

## **4<sup>ème</sup> plan autisme**

### **Fiche de consensus ARS/DIRECCTE Bretagne, Hauts-de-France et Martinique**

#### **« Accompagnement vers et dans l'emploi, maintien dans l'emploi des personnes avec TSA »**

*Cette contribution s'inscrit dans le cadre du lancement de la concertation préparatoire du 4eme plan autisme. Les Direccte Bretagne, Hauts-de-France et Martinique, avec l'appui des ARS, ont été sollicitées par la Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées et la Ministre du travail pour formuler des propositions sur l'axe relatif à l'amélioration de l'accompagnement vers et dans l'emploi, des personnes avec autisme.*

Cette réflexion devra s'inscrire dans un cadre plus large de partenariats porté par le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH). Le PRITH devrait être conforté comme l'instance régionale de coordination sur les questions du handicap en s'ouvrant d'avantage aux acteurs des services médico-sociaux. A la fois, instance de gouvernance et de coordination et document de programmation stratégique, le PRITH permet de rassembler les acteurs territoriaux œuvrant dans le champ de l'emploi et de la formation des travailleurs handicapés pour une action renforcée. Ainsi, si le handicap est abordé de manière transversale, globale et intégrée dans l'ensemble des instances régionales, le PRITH reste la seule instance spécifique sur ce sujet.

En termes d'accès et de maintien dans l'emploi qui constituent un élément du dialogue social au sein de l'entreprise, les partenaires sociaux, tant employeurs que salariés, sont des acteurs majeurs et déterminants.

#### **Plan :**

##### **I. Méthodologie de la contribution**

##### **II. Constats et propositions issus de la concertation**

##### **III. Des dispositifs et actions « remarquables » en matière d'accompagnement vers et dans l'emploi, au sein des trois régions**

#### **Annexe :**

- **Rapport du groupe de travail sur l'insertion professionnelle des personnes avec autisme, CRA Bretagne**

## I. Méthodologie de la contribution :

- **Une réflexion sur l'insertion professionnelle des personnes avec TSA déjà portée par les CRA, en Bretagne et dans les Hauts-de-France :**

Conformément au plan d'action régional autisme qui prévoyait l'organisation de groupes de travail thématiques dans le cadre du CTRA, les membres du CTRA Bretagne ont décidé en séance du 15 juin 2016 de mener des travaux de réflexion sur l'insertion professionnelle des personnes avec TSA dont l'animation a été confiée au CRA Bretagne.

Ces travaux ont fait l'objet de réunions mensuelles de novembre 2016 à juin 2017 et ont réuni suite à un appel à candidature, des représentants d'usagers et de familles, du secteur de l'insertion professionnelle, de la formation, d'établissements et services médico-sociaux, d'entreprises adaptées, de l'université, de MDPH et de l'ARS Bretagne.

L'objectif défini était d'identifier les problématiques rencontrées sur le territoire, ainsi que les actions déjà mises en œuvre, afin de pouvoir proposer des préconisations.

En s'inspirant du rapport Malakoff Médéric 2014/2015, le groupe de travail a rapidement identifié 3 axes de travail :

- Développer des modalités d'accompagnement de l'utilisateur vers l'emploi,
- Identifier les freins à l'accompagnement et leviers pour favoriser au sein du monde de l'emploi, l'insertion des personnes avec TSA,
- Identifier les actions pertinentes des spécialistes de l'autisme vers le monde de l'emploi.

Les conclusions de ces travaux sont compilées dans un rapport rédigé par le CRA Bretagne (document en annexe) qui a été remis à l'ARS en septembre 2017.

Concernant l'ex-région Nord Pas de Calais, dans le cadre du programme autisme régional, une mission de coordination régionale pour l'insertion professionnelle des personnes avec autisme a été confiée au CRA. Une chargée de mission insertion professionnelle, financée par l'ARS, a été recrutée, dans le cadre d'une expérimentation de 3 ans qui s'achèvera en mars 2018. Ce poste requiert une double expertise : sur l'autisme et sur la connaissance des réseaux de la formation, de l'insertion et du soutien à l'emploi dans les milieux ordinaires et spécialisés.

