circulation des informations entre les équipes, ce que va permettre la poursuite du groupe de travail annuel avec ses différents membres.

En complément, les pôles sont invités dans leur travaux sur les prochains CPOM à proposer des fiches actions pour permettre le déploiement de la démarche compte tenu des outils, des temps et des espaces de travail à mettre en œuvre pour favoriser les conditions de réalisation de ce suivi.

Afin de pérenniser cette expérimentation, certaines modalités doivent en effet être mises en place :

- Mettre en œuvre les conditions de partage des fichiers partenaires (par exemple, un intranet, un cloud, etc.)
- Concevoir les nomenclatures utiles aux filtrages des données du tableau des partenaires
- Tenir compte des partenariats déjà mis en place par d'autres structures de l'ADAPEI 70 (par les ESAT notamment) et les mettre en partage afin d'éviter la sur sollicitation des employeurs potentiels et acteurs de la formation et de l'insertion professionnelle
- Prendre appui sur l'essaimage de cette expérimentation au sein des pôles enfance pour faire évoluer les pratiques des professionnels quant à l'ouverture des expériences des jeunes sur l'environnement extérieur (par exemple via une information annuelle en réunion d'équipe inter pôles sur le développement des partenariats)
- Renforcer le développement de certains savoirs faire et savoirs êtres des jeunes périphériques à la réussite du projet formation-insertion : acquisition et entretien d'un logement, organisation et appropriation des moyens de transport, acquisition de compétences transversales pour favoriser l'adaptation au milieu professionnel, etc.
- Engager une réflexion sur un outil commun d'évaluation des compétences des jeunes entre IME, SESSAD, ESAT, foyer, etc. en adaptant par exemple l'outil « Evalsociopro » (outil du pôle travail de l'ADAPEI 70 d'évaluation des compétences socio professionnelles des publics accompagnés) afin de pouvoir s'en servir comme une « fiche de liaison » entre pôle enfance et partenaires pour valoriser les compétences socio professionnelles acquises par chaque jeune pour faciliter la réussite du projet de formation et/ou d'insertion professionnelle
- Conduire une réflexion sur la notion d'éthique par rapport au partage d'informations sur la situation du jeune entre les professionnels des pôles enfance et les partenaires, tout en sensibilisant les jeunes sur les bénéfices d'une meilleure information mutuelle afin de favoriser le bon déroulement de leur formation et de leur insertion professionnelle
- Réaliser des stages croisés entre pôles enfance et partenaires pour améliorer l'interconnaissance des acteurs.

Les membres du groupe de travail envisagent également la réalisation d'un film présentant différents parcours de jeunes : de l'ESAT au milieu ordinaire ; de l'IME vers l'ESAT ; de l'IME vers une formation en milieu ordinaire.



En ce sens, le Pôle Enfance de Luxeuil a adressé à l'ARS dans le cadre des CNR 2018, une fiche « Transformation de l'offre vers une visée inclusive : Recensement des dispositifs de formation et d'insertion professionnelles des personnes en situation de handicap pour adapter et diversifier leurs projets professionnels ». Le projet vise à poursuivre le travail engagé avec le CREAI en mettant à disposition des professionnels des SESSAD et des SIPFP/IMPRO des IME « une boîte à outils » recensant les dispositifs de formation et d'insertion professionnelles des personnes en situation de handicap afin de mettre en place les « montages » innovants et adaptés aux besoins de chacun. Au-delà de lister les dispositifs il s'agirait de les présenter aux professionnels concernés et voir comment ils peuvent les solliciter et se les approprier.

Les principaux points de vigilance pour la suite des travaux portent donc avant tout sur :

- L'accompagnement à l'évolution des pratiques des équipes éducatives des ESMS enfants quant à la représentation des compétences des jeunes et leur ouverture sur l'extérieur
- La connaissance des acteurs de la formation, de l'insertion professionnelle et des secteurs publics et privés d'emploi et de leur fonctionnement
- La mise en œuvre de modalités efficaces pour le suivi régulier de la démarche.

En ce sens, et compte tenu des contraintes budgétaires de chaque organisme gestionnaire et de leurs ESMS, l'élaboration d'un appel à projet pour la création d'une structure d'aide à la formation et l'insertion professionnelle inter ESMS sur le territoire Haute Saône - Aire Urbaine (Belfort Montbéliard Héricourt Delle) pourrait être envisagée afin de mutualiser les compétences, les moyens, les réseaux partenariaux des uns et des autres et s'appuyer sur des ressources d'expertises complémentaires.

