



PLATEFORME *HANDAMOS!*

Pour l'insertion socio-professionnelle en milieu ordinaire de jeunes en situation de handicap psychique ou porteurs de Troubles du Spectre de l'Autisme

- 
- ▶ L'acronyme **HANDAMOS!** : plateforme d'insertion socio-professionnelle pour jeunes **HAND**icapés psychiques ou porteurs de troubles du spectre de l'autisme **A**ccompagnés en **M**ilieu **O**rdinaire **S**outenu.
 - ▶ La plateforme regroupe **12 Associations partenaires** : ARI, ADIAPH, AEIS, AGREA, ALPrado, Association Saint-Vincent de Paul - Lamothe Lescure, L'OREAG, LADAPT, Rénovation, SHMA, MGEN, Montalier.
 - ▶ **40 établissements** médico-sociaux et sanitaires concernés.
 - ▶ **65 AMOT** (Accompagnateurs en Milieu Ordinaire de Travail), professionnels identifiés dans les structures pour opérationnaliser le projet : éducateurs spécialisés, assistants de service social, ergothérapeutes essentiellement.
 - ▶ **Publics bénéficiaires** : jeunes adultes de 16 à 30 ans en situation de handicap psychique ou porteurs d'autisme, bénéficiaires (ou en cours de demande) d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), accompagnés par un des établissements / services médico-sociaux ou sanitaires signataires de la Convention de partenariat.
 - ▶ **Territoire**: Gironde et sud des Landes (ITEP Hagetmau et SESSAD Saint-Pierre du Mont).



Objectif :

Trouver un emploi en milieu ordinaire à des jeunes de 16 à 30 ans, accompagnés dans les établissements médico-sociaux et sanitaires partenaires, et les y maintenir.

Ces jeunes usagers continuent de bénéficier des ressources offertes par les plateaux techniques des structures, telles que le personnel éducatif, médico-psychologique, voire pédagogique.

La plateforme est conçue comme une alternative (à visée préventive) à l'entrée en ESAT. L'objectif est que les bénéficiaires puissent accéder directement aux entreprises du milieu ordinaire.



Les nouvelles perspectives avec *Handamos!*

Constat : aujourd'hui, les taux d'insertion en milieu ordinaire de travail restent faibles, en dépit du travail des professionnels des structures médico-sociales et sanitaires.

Un grand principe :
inverser pratiques et modèle d'intervention.



► L'emploi accompagné :

Cette approche suppose de placer la personne en emploi en milieu ordinaire puis, si nécessaire, de la former *in situ* et d'aménager son poste de travail. Toutes les actions sont réalisées en concertation avec le jeune, l'employeur et l'environnement de travail, selon les compétences, aptitudes et difficultés du bénéficiaire.

Cet accompagnement est prévu sur le long terme : au fur et à mesure de la prise de poste, le soutien peut s'alléger mais reste activable à la moindre difficulté, que celle-ci soit manifestée par le jeune ou par son employeur. Dans ce cas de figure, l'AMOT assure toutes les parties prenantes de sa réactivité.



► ***Pour remplir sa mission, la plateforme s'est fixée plusieurs objectifs :***

► Pour les professionnels des secteurs médico-social et sanitaire :

promouvoir la méthode de l'emploi accompagné dans l'ensemble des 40 établissements, en formant à l'emploi accompagné les 65 professionnels.

Outre cette formation commune, des groupes de travail permettent aux AMOT de partager outils, réseaux et expériences... et à en concevoir, en développer et en capitaliser de nouveaux.



► Pour les employeurs :

Plusieurs services sont proposés : la sensibilisation aux répercussions du handicap en situation de travail, un accompagnement au long cours par des évaluations, des plans de compensation, des aménagements, *etc.*

Ces actions sont menées vers les grandes entreprises *via* leur(s) Référent(s) Handicap, les PME, à travers des groupements d'employeurs ou des clubs R. H., ou encore des collectivités locales ou territoriales.

Des tuteurs volontaires dans l'environnement de travail peuvent également être formés.

Des conseils sont apportés pour l'obtention d'aides financières, auprès de l'AGEFIPH ou du FIPHFP.

Un AMOT sera identifié et joignable à tout moment par l'employeur, pour intervenir en cas de difficultés.



► Pour les partenaires:

Animation et présentation la plateforme auprès d'acteurs territoriaux ou partenaires institutionnels (MDPH, CRFH, etc.)

Participation de l'UNAFAM aux Comités de Pilotage trimestriels ; ouverture à d'autres partenaires intéressés.

Création d'articulations et de relais avec les Services Publics de l'Emploi (Missions locales, Pôle emploi, Cap emploi), les SAMSAH, les SAVS... dans la mesure où l'accompagnement proposé par *Handamos!* s'interrompra à la fin de la notification MDPH dont bénéficient les jeunes. Pour autant, selon l'approche de l'emploi accompagné, ni les employeurs ni les jeunes ne doivent être laissés sans interlocuteur.

