

Pass P'As



Passeport Professionnel Asperger

Avec le soutien financier de l'ARS des Hauts de France et de l'Agefiph.

La coopération du CRA, de l'Association As des As, des Cap Emploi: « Emploi et Handicap » et « Actiphe Sime », la mission locale Métropole Sud, la mission handicap de l'université de Lille, les MDPH du Pas de Calais et du Nord, référente handicap Pôle Emploi.

- 
- **La première expérience a démarré en 2013.**
 - **5 éme expérimentation: démarrage le 20 novembre 2017**
 - **60 personnes accompagnées**

Objectifs

- **Permettre aux personnes en situation de handicap par le syndrome d'asperger ou Autisme de haut niveau d'entamer un parcours d'insertion sociale et professionnelle**
- **Expérimenter des modalités de formation et d'accompagnement spécifiques à cette situation de handicap que sont les Troubles du Spectre Autistique sans déficience intellectuelle.**
- **Évaluer des modalités de coopération , y compris avec des partenaires entreprises.**
- **Constituer une offre ultérieure pérenne.**

Les compétences de l'équipe = pluridisciplinarité

→ **Psychologue clinicien - Psychologue du travail- Formateur - Chargé d'inclusion - Directrice adjointe pédagogique**

→ **La compétence collective de l'équipe s'inscrit en terme « pluri professionnel » par des approches complémentaires qu'elle soit clinique, pédagogique, liée à la prospection entreprise, à la relation entreprise et aux ressources humaines.**

→ **L'équipe est formée à différents outils : IOD, Job Coaching , Réhabilitation Psy, ainsi qu'à la démarche d'alternance inclusive.**

L'équipe dédiée peut également s'appuyer sur les expertises internes du CLRP tant sur le plan médical (médecin de réadaptation, médecin psychiatre...) que sur le plan psycho-formatif et social.



**Un dispositif conçu en
5 phases**

Première étape :

- **Mesurer la dynamique d'inclusion professionnelle : « est ce le bon moment? »**
 - **Appui sur différents types d'entretien;**
 - **Regard croisé de différents professionnels.**
 - **Un premier entretien avec l'intéressé et son environnement familial : DAP et psychologue**
 - **Un entretien d'anamnèse: psychologue**
 - **Un entretien professionnel: formateur et chargé d'inclusion**
- ➔ Réunion de synthèse ➔ note MDPH

Deuxième étape

- D'une durée de 4 semaines, la phase 2 est une phase d'accueil et d'installation d'une dynamique de groupe.
- Elle a pour objectif principal d'apprendre à se connaître avant d'entamer progressivement la démarche d'orientation professionnelle.
- Cette phase permet également de faire émerger une réflexion autour de la **perception du travail par le stagiaire.**
- Elle permet également de faire **un état des lieux des compétences ou des axes de travail à mettre en œuvre autour de la communication.**

Créer une dynamique de groupe, appréhender le fonctionnement général du dispositif, communiquer et coopérer sont autant d'objectifs visés par cette phase.

Troisième étape

■ Une phase d'orientation et d'élaboration de projet professionnel de 14 semaines.

■ Cette étape doit permettre de :

- Travailler sur les compétences sociales et professionnelles-
- Déterminer un choix professionnel, en fonction des compétences, aptitudes et la spécificité de la situation de handicap de la personne.
- Valider le choix professionnel et évaluer les environnements de travail et ce par le biais d'une immersion en entreprise entre 4 et 6 semaines.

La notion de compensation prend ici tout son sens.

Il y a des limitations relationnelles qui réclament vigilance et bienveillance de la part des professionnels et des futurs employeurs.

Par exemple, pour la plupart des personnes du groupe Pass P'As, il est difficile de mettre en avant leurs atouts professionnels, de se valoriser.

Pour un employeur non sensibilisé, leurs maladresses relationnelles peuvent être vite assimilées à un manque de compétences, de savoir-vivre ; et peut donc faire peur.