## 7. Conclusion

Ces expérimentations conduites avec les IME de l'EPNAK et de l'APAJH, les pôles enfance de l'ADAPEI 70 et les partenaires associés, ont permis des avancées réflexives tout autant qu'opérationnelles pour les structures accompagnées et les partenaires associés quant à la formation et l'insertion professionnelle des jeunes handicapés.

Elles montrent néanmoins à quel point les contextes territoriaux, les particularités des fonctionnements des organisations, l'état d'avancement des réflexions sur la formation et l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap, rendent ces expérimentations difficilement transposables à l'identique.

Par contre, quelles que soient les particularités que recouvrent ces travaux, ils permettent aux acteurs associés d'avancer concrètement dans le sens des orientations politiques actuelles donnant toute la priorité à l'inclusion. Nous voyons là – et directement en liens avec certaines préconisations qui avaient été formulées par le CREAMI dans le rapport d'étude sur la formation et l'insertion professionnelle des jeunes de 16 ans et plus à la sortie des ESMS - que l'inclusion peut très nettement progresser en fonction des spécificités des partenariats construits avec les acteurs du droit commun. Ils mettent également en évidence les conditions d'une meilleure fluidité des parcours, l'une des principales préoccupations du rapport Piveteau.

Deux mois après les dernières réunions de travail sur ces expérimentations, il est encore trop tôt pour évaluer leur impact, mais, nous pouvons constater qu'elles ont induit des effets bénéfiques sur chacun des territoires concernés. Les travaux mis en œuvre et leurs effets peuvent tenir lieu de repères pour d'autres structures souhaitant mettre en place des démarches similaires ou proches.

Il en ressort en effet des avantages incontestables lorsqu'une structure se lance dans de telles démarches :

- développements partenariaux initiés ou renforcés avec les structures du milieu ordinaire (Education Nationale, mission locale, centres de formation professionnelle, etc.)
- amélioration de la connaissance, par les partenaires notamment du milieu ordinaire, des missions et rôles des IME/SESSAD dans la formation et l'insertion professionnelle des jeunes handicapés
- amélioration de l'interconnaissance et du lien entre IME/SESSAD et ESAT
- intérêt d'associer un panel large de professionnels internes aux structures à la démarche (de l'éducateur spécialisé à la direction)
- inscription dans la durée des travaux engagés (à travers de futures fiches CPOM ou d'une réunion annuelle de suivi de la démarche) pour en assurer une pérennisation au-delà de l'émulation apportée par un accompagnement extérieur

Ceci étant, le principal facteur de réussite de la poursuite et du déploiement de ce type de démarches par les IME/SESSAD repose sur un temps de mobilisation et un niveau de connaissances et compétences des équipes relevant d'une expertise pointue.

En effet, les fonctions remplies par une personne en charge de l'accompagnement à la formation et l'insertion professionnelle recouvrent des compétences bien spécifiques. Ces missions comprenant tout autant l'accompagnement des personnes en situation de handicap que l'animation de relations partenariales, elles nécessitent des postures adaptées, la connaissance des innombrables dispositifs existants et des spécificités des fonctionnements de l'offre du secteur médico-social, social, de l'éducation/formation et de l'emploi dans le public et le privé. Elles ne peuvent se résumer au déploiement d'une seule expérimentation ou à la nomination d'un unique éducateur chargé d'insertion en interne, de surcroît dans une visée d'une plus grande ouverture vers le milieu ordinaire. Elles appellent dès lors :

- soit à la forte professionnalisation de ressources internes dans le sens d'une véritable « culture du métier » à acquérir (par des formations, la création d'un tissu partenarial, une acculturation à l'ensemble du secteur de la formation et de l'emploi)
- soit à la création de services spécialisés dans l'accès à la formation et l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Comme préconisé dans notre rapport 2017 sur l'insertion professionnelle des jeunes sortant d'ESMS, cette deuxième solution nous semble plus efficace et équitable, notamment si elle repose sur une mutualisation des ressources entre plusieurs ESMS d'un même territoire. En effet, cela a pour avantage :

- d'offrir à **l'ensemble des jeunes** accompagnés sur un territoire ...
- ... **quel que soit l'organisme gestionnaire** de leur structure ...
- ... **la possibilité d'être accompagné**, dans leur démarche de formation et d'insertion professionnelle en milieu ordinaire, adapté ou protégé ...
- ... **par des professionnels experts** dans ce domaine et maîtrisant, à ce titre, la connaissance des divers dispositifs, des démarches à entreprendre, ...
- ... **à moindre coût pour chacune des structures** car au lieu d'employer, chacune de leur côté, un chargé d'insertion à former, elles mutualisent leurs ressources pour s'appuyer sur un ou des professionnels de cette thématique.

