



Fluidité du milieu protégé vers le milieu ordinaire : 25 ans d'insertion de personnes handicapées mentales dans l'emploi

"Il ne suffit pas de critiquer son temps,
il faut aussi lui donner une forme et un avenir"

Albert Camus

www.adapeipapillonsblancs.alsace

Ensemble, plus loin, plus fort

L'Adapei Papillons Blancs d'Alsace résulte de la fusion au 1^{er} janvier 2017 de l'Adapei du Bas-Rhin et des Papillons Blancs du Haut-Rhin ; deux associations du mouvement parental Unapei ayant plus de 60 années d'existence. L'association promeut l'inclusion sociale et professionnelle des personnes présentant une déficience intellectuelle dans une logique de parcours de vie. Elle développe et met en œuvre des actions innovantes et des projets structurants adaptés aux besoins de chacun et porte une attention particulière aux plus vulnérables. Elle s'efforce de créer les conditions d'évolution et d'épanouissement pour chacune des personnes accompagnées à travers la dimension de parcours, de trajectoire individuelle et de projet personnalisé.

L'intégration en milieu ordinaire, l'inclusion citoyenne et la participation sont au cœur de la démarche de l'association tant sur le plan des parcours professionnels des travailleurs handicapés que dans la politique d'ouverture de ses établissements et services.

Pour cela, elle travaille en réseau en s'associant à de nombreux partenaires du secteur médico-social, sanitaire et de l'Éducation Nationale ainsi que du monde de l'entreprise.

Notre association offre une expertise complète sur tous les métiers de la prise en charge et l'accompagnement des personnes handicapées mentales. Avec plus de 50 établissements, elle accompagne plus de 2000 personnes handicapées, elle emploie 1255 professionnels qualifiés et développe une politique de formation professionnelle solide permettant d'actualiser régulièrement ses techniques et stratégies d'accompagnement au service de la personne.

Valeurs

Nos valeurs, rappelées dans le projet associatif, constituent le socle commun qui s'impose à tous, adhérents, administrateurs, bénévoles et professionnels. Elles s'inspirent des valeurs de la République : le respect, la dignité, la laïcité, la citoyenneté. Elles s'inscrivent dans le cadre de la solidarité nationale et se veulent résolument apolitique.

Nous affirmons que :

- Chaque personne en situation de handicap est une personne en droit et en capacité de déterminer son projet de vie. Ses compétences sont reconnues et valorisées. Elle est associée à toutes les actions la concernant et est, dans la mesure du possible, associée à la vie de l'association, rien ne peut se faire sans elle.
- Le respect de l'altérité, prenant en compte la singularité de chaque personne, est essentiel afin de lui permettre de s'inscrire dans des projets répondant à ses désirs.
- La solidarité, l'entraide, le partage, l'écoute bienveillante vis-à-vis des personnes en situation handicap, des parents, des familles est et demeure le socle de la démarche associative.
- La tolérance et le respect des personnes accompagnées et de leur famille se fait sans considération de l'appartenance ethnique et religieuse.
- Une éthique de la gouvernance est primordiale. Celle-ci se veut « éclairée » et basée sur l'honnêteté, la transparence et l'engagement désintéressé de ses membres au service d'objectifs pour tous.

Pour visionner la vidéo de présentation de l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace Flashez le QR Code :