Les objectifs de cette mission sont de :

- Repérer et valoriser les solutions d'accès à l'emploi (notamment en réalisant une cartographie/base de données),
- Accompagner les projets innovants (appui technique, mise en lien des partenaires...)
- Coordonner les parcours (60 personnes actuellement en suivi, en file active)
- Animer les réseaux du milieu ordinaire et spécialisé (groupes de travail, conférences...)
- Information, sensibilisation et formation (autisme et emploi, job coaching) à destination des milieux

spécialisés ou ordinaires.

En Martinique, la question de l'accès et du maintien dans l'emploi des autistes a été peu abordée en tant que telle, par les acteurs du territoire dans le cadre de la mise en œuvre du 3<sup>ème</sup> plan. Le CRA ne dispose pas de compétence en la matière et il n'existe pas de services d'accompagnement médico-social dédié.

- **Modalités de la concertation organisée par les ARS et DIRECCTE sur cette thématique**

### 1) En Bretagne

L'ARS et la DIRECCTE Bretagne se sont appuyées sur les propositions issues du rapport du CRA Bretagne pour organiser la concertation sur cette thématique en intra et inter-régions. Les constats et préconisations du groupe de travail ont fait consensus entre les participants et ont également été enrichis au cours des rencontres qui se sont déroulées selon les modalités suivantes :

- **Une réunion exceptionnelle du Comité Technique Régional Autisme organisée le 29 août 2017** afin de valider avec l'ensemble des parties prenantes la méthodologie de la concertation à mener sur les mois de septembre et d'octobre 2017
- **Un groupe de travail le 15 septembre 2017** avec une co-animation de la DIRECCTE  
Participants : CRA Bretagne, membres du CTRA et personnes ressources identifiées sur la thématique,
- **Deux réunions de synthèse et d'échange dans les territoires, le 26 septembre à Brest et le 5 octobre à Rennes**  
Participants : CRA Bretagne, associations de personnes avec TSA et/ou de familles, les fédérations médico-sociales et hospitalières, les conseils départementaux, les MDPH, les DDCS, le réseau emploi (Cap emploi, pôle emploi, EA...), les membres du CTRA.
- **Une réunion de concertation ARS/DIRECCTE avec les partenaires sociaux le 28 octobre 2017**
- Organisation d'une concertation publique sur le site internet de l'ARS Bretagne afin d'inviter toute personne concernée par le sujet à apporter sa contribution à la réflexion engagée dans le cadre des travaux d'élaboration du 4<sup>ème</sup> plan autisme

### 2) Dans les Hauts-de-France

Dans la région Hauts-de-France, la concertation a été pilotée par la DIRECCTE avec, notamment, un appel à contribution ciblé en direction des acteurs du service public de l'emploi et des associations afin d'identifier les freins / difficultés rencontrés ainsi que les bonnes pratiques. Par ailleurs, en lien avec les CRA NPdC et Picardie, a été mené un recensement des actions et des expérimentations menées. Enfin, une restitution des travaux régionaux, synthétisant les contributions a été organisée le 20 octobre 2017 avec les différents acteurs « têtes de réseaux », associations d'organismes gestionnaires et de familles ainsi que les institutions. Cet échange s'est tenu en présence de Madame la Secrétaire d'Etat aux Personnes Handicapées et de Madame la Présidente du comité de pilotage du 4<sup>ème</sup> plan.

### 3) En Martinique

La concertation territoriale a été pilotée par l'ARS en partenariat avec la DIRECCTE, l'AGEFIPH, le FIPHP et la chargée de mission PRITH. Une concertation en ligne a été proposée sur le site de l'ARS, avec une communication relayée dans la presse écrite locale. Une présentation et des échanges sur les contributions et retours d'expériences émanant des 3 territoires, a été réalisée lors d'un CTRA exceptionnel le 26 octobre 2017.

**En parallèle, trois réunions de synthèse et de suivi ont été organisées** en visio et audioconférence

avec les régions Hauts-de-France et Martinique, afin d'échanger sur le déroulement, puis la finalisation des travaux.