Enfin, concernant la fluidification des parcours pour les jeunes dont le projet s'oriente vers le milieu de travail adapté ou protégé, l'expérimentation a montré toute l'importance d'avoir une réflexion partenariale, à l'échelle du département, dans le sens d'une harmonisation des informations sur l'offre existante, ses spécificités et d'une meilleure lisibilité des attentes réciproques entre le « secteur enfant » et le « secteur adulte », afin d'éviter les ruptures de parcours, liées parfois à des préjugés concernant ce dernier.

## Annexes

### Annexe 1

Liste des personnes membres des groupes de travail EPNAK et ADAPEI 70

### Annexe 2

Plaquette d'information des Pôles Enfance de l'ADAPEI 70

### Annexe 3

Plaquette descriptive des ESAT du 89

## Annexe 1 : Liste des personnes membres des groupes de travail EPNAK et ADAPEI 70

<b>GROUPE DE TRAVAIL</b>	<b>NOM-PRENOM</b>	<b>FONCTION</b>	<b>STRUCTURE</b>
<b>GT CIFA EPNAK</b>	Brigitte QUINQUETON	Directrice Adjointe	IME Auxerre
	Sandrine LEGRAND	Chef de service du pôle AISP et Accueil	IME Auxerre
	Aurélie DOURNEAU-VINCENT	Coordinatrice pédagogique	IME Auxerre
	Isabelle DIAZ	Educatrice Spécialisée PAISP	IME Auxerre et les Isles
	Christelle DIAKITE	Educatrice Spécialisée	IME Auxerre
	François BEAULIEU	Chef de service	IME des Isles
	Brigitte BUNGER	Educatrice technique	IME Auxerre
	Elhaj RAHAOUI	Chef de service	IME d'Auxerre
	Marie-Pierre NGUYEN	Chef de service	IME d'Auxerre
	Myriam MINET	Consultant formation	CIFA Auxerre
	Philippe HAUER	Responsable du DAISP	DAISP APAJH
Mme PASCAULT	Chargée de mission	Conseil départemental 89	
<b>GT ESAT EPNAK</b>	Brigitte QUINQUETON	Directrice Adjointe	IME Auxerre
	Sandrine LEGRAND	Chef de service du pôle AISP et Accueil	IME Auxerre
	Aurélie DOURNEAU-VINCENT	Coordinatrice pédagogique	IME Auxerre
	Isabelle DIAZ	Educatrice Spécialisée PAISP	IME Auxerre et les Isles
	Christelle DIAKITE	Educatrice Spécialisée	IME Auxerre
	Brigitte BUNGER	Educatrice technique	IME Auxerre
	Marie-Béatrice CORDELLE	Educatrice technique spécialisée	IME des Isles
	Marie-Pierre NGUYEN	chef de service	IME d'Auxerre
	François BEAULIEU	Chef de service	IME des Isles
	Elhaj RAHAOUI	Chef de service	IME d'Auxerre
	Miguel FERREIRA	Chef de service	ESAT Cedaitra Auxerre
	Sylvain RADIGON	Chef de service	ESAT Avallonnais
	Sandrine DOLLE	Directrice	ESAT Avallonnais
	Isabelle BUQUET	Directrice	ESAT APF
	Nadine CIMENTI	Chef de service	ESAT Auxerre et de Mézilles
	Sébastien JACQUET	Directeur	EPMS Tonnerre et EPMS Cheney
	Régis BARROIT	Directeur	ESAT de Aillant sur Tholon
	Ghislaine GOUARD	Chargée d'insertion	ESAT d'Auxerre
	Claire TLOUZEAU	Assistante sociale	ESAT-EA Sens, APAJH
	Mélanie HEURLEY-BELTIER	Psychologue	EPMS de Cheney
Rémy JOREFCZYK	Directeur production et commercialisation	EPMS de Cheney	