Ou cliquez sur le lien suivant <https://youtube/sdsEC7YD6N0>

www.adapeipapillonsblancs.alsace

Ensemble, plus loin, plus fort

25 ans d'accès à l'emploi pour travailleurs handicapés mentaux

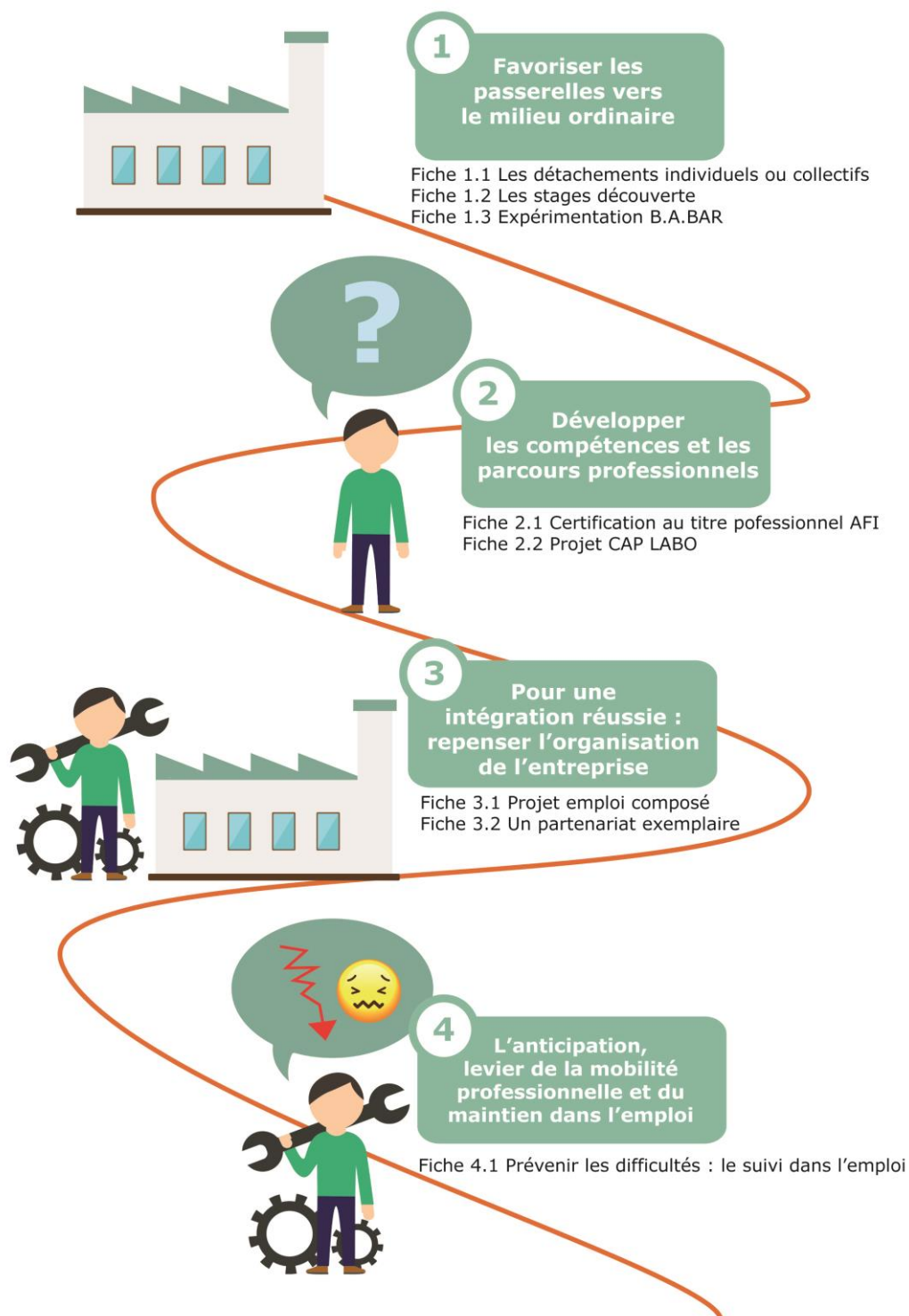
Petit rappel historique

1993 Engagement de l'association dans le projet européen HERACLES	Ouverture des ESAT à leur environnement Le lieu de production devient support de formation
1995 Création du Centre de formation ETAPES	Objectifs : <ul style="list-style-type: none">- Mettre en oeuvre des bilans de compétences,- Préparer le passage en milieu ordinaire des travailleurs,- Assurer la fonction de régulation et de médiation entre le salarié handicapé et l'entreprise d'accueil,- Concevoir et mettre en oeuvre des actions de formation.
1995 Participation au réseau européen créatif	Réseau mis en place dans le cadre du programme Horizon visant à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées. L'engagement de l'association à porté sur le tutorat en entreprise et le partenariat local.
1997 Projet Acces Ariane	Participation à un projet européen ayant pour objectifs : <ul style="list-style-type: none">- D'étudier les modes d'accompagnement des personnes en situation de handicap,- De travailler la notion de durabilité dans l'emploi et le développement des carrières pour les personnes handicapées,- D'améliorer la qualité de la formation, développer des qualification et compétences professionnelles nouvelles.
1997 Participation aux travaux de l'EUSE (union européenne de l'emploi aidé)	Participation aux conférences annuelles en matière d'accès et de maintien dans l'emploi en milieu ordinaire (27 pays représentés).
1998 Séminaire «du handicap au compétences»	Réflexion autour de la thématique de l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées et de la prise en compte de leurs compétences. Restitution et évaluation de nombreuses expériences innovantes.
2002 Création du Service d'Emploi en Milieu Ordinaire (SEMO)	Objectifs : <ul style="list-style-type: none">- Assurer la promotion des emplois en milieu ordinaire pour les travailleurs en situation de handicap,- Favoriser l'intégration en milieu ordinaire par le développement de stages de contact et de découverte et par le remplacement des personnes ayant perdu leur emploi et bénéficiant du droit au retour,- Apporter une aide à la décision des entreprises par une information personnalisée donnée aux employeurs.
2005 Programme européen EQUAL : dispositif «Certifia»	Expérimentation d'un dispositif de reconnaissance et de validation des compétences adapté au public des personnes handicapées (1500 parcours d'évaluation enregistrés par le dispositif).
2009 Certification à l'UC12 du CAPA travaux paysagers	Inscription de 6 travailleurs à l'unité capitalisable de pratique professionnelle du CAPA travaux paysagers (UC12)
2011 Projet européen «Handyskills»	Objectif : Améliorer les compétences professionnelles des travailleurs handicapés dans le secteur de la restauration à travers des mobilités d'un pays à l'autre.
2012 Mise en oeuvre du dispositif des Prestation Ponctuelles Spécifiques (PPS)	Prestations définies et financées par l'AGEFIPH et le FIPHP. Elles sont mobilisables ponctuellement, exclusivement sur prescription, à toutes les phases d'accompagnement des parcours d'insertion, d'accès à l'emploi, de suivi ou de maintien dans l'emploi.
2013 Adhésion au dispositif «Différent et Compétent»	Démarche de reconnaissance de acquis de l'expérience. Celle-ci a pour but de reconnaître et de développer les compétences des travailleurs handicapés. Il repose sur principe que « personne ne sait rien faire ». Parcours en cours : 54 Parcours validés : 154
2016 Création de l'association Tous Compétent Alsace	Participation à la création du association sur le territoire alsacien regroupant 15 associations (26 établissements). «Tous Compétent Alsace» à pour objectif d'initier et de favoriser les acquis et le développement des compétences des travailleurs d'ESAT et salariés d'Entreprise Adaptée.
2018 Projet de certification des travailleurs ESAT sur des titres professionnels	Favoriser l'employabilité des travailleurs d'ESAT et la montée en compétence des établissements. Expérimentation menée avec 2 groupes de 6 à 8 travailleurs sur 2 titres professionnels distincts (à définir).