## II. Constats et propositions validés lors de la concertation

### • **Accompagnement de l'adulte avec TSA vers et dans l'emploi**

#### • **La nécessité de moyens d'évaluation adaptés au public adulte**

L'évaluation initiale et longitudinale est un préalable indispensable à l'élaboration du projet personnalisé chez l'adulte, y compris dans sa composante « accès à l'emploi ». Ainsi, la mesure du fonctionnement cognitif, le bilan neuropsychologique, l'évaluation fonctionnelle, l'évaluation des habiletés ou compétences sociales, l'évaluation sensorielle permettent de dresser des éléments objectivés des forces et faiblesses d'un individu afin de mettre en place les aménagements et les modalités de remédiations appropriées.

A ce titre, le rapport du groupe de travail relève :

- le manque d'outils standardisés et scientifiquement validés, concernant le public adulte,
- la nécessité d'appuyer les professionnels de l'insertion afin qu'ils puissent proposer un accompagnement approprié de la personne au regard de ses spécificités ;

#### Propositions :

- Mettre en place un groupe de travail sur la constitution d'une batterie d'outils de référence **d'évaluation neuropsychologique** de la personne adulte avec TSA ;
- Mettre en commun des outils **d'évaluation fonctionnelle** utilisés par les services spécialisés et financer un travail de recherche universitaire (thèse) sur la validation d'un outil standardisé ;
- Mettre en commun **des programmes d'apprentissage des habiletés sociales** utilisés par les services spécialisés ;
- Produire un guide d'entretien à l'usage des acteurs de l'aide à l'emploi non spécialistes, recensant les principales difficultés propres à l'autisme (exécutives, sensorielles) et les pathologies régulièrement associées (somatiques, neuro développementales, psychiatriques...). La diffusion d'un tel outil devra nécessairement être accompagnée d'actions de sensibilisation en direction des acteurs concernés, à l'instar du Kit Com' du CRA NPdC.

#### • **Le développement des groupes d'entraînement aux habiletés sociales (GEHS)**

L'enseignement des habiletés sociales constitue l'un des principaux enjeux de l'accompagnement vers l'emploi puisqu'elles sont autant de prérequis et de compétences nécessaires au quotidien, compte tenu des difficultés pérennes des personnes avec autisme en matière d'interactions sociales. Ces apprentissages doivent s'effectuer dans le cadre de groupes de pairs, en s'appuyant sur les intérêts spécifiques des personnes avec TSA. L'organisation de groupes d'habileté sociale repose le plus souvent sur les associations d'usagers et de familles qui ne disposent pas toujours des moyens humains et financiers pour les assurer.

#### Propositions :

- Développer une mission de coordination et de supervision des animateurs des groupes d'entraînement aux habiletés sociales, qui pourrait être confiée aux CRA, afin de garantir la qualité des interventions et de soulager l'implication des associations d'usagers et de familles
- permettre à ces associations de se recentrer sur le développement de groupes de

socialisation (actions de loisirs socialisantes) au sein desquels les personnes avec TSA peuvent exercer les compétences sociales acquises dans le cadre des apprentissages.

- **Clarifier les conditions du financement des GEHS** (via la PCH, l'AEEH, autres...) et poser un consensus national qui pourrait être acté dans le guide d'appui de la CNSA à destination des MDPH concernant l'élaboration de réponses aux besoins des personnes avec TSA (2016).

- **Le développement du job coaching auprès des usagers**

Par un accompagnement intensif et individualisé vers et dans l'emploi, la pratique du job coaching vise à promouvoir l'autonomisation et la responsabilisation des personnes avec TSA. Cette pratique tend à se développer dans certaines structures sociales ou médico-sociales dédiées à l'accompagnement (SAVS, ESAT, dispositifs spécifiques) à l'initiative des associations mais de manière inégale en termes de moyens, de répartition territoriale et donc de capacité de réponse aux besoins. De plus, il existe une diversité d'offres de formation, sans garantie de qualité des enseignements dispensés aux professionnels et des pratiques mises en œuvre.