Quatrième étape: alternance inclusive

Alternance inclusive d'une durée de 6 mois, conventionnée avec l'entreprise accueillante

Par une alternance renforcée, cette étape doit permettre :

- **Une montée en compétences et en qualification sur poste de travail.**
- **Un entrainement des habiletés professionnelles nécessaire au maintien sur le poste de travail.**
- **La sensibilisation des environnements professionnels**

Médiation à l'entreprise dans le cadre du Job coaching ou emploi accompagné : Cette intervention comprend en préalable

- **Une étude de poste**
- **Une sensibilisation des équipes dont le tuteur désigné**
- **Des propositions d'adaptations en fonctions des difficultés repérées : organisationnelles, relationnelles, cognitives (en lien avec les fonctions cognitives déficitaires)**

La grille d'évaluation sur poste de travail

- **Recenser les indicateurs professionnels et environnementaux des postes de travail testés par la personne.**
- **Aider les professionnels à mieux évaluer les situations de travail compatibles avec le handicap de la personne et à déterminer la montée en compétences.**
- **Co construire une grille d'évaluation environnementale et des capacités/ compétences à acquérir à l'issue de la formation en lien avec le tuteur.**

La description du poste sera réalisée en prenant en compte:

- **L'organisation des tâches et de la gestuelle**
- **Les processus cognitifs et de résolution de problèmes**
- **Les interactions**
- **L'environnement**



A ce stade, le renforcement avec l'entreprise sera optimale afin d'assurer une montée en qualification sociale et professionnelle.

Ce processus d'alternance inclusive doit tendre à une sécurisation du parcours par le biais, autant que faire se peut, de la signature du contrat de travail (CDI/ CDD/ Contrat en alternance ou contrat d'apprentissage).

La démarche envers les entreprises

Dans la logique du PLACE AND TRAIN, et de l'emploi accompagné, le chargé d'inclusion va :

- contacter les entreprises , en lien avec les profils de stagiaires
- proposer le dispositif de l'alternance inclusive
- Vérifier l'adéquation profil / poste et engagement de l'entreprise
- Assister le stagiaire aux entretiens
- Sensibiliser les équipes et le tuteur désigné
- Mettre en place les études de postes
- Assurer le suivi hebdomadaire
- Remédier aux difficultés remontées quelles soient techniques, organisationnelles ou relationnelles
- Construire les outils de compensations à mettre en place

Cinquième étape

Dispositif expérimental financé par l' Agefiph des Hauts de France:

- **Afin d'assurer les suites de parcours, notamment dans le cadre du soutien à l'emploi et de l'emploi accompagné, nous expérimentons depuis 2013, des modalités d'accompagnement déclinées comme suit:**
- **Soutien à la personne en lien avec l'insertion professionnelle**
- **Soutien aux habiletés professionnelles**
- **Soutien à la formation dans le cadre des contrats en alternance**
- **Soutien à l'emploi**

Photographie des 4 premières cohortes

- **51 Personnes accompagnées**
- **90% d'hommes**
- **74% ont entre 20 et 29 ans**
- **75% habite au domicile parental**
- **72% ont un niveau d'étude équivalent ou supérieur au BAC**
 - 30% niveau BAC**
 - 28% ont un niveau CAP**
 - 32 % ont un niveau III et plus**
- **57% ont l' AAH, 8% sont au RSA et 35% sont sans revenu**
- **100 % sont demandeurs d'emploi.**
- **40% ne sont pas suivis par le SPE.**

MODELISATION ECONOMIQUE DU DISPOSITIF PASS P'AS

XAVIER WEPPE

**Maître de Conférences. IAE LILLE.
Université LILLE1**

Rapport Remis le 10 Juillet 2017

- **Un travail en réseau**
- **Ressources humaines interdisciplinaires**
- **Un statut de stagiaire de la formation professionnelle = première rémunération pour certains**
- **Diversité des profils: Age, formation initiale, diplômes acquis, expériences professionnelles**
- **Expérience de l'autonomie par l'internat**
- **Le choix de l'Alternance Inclusive permet une grande diversité de projets et de partenariats en entreprise = défi de la non hétérogénéité des profils.**

L'hypothèse d'un stagiaire embauché au SMIC, le retour sur Investissement du surcoût spécifique du dispositif (financé par l'ARS) est de 8,7 mois, soit 8 mois et 21 jours. Le retour sur investissement de l'ensemble des coûts d'accompagnement est de 36 mois, soit 3 ans.

Cohortes (PP1 et PP2) le retour sur investissement du surcoût du dispositif est de 6 mois.

Création de valeurs non économiques

- **Le développement de compétences professionnelles associé à une meilleure connaissance du marché du travail**
- **Une meilleure connaissance de ses capacités et une plus grande confiance en soi.**
- **Le développement de l'autonomie et des compétences relationnelles.**
- **Création de valeur pour les familles des stagiaires**
- **Création de valeur pour les entreprises**

A stylized graphic of a hand in shades of orange, pink, and blue holding a blue card with white text. The card has a compass rose background.

**Centre Lillois de
Centre Lillois de
Réadaptation
Professionnelle**

centrelillois@ugecam-nord.cnamts.fr



VOUS REMERCIE DE VOTRE ATTENTION