

**Dossier :
Travailler
en milieu ordinaire**

Pages 2 à 8



ÉDITO

Travailler en milieu ordinaire...

Quelle famille dès le début de la scolarisation, ne s'est pas projetée vers un avenir professionnel en milieu ordinaire pour son enfant déficient intellectuel ? L'école a ouvert une porte ; aujourd'hui les familles poussent celle de l'insertion professionnelle car elles veulent faire reconnaître les capacités et compétences des personnes handicapées mentales. Bien sûr cette ouverture ne répond pas aux besoins de tous, mais c'est le chemin logique de ceux et celles qui s'assoient sur les bancs de l'école.

À condition que les moyens leur soient donnés pour un accompagnement adapté vers l'emploi et dans l'emploi. Si la Covid a stoppé stages, apprentissages, suspendu des emplois, elle a aussi obligé nos décideurs à revoir leur copie sur l'accueil des personnes handicapées dans les entreprises.

« Les personnes handicapées ne sont pas une variable d'ajustement » a dit Mme Cluzel, Secrétaire d'Etat, ce jeudi 4 mars 2021, qui rappelle les mesures annoncées en matière d'aide supplémentaire aux entreprises pour l'apprentissage et l'embauche.

« Le handicap sert à tout le monde »

« Capitalisons sur la crise sanitaire qui nous fait faire des bonds en avant ».

Marie-Paule Bentejac, Présidente



Travailler en milieu ordinaire : une ambition pour les jeunes en situation de handicap mental. Le dispositif de l'emploi accompagné : la solution

En principe c'est assez simple. Il existe un Guide pratique de l'emploi accompagné* qui explique clairement les finalités et les procédures. Cependant, sur le terrain, l'emploi accompagné reste un processus complexe d'adaptations et d'évolutions, qui doit répondre à la fois aux besoins des personnes et à ceux des entreprises. Et bien qu'il s'applique à tous les handicaps, y compris les déficiences intellectuelles et cognitives, le handicap mental reste à Paris un parent pauvre des dispositifs conventionnés.

Il peut être important de commencer par dire que l'emploi accompagné a été introduit par une loi qui ne concernait pas le handicap en particulier mais le travail en général, la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels. Il s'agit de la loi du 8 août 2016, loi n°2016-108, qui en son article 52 précise que les personnes handicapées nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail peuvent bénéficier du dispositif d'emploi accompagné. La « possibilité » est offerte tant à ceux qui accèdent à un premier emploi rémunéré, qu'à ceux qui rencontrent des difficultés particulières dans leur insertion professionnelle et ont besoin d'une aide pour la sécuriser. Le dispositif s'adresse également aux travailleurs en ESAT qui aspirent à sortir de l'emploi protégé. L'accompagnement peut commencer dès l'âge de 16 ans avec la recherche de stages, se poursuivre avec les formations, la recherche d'emploi, l'embauche, l'intégration, les évolutions, il est mobilisable à tout moment du parcours professionnel. En aucun cas l'accompagnant ne se substitue au travailleur dans l'accomplissement des actes professionnels, il n'intervient pas sur les compétences techniques, il s'intéresse essentiellement à l'environnement sur le lieu de travail, que ce soit l'environnement humain, matériel, médical, psychologique, ou relationnel. Ce qui implique que lorsqu'un employeur embauche un travailleur handicapé il est lui aussi accompagné pour prévoir les adaptations du poste, l'assistance inévitable, les assouplissements horaires quand ils sont nécessaires, et pour anticiper les éventuelles difficultés.

*le guide est à télécharger sur le site : handicap.gouv.fr ou cnsa.fr

Quelles démarches ?

Pour en bénéficier il est indispensable d'être reconnu comme « **travailleur handicapé** ». La demande d'un accompagnement dans l'emploi se fait auprès de la MDPH conjointement ou postérieurement à celle de **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)**. C'est la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées qui se prononce sur la pertinence d'orienter ou non vers ce dispositif. Notons que depuis le 30 juillet de cette année,

un Cap emploi, un Pôle emploi ou une Mission locale ont également le pouvoir de prescrire cette orientation ([Loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 ,art 74](#)).

