



Journée régionale de formation des personnels des ESAT

4 mars 2008, Mur de Bretagne

Insertion vers le milieu ordinaire et les dispositifs d'ESAT hors les murs : Laurence Feuillet, chargée d'insertion ESAT Les Ateliers de la Baie, Hillion (22)

Insertion professionnelle vers le milieu ordinaire aux Ateliers de la Baie : activité à part entière au même titre que les autres activités de l'établissement (espaces verts - prestation de service – entretien de locaux - restauration).

Contexte

Dès sa création en 1991, l'ESAT Les Ateliers de la Baie a affirmé sa volonté d'insérer professionnellement des travailleurs handicapés en milieu ordinaire ou en secteur moins protégé. Cette vocation intégrative trouve son origine dans les textes législatifs et avant tout dans la philosophie de l'association gestionnaire, l'APAJH.

Au départ, l'ESAT a attribué 0.25 ETP d'un poste d'éducateur spécialisé à cette activité. Puis l'établissement a recruté une chargée d'insertion en 1996 à mi-temps pour développer les activités extra-muros. Ce temps partiel est passé à temps complet en 1999 et ainsi l'activité est devenue une activité à part entière. La démarche DÉFI est venue s'inscrire dans le prolongement de ce processus d'insertion visant la sortie vers le milieu ordinaire. Il a été mis en place en décembre 2001 et nous accompagnons huit adultes sur ce dispositif en entrées et sorties permanentes.

L'élaboration de ce nouveau dispositif est partie d'un constat fait au sein même de l'établissement en matière de « détachement en entreprise » tout en prenant appui sur un dispositif existant en île et vilaine (Regain de l'établissement le Pommeret).

En interne, le détachement individuel se présentait comme le meilleur moyen, le meilleur tremplin de sortie d'un travailleur en milieu ordinaire. Il s'avérait être un bon outil d'évaluation des capacités professionnelles et d'intégration d'un travailleur. Il était remarqué que, par ce vécu en entreprise, la personne améliorait ses performances professionnelles et notamment la rapidité et la précision dans la réalisation de son travail. Par ce biais de la mise à disposition en entreprise, des personnes avaient quitté l'ESAT pour une embauche en MO. Par contre le processus semblait long car 8 années de prise en charge avaient été nécessaires pour faire accéder 2 personnes catégories C à une embauche en CDI. D'où l'idée de construire un parcours spécifique avec des objectifs par étapes et des moyens supplémentaires.

Le dispositif DÉFI se donne comme moyen de permettre à des personnes avec une orientation milieu protégé d'accéder à une embauche en CDI en milieu ordinaire.

L'action DÉFI se déroule en 2 temps : une période d'essai (équivalente à une période d'essai en ESAT) et une période d'intégration de deux ans.

Il s'agit pour chaque personne de pouvoir élaborer et réaliser son projet professionnel s'inscrivant dans un projet de vie. Aussi, elle est tout au long de son parcours en entreprise.

- L'objectif de la période d'essai est de valider l'adéquation du profil de la personne avec la réalité de l'entreprise en vérifiant notamment les capacités de professionnelles, la solidité de la motivation. Il ne s'agit en aucun cas de mettre la personne en grande difficulté. Le déroulement de cette période se décline en un enchaînement de stages en entreprise sur 4 jours par semaine sur une durée de 3 à 4 semaines. Une journée par semaine est prévue aux bilans individuels, aux entretiens psychologiques, à la formation et l'information.

- La période d'intégration fait suite au bilan de fin de période d'essai. La personne est en stage ou en contrat de détachement et conjointement elle bénéficie de formation à titre individuel ou collectif (formation à la vie de l'entreprise, stage de qualification si nécessaire...). Ce laps de temps se décompose en plusieurs étapes de 3 à 6 mois avec chacune des objectifs à atteindre. La personne doit acquérir avant tout des compétences d'ordre général nécessaires à un travail en milieu ordinaire puis des compétences plus spécifiques nécessaires à un secteur professionnel choisi et validé.