<b>GROUPE DE TRAVAIL</b>	<b>NOM-PRENOM</b>	<b>FONCTION</b>	<b>STRUCTURE</b>
<b>GT ADAPEI 70</b>	Géraldine HENRY	DGA	ADAPEI 70
	Christine MAUFFREY	Directrice	POLE ENFANCE Luxeuil les Bains
	Anne FESQUET	Directrice	POLE ENFANCE Héricourt
	Eric FOISSOTTE	Directeur	POLE ENFANCE Gray
	Angélique VIMOND	Chef de service	POLE ENFANCE Gray
	Alain GARDIENNET	Chargé d'insertion	ESAT Vesoul ADAPEI 70
	Edith GIRARDEAU	Educatrice Technique Spécialisée	POLE ENFANCE Héricourt
	Alexis LABESSE	Educateur Technique Spécialisé	POLE ENFANCE Gray
	Delphine MONS	Educatrice Spécialisée	POLE ENFANCE Héricourt
	Valérie MORENO	Educatrice Spécialisée Chargée d'insertion	POLE ENFANCE Luxeuil les Bains
	Céline BASBAS	Chef de service	POLE ENFANCE Héricourt
	Delphine RIMET	Chargée de communication	ADAPEI 70

## Annexe 2 : Plaquette d'information des Pôles Enfance de l'ADAPEI 70 (format triptyque)

### NOTRE DÉMARCHÉ

Les compétences des jeunes, accompagnés par les Pôles Enfance de l'Adapei de Haute-Saône, à votre service

**L**es Pôles Enfance de l'Adapei de Haute-Saône ont pour principale mission d'accompagner les jeunes de 16 à 20 ans, en situation de handicap, dans leur formation et leur insertion professionnelle.

Un parcours personnalisé est construit pour chaque jeune, en fonction de ses compétences, de ses envies et de ses besoins.

Ainsi, nous faisons appel à vous pour permettre aux jeunes de découvrir vos secteurs d'activités, définir leur projet professionnel, se former, se qualifier et trouver un emploi.






## CONTACT

**PÔLE ENFANCE GRAY**  
11 rue du 11 novembre, 70110 Gray  
☎ 03 84 65 05 18  
✉ ime-gray@adapei70.org

**PÔLE ENFANCE HÉRICOURT**  
2-4 Faubourg de Besançon, 70400 Héricourt  
☎ 03 84 46 50 00  
✉ pole-enfance-hericourt@adapei70.org

**PÔLE ENFANCE LUXEUIL**  
Rue Beauregard, 70300 Luxeuil-les-Bains  
☎ 03 84 40 18 85  
✉ ime-esperance@adapei70.org

 www.adapei70.fr  
 @adapei70

## À PROPOS DE...

L'Adapei de Haute-Saône

L'Adapei de Haute-Saône est une association de loi 1901, à but non lucratif, créée en 1962, à l'initiative de familles sans solution d'accueil pour leur enfant handicapé.

Elle gère aujourd'hui 30 établissements et services, dont 3 Pôles Enfance, en Haute-Saône et accompagne plus de 1100 personnes en situation de handicap.



« Travaillons ensemble pour l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap »

### DES REPNSES ADAPTEES À VOS ATTENTES

- Appui d'une équipe de professionnels spécialisés dans le handicap : conseil et intervention dans la formation, l'accompagnement, l'accueil des jeunes
- Accompagnement à la mise en place et au suivi de formations et de stages
- Accompagnement à l'emploi (formation, réponses aux besoins, intégration dans une équipe...)
- Accompagnement social (transport, logement, autonomie...)
- Adaptation de poste (ergonomie, financement)
- Aide au recrutement

### ENSEMBLE POUR CONSTRUIRE L'AVENIR DES JEUNES

- Présentation de métiers
- Visite d'entreprise
- Stage d'initiation et de découverte, d'approfondissement, de pré-embauche ou d'embauche
- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation
- Conseil sur les aides à l'emploi des personnes handicapées (AGEFIPH, ...)
- Connaissance des partenaires de la formation et de l'aide à l'insertion professionnelle

### UN ACCOMPAGNEMENT AU SERVICE DES JEUNES

- Soutien scolaire (lecture, écriture, calcul...)
- Découverte du milieu professionnel
- Ateliers pré-professionnels (sécurité, respect des horaires...)
- Formation diplômante et qualifiante, RSFP, attestations de compétences
- Développement de savoir-être et savoir-faire (autonomie, socialisation...)
- Elaboration et consolidation du projet