Quand la CDAPH notifie le besoin d'un accompagnement dans l'emploi, elle dirige la personne vers l'un des dispositifs ayant été conventionnés par une ARS. La spécificité de ces derniers réside dans la combinaison d'un accompagnement médico-social et d'un accompagnement d'insertion professionnelle. C'est sur le principe d'une double composante que des structures ont reçu l'agrément d'une ARS, c'est pourquoi on parle le plus souvent de « dispositif d'emploi accompagné ». Il existe depuis le 30 juin 2019 un annuaire de ces dispositifs classés par département. Pour celui de Paris, on trouve quatre établissements médico-sociaux gestionnaires de services d'emploi accompagné :

LADAPT,

Dispositif emploi accompagné tout handicap –
capacité 95 places à partir de 16 ans –
Dispositif JAMO Paris
Adresse : 17 rue Robert Houdin – 75011 Paris -
Tél : 07 55 65 94 74
Site internet : www.jamo-aftc-ladapt.net

ASSOCIATION REGAIN-PARIS

Job Coaching Regain,
57 rue Bobillot – 75013 Paris
Tél : 06 12 19 23 43
Courriel : remy.lambert@regain-paris.org
Site internet : www.emploiaccompagne-idf.fr

VIVRE,

Centre Alexandre Dumas,
17 rue Froment – 75011 Paris
Tél : 01 49 69 18 42
Courriel : centre-dumas-paris@vivre-asso.com
Chef de service : Isabelle GUILLEUX

Les ailes déployées : Service d'Emploi Accompagné de la société parisienne d'aide à la santé mentale WE WORK - 33 rue La Fayette 75009 Paris
Tél : 06 25 07 52 01
Site internet : www.lad.fr

L'ensemble de ces dispositifs utilise le job coaching, dispositif innovant qui facilite la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Pour le handicap psychique, le job coaching s'appuie sur le modèle IPS, programme « d'insertion dans l'emploi et de soutien individualisé » particulièrement efficace qui s'est imposé comme modèle de référence pour le champ de la santé mentale.

Ces structures sont plus souvent orientées vers les troubles psychiques, les DYS, les conséquences de Lésions Cérébrales Acquises (LSA), les handicaps dits « invisibles » ils n'incluent peu ou pas des personnes dont le handicap, « visible » ou non, relève davantage d'une déficience intellectuelle, cognitive ou mentale que d'un trouble psychique.



Romain, après un passage en Esat, puis en Esat hors les murs, puis en accompagnement avec l'ADAPT au début de son parcours en milieu ordinaire, est actuellement en CDI chez Monoprix, sans accompagnement particulier sauf celui de ses parents de temps à autre.

En marge de ces structures, il existe à Paris d'autres services, dont certains se sont implantés bien avant la loi, souvent à l'initiative de parents ou d'enseignants. Ils n'ont pas été agréés par l'ARS, soit parce qu'ils n'en ont pas fait la demande, soit qu'ils avaient développé sur le terrain une méthodologie qui leur est propre et ne correspond pas totalement au cadre juridique défini par la loi du 8 août 2016, ou encore parce qu'ils ne sont pas associés à une structure médico-sociale, élément indispensable pour répondre aux appels d'offre de l'ARS. Il en résulte que ces autres acteurs de l'emploi accompagné ne peuvent pas être notifiés par la CDAPH, car non conventionnés.

Nous avons donc choisi de vous présenter des services différents et plus spécifiques de l'accompagnement vers l'emploi et dans l'emploi pour les personnes en situation de handicap mental.