L'objectif final est d'aboutir à une embauche. Il s'agira avant tout de consolider l'emploi par un CDI et non en un contrat de courte durée.

Mise en œuvre

Ma mission de chargée d'insertion s'articule autour de deux axes :

- maintenir une dynamique en interne en accompagnant les usagers des différents ateliers de l'ESAT, ceux qui ont le souhait et les capacités professionnelles suffisantes pour enclencher une démarche vers le monde de l'entreprise (soit pour effectuer une simple découverte de l'entreprise, soit pour effectuer une plus longue expérience avec des allers retours entre l'ESAT et l'entreprise et parfois pour travailler un réel projet de sortie)
- accompagner les usagers du dispositif DÉFI

Les champs d'intervention se recoupent et peuvent se définir en 2 pôles importants.

L'accompagnement des personnes

Il nous faut rendre les personnes actrices de leur projet.

Tout au long du processus d'insertion, nous identifions les facilités et difficultés que la personne rencontre au quotidien. Ce repérage s'effectue par l'analyse des faits rapportés lors des stages en entreprises. Ainsi, il est important que les rencontres organisées avec la personne soient régulières et fréquentes, c'est ce qui aide la personne à se connaître.

Les contacts réguliers et la qualité de la relation font naître le minimum de confiance indispensable et nécessaire à la progression attendue dans la démarche.

La mise en relation : personne handicapée et entreprise

Tout au long de son parcours, principalement pour DÉFI, la personne est en entreprise. Elle est en stage ou en contrat de détachement, d'où la nécessité pour la chargée d'insertion de maîtriser à la fois le secteur de l'entreprise et le secteur du handicap.

Nous facilitons la mise en relation de la personne avec l'entreprise en effectuant la prospection des entreprises (= une étape délicate pour une personne en situation de handicap)

La prospection se fait en fonction du projet professionnel de la personne. Une procédure est ainsi établie.

1. Une prospection par téléphone avec une première visite :

- pour connaître le type d'entreprise, le poste sur lequel la personne pourrait travailler,
- pour cerner la raison qui motive l'accueil d'un stagiaire, le temps qui pourrait être accordé à la personne pour favoriser son adaptation et le développement de ses compétences
- c'est aussi l'occasion pour nous de présenter notre structure et percevoir l'image que les entreprises se font des personnes en situation de handicap

Par contre la personne reste bien au centre de son projet, elle est bien évidemment à l'origine du choix du poste de travail.

2. Puis on formalise la mise en situation de travail (présentation de la personne, rédaction de la convention de stage).

Avant tout démarrage de stage, il est organisé une rencontre avec la personne et l'entreprise. La personne peut à ce moment se présenter, échanger avec le responsable et visualiser le poste.

Cette rencontre permet à la personne d'être sécurisée, elle a visualisé les lieux, les personnes, les tâches qu'elle aura à accomplir.

Cette étape est essentielle, elle aide la personne à se projeter et cela nous permet d'en discuter pour préparer et anticiper l'organisation du travail, du trajet, des repas.

3. Puis ensuite il y a le suivi du stage avec un appel téléphonique après une semaine de stage et ensuite un déplacement dans l'entreprise pour recueillir les éléments essentiels à l'élaboration du projet professionnel (capacités, compétences...).

L'entreprise est rassurée parce qu'elle peut nous interpellier à tout moment et à la moindre inquiétude. Il nous faut là aussi créer un climat de confiance à ce niveau.

Au fil du temps nous avons constitué un fichier d'entreprises par secteurs d'activités. Des entreprises, retenues par leurs caractéristiques, pourront être sollicitées à un autre moment comme des lieux de découvertes ou d'évaluations, voir d'emplois futurs.

L'entreprise est un acteur à ne pas négliger, sans elle nous ne pourrions parler d'insertion professionnelle.