*Propositions :*

- Développer les prestations de job coaching au sein des structures (établissements et services) sociales ou médico-sociales accompagnant des personnes avec TSA, en formant ou recrutant des professionnels dédiés à cette pratique,
- Limiter le ratio d'encadrement à 9 usagers par job coach afin de rendre compte du temps nécessaire à l'accompagnement,
- Prendre en compte le caractère pérenne des difficultés liées au TSA, en permettant aux personnes de recourir ponctuellement aux prestations de job coaching, en fonction de leurs besoins, une fois la première phase d'accompagnement assurée,
- A ce titre, assurer un suivi de l'évolution personnelle et professionnelle des personnes avec TSA tout au long de leur parcours, en positionnant le job coach comme référent pour la personne et pour l'employeur,
- Elaborer un référentiel d'activités et de compétences du job coach qui doit notamment associer des compétences éducatives, une connaissance du secteur de l'emploi et une spécialisation sur les troubles autistiques
- S'appuyer sur les équipes du territoire (en ESMS ou dispositif spécifique) qui ont développé une expertise en matière de job coaching pour diffuser les outils, méthodes auprès des autres structures de même nature mais non spécialisées,
- Organiser la formation continue et la supervision des job coaches,
- Développer le dispositif emploi accompagné en direction de ce public

- **Développement et adaptation des services et structures spécialisées**

*Propositions :*

- Développer avec les collectivités territoriales des places de SAVS et de SAMSAH afin d'accompagner les personnes qui le nécessitent dans les différents aspects de leur vie
- Développer les capacités d'accueil en ESAT pour ce public en adaptant les modalités de travail (ateliers adaptés aux profils sensoriels, séquençage des tâches) et les locaux aux spécificités liées aux TSA,
- Diversifier l'offre d'accompagnement des ESAT en proposant des modalités d'intervention hors les murs afin de favoriser la transition vers le milieu ordinaire,

Les ESMS peuvent être un support approprié pour développer des groupes d'apprentissages des habiletés sociales ou la pratique du job coaching (cf. exemple du service tremplin porté par les genêts d'or à Brest)

- **Accompagnement et évolutions des acteurs de l'orientation et de l'insertion**

Il existe dans les territoires une grande diversité d'acteurs qui interviennent dans le parcours d'insertion professionnelle des personnes handicapées. Le groupe de travail a relevé la nécessité de réaliser une cartographie des ressources spécialisées ou non, afin d'améliorer la lisibilité pour les usagers et de développer l'interconnaissance entre les acteurs intervenant de l'orientation à l'insertion professionnelle.

Globalement, de nombreuses ressources existent pour les personnes en situation de handicap qui doivent être développées et adaptées aux besoins spécifiques des personnes avec TSA.

- **L'orientation**

La question de l'orientation est primordiale en matière d'insertion professionnelle et doit permettre souplesse et continuité du parcours. Or à ce jour, les CDAPH prononcent des orientations soit vers le milieu ordinaire, soit vers le milieu de travail protégé. Ces orientations ne sont cependant pas adaptées à tous les cas et ne tiennent pas suffisamment compte des possibilités d'évolution des personnes concernées.

L'orientation doit prendre en compte les caractéristiques des personnes concernées, leurs capacités réelles d'insertion et les contraintes liées à leur handicap.

*Propositions :*

- Introduire de la souplesse dans les orientations prononcées par la CDAPH en rendant possible les passerelles entre milieu ordinaire et milieu protégé et l'accompagnement par CAP emploi, y compris pour les personnes orientées vers le milieu protégé,
- A ce titre explorer la possibilité pour les MDPH de prononcer une double orientation (milieu ordinaire/milieu protégé) afin de fluidifier les parcours,
- Développer les prestations ponctuelles spécifiques (PPS) proposées par les opérateurs du service public de l'emploi (Cap emploi, SAMETH, Pôle emploi, Missions locales) en direction des personnes avec TSA. Actuellement, les PPS sont ouvertes notamment aux personnes en situation de handicap psychique ou mental, ce qui ne recouvre pas les TSA selon les associations d'usagers et de famille,
- Développer des sessions spécifiques « autisme » au sein des centres de pré-orientation professionnelle (CPO),
- Sensibiliser et former les professionnels de l'orientation : les prestataires chargés de mettre en œuvre les PPS, les formateurs des CPO, les personnels des CIO (exemple de la formation proposée par l'AGEFIPH en Bretagne à l'ensemble des acteurs)

- **L'insertion professionnelle**

Dans le parcours vers l'insertion professionnelle, Pôle emploi, Cap emploi, le SAMETH, Handisup sont des acteurs repérés par les usagers et leurs familles mais ces derniers sont confrontés à la grande complexité des parcours qui leur sont proposés. D'autre part, il existe des disparités importantes entre les territoires dans la prise en compte de ce handicap par les équipes, en fonction de leur niveau de connaissance et de leurs moyens d'action.