Pour ce faire, des conventions sont signées avec ces partenaires, parmi lesquels le dispositif « L'emploi d'abord » porté par ARI Insertion qui, en l'espèce, fait figure d'alternative fiable.



Les acteurs de la plateforme

Une alliance étroite et nécessaire entre :

- Les jeunes ;
- Les familles et les proches ;
- Les Accompagnateurs en Milieu Ordinaire de Travail (AMOT) ;
- Les équipes éducatives, thérapeutiques et pédagogiques des établissements ou services médico-sociaux et sanitaires engagés dans *Handamos!* ;
- Les employeurs et le collectif de travail ;
- Les partenaires de droit commun.



Les jeunes - Pourquoi *Handamos!*?

- ▶ Pour renforcer l'employabilité en milieu ordinaire :
 - ▶ découvrir des environnements de travail, construire un projet ;
 - ▶ identifier ses forces et fragilités au regard de l'emploi ;
 - ▶ se préparer aux étapes préalables au recrutement ;
 - ▶ être accompagné vers et dans l'emploi sur le long terme.

- ▶ Pour lever les freins connexes et favoriser l'autonomie :
 - ▶ garantir l'existence de relais, notamment en matière de soins et de logement ;
 - ▶ ouvrir des droits autonomes : couverture santé, allocation logement, etc. ;
 - ▶ s'assurer de la mobilité géographique : financer le permis ou une carte de transport.




Les familles et les proches - Pourquoi *Handamos!*?

- ▶ Sous réserve d'acceptation par le jeune, s'il est majeur, la famille et les proches sont un soutien naturel, comme d'autres personnes ressources.
Ils viennent :
 - ▶ soutenir, participer et s'investir dans le projet du jeune ;
 - ▶ contribuer à repérer et à identifier les signaux d'alerte, les retours de situation, les difficultés et réussites ;
 - ▶ mettre en œuvre une dynamique auprès de leur propre réseau.



Les accompagnateurs (AMOT) - Pourquoi *Handamos!*?

- se former et compléter ses compétences en matière d'emploi accompagné ;
- travailler avec le jeune sur l'acceptation du handicap et la demande de RQTH ;
- repérer et évaluer les capacités et compétences du jeune ;
- préparer le jeune aux démarches de recrutement et assurer sa mise en relation directe avec un employeur potentiel ;
- accompagner la prise de poste et assurer le suivi en emploi en travaillant avec le jeune, l'employeur et le collectif :
 - trouver les outils et méthodes de compensation du handicap ;
 - Établir, en synergie, les aménagements à prévoir, les évaluer et les ajuster si nécessaire ;
 - faire preuve d'une véritable réactivité en cas de difficultés ou demandes des protagonistes et, au besoin, sensibiliser les équipes au handicap,
- s'assurer de la levée des freins connexes à l'emploi (mobilité, démarches administratives, soins, activités sportives ou culturelles, etc.) ;
- préparer les transitions ou relais pour le jeune quittant la structure, afin d'éviter toute rupture de l'accompagnement (mobilisation du SPE et des autres partenaires de droit commun).

- 
- ▶ **Les AMOT sont amenés à participer à l'espace de réflexion inter-associatif**
 - ▶ en faisant un état des lieux des outils existants et en en créant collectivement de nouveaux,
 - ▶ en mutualiser leurs savoir-faire, leurs réseaux et en participant aux actions de sensibilisation ;
 - ▶ en échangeant sur les situations rencontrées, particulièrement pour les cas dits « complexes » ;
 - ▶ en alimentant un intranet et un site dédiés.



Les employeurs et leur collectif - Pourquoi *Handamos!* ?

- ▶ pour satisfaire aux exigences en matière d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés :
 - ▶ être informé en matière d'aides financières ;
 - ▶ être orienté et accompagné dans les démarches administratives ;
- ▶ pour améliorer son image de marque et s'engager sur des valeurs de citoyenneté, de lutte contre les discriminations et de développement de l'emploi sur le territoire ;
- ▶ pour sensibiliser l'environnement de travail au handicap psychique et aux TSA ;
- ▶ pour permettre à un collaborateur de se former au tutorat et au handicap ;
- ▶ pour être assuré d'un suivi sur le long terme :
 - ▶ accéder aux coordonnées d'un AMOT ;
 - ▶ bénéficier d'une réaction rapide en cas de difficulté particulière ;
 - ▶ être accompagné et conseillé sur les actions à réaliser, par exemple dans le cadre d'un plan de compensation.



A partir du travail quotidien, sur la base d'indicateurs objectifs et d'un *reporting* régulier et rigoureux, la prochaine étape pour *Handamos!* est l'obtention du **Label « Emploi Accompagné »**.