La volonté de travailler ensemble

L'Association pour l'Intégration Réussie dans l'Entreprise et dans la Société (AIRES) a été fondée en 2005 à l'initiative de parents et d'une enseignante spécialisée qui exerçait aux Orphelins Apprentis d'Auteuil. AIRES a rejoint récemment la fondation OVE gestionnaire d'établissements et pourra ainsi se porter candidate au prochain appel d'offre. Les stratégies qu'elle développe ne sont pas éloignées des contraintes imposées par la loi. La candidature à un emploi accompagné commence par une évaluation des capacités et des besoins. L'aspirant est mis en situation par des stages qui permettent la détermination d'un projet professionnel, puis il est aidé dans sa recherche d'emploi. AIRES se positionne comme **médiateur entre la personne accompagnée et l'employeur**, dont les besoins sont également analysés. Les méthodes appliquées sont issues de la psychologie du travail. La fréquence des accompagnements dans l'emploi, plus intense au début, varie en fonction des besoins, mais n'excède jamais 20 heures par mois. L'entreprise peut à tout moment demander l'intervention du service face à des problèmes qu'elle ne parvient pas à résoudre. Un des écueils selon Laurence Germain, directrice de Aires, est que l'entreprise se repose trop sur l'accompagnement, ce qui risque de transformer celui-ci en une béquille. Là n'est pas sa fonction, elle est plutôt de faire en sorte que ni l'employeur ni le travailleur ne dépendent de l'accompagnant. Parmi ses prestations Aires organise des sessions de sensibilisation au sein des entreprises. N'étant pas bénéficiaire des aides de l'État, Aires signe une convention avec les entreprises qui rémunèrent ses services. Si bien que l'accompagnement du travailleur s'interrompt si l'entreprise met fin au contrat. Le travailleur ne quitte pas pour autant son travail, il peut faire appel à un autre service s'il a toujours besoin d'un accompagnement. L'âge des travailleurs suivis s'étend de 18 à 47 ans. Ils peuvent être porteurs d'une trisomie, souffrir d'un handicap mental, psychique ou cognitif. Ils se retrouvent régulièrement durant des temps d'échanges sur leurs expériences professionnelles et des temps de créations.

Nous remercions Laurence Germain, directrice de Aires, de l'entretien qu'elle nous a accordé pour présenter l'association.

Site : www.aires-paris.fr

Contact : direction.aires@gmail.com

Tél : 06 26 60 20 90



AVEC Talents a la même origine que Aires : la première classe intégrée spécialisée (CIS) pour garçons ouverte à Paris en 1981 aux Orphelins Apprentis d'Auteuil. C'est à la suite d'une scission qu'Avec Talents a vu le jour en 2010. La structure propose également la mise en place de projets d'intégration et de maintien dans l'emploi de personnes dont la vulnérabilité, plus particulièrement mentale, cognitive et ou psychique, est reconnue. Outre le suivi des accompagnements dans l'emploi, elle propose des temps de

formation complémentaires hebdomadaires, pour au minimum maintenir les acquisitions, et des temps de loisirs où les bénéficiaires se retrouvent. AVEC Talents se définit comme une « interface » entre différents acteurs.

Site : www.avectalents.org

Contact : contact@avectalents.org

Tél : 01 43 29 85 61



Laurent, en CDI chez Starbucks Café

« Je peux témoigner pour mon fils Laurent qui est déficient intellectuel et reconnu comme handicapé à 80 %. Il travaille depuis 12 ans chez Starbucks Café et en ce moment il est au Starbucks du forum des Halles. Laurent a terminé sa scolarité aux Apprentis d'Auteuil où il y avait deux classes adaptées pour les handicapés et le but était de les insérer dans le milieu professionnel ordinaire. Laurent a donc fait plusieurs stages pendant les 5 ans passés aux Apprentis. Son institutrice a créé l'association Avec Talents pour aider les jeunes dans leur travail, leur fournir des formations et organiser des réunions entre eux. Il s'est avéré qu'à cette époque l'association qui avait des contacts avec Starbucks Café a proposé Laurent comme candidat. Depuis il a un contrat à durée indéterminée, il travaille de 11 h à 15 h. Certains camarades de Laurent travaillent plus longtemps, ça dépend de leur possibilité à se concentrer. L'association AVEC Talents suit Laurent sur place environ deux à trois fois par mois. Elle est également là lorsqu'un problème survient et ça arrive bien sûr. Nous sommes très contents que notre fils travaille en milieu ordinaire. Même avec des horaires réduits, il est occupé pendant la journée et au cours de son travail il rencontre beaucoup de monde. Ses différents

chefs ont tous été extrêmement soucieux de ses progrès et ont tous été très bienveillants. Bien entendu l'association Avec Talents est depuis 12 ans à nos côtés et c'est une aide précieuse. Elle suit environ 25 jeunes dans leur travail. »