Apports

- Pour le travailleur handicapé, c'est lui permettre de bénéficier d'un accompagnement de proximité pour accéder à un statut de salarié.

On peut parler de réussite puisque toutes les personnes sorties pour un CDI depuis 2001 dans le cadre du dispositif DEFI sont toujours en poste. Il faut préciser que nous avons mis en place un relais après l'embauche qui est assuré par un dispositif départemental d'accompagnement dans l'emploi, « Pyramide ». Pyramide intervient à la demande auprès de l'entreprise et du travailleur après l'embauche. Ce qui sécurise à la fois l'entreprise et le salarié.

- Pour la MDPH, nous validons des orientations puisque nous adressons un suivi des personnes tout au long du parcours (fin de période d'essai, synthèse de la période d'intégration). Il nous arrive de confirmer des orientations ESAT suite aux constats effectués lors des stages de période essai.

- Pour l'entreprise, c'est lui permettre de répondre à son obligation d'emploi puisque les entreprises de plus de 20 salariés sont tenues d'employer 6 % de salariés reconnus handicapés. Par contre les constats montrent que ce ne sont pas ces entreprises qui font le pas de l'emploi mais davantage les petites et moyennes entreprises.

- Le contrat de détachement est un outil très intéressant pour conduire à l'embauche. Il permet à la fois à la personne d'avoir le temps nécessaire pour progresser, à l'entreprise de vérifier les compétences dans la durée avant de s'engager et à l'ESAT de s'assurer que le poste convient. Il est ainsi possible de concrétiser des embauches.

Un point qu'il est important de préciser est que la personne handicapée avec une orientation milieu protégé peut difficilement être positionnée sur une offre d'emploi, l'écart étant trop important entre le profil de la personne recherché à ce moment précis par l'entreprise et les possibilités des personnes accueillies. Toutes les embauches réalisées sont le résultat de créations de besoins. Chaque poste a été créé suite à une adaptation sur la durée, à un aménagement de tâches en fonction des possibilités de la personne et de l'entreprise, une véritable adéquation.

...

Limites

- Certaines pathologies ne permettent pas une insertion garantie dans la durée :

Des personnes qui avaient quitté l'ESAT pour un CDI ont perdu leur emploi et ont pu réintégrer l'établissement (des problèmes avec l'alcool qu'elles n'ont pas pu gérer dans la durée pour maintenir leurs emplois).

Nous avons eu également quelques interruptions en cours de la démarche DEFI, des personnes avec un handicap psychique. Confrontées à leurs difficultés lors des mises en situations professionnelles en entreprise, ces personnes n'ont pas supporté leur situation de handicap. Elles ont préféré quitter plutôt que bénéficier de l'aide qui pouvait leur être apportée notamment par la complémentarité d'un soutien psychologique adapté.

- L'accompagnement des personnes dans la démarche DEFI étant un accompagnement de proximité, nous ne pouvons pas suivre des personnes sur l'ensemble du département. Nous obligeons donc les personnes intéressées à se préparer à l'idée d'un hébergement dans la région de St Brieuc.

- La complexité de la procédure d'embauche pour la période 2007 (dossier de reconnaissance de lourdeur de handicap) a été perçue comme un frein aux embauches. Il a fallu être très présent en accompagnant et en rassurant l'entreprise face à ce dossier.

Avant l'embauche, nous n'avons pas d'éléments concrets à apporter aux employeurs mais simplement des probabilités. Une fois le contrat signé, nous ne savons pas si l'entreprise va réellement percevoir l'aide à l'emploi et qu'elle en sera son montant (aide simple ou aide majorée), un délai d'environ deux mois étant nécessaire pour l'étude de la demande.

La nouvelle subvention Agefiph pour l'embauche de TH sortant d'ESAT et d'EA devrait lever ce poids de l'incertitude et nous permettre d'être plus explicite face au questionnement des employeurs sur la partie financière.

...