Histoire d'un parcours...

L'accès à l'emploi a été pensé et mis en œuvre comme un dispositif global d'intégration sociale et professionnelle, constitué de passerelles offrant aux travailleurs une grande diversité dans leurs parcours professionnels.

La modélisation de ce dispositif a été pensée autour des 3 pôles d'accès à l'emploi interactifs constitués de l'ESAT, de l'Entreprise Adaptée et de l'entreprise classique avec le soutien du centre de formation ETAPES.



Bilan de cette démarche ...

Depuis plus de 25 ans, l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace, reconnue comme un acteur majeur de l'intégration professionnelle en milieu ordinaire, s'est constituée en tant que pôle ressources au service :

- **des entreprises d'Alsace** (plus de 200 références dans tous les secteurs de l'activité économique)

Quelques-unes des entreprises partenaires :



- **des organismes d'insertion par l'économie ou des collectivités publiques** (Conseil régional, Conseils départementaux, AGEFIPH, DIRECCTE)



Les ESAT et l'EA de l'association sont organisés autour d'une logique d'intégration professionnelle et sociale afin de permettre à ceux qui ont acquis des capacités suffisantes de quitter l'ESAT ou l'EA pour accéder au milieu ordinaire de travail. Cette démarche a permis, durant les 25 dernières années, l'intégration dans l'entreprise de près de 250 travailleurs handicapés.



**Sorties
Entreprises Adaptées**



**Sorties
ESAT**

Lorsque l'évolution de la personne en situation de handicap a abouti à l'intégration professionnelle en milieu ordinaire, un accompagnement est assuré à la demande de la personne et/ou de l'entreprise, afin de faciliter son maintien dans l'emploi. En cas de difficultés ou d'évolution du handicap, la situation peut être reconsidérée et le droit de retour doit être garanti.

Les facteurs de réussite :

Déployer les moyens d'accompagnement répondant aux besoins des personnes

Proposer un parcours individuel respectueux du projet par des étapes progressives et adaptées aux personnes



Reconnaître et développer les compétences des personnes en situation de handicap

Fiche 1.1 Les détachements individuels et collectifs

Contexte :

Dans la continuité du projet européen HERACLES dans laquelle s'est inscrite l'Adapei du Bas-Rhin en 1993, plusieurs leviers pour l'ouverture vers le milieu ordinaire de travail ont été activés.

Les détachements individuels et collectifs avec encadrement en font partie.

Ainsi, les ESAT peuvent détacher en entreprise des travailleurs ayant les ressources pour répondre aux exigences de la demande, tant sur le plan de leur capacité d'intégration sociale que sur la qualité du travail à réaliser.

Objectifs :

- Favoriser l'inclusion sociale et professionnelle, tout en permettant aux travailleurs d'appréhender le milieu ordinaire de travail, et aux entreprises de se familiariser à l'accueil de travailleurs en situation de handicap.
- Développer les sorties via une embauche au sein d'entreprises du milieu ordinaire de travail.