Katherine de Paula Malim



L'association ACCES a été créée en 2009 par des parents d'élèves scolarisés en Ulis au lycée Stanislas. Son objet initial était d'apporter une aide à la supervision des stages, de proposer des activités le mercredi et de courts séjours. Elle a d'abord fonctionné comme un relais entre la fin de la scolarité et l'emploi, de façon à ce qu'il n'y ait pas de rupture. Aujourd'hui ACCES supervise toujours le dernier stage des élèves dans les établissements avec lesquels l'association est en lien : Orphelins Apprentis d'Auteuil, lycées Stanislas et Sain-Vincent de Paul. Des Emplois font appel à ses services. Elle intervient auprès de travailleurs en ESAT qui souhaitent s'orienter vers le milieu ordinaire, et également d'entreprises qui cherchent à s'ouvrir à la diversité. ACCES n'a pas l'agrément de l'ARS, cependant il arrive que Cap Emploi fasse appel à ses

services pour des immersions professionnelles, elle est référencée par l'AGEFIPH qui lui confie ponctuellement des missions.

L'accompagnement est intensif au début, même à temps plein le premier jour, car toutes les adaptations de l'entreprise et de la personne concernée sont examinées dans tous les détails à commencer par le vestiaire, explique Karine Déchelette, psychologue de l'association. Il passe à une fois par semaine pour une durée de 2 heures environ, puis une fois tous les 15 jours. L'accompagnement de veille est d'en moyenne une fois par mois. Il n'y a jamais de rupture totale. Le lien est gardé, a minima via les portables, avec la personne accompagnée et son tuteur. Car une vigilance est toujours nécessaire. L'adaptation est un processus évolutif. Si une grande fatigue se manifeste,

il faut chercher avec le tuteur de nouveaux aménagements. Et il est des pièges à éviter, comme le sentiment de dévalorisation que peut déclencher chez un employé le constat qu'une personne avec un handicap mental peut accomplir les mêmes tâches que lui. Un moyen de le contourner est de confier une responsabilité valorisante à cet employé. Des difficultés de quel qu'ordre que ce soit peuvent survenir si l'équipe n'a pas été associée à l'embauche et si elle n'est pas ou

ne se sent pas directement impliquée.

Nos remerciements à Karine Déchelette, psychologue de l'association ACCES pour l'entretien qu'elle a bien voulu nous accorder.

Site : <https://accessrg75.wixsite.com/acces>

Contact : acces.srg75@gmail.com

Tél : 06 64 30 67 40

Les détours d'Anne-Emmanuel

Témoignage de Jean-Philippe et Armelle Tresca

À la sortie de sa scolarité en ULIS, Anne-Emmanuel a participé à des ateliers de travaux manuels artisanaux assez perfectionnés, l'occupant toute sa semaine, la projetant dans un cadre semi professionnel mais accompagnée par des bénévoles. Après 5 années, elle a désiré changer d'activité et d'orientation et a souhaité entrer dans un ESAT. Elle y a travaillé pendant 18 mois, d'abord préposée à un poste de ménage dans les foyers rattachés à l'association. Mais ce travail était éprouvant et la fatigue s'est fait ressentir. Anne-Emmanuel a dû changer de poste et a intégré un atelier de manutention où, à ses yeux, le travail manquait parfois d'intérêt parce que trop répétitif et aléatoire. Les temps d'inaction trop longs ne plaisaient pas à Anne-Emmanuel qui a commencé à somatiser en développant de graves allergies cutanées. Nous avons alors rencontré Karine Déchelette, psychologue de l'association ACCES qui nous a confirmé qu'Anne-Emmanuel pouvait travailler en milieu ordinaire et nous a suggéré de lui trouver un stage, dans un premier temps dans une cantine scolaire. Nous sommes entrés en relation avec une école maternelle et primaire qui a accepté d'accueillir Anne-Emmanuel, initialement pour un stage de 15 jours, lequel a été prolongé, puis s'est transformé en un contrat à plus long terme. Aujourd'hui elle a signé un contrat avec la société de restauration tout en restant salariée de l'ESAT. C'est celui-ci qui la rémunère et Anne-Emmanuel y reste employée « hors les murs ». Karine Déchelette suit son intégration et vient sur place chaque semaine pour régler les inévitables petits bugs, fixer les objectifs de progression et aussi éclairer de ses conseils l'équipe de restauration qui encadre notre fille. Notre fille s'épanouit beaucoup depuis 18 mois, tant dans son travail que dans sa vie de tous les jours. Nous pouvons voir avec bonheur une évolution très positive qui rejaille sur tout son comportement.



