

## Fiche Action G2 :

## Favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi

Constats :

Les constats issus du diagnostic sont les suivants :

- Des horaires et un temps de travail inadaptés aux spécificités des personnes présentant des troubles psychiques
- Des parcours d'inclusion pas toujours opérants : peu de sortie d' ESAT , l'emploi accompagné en nombre insignifiant
- Des craintes sur l'embauche de personnes en situation de handicap psychique (représentations sociales ), y compris auprès de certains moniteurs d'ESAT
- Dans les entreprises une insuffisante prise en compte des risques « psycho-sociaux »

Description de l'action :

Pour les personnes en situation de handicap psychique l'insertion professionnelle est une préoccupation importante( cf les position des personnes concernés lors du diagnostic).

Pour autant le monde de l'entreprise reste sur la défensive quant à leur embauche. Si la prise en compte de santé mentale, au travail est aujourd'hui considérée dans les textes. L'organisation du travail est encore rarement adaptée pour des personnes présentant des fragilités psychiques . Des ponts sont à gérer entre l'univers de l'entreprise et celui du handicap .

Afin que les accompagnants soient pertinents dans le rôle de médiateur pour des intégrations en entreprise encore faut-il qu'ils soient acculturés aux codes et langages de celles-ci.

Pour les personnes qui ne sont pas orientées « marche de l'emploi » et ceux qui n'ont pas de RQTH divers dispositifs d'accompagnement existent soit généraliste (pôle emploi, ALI), soit spécialisés (CAPemploi, dispositifs spécifiques PAS, PEM,..) Les modalités d'accompagnement sont multiples, parfois morcelées en prestations. L'approche « emploi accompagné » qui répond à une logique de parcours reste d'un niveau de développement confidentiel. Ces parcours relèvent d'un processus mobilisant une approche de réhabilitation.

Enfin il convient de prendre en compte des formes alternatives qui répondent à des besoins d'occupation et de participation sociale .

**Axe G : soutenir l'inclusion citoyenne**Rappel des objectifs opérationnels :

- Permettre l'adaptation du rythme de travail à la situation de santé des salariés au sein des entreprises
- Favoriser l'emploi à temps partiel
- Soutenir l'accès aux différentes formes d'emploi (entreprises adaptées, travail temporaire, emploi accompagné, etc.)
- Diversifier les activités des ESAT, en fonction des besoins et profils identifiés
- Favoriser le développement d'horaires adaptés en ESAT
- Dans les ESAT généralistes, développer la compétence des encadrants / problématiques psychiques
- Réduire, dans les entreprises privées et publiques les risques sur la santé mentale (risques psychosociaux) et créer le contexte favorable à l'emploi de personnes fragiles psychologiquement.

Pilote(s) :

- CAP EMPLOI :
- M. PIGEON
- ARESAT :
- M. NUSS

Contributeurs :

- Pôle Emploi
- CAP Emploi
- Inter ESAT35-ARESAT
- Médecine du Travail (téléphonique)
- UNAFAM
- ESAT de transition
- SAT hors les murs
- LADAPT
- Représentants sanitaire psychiatrie (UER)
- AGEFIPH (indirectement)
- MDPH
- CD 35
- APASE
- Représentants des usagers
- La Thébaudais Chargé de mission emploi

Articulation politiques publiques et démarches territoriales

- Projet Régional de Santé Bretagne 2018-2022
- Schéma départemental en faveur de l'autonomie des personnes âgées et des personnes en situation de handicap
- Programme Breillien d'insertion
- Plan régional d'Insertion des travailleurs Handicapés 2017-2020 (PRITH)
- Réponse accompagnée pour tous (RAPT)
- Réponse accompagnée inclusive (RAI)

Déclinaison	Modalité de réalisation des phasages	Référents de phasage	Calendrier	Moyens nécessaires
I. Créer avec les entreprises un contexte favorable à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique	<ol style="list-style-type: none"> <li>Engager une démarche pro-active vers les entreprises                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Créer un réseau structuré par le bassin d'emploi pour aller vers les entreprises</li> <li>S'appuyer sur des professionnels formés à l'approche « Jobcoach »</li> </ul> </li> <li>Renforcer les compétences sur les problématiques de santé mentale dans une démarche préventive et créer les conditions favorables à l'inclusion                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir une continuité de l'accompagnement dans la durée</li> <li>Former l'entreprise aux questions de santé mentale notamment par le déploiement des formations PSSM</li> </ul> </li> </ol>	GCSMS CAP Santé Mentale / Service Public de l'Emploi (SPE)  (Contributeur : Services de santé au travail)	2020-2025	- Moyens existants
II. Accompagner les parcours d'inclusion	<ol style="list-style-type: none"> <li>Renforcer et rendre visible la dynamique transitionnelle dans les ESAT</li> <li>Pour les parcours « marché du travail »                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Renforcer les liens entre acteurs du parcours et donner de la visibilité aux offres existantes</li> <li>Identifier les formes intermédiaires et outil d'inclusion, favoriser la création d'entreprises adaptées tremplin</li> <li>Préparer l'insertion en s'appuyant sur les outils de la réhabilitation</li> </ul> </li> <li>Observer la dynamique de l'expérimentation « plateforme Inclusive » et envisager son extension territoriale à l'échelle des bassins d'emplois</li> </ol>	GCSMS CAP Santé Mentale / SPE  (Contributeur : CPT / MDPH)	2020-2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Moyens existants</li> <li>Soutien aux structures d'insertions et tremplin par des intervenants spécialisés</li> <li>Mise en place d'un groupe de travail des chargés d'insertions professionnels</li> </ul>
III. Prendre en compte des alternatives	<ol style="list-style-type: none"> <li>Renforcer les moyens des sections annexes des ESAT</li> <li>Soutenir des formes alternatives d'inclusion (ex ATYPICK)</li> <li>Suivre le développement de l'expérience « club house » en Ille-et-Vilaine</li> </ol>	GCSMS CAP Santé Mentale	2020-2025	- Soutien aux initiatives innovantes

Modalité de l'évaluation

Action	Résultat attendu	Modalité d'évaluation
<b>Favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuer à un contexte favorable à l'inclusion des personnes en fragilité psychique dans le monde de l'entreprise</li> <li>Favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi sur le « marché de l'emploi »</li> <li>Positionner les interventions dans une logique de parcours d'inclusion en articulant les diverses réponses notamment via les ESAT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Observation quantitative et qualitative des actions conduites</li> <li>Analyse de monographie d'un échantillonnage de parcours</li> </ul>

Points de vigilance

- L'intégration des problématiques du handicap psychique dans le cadre plus général du handicap ouvre des perspectives en terme de prise en charge, toutefois cette approche ne doit pas conduire à en occulter les particularités. La montée en compétences des intervenant médico-sociaux sur ce point est essentiel.
- Pour favoriser des parcours d'inclusion différents blocages qui ne relèvent pas du PTSM serait à lever : assouplissement des règles sur le travail à temps très partiel ; les impacts sur l'AAH d'une reprise d'activité temporaire ou partiel. L'accès au PMSP (prestations de mise en situation professionnelle) pour les ESAT