Créons ensemble un lien de confiance  
afin de permettre l'insertion des jeunes en situation de handicap



## Annexe 3 : Plaquette descriptive des ESAT du 89

Maison Départementale des  
Personnes Handicapées de  
l'Yonne

10, Route de Saint-Georges  
89000 PERRIGNY

**Établissements et Services  
d'Aide par le Travail (ESAT)  
de l'Yonne**

**Tél : 03.86.72.89.72**

ESAT	Activités Professionnelles	Services Annexes
<b>ESAT Cedaira EPNAK</b> 17 Rue des Caillottes Plaine des Îles 89000 AUXERRE <a href="http://www.cedaira.com">www.cedaira.com</a> ou <a href="http://www.epnak.org">www.epnak.org</a>	Blanchisserie industrielle Restauration - Espaces verts Sous traitement montage électrique Mise à disposition en entreprises Couture - Conditionnement	Foyer d'hébergement Service d'Accompagnement de Jour (SAJ)
<b>ESAT de la Puisaye EPNAK</b> 11 Route de Tannerre 89130 MEZILLES <a href="http://www.epnak.org">www.epnak.org</a>	Espaces verts - Bûcheronnage - Forêt Transformation de bois Entretien de locaux Peinture Mise à disposition en entreprises	Service d'Accompagnement et d'Adaptation de Jour (SAAJ)
<b>ESAT de Cheney</b> 1 Rue de la croix blanche 89700 CHENEY <a href="http://www.ateliercheney.com">www.ateliercheney.com</a>	Ebénisterie Blanchisserie industrielle Mise à disposition en entreprise Espace verts - Vigne Entretien de locaux	Foyer d'hébergement Service en foyer éclaté Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS)
<b>ESAT de l'Avallonnais</b> Route de Dissangis BP 1 89440 L'ISLE SUR SERIEN <a href="http://www.esat-avallonnais.com">www.esat-avallonnais.com</a>	Blanchisserie Espaces verts Prestations multi-services Conditionnement	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) Service d'Accompagnement Médico-Social pour Personne Handicapée (SAMSAH)
<b>ESAT de l'APP</b> 13 Rue de Madrid 89470 MONÉTEAU <a href="http://www.apl-entreprises.net">www.apl-entreprises.net</a>	Sous traitement industrielle Conditionnement Petit assemblage - démantèlement	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) Pour déficient moteur et traumatisé crânien
<b>ESAT APAJH</b> 67 Rue Carnot 89100 SENS	Conditionnement Bois assemblage Espaces verts Services horticoles	Foyer d'hébergement Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) Section d'adaptation en CAT (SACAT) Service d'accompagnement médico-social pour personne handicapée (SAMSAH)
<b>ESAT APAJH</b> Zone industrielle les Manteaux 89330 SAINT JULIEN DU SAULT	Sous-traitance industrielle Prestation en entreprise Conditionnement Montage	Foyer d'hébergement Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) Service d'accompagnement médico-social pour personne handicapée (SAMSAH) Pour déficient intellectuel et psychique
<b>ESAT les Brousses</b> 32, Route de Châtillon 89390 RAVIÈRES <a href="http://www.esat-ravieres.fr">www.esat-ravieres.fr</a>	Menuiserie Sous-traitance industrielle Espaces verts Accueil de groupe Mise à disposition en entreprise	Foyer d'hébergement et d'insertion Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) Service d'accompagnement médico-social pour personne handicapée (SAMSAH) Pour déficient intellectuel et psychique
<b>ESAT Servicat</b> 8 Rue Marcel Brault 89110 ALLIANT SUR THOLON <a href="http://www.servicat-alliant.com">www.servicat-alliant.com</a>	Espaces verts Laverie - Repassage Prestation de services Multi services Sous traitement / Production Atelier bois	Foyer d'hébergement et d'insertion Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) Service d'accompagnement médico-social pour personne handicapée (SAMSAH) Pour déficient intellectuel et psychique
<b>ESAT de la Wivre</b> 13 Rue de Rome 89470 MONÉTEAU <a href="http://www.esatwivre89.com">www.esatwivre89.com</a>	Menuiserie Laverie - Repassage Entretien de locaux Espaces verts Infographie Mise à disposition en entreprise	Service d'Accompagnement à l'Inclusion Professionnelle (S.A.I.P.) - Troubles psychiques - Handicap