Analyse du dispositif ou de l'expérimentation :

	Positif	Négatif
Interne	Atouts <ul style="list-style-type: none"> • Développement des compétences des travailleurs • Réponse adaptée aux besoins des entreprises • Ouverture vers l'extérieur • Susciter l'envie d'intégrer le milieu ordinaire de travail • Prestation valorisée dans le chiffre d'affaires des ESAT 	Faiblesses <ul style="list-style-type: none"> • Les ressources ne sont plus disponibles en ESAT • Nécessité de garantir l'effectif dans les détachements collectifs • Prise en charge des frais annexes, notamment dans les détachements individuels
Externe	Opportunités <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation des entreprises à l'intégration de travailleurs en situation de handicap • La masse salariale de l'entreprise n'est pas impactée • Valorisation dans le cadre de l'OETH¹ 	Menaces <ul style="list-style-type: none"> • Investissement en temps et en ressource humaine pour garantir l'encadrement et le suivi sur le poste de travail • La limite de durée pour un détachement individuel (2 ans renouvelable 1 fois)

Bilan et pistes de réflexion :

Les détachements individuels et collectifs sont une réponse adaptée aussi bien aux travailleurs qu'aux entreprises ; ils s'inscrivent dans un projet d'intégration en milieu ordinaire.

De plus, ce dispositif permet à chaque travailleur accueilli de quitter provisoirement ou définitivement l'ESAT, de développer ses compétences, son autonomie et ses possibilités d'embauche.

Pour les entreprises, ce dispositif permet de prendre en compte le temps d'apprentissage du métier, de repérer des profils intéressants en vue d'une embauche, mais aussi de préserver localement l'activité économique.

A ce jour, nous réfléchissons sur une restitution d'expériences auprès des travailleurs en ESAT de collègues ayant effectué un détachement, pour activer la pair-émulation.



Entrée progressive dans le milieu ordinaire de travail au travers de parcours de formation et professionnel individualisé

¹ Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés – 6 % de l'effectif des entreprises de + de 20 salariés.

Fiche 1.2 Les stages découverte

Contexte :

Dans le cadre du PPI (Projet Personnel Individualisé) organisé par l'ESAT (travailleur, moniteur, chargé de projet, famille/tuteur), le travailleur peut émettre le souhait de découvrir le milieu ordinaire de travail, ou simplement de quitter provisoirement l'établissement « pour voir autre chose ».

Limité dans le temps (maximum 2 semaines) et sans facturation pour l'entreprise, ce dispositif facilite l'accès aux entreprises, également pour les plus démunis.

Objectifs :

- Découvrir un secteur ou un métier,
- Confirmer un projet professionnel (détachements ou embauche),
- Développer des compétences,
- Développer les activités des ESAT,
- Connaître de nouvelles entreprises.

Analyse du dispositif ou de l'expérimentation :

	Positif	Négatif
Interne	Atouts <ul style="list-style-type: none">• Développement des compétences des travailleurs• Ouverture vers l'extérieur• Evaluation des travailleurs pressentis pour des détachements• Nouveaux clients, évolution des activités proposées en ESAT	Faiblesses <ul style="list-style-type: none">• Accompagnement pré et post stage important• Potentiel fragilisation des travailleurs pour lesquels le stage a été compliqué
Externe	Opportunités <ul style="list-style-type: none">• Sensibilisation des entreprises à l'intégration de travailleurs en situation de handicap• Découverte du milieu protégé de travail, et des possibilités de partenariat avec les ESAT	Menaces <ul style="list-style-type: none">• Dans le cadre d'une première expérience malheureuse, l'entreprise peut être réfractaire à l'accueil ou à l'embauche de travailleurs issus d'ESAT

Bilan et pistes de réflexion :

Afin de garantir le succès d'un stage de découverte, les temps de préparation et de suivi sont primordiaux. Au niveau administratif, il convient de formaliser le stage par une convention et de valider les aspects logistiques (déplacements, repas, horaires, ...). Avec le travailleur, une préparation à la sortie et un suivi régulier durant la période de stage sont essentiels pour une mise en confiance et une réussite de l'expérience professionnelle.

Une dernière phase de bilan post stage permet d'identifier les points forts, les difficultés rencontrées par le stagiaire, les perspectives et suites à donner.

Comme pour les détachements, il convient de communiquer le retour d'expérience en ESAT auprès des autres travailleurs afin de favoriser la pair-émulation.

Les stages sont un préalable à une possible embauche en milieu ordinaire. Ils nécessitent :



- Une préparation personnalisée à l'entrée en stage (formation à la culture et codes de l'entreprise, accompagnement à la mobilité, etc...),
- Un temps de bilan et communication autour des expériences vécues.