*Propositions :*

- Sensibiliser tous les acteurs du service public de l'emploi aux spécificités de l'autisme (cf. formation proposée par l'AGEFIPH en Bretagne),
- Identifier des personnes / équipes ressources au sein de chacun de ces services qui bénéficieraient de formations renforcées,

- Simplifier le parcours de recherche d'emploi des personnes avec TSA en instaurant un « guichet unique » pour le milieu ordinaire et protégé qui pourrait être porté par les CAP emploi avec le développement d'une équipe ressource autisme (cf. expérience Cap emploi 29)
- Proposer un accompagnement tout au long du processus de recrutement par une personne référente, y compris à l'entretien d'embauche,
- Développer les GEM autisme, comme outil de pair-aidance et de socialisation, afin d'étayer le processus d'insertion professionnelle.

- **Accompagnement des employeurs :**

Afin d'étayer la réflexion, le CRA Bretagne a réalisé une enquête dont l'objectif était de recueillir des retours d'expériences professionnelles de personnes autistes et d'employeurs afin d'identifier les freins et leviers à l'embauche. Les quelques retours ont montré que l'expérience professionnelle lorsqu'elle est réalisée dans de bonnes conditions est une opportunité tant pour les personnes que pour leurs employeurs. Une meilleure connaissance des spécificités de l'autisme et des aménagements adaptés sont nécessaires.

Propositions :

- Poursuivre les campagnes de sensibilisation à l'autisme afin de lever les freins inhérents à la méconnaissance par les potentiels employeurs,
- Valoriser auprès des employeurs les compétences spécifiques des personnes avec autisme,
- Identifier sur le territoire des employeurs ressources qui sont en capacité de témoigner de leur expérience en matière d'emploi de personnes avec autisme auprès d'autres employeurs,
- Sensibiliser en amont des équipes de professionnels au sein desquelles la personne avec TSA va être intégrée,
- Accompagner l'employeur dans l'organisation de l'aménagement des conditions de travail dans la structure d'accueil aux spécificités des personnes (profil sensoriel, séquençage des tâches, aménagement du temps de travail, notamment)
- Ces différents aspects peuvent être réalisés par le job coach quand il existe, qui pourrait être par exemple, un professionnel de SAVS,
- Mettre en place des référents : un référent au sein de l'entreprise qui sera formé aux spécificités de l'autisme et un référent extérieur, professionnel de l'accompagnement

### **III. Des dispositifs et actions « remarquables » en matière d'accompagnement vers et dans l'emploi, au sein des trois régions**

- **Actions et/ou dispositifs mis en œuvre par les CRA**
  - **Développement d'une mission de coordination régionale pour l'insertion professionnelle des adultes avec TSA par le CRA NdPC**

Dans le cadre du programme autisme régional de l'ex-région Nord Pas de Calais, une mission de coordination régionale pour l'insertion professionnelle des personnes avec autisme a été confiée au CRA. Une chargée de mission insertion professionnelle, financée par l'ARS, a été recrutée, dans le cadre d'une expérimentation de 3 ans qui s'achèvera en mars 2018. Ce poste requiert une double expertise : sur l'autisme et sur la connaissance des réseaux de la formation, de l'insertion et du soutien à l'emploi dans les milieux ordinaires et spécialisés.

Les objectifs de cette mission sont de :

- Repérer et valoriser les solutions d'accès à l'emploi (notamment en réalisant une cartographie/base de données),
- Accompagner les projets innovants (appui technique, mise en lien des partenaires...)
- Coordonner les parcours (60 personnes actuellement en suivi, en file active)
- Animer les réseaux du milieu ordinaire et spécialisé (groupes de travail, conférences...)
- Information, sensibilisation et formation (autisme et emploi, job coaching) à destination des milieux spécialisés ou ordinaires.

