

Inclusion socio-professionnelle pour enrichir et diversifier les parcours inclusifs

Groupe de Suivi	Accompagnement - Emploi
Titre	Inclusion socio-professionnelle pour enrichir et diversifier les parcours inclusifs
Catégories	Public : adulte
	Thématique : Emploi
	Offre de soins ou de services :
Cadrage Régional	L'emploi accompagné est un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un accompagnement à l'insertion professionnelle ainsi qu'un appui à l'intention de l'employeur, qu'il soit public ou privé. L'accompagnement de la personne et de l'employeur n'a pas de limite dans le temps. Il est délivré par un référent unique et peut se situer à tout moment du parcours de la personne : au moment de sa recherche d'emploi mais également lorsqu'elle est en poste. Les phases de transition dans le parcours professionnel (changement d'emploi, d'entreprise, ...) entrent également dans le champ de l'emploi accompagné. L'ARS soutient depuis 2012 le déploiement de Médiateurs de Santé-Pairs dans les services de psychiatrie. Ces MSP sont des professionnels des services de psychiatrie et de santé mentale qui utilisent dans leur profession de médiation leur parcours de rétablissement et leurs savoirs expérientiels d'usager ou d'ancien usager de la psychiatrie. Le CCOMS (Centre Collaborateur de l'OMS pour la recherche et la formation en santé mentale) accompagne l'intégration des Médiateurs de Santé-Pairs au sein de services de psychiatrie et médico sociaux en France, en partenariat avec l'Université Bobigny-Paris 13 pour leur cursus de formation. Chaque année, un AAP est ouvert pour le recrutement de 8 médiateurs de santé-pairs dans les services de psychiatrie ou de santé mentale franciliens. Introduits par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les Groupes d'entraide mutuelle (GEM) sont des dispositifs essentiels dans le paysage de la compensation du handicap et de la restriction de la participation à la vie sociale. Le GEM est un outil d'insertion dans la cité, de lutte contre l'isolement et de prévention de l'exclusion sociale de personnes en grande vulnérabilité. Un GEM est organisé sous forme associative et constitué de personnes ayant des troubles de santé ou des situations de handicap similaires les mettant en situation de vulnérabilité et de fragilité. Les GEM sont des structures de prévention et de compensation de la restriction de participation à la vie en société. Ils ont été prévus aux articles L. 114-1-1 et L. 114-3 du code de l'action sociale et des familles (CASF). Ils s'apparentent à des dispositifs d'entraide mutuelle entre pairs, en constituant avant tout un collectif de personnes concernées par des problématiques de santé ou des situations de handicap similaires et

	souhaitant se soutenir mutuellement dans les difficultés éventuellement rencontrées, notamment en termes d'insertion sociale, professionnelle et citoyenne. Un comité national de suivi est constitué conjointement par la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) pour contribuer au bon fonctionnement et à l'évolution de ce dispositif. Au cours de ces dernières années l'ARS a créée : • 84 GEM dont 11 nouveaux ont été sélectionnés en octobre 2020
Justification de l'action	La perte d'emploi est souvent à l'origine d'une souffrance psychique, non toujours prise en compte. La promotion et la prévention en faveur de la santé psychique au travail n'est pas assez développée Difficultés des personnes souffrant de troubles psychiques à accéder et à se maintenir dans l'emploi liées à : Un manque d'offre d'emplois adaptés dans le milieu ordinaire et manque d'emplois dans le milieu protégé ☐ Concurrence ☐ Difficultés d'accès à la première expérience, et ou aux postes qualifiés (en particulier, les entreprises sont en difficulté pour adapter le travail en fonction des troubles psychiques) ☐ Difficultés en cas de changement (de responsable, de collègue, de service, de conditions diverses ...) ☐ Stigmatisation ☐ Faible développement du tutorat, notamment en raison du turnover de personnel ☐ Pas assez de places dans les ESATS + peu de créations de places ☐ Situation paradoxale des ESAT ☐ Favoriser les dispositifs d'accès à l'emploi qui s'appuient sur la mutualisation des compétences. ☐ Les Papillons Blancs de la Colline ont un projet de mise en place d'une « Plateforme ressource pour l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap mental ou psychique (dont TND) », qui s'appuie sur de nombreux partenariats. ☐ Le centre Delta de l'association Vivre vient d'obtenir un agrément de centre ressources, et pourrait jouer un rôle important dans la mutualisations des approches. ☐ Délais de traitement des dossiers MDPH trop long. ☐ Dispositif d'accompagnement global (convention de coopération entre pôle emploi et le département depuis 2015) pour l'accompagnement des personnes au RSA ou chômeurs de longue durée (identifier les freins liés à l'emploi ☐ peu d'expérience professionnelle, profil pas adéquat vis-à-vis de l'emploi souhaité, d'un point de vue social, les difficultés liées aux démarches administratives, la communication, l'isolement social, les problèmes liés à la santé ; difficulté financières et problèmes de logement. ☐ Accompagnement spécifique personnalisé (financement dans le cadre du programme départemental d'insertion) : le référent social de pôle emploi, du département ou d'une association agréée pour l'accompagnement ☐ action d'une durée de 9 mois permet à la personne d'identifier la nature de ses difficultés (accompagnement par des psychologues (convention du département avec Arpeije (situé à Clamart) en parallèle des référents