Pour visualiser la vidéo flashez le QR Code ou cliquez sur le lien suivant :
<https://drive.google.com/file/d/0B9mxVelQV9K3YUJXQ25ZN2FfeGs/view?usp=sharing>



Fiche 1.3 Expérimentation B.A.BAR

Contexte :

Dans un contexte économique en mutation, les ESAT se sont vus obligés de diversifier leurs activités en acceptant de nouveaux marchés pour lesquels des compétences nouvelles étaient nécessaires. Les travailleurs accueillis en ESAT étant majoritairement non-lecteurs, il a fallu réfléchir à des solutions de compensation innovantes permettant aux ouvriers de dépasser leurs difficultés et de participer à de nouvelles activités de production.

C'est dans cette optique que l'association s'est engagée dans une expérimentation d'utilisation de téléthèse² de communication en partenariat avec la Fondation Suisse des Téléthèses et l'UNAPEI.

Objectifs :

- Expérimenter la téléthèse B.A.BAR³ comme outil facilitateur d'acquisition d'autonomie dans la gestion de stock et de préparation de commande.
- Permettre à des travailleurs non-lecteurs d'accéder au poste de préparateur de commandes.



Lecteur B.A.BAR

Analyse du dispositif ou de l'expérimentation :

		Positif	Négatif
Interne	Atouts	<ul style="list-style-type: none"> • Développement de la communication • Affirmation du positionnement professionnel • Autonomisation des travailleurs sur des postes de préparateur de commandes • Evolution des pratiques pédagogique des moniteurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Outil individuel de développement de compétences • Mobilisation importante des moniteurs (formation, accompagnement...) • Investissement financier important • Difficulté à transposer sur d'autres activités
	Opportunités	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfaction client (réactivité, risque d'erreur réduit) • Maintien et développement de réseaux d'innovation • Communication sur la professionnalisation en ESAT 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du coût de production et impact sur les tarifs liée à l'investissement dans l'outil
Externe			

Bilan et pistes de réflexion :

L'utilisation de la téléthèse B.A.BAR n'a pas été généralisée à l'ensemble des activités de production. Cependant, une version industrielle de ce dispositif a été déployée au sein de l'atelier de blanchisserie de l'ESAT de Duttlenheim. Celui-ci est toujours utilisé aujourd'hui.

Cette expérimentation a ouvert la voie à une réflexion globale sur l'accessibilité des informations permettant aux travailleurs de faire des choix éclairés. Nous travaillons actuellement sur le développement du Facile à Lire et à Comprendre, la sonorisation des documents écrits via des QR Code, l'utilisation de mode opératoire vidéo, etc.

Réussite

Mener et capitaliser sur des expérimentations innovantes pour faire évoluer les modes de production afin de les rendre accessibles au plus grand nombre.

² Une téléthèse est un moyen technologique permettant à une personne en situation de handicap moteur d'interagir à distance avec son environnement.

³ <http://fst.ch/fr/index.php/anciens-produits/b-a-bar/>

Pour visualiser la vidéo flashez le QR Code ou cliquez sur le lien suivant :
<https://drive.google.com/file/d/0B9mxVelQV9K3NXZLZkh1S3RicXM/view?usp=sharing>



Fiche 2.1 Certification au titre professionnel AFI

Contexte :

Dans la mouvance du développement et de la reconnaissance des compétences des travailleurs en situations de handicaps, l'Entreprise Adaptée (ASEA) de l'ADAPEI du Bas-Rhin a sollicité l'appui du Centre de Formation de l'association (ETAPES) afin de monter un projet de formation pour 4 salariés, aboutissant au titre professionnel de droit commun d'Agent de Fabrication Industrielle. Rapidement l'entreprise MESSIER BUGATTI, entreprise du secteur de l'aéronautique, donneur d'ouvrage de l'EA, s'est associée au projet pour 6 de ses salariés reconnus travailleurs handicapés.

Le groupe de 10 salariés a bénéficié de cette action de formation en alternance de Novembre 2010 à Décembre 2011, financée par le FSE, la DDETFP, UNIFAF.

L'organisme de formation AFOREST était garant de la qualification, le GIP FCIP (rectorat) a assuré la création d'outils pédagogiques audio visuels adaptés et le service ETAPES a proposé un appui pédagogique aux stagiaires et aux tuteurs.