- **Dispositif expérimental d'accompagnement spécifique à l'insertion professionnelle des personnes avec TSA « rêves de bulles », CRA 67**

En 2015, le CRA 67 a créé, en partenariat avec Action & Compétence (Cap emploi, SAMETH, Alther), un dispositif expérimental d'accompagnement spécifique à l'insertion professionnelle des personnes avec TSA : « Rêves de Bulles ». Les professionnels du CRA (psychologues, éducatrice spécialisée, coordinatrice et psychiatre) et d'Action & Compétence (consultante en ressources humaines et insertion professionnelle) ont élaboré un modèle d'accompagnement et des outils spécifiques. Ils accompagnent à ce jour 30 bénéficiaires. Le dispositif veille à assurer la continuité des parcours et l'organisation des transitions.

Conditions de réussite :

- Accompagnement spécifique prenant en compte les particularités de fonctionnement des personnes avec autisme (Evaluation du fonctionnement cognitif, de l'employabilité, Travail sur les compétences périphériques à l'emploi)
- Equipe pluridisciplinaire formée à l'autisme, composée de professionnels : d'un organisme du service public de l'emploi et de professionnels spécialisés dans l'autisme
- Accompagnement de l'entreprise (par ex : sensibilisation à l'autisme, désignation d'un tuteur, adaptation du poste de travail)
- Suivi dans l'emploi avec des rencontres régulières

Difficultés rencontrées :

- Manque de professionnels formés à l'autisme et exerçant dans l'insertion professionnelle
- Manque de connaissance et préjugés sur l'autisme

### **3) Kit'com, les CRA du Nord Pas de Calais**

Le CRA NPdC et le CRA Alsace ont fait le constat partagé d'un manque d'outils et de stratégies de communication à destination des employeurs et autres acteurs de l'insertion professionnelle. Il est donc prévu de développer un kit de communication adapté qui sera utilisé lors des sensibilisations à destination des employeurs, référents mission handicap entreprises, organismes de l'insertion professionnelles, etc.

Le projet d'un kit de communication sur ce qu'est l'autisme comprend 3 outils :

- un court-métrage autisme



- un support papier type plaquette
- un support numérique type PowerPoint

- **Actions et/ou dispositifs portés par des ESMS**

- 1) Grafic SESSAD, Bretagne (non spécifique TSA)**

Partant du constat que de nombreux jeunes en situation de handicap arrivent sur le marché de l'emploi sans formation, sans projets professionnels validés ou en rupture de parcours, Ce SESSAD de 42 places a été créé en 2010 afin d'intervenir, sur notification MDPH, sur l'ensemble de la région Bretagne, auprès de jeunes de 16 à 25 ans en situation de handicap (DI, autisme...)

L'objectif du SESSAD GRAFFIC est de permettre à des jeunes en situation de handicap en fin de scolarité :

- d'élaborer un projet d'insertion socio-professionnelle réaliste et de définir les compensations envisageables et mobilisables
- de développer l'accessibilité des environnements (entreprises, associations...) par un accompagnement individualisé et personnalisé

Ce dispositif s'appuie sur un partenariat étroit avec l'Education Nationale, les autres SESSAD, les entreprises privées et publiques, les entreprises adaptées et les ESAT

Difficultés rencontrées :

- des attentes différentes en terme de temporalité parmi les parties prenantes (famille, jeunes, entreprises...)
- Un manque de connaissance des spécificités liées au handicap par les acteurs de l'emploi

- 2) Plateforme Tremplin, les Genêts d'Or, Finistère**

Ce dispositif innovant créé par Les Genêts d'Or, suite à la réponse de l'association à un appel à projets organisé par le Conseil Départemental 29, rassemble au sein d'une même plateforme, un foyer de vie (30 places), de SAVS (9 places) dont habitat groupé (4 places) et un accueil de jour (5 places). Il s'adresse à des jeunes âgés de 20 à 30 ans présentant des troubles neuro-développementaux : déficience intellectuelle et/ou un TSA

Spécialisé dans l'accompagnement vers l'autonomie, la plateforme Tremplin doit jouer un rôle de passerelle entre l'accompagnement proposé par le secteur enfance et celui proposé pour les adultes. Le constat a en effet été fait que les jeunes adultes en situation de handicap n'ont pas suffisamment de temps pour parfaire des apprentissages, tant sur des aspects professionnels que de vie quotidienne. Il en résulte une perte de chance pour ce qui concerne la capacité à accéder au milieu dit « ordinaire » même accompagné (SAVS, job coaching...). Les solutions relèvent alors davantage du milieu dit « protégé » (ESAT, foyers d'hébergement...). Certains jeunes de plus de 20 ans en IME ont par ailleurs acquis une orientation « foyer de vie », mais leur marge de progression vers une activité professionnelle reste conséquente ; il faut leur laisser du temps pour construire leur projet.