	sociaux de pôle emploi ou des communes) ☐ accompagnement vers une RQTH ou autre orientation MDPH ou autre service pour l'emploi. Si besoin, le psychologue peut accompagner la personne vers des soins (CMP ou autre).
Description de l'action	Objectif : 1 - Repérer les dispositifs existants et les faire travailler en synergie à l'idée d'un guichet unique assurant l'articulation en aval entre acteurs de la santé, du social et de l'accompagnement médicosocial spécifiquement lié à l'emploi (accès ou maintien) ; bilan de compétences ; etc. 2 - Constituer un groupe contact 3 - soutenir et faciliter l'accompagnement des personnes à la définition de leur projet professionnel et les modalités de sa mise en oeuvre ; accompagnement au retour à l'emploi des maladies de longue durée ; sensibilisation des démarches à effectuer (et notamment la RQTH); sensibilisation vis à vis des médecins du travail; : - Proposer un dispositif qui vise l'articulation entre l'évaluation pluridisciplinaire (médicale et sociale) existante et l'évaluation en situation professionnelle (adaptée et progressive) : création d'un dispositif d'évaluation et d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle (Cf. AMI 2ème semestre 2022) 4 - Identifier le chef de fil des plateformes emploi accompagné permettant de servir de guichet unique et aussi de favoriser les conventions entre Pôle emploi, les services du Conseil départemental (au titre du suivi RSA) et les acteurs du soin (CMP, centres de santé) afin de favoriser les accompagnements conjoints, l'aller vers les soins à partir des dispositifs d'insertion professionnelle. (Exemple de partenariat et de réseaux entre les hôpitaux de jour et ESAT pour le retour à l'emploi (en milieu protégé)) 5 - articulation des plateformes de réhabilitation psychosociales avec les dispositifs vers l'emploi (Cf. groupe 2 "orientation") Déroulé prévu et calendrier : 2022 : Objectif 1 2ème semestre 2022 : Objectif 2 1er semestre 2023 : Objectif 3 déploiement de l'AMI (2ème semestre 2022) "Dispositif d'insertion professionnelle pour les jeunes en situation de handicap" (AMI) 2ème semestre 2023 : Objectif 4 2024 : objectif 5 Territoire cible : département des Hauts de Seine Indicateurs d'évaluation : ☐ Cartographie des dispositifs existants ☐ Existence du groupe contact sur l'emploi et la santé mentale dans le département et présence de personnes concernées dans ce groupe ☐ Nb de coopérations existantes entre les acteurs de l'emploi du droit commun et de la santé mentale et évaluation de leurs apports ☐ Présence d'un bilan du DEA sur le public du handicap psychique, partagé avec les acteurs en santé mentale du territoire, incluant des recommandations d'amélioration. ☐ Présence d'outils d'accompagnement vers le bénévolat à destination des personnes souffrant de troubles psychiques, et diffusion dans les structures du département ☐ Présence de services de santé au travail au sein du groupe contact ☐ Traces d'une réflexion du groupe sur les actions de prévention de la souffrance psychique au travail (sous groupe du groupe contact)

	☑ Existence et retour de la plateforme insertion professionnelle pour l'ensemble de 92 : - nb de sensibilisations réalisées - nb de professionnels sensibilisés - nb de personnes de maladie longue durée sensibilisés - nb de médecin du travail sensibilisés - nb de personnes suivies par la plateforme - nb de coopération et/ou de conventions signées (vers l'accès à l'emploi) ☑ Nomination du chef de fil emploi accompagné
Acteur en responsabilité	groupe contact
Acteurs impliqués	DD ARS 92 - CD 92 – pôle /cap emploi - mission locale – MDPH 92 - Arpeije – Association Vivre (delta insertion + centre Denise Croissant + CRP) – Association Papillons Blancs de la Colline – LADAPT (Emploi accompagné) – Association les amis de l'atelier (Emploi accompagné) - Délégation territoriale de la protection judiciaire de la jeunesse (DTPJJ) - DIRRECT - AGEFIPH - FIPHP
Ressources prévues	AMI envisagée au second semestre 2022 pour la création d'une plateforme insertion pro permettant de couvrir les actions de sensibilisation, l'accompagnement initial vers l'emploi et l'orientation vers les dispositifs complémentaires existants.
Références PTSM correspondantes	Axe 5. Développer l'offre en réhabilitation psychosociale / l'approche par le rétablissement 5.2. Créer un groupe contact permanent sur les questions d'inclusion socio-professionnelle, associant les acteurs de l'emploi « droit commun », les acteurs économiques, les acteurs du soin, de l'accompagnement social et médico-social, les personnes concernées, en charge de mettre en relation les différentes ressources territoriales pour enrichir et diversifier les parcours inclusifs. 5.2.1. Constituer le groupe contact et son cahier des charges 5.2.2. Sensibiliser les employeurs pour l'intégration en entreprise, mettre en avant les compétences des personnes. 5.2.3. Favoriser les dispositifs partagés entre les structures de l'emploi et les acteurs du soin psychique. 5.2.4. Développer le rôle de la pair-aidance dans l'accès à l'emploi. 5.2.5. Développer des solutions diversifiées, adaptées à la personne, favorisant les transitions milieu protégé / milieu ordinaire. 5.2.6. Travailler sur l'amélioration de l'accès au bénévolat 5.2.7. Renforcer et innover dans les dispositifs et outils de prévention de la souffrance psychique au travail.