Ces différents services présentent plusieurs points communs.

- **D'abord celui de s'adresser plus particulièrement aux personnes avec un handicap mental.**
- **Tous pensent l'accompagnement** comme global et pas seulement axé sur les tâches données, des adaptations d'horaires ou matérielles. « l'emploi n'est qu'un des aspects du travail » précise Karine Déchelette. Aussi tous proposent des ateliers, des rencontres, des activités sociales, culturelles, sportives et créatives, considérées comme aussi importantes pour l'intégration.
- **Ils rendent compte de la bienveillance des entreprises avec lesquelles ils travaillent, des retours positifs qu'ils reçoivent, des demandes de conseils, des recherches d'amélioration. Pour nombre d'entreprises l'emploi d'une personne avec un handicap mental est bénéfique, il génère d'autres relations au sein les équipes.**

Le tuteur dans l'emploi :

Il est choisi par l'entreprise. Il n'est pas le responsable du salarié, mais a pourtant un rôle essentiel, c'est lui qui fait remonter les informations. S'il s'absente pour une longue durée il doit être remplacé, il peut donc changer mais pas disparaître. Karine Déchelette cite l'exemple d'un tuteur qui se trouvait à court de ressources et ne se sentait plus à l'aise dans son rôle. Lors d'une réunion organisée avec le service une personne s'est présentée qui avait envie de remplir la fonction, c'est-à-dire non seulement d'être attentive aux conditions de travail de l'employé handicapé mais aussi à l'écoute de tous les membres de l'équipe, dont elle se fait l'écho.

Les domaines de l'emploi accompagné

Des sociétés de restauration collective jusqu'à des hôtels de grand luxe comme le Peninsula, en passant par les cuisines du Palais de l'Élysée, la très grande majorité des emplois (jusqu'à 90% selon Acces) se situe dans l'hôtellerie-restauration. Les postes occupés y sont divers : serveurs, agents polyvalents, commis de cuisine... Les autres sources d'emploi sont l'horticulture pour une faible part et le travail administratif. Dans la période que nous vivons, où se développe le travail à distance, les tâches relevant du support administratif tels que la préparation des salles de réunion, la photocopie des documents, le rangement du matériel, se réduisent et ce sont les premiers emplois touchés par les réductions de personnel. Il faut ajouter que certains souhaits professionnels n'aboutissent pas. Laurence Germain nous dit avoir été consultée à plusieurs reprises par de jeunes femmes qui aspiraient à travailler auprès de jeunes enfants, or à ce jour elles doivent être réorientées car les réticences restent fortes et les embauches réduites dans ce secteur.

Avant l'emploi : préparer la transition, vers qui se tourner ?

Pour la plupart des jeunes issus de l'école en milieu ordinaire, Ulis collège, Ulis lycée, ou du milieu protégé Impro, SAS, l'accès direct à l'emploi reste difficile sans préparation. Il est nécessaire que chaque personne puisse être accompagnée à définir son projet, à identifier ses compétences et ses besoins de formation.



L'école Tournesol a commencé il y a quatre ans à développer une offre d'emploi accompagné dans la continuité de sa classe préprofessionnelle. Cette dernière n'est pas réservée aux seuls élèves ayant accompli leur scolarité à l'école Tournesol, peuvent s'y

inscrire des candidats extérieurs âgés de 16 et 18 ans. C'est durant la scolarité préprofessionnelle que les élèves vont élaborer un projet grâce en particulier à de courts stages. La phase 2, celle de l'accompagnement vers l'emploi, comprend un stage de longue durée qui va conforter le projet. Ce stage est accompagné pour la préparation du poste et le découpage des tâches à accomplir en séquences. L'accompagnement dans l'emploi, très intensif au début, commence à la signature d'un contrat à durée indéterminée. Il se compose de visites en entreprise et d'entretiens individuels. Pour cette nouvelle offre l'école Tournesol a engagé un job coach. Ses interventions dans l'entreprise sont rémunérées par celle-ci. Car les entreprises déduisent de telles prestations de la contribution due à l'AGEFIPH par toute entreprise de 20 salariés et plus dont le taux d'emploi des personnes handicapées est inférieur à 6 %.