Le Tremplin est donc construit sous la forme d'un dispositif de transition proposant un accompagnement de durée variable (6 ans maximum) en fonction du développement des compétences des personnes concernées.

Conditions de réussite :

- Environnement immobilier favorable, proche du centre-ville de Brest

- Un important travail de partenariat dans l'objectif d'assurer la coordination de l'ensemble des intervenants autour de la personne (logique de plateforme)
- Association étroite des familles

- **Dispositif Pass P'As, Lille**

Ce projet est né d'un double constat effectué par le Centre Lillois de Rééducation Professionnelle et le Centre Ressource Autisme en 2012 : une difficulté d'insertion professionnelle pour les jeunes atteints du syndrome d'Asperger et un manque de dispositifs adaptés. Ils ont alors proposé à l'ARS et à l'AGEFIPH de coopérer à la création, à titre expérimental, du dispositif Pass P'As, également appelé « Passeport professionnel Asperger ». Il permet à de jeunes adultes autistes Asperger de construire ou de vérifier leur projet professionnel, et d'élaborer un parcours visant leur intégration en entreprise.

Le dispositif Pass P'As est en phase d'expérimentation depuis 2013 sur le fonds d'intervention régional de l'ARS. Il met actuellement en œuvre sa 4ème session (novembre 2016 – octobre 2017). Un travail est en cours sur sa modélisation économique, qui devrait permettre sa pérennisation.

Le dispositif est financé en amont (phase d'accueil, d'orientation et de positionnement sur le dispositif) et en aval (emploi accompagné) par le biais d'une action expérimentale de l'Agefiph. Le dispositif central de 10 mois est quant à lui financé par l'ARS et permet aux bénéficiaires de l'action d'obtenir le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Aucune aide financière n'est demandée au bénéficiaire.

Ces prestations s'adressent à des jeunes en situation de handicap avec syndrome d'Asperger sortis du système scolaire ou universitaire et ayant été mis en échec quant à leur insertion professionnelle. L'objectif est de les accompagner vers et dans l'emploi.

Le dispositif se déploie sur une période de 10 mois incluant plusieurs phases : phase d'accueil, d'orientation et de positionnement sur le dispositif, puis 6 mois en alternance inclusive (3 jours en entreprise et 2 jours en centre) puis emploi accompagné.

#### **4) ESAT hors les murs : les 3 bonniers (Orchies, 59) et le Chalet (Guidel, 56)**

- Les 3 bonniers : ESAT hors les murs accompagnant 14 travailleurs avec TSA au sein d'un atelier de l'usine Leroux à Orchies. L'objectif est d'apporter une réponse spécifique aux attentes de ce public sur leur lieu de travail : difficultés de communication, particularités sensorielles, besoin d'accompagnement rapproché, difficultés dans les interactions sociales
- Le chalet : prestations similaires en direction de 9 adultes avec TSA travaillant au sein du parc animalier de Pont Scorff

Conditions de réussite :

- Un accompagnement à la carte tenant compte des spécificités de chaque individu et de sa capacité de travail,
- Un accompagnement global, prenant en compte tous les aspects de la vie sociale, vie quotidienne, formation

## **C. Actions et/ou dispositifs portés par des acteurs de l'orientation et de l'insertion**

### **1) Ohée Prométhée Finistère – « Innover l'accompagnement à inventer à chaque situation »**

Les sollicitations accrues du public en situation d'autisme, des conseillers démunis face à la spécificité relationnelle et une offre de service du Cap emploi peu satisfaisante dans sa mise en œuvre avec les personnes avec autisme ont amené l'association gestionnaire de CAP emploi 29 à conduire une recherche/action, basée sur la mise en œuvre expérimentale d'un accompagnement adapté aux besoins de cette population. Les cadres responsables de services et d'agences de la structure ont suivi une formation de job coaching et l'ensemble des conseillers a suivi une formation « Autisme et emploi ».