Objectifs :

- Former et qualifier 10 travailleurs handicapés
- Permettre leur meilleure intégration en milieu ordinaire et/ou assurer un niveau de compétence plus élevé

Analyse du dispositif ou de l'expérimentation :

	Positif	Négatif
Interne	Atouts <ul style="list-style-type: none"> • Volonté de mutualiser les moyens nécessaires à la formation et à la qualification de travailleurs handicapés de la part d'une Entreprise Adaptée et d'une entreprise de l'aéronautique 	Faiblesses <ul style="list-style-type: none"> • Difficulté à gérer le dispositif dans la durée : disponibilité des tuteurs, capacité d'investissement des bénéficiaires • Manque d'expérience dans l'accompagnement pédagogique des certains tuteurs
Externe	Opportunités <ul style="list-style-type: none"> • Communauté de points de vue entre les 2 entreprises pour favoriser l'autonomie et la polyvalence des stagiaires • Appui favorable des instances de tutelles quant au projet innovant 	Menaces <ul style="list-style-type: none"> • Difficulté à mettre en place et à assurer l'alternance travail/formation • Incertitude sur l'engagement des fonds nécessaires par les décideurs institutionnels

Bilan et pistes de réflexion :

9 réussites sur 10 candidats (1 arrêt pour cause de maladie) au titre AFI.

Cette expérimentation a été validée pour essaimage auprès d'autres EA et entreprises.

Elle a conduit à l'évolution en interne des postes et de l'organisation du travail après la qualification et à la mise en place d'actions qualifiantes portant sur les UC12 CAPA Paysagers (6TH d'ESAT).

Cette expérimentation a permis de modéliser une réponse transférable sur l'ensemble des ESAT de l'association et cette démarche est aujourd'hui soutenue par le collectif « Tous Compétents Alsace ».



Développer l'employabilité des travailleurs d'ESAT et salariés d'EA en leur permettant d'accéder à des formations certifiantes ou qualifiantes.
 Accompagner et coordonner le parcours de formation en mettant en place des accompagnements pédagogiques complémentaires et adaptés.

Fiche 2.2 Projet CAP LABO

Contexte :

Le projet se déroule de 2001 à 2004. Il s'inscrit dans la volonté associative de favoriser la mobilité vers le milieu ordinaire de travail. Un des CAT de l'ADAPEI du Bas-Rhin cherche à développer et à faire reconnaître les compétences professionnelles des travailleurs handicapés en milieu protégé et en milieu ordinaire.

Un laboratoire d'analyses de contrôle souhaite embaucher des personnes en situation de handicap dans ses laboratoires de chimie et de microbiologie.

Avec l'appui du Centre de Formation de l'association (ETAPES), le projet CAP LABO concerne 5 travailleurs du CAT et 5 personnes extérieures (Atelier Protégé et ANPE). Il est construit en 3 phases successives : positionnement, développement, accession à l'emploi. Outre l'ADAPEI du Bas-Rhin et le laboratoire, il mobilise le partenariat de l'Université Louis Pasteur de Strasbourg comme organisme de formation, la DDTEFP pour le montage administratif, les OPCA pour le financement des actions de formation et le journal local (DNA) pour la communication.

Il requiert d'une part un repérage précis des prérequis, des aptitudes et des qualités afin de travailler dans ce milieu spécifique. D'autre part, il est nécessaire de repérer les tâches simples qui, regroupées, pourront constituer un poste à part entière.

Objectifs :

- Diversifier les secteurs d'activité et investiguer des champs professionnels nouveaux
- Développer et faire reconnaître les compétences des travailleurs handicapés
- Favoriser l'embauche en milieu ordinaire

Analyse du dispositif ou de l'expérimentation :

	Positif	Négatif
Interne	Atouts <ul style="list-style-type: none">• Fluidité vers le milieu ordinaire de travail• Professionnalisation des travailleurs handicapés• Développement de nouveaux marchés pour le CAT	Faiblesses <ul style="list-style-type: none">• Connaissance insuffisante de l'encadrement des métiers de la chimie et de la microbiologie• Position attentiste et méfiante des travailleurs vis-à-vis du projet
Externe	Opportunités <ul style="list-style-type: none">• Volonté d'ouverture de la direction• Posture de partenariat affichée• Confiance dans la compétence de l'encadrement du CAT	Menaces <ul style="list-style-type: none">• A priori négatif du handicap• Méconnaissance des salariés du laboratoire des capacités des travailleurs handicapés• Méfiance par rapport à la fiabilité de leur travail• Mise en risque de la qualité globale du laboratoire

Bilan et pistes de réflexion :

Le projet CAP LABO se solde par la signature de 6 contrats d'embauche.

L'innovation a consisté :

- à proposer un nouveau secteur d'activité aux travailleurs handicapés et de leur permettre de faire reconnaître les compétences qu'ils y ont acquises
- faire valoir et apprécier ces compétences auprès des salariés de l'entreprise
- mobiliser conjointement plusieurs partenaires institutionnels
- produire de l'emploi à partir de l'existant
- ouvrir des opportunités nouvelles à la mobilité vers le milieu ordinaire de travail.

Réussite

Travailler sur les représentations et l'organisation du travail pour permettre aux personnes handicapées l'accès à de nouveaux secteurs professionnels.

Fiche 3.1 Projet Emploi composé

Contexte :

En 2004, le service de formation de l'ADAPEI du Bas-Rhin, ETAPES, saisit l'opportunité de l'évolution de la législation européenne en matière d'environnement pour mettre en place un cursus de formation expérimental en alternance vers l'emploi avec des entreprises. Il porte initialement sur le tri des déchets industriels banals (DIB).

Or, il s'avère que le besoin ne correspond souvent pas à un emploi à temps plein et qu'il est nécessaire d'y ajouter un second axe de formation en rapport avec les tâches simples de l'activité de l'entreprise. D'où l'appellation d' « *emploi composé* ».

Le montage prévoit l'accès à l'emploi en 3 phases : découverte, professionnalisation, qualification. Il vise à l'horizon 2006 l'embauche de 10 travailleurs handicapés ayant cette double qualification professionnelle.

Il mobilise conjointement :

- Les organismes de formation : GRETA (Opérateur des Industries de Recyclage), AFPA (Agent de Fabrication Industrielle), Institut des Sciences de l'Environnement (Agent de Service), CFPPA (Brevet Professionnel Agricole)
- Les organismes institutionnels : Conseil Régional, Conseil Départemental, PDITH, DDTEFP, ASSEDIC, ANPE
- Les organismes financeurs : AGEFIPH, OPCA, Conseil Régional, Entreprises
- 13 entreprises des secteurs de l'industrie, des services et de l'agro-alimentaire

Objectifs :

- L'accès à l'emploi en milieu ordinaire pour 10 travailleurs handicapés
- La qualification professionnelle dans le recyclage des DIB et dans le secteur d'activité de l'entreprise

Analyse du dispositif ou de l'expérimentation :

		Positif	Négatif
Interne	Atouts	<ul style="list-style-type: none"> • Les expériences innovantes antécédentes • La politique de l'association de fluidité vers le milieu ordinaire de travail 	Faiblesses
Externe	Opportunités	<ul style="list-style-type: none"> • L'image positive de l'association auprès des organismes institutionnels et des financeurs • Le partenariat des entreprises • La légitimité de la formation par les organismes de formation 	Menaces
			<ul style="list-style-type: none"> • La résistance des familles • Le manque de confiance en soi des travailleurs handicapés vis-à-vis de l'ampleur du projet • Le manque de formation des tuteurs en entreprise à l'accompagnement de travailleurs handicapés • La recomposition et l'aménagement des contenus pédagogiques des organismes de formation • L'adaptation de la pédagogie des formateurs au public en situation de handicap

Bilan et pistes de réflexion :

Le projet Emploi Composé a abouti à l'embauche de 11 personnes. Il a montré que la qualification professionnelle dans 2 secteurs d'activité distincts, mais répondant aux besoins de l'entreprise, pouvait conduire à l'accès à l'emploi. Il a surtout permis à plusieurs personnes en situation de handicap d'atteindre un niveau de qualification de droit commun reconnu.



Repenser l'organisation du travail dans l'entreprise pour identifier des tâches qui additionnées justifie la création d'un poste pour une personne handicapée. Cet aménagement gagnant/gagnant permet de recentrer les autres salariés sur des tâches à plus haute valeur ajoutée.



Fiche 3.2 Messier Bugatti Dowty : Un partenariat exemplaire

Contexte :

Partenaires depuis plus de 25 ans, l'entreprise Safran Landing System et l'ADAPEI du Bas-Rhin mettent en œuvre tous les possibles en matière d'insertion professionnelle de personnes handicapées. Dans un premier temps via les mises à disposition individuelle de travailleurs ESAT puis de salariés de l'entreprise adaptée, qui ont abouti à 5 embauches par l'entreprise. Dans un second temps via la mise à disposition d'un bâtiment dédié à de l'activité de sous-traitance industrielle sur le site de l'entreprise, à une conciergerie d'entreprise, à l'entretien des espaces verts, la gestion du courrier et du parc véhicule de l'entreprise. Dans le même temps, une action de formation qualifiante⁴ a été menée, mixant des salariés de l'entreprise et de l'entreprise adaptée et aboutissant à la qualification de l'ensemble des bénéficiaires.

Objectifs :

- Créer des emplois pour des personnes handicapées et leur permettre d'évoluer dans un parcours, via la formation, l'accès à la qualification et la mobilité professionnelle,
- Favoriser la fluidité vers l'entreprise en utilisant l'entreprise adaptée comme une passerelle.