20 personnes en situation d'autisme, réparties sur les agences de Brest, Morlaix et Quimper, ont été suivies en file pendant 4 années. 4 accompagnements ont abouti à l'emploi durable (2 CDI, 2 CDD de 12 mois – analyste programmeur, maintenance informatique, assistance administrative, équipier restauration).

Suite à cette action, les constats du Cap empl 29 sont les suivants (repris dans le rapport du CRA) :

- La question de la communication, de la compréhension réciproque, conseiller - acteurs de l'entreprise et personne en situation d'autisme, nécessite un temps largement supérieur au temps dédié habituellement dans la gestion des accompagnements Cap emploi : « un temps d'apprentissage de part et d'autre pour se comprendre »
- La recherche des entreprises potentiellement accueillantes doit être effectuée très en amont et ciblée au regard des « intérêts » de la personne sous peine d'échec des solutions élaborées. L'approche par les compétences ne peut être la seule entrée.
- Les atouts de la personne doivent être valorisés auprès de l'entreprise (engagement, sérieux, compétence, expertise en son domaine) mais les difficultés susceptibles de se présenter doivent être exposées.
- La phase d'accompagnement dans l'entreprise nécessite une veille active et constante tout au long du parcours pour anticiper les risques d'incompréhension mutuelle et une réactivité quasi immédiate face aux sollicitations de la personne et de l'entreprise (forts risques de découragement, d'isolement, d'incompréhension de la démarche initiée, de perte de confiance en son conseiller,...)
- L'accompagnement doit associer les autres partenaires spécialisés et la famille. Le facteur de succès réside dans une complémentarité entre le conseiller professionnel et une personne de confiance qui va reformuler, rassurer, accompagner l'organisation de la vie privée et professionnelle.

### **2) Job coach (pages 15 à 20 du rapport du CRA)**

Le rapport souligne l'utilité pour la personne avec autisme d'une guidance socio-professionnelle pérenne (l'autisme est un handicap pérenne). « Les personnes devraient pouvoir bénéficier d'un accompagnement adéquat, ponctuel ou permanent, en basculant d'un service à un autre, y compris jusque dans l'entreprise ». Le job-coaching ou, selon l'expression proposée par les auteurs du rapport, « tutorat socio-professionnel individualisé » a fait l'objet d'une étude approfondie dans le rapport : définition précise du rôle et des missions, à partir des accompagnements réalisés par les structures dédiées dans le Finistère (équipes éducatives de l'ESAT de Pont-Scorff, du SAVS TED/Tremplin/Adj de Guipavas, Cap emploi 29).

### Les missions d'un job coach

- Promotion des compétences des personnes avec TED/TSA auprès des employeurs potentiels
- Développement des compétences professionnelles et sociales. Les habiletés sociales constituent des pré-requis indispensables aux compétences professionnelles. Le job-coach doit pouvoir intervenir aussi hors du cadre professionnel (dans le cadre d'un accompagnement par un SAVS, l'intervention sociale est prévue d'emblée)
- Adaptation du poste de travail, aide à l'activité et à l'intégration : le job-coach réalise les aménagements de poste adaptés aux particularités cognitives, sensorielles et communicationnelles des personnes et les accompagne dans les apprentissages sociaux et professionnels nécessaires à leur intégration dans le cadre de leur travail
- Suivi de l'évolution personnelle et professionnelle des personnes : le job coach reste un référent pour la personne mais également pour l'entreprise
- Constitution d'un partenariat avec la structure professionnelle et les multiples acteurs de l'accompagnement : conception de l'accompagnement job-coaching en collaboration étroite avec l'environnement de travail (avec le référent de la personne sur le lieu de travail qui rend le relais après l'accompagnement initial intensif).
- Le job coach a également un rôle de coordination avec la famille, les acteurs éducatifs et médicaux.

### Compétences attendues du job-coach

- Etre familier des problématiques autistiques
- Etre formé à la psychoéducation
- Connaître le monde du travail
- Etre capable d'adaptation et d'inventivité, connaître le réseau professionnel local

### Formation et supervision des job-coaches

Nécessité d'une coordination du réseau des job-coaches et d'organiser des formations continues : s'appuyer sur les structures ayant développé une expertise en la matière.

**Annexe 1 :**

**Rapport du groupe de travail sur l'insertion professionnelle des personnes avec autisme**