Analyse du dispositif ou de l'expérimentation :

	Positif		Négatif	
Interne	Atouts <ul style="list-style-type: none"> • Expertise du handicap au service de l'entreprise • Expertise de l'ingénierie, de la formation adaptée et des aménagements de poste • Fierté des salariés sur site • Relations de proximité 	Faiblesses <ul style="list-style-type: none"> • Développement freiné du fait du contingentement des aides au poste • Dépendance au bon vouloir du responsable de site de l'entreprise • Pas de service méthode à l'entreprise adaptée 		
Externe	Opportunités <ul style="list-style-type: none"> • Présence sur le site industriel favorable au développement • Inclusion dans le tissu industriel local • Référence qui agit comme un levier commercial • Evolution de notre offre en lien avec les évolutions technologiques 	Menaces <ul style="list-style-type: none"> • Risque de passer en rang 2 si négociations au national • Turn-over des responsables de site de l'entreprise • Réduction des aides de l'Etat 		

Bilan et pistes de réflexion :

Nous constatons une évolution constante de l'activité sur le site de l'entreprise, à tel point que tout projet d'externalisation nous est prioritairement adressé pour une étude de faisabilité. Nous avons réalisé un film documentaire afin de mettre en avant les facteurs clés de succès de ce partenariat exemplaire. Mais ce scénario idéal et pourtant réel, ne peut se faire sans l'investissement et la confiance des partenaires ; des personnes qui prennent parfois des risques, parce qu'ils y croient et motivés par des valeurs humaines. Il va sans dire que la qualité, le sens du service, la réactivité, doivent être au rendez-vous, d'autant plus s'agissant d'une activité de sous-traitance aéronautique, particulièrement exigeante et hyper normée.

Réussite

Savoir s'adapter aux contraintes et exigences de l'entreprise.

⁴ Cf. fiche 2.1 : Certification au titre professionnel AFI

Pour visualiser la vidéo flashez le QR Code ou cliquez sur le lien suivant :
<https://drive.google.com/file/d/0B9mxVelQV9K3bIBzN09WSFFqTDA/view?usp=sharing>



Fiche 4.1 Prévenir les difficultés : le suivi dans l'emploi

Contexte :

La politique associative de fluidité vers le milieu ordinaire a suscité de nombreuses réactions d'insécurisations auprès des travailleurs et de leurs familles. En réponse à cette inquiétude, l'association s'est engagée à garantir le retour en milieu protégé en cas de difficultés mais surtout, à assurer un suivi professionnel après l'embauche, pour une durée indéterminée et à titre gracieux.

Pour ce faire l'association a créé son propre service de placement et de suivi dans l'emploi en milieu ordinaire pour les travailleurs en situation de handicap issus de ses établissements: **le Service d'Emploi en Milieu Ordinaire (SEMO)** jusqu'au 31.12.2011). Ses interventions, formalisées par une convention tripartite, étaient diversifiées (veille et anticipation de problématiques, médiation, conception, mise en œuvre et suivi d'un projet de formation, étude de poste, mise en place de relais, accompagnement au changement, etc...).

Objectifs :

- Soutenir la démarche d'intégration et favoriser sa réussite dans une fonction « ressource » au bénéfice du travailleur et de l'entreprise.
- Accompagner les ruptures d'emploi et au besoin garantir de droit au retour au sein de l'association.

Analyse du dispositif ou de l'expérimentation :

	Positif	Négatif
Interne	Atouts <ul style="list-style-type: none"> • Valoriser les compétences des travailleurs en ESAT • Favoriser l'inclusion sociale et professionnelle • Limiter les situations d'échec • Vigilance dans les échéances de la RQTH et autres documents administratifs 	Faiblesses <ul style="list-style-type: none"> • Préserve un lien informel avec le milieu protégé • L'accompagnement professionnel comme garant de la stabilité au poste
Externe	Opportunités <ul style="list-style-type: none"> • Développer les compétences, encourager l'évolution professionnelle, favoriser la pérennité dans l'entreprise • Facilitateur de relations et de dialogues entre l'entreprise et le salarié • Accompagner les entreprises dans les dossiers d'aides mobilisables (AGEFIPH) 	Menaces <ul style="list-style-type: none"> • Veille du SEMO sur le respect du code du travail et du contrat de travail • « Rendre des comptes » à un prestataire externe

Bilan et pistes de réflexion :

La mise en place des PPS au détriment d'un accompagnement de proximité et adapté aux situations professionnelles, fragilise considérablement le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap mental. D'autant plus que le salarié ne peut à lui seul déclencher un accompagnement.

Nous préconisons :

- le financement d'actions d'accompagnement de proximité et régulière assurées au bénéfice des salariés en situation de handicap mental issus de nos ESAT.
- la possibilité pour le salarié d'être déclencheur d'une prescription PPS.

Réussite

Un suivi individualisé de la personne handicapée en milieu ordinaire de travail.
 Conseil et accompagnement de l'entreprise à l'accueil, à l'intégration et au maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés.

www.adapeipapillonsblancs.alsace

Ensemble, plus loin, plus fort