Site : www.tournesol75.fr
Contact : contact@tournesol75.fr
Tél : 01 71 97 20 50



Le Tremplin n'est pas à proprement parler un service d'accompagnement dans l'emploi. C'est davantage un centre de formation et d'insertion pour jeunes handicapés mentaux. Il est l'une des structures gérées par l'association associée aux Papillons blancs de Paris " JEUNE LÈVE-TOI", créé en 1986. Toutefois, par des formations à la vie sociale et professionnelle, par de nombreux stages organisés, l'établissement accompagne vers le travail en milieu ordi-

naire. Comme le montre l'emploi du temps de Julien, lorsque la personne est effectivement devenue employée d'une entreprise, elle reste en lien étroit avec le Tremplin.

Site : www.handicap-tremplin.blogspot.com
Contact : letremplin@gmail.com
Tél : 06 72 25 96 89

Le choix de Julien

Charlotte et Julien Delhaye

Julien ne voulait pas travailler en ESAT. À la fin de sa scolarité en IMPRO, il y avait effectué des stages qui ne lui plaisaient pas. Nous nous sommes alors adressés au Tremplin où il est entré en 2008. Il y a reçu une formation et a réalisé de nombreux stages en entreprise jusqu'en 2015, année de son embauche avec un contrat à durée indéterminée par la société de restauration API. Depuis, Julien travaille 4 jours par semaine sur l'un des sites clients de cette société. Le 5e jour il revient au Tremplin qui veille ainsi à son suivi social et professionnel. Julien n'a pas de tuteur dans l'entreprise, si une difficulté se présentait, le gérant pourrait s'adresser à la famille et au directeur du Tremplin avec lesquels il est en lien.



Le dispositif « Passerelle » du lycée Notre Dame

Installé dans le Groupe Scolaire Saint-Vincent-de-Paul (49 rue Bobillot 75013 Paris) a pour mission essentielle d'éviter les ruptures de parcours de jeunes en difficultés d'apprentissage. Et ceci grâce à la mobilisation d'acteurs associatifs et institutionnels de la région île de France. Les bénéficiaires du dispositif sont orientés par divers prescripteurs de la région : établissements scolaires du secteur public ou privé, missions locales, établissements médico-sociaux (IMPRO, SESSAD), CFA ... Mais aussi par le bouche à oreille. Ils ont entre 18 et 25 ans et sont titulaires de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. Ils présentent des difficultés d'apprentissage et/ou des difficultés avec les habilités sociales. Une étude sur les cinq dernières années de formation fait apparaître trois « typologies » de parcours précédant l'entrée dans le dispositif « Passerelle ».

- Jeunes issus d'Ulis Lycée. Âgés de 18 à 19 ans, ils ont entamé la formation sans avoir encore de projet professionnel défini ni d'expériences de stage permettant d'éprouver la réalité du monde professionnel.
- Jeunes issus de lycée professionnel avec un CAP. Ces jeunes ont besoin d'expériences de stages supplémentaires pour intégrer le monde du travail et demandent un accompagnement pour gagner en maturité.
- Jeunes issus de lycées professionnels en échec scolaire. Ils sont âgés de 20 à 22 ans, ont réalisé une formation sans obtenir le CAP ou ont démarré une formation sans aller jusqu'à son terme. Leur orientation est questionnée. Ils ont souvent une image dévalorisée d'eux-mêmes. Leur identité est remise en cause par le handicap et les représentations qui leur parviennent.

La Méthode employée consiste à : élaborer un projet professionnel avec chacune des personnes accueillies en partant de leurs souhaits, ou en faisant émerger des souhaits grâce à une confiance retrouvée ; explorer ensuite des domaines d'activités par des stages en entreprises ou en milieu associatif, répondant aux besoins des métiers en tension ; et enfin à soutenir la démarche de projet par de la formation.

La formation s'étend sur 2 ans et est rythmée par le calendrier scolaire. Elle est fondée sur des stages en entreprises et des temps de formation. Le dispositif permet actuellement d'accueillir **15 personnes** (première et deuxième année comprises). Les jeunes des deux promotions participent aux mêmes cours.

Les temps de formation sont répartis sur 3 jours hebdomadaires avec différents ateliers.

- Ateliers Univers Professionnel (Technique et Recherche d'Emploi, découverte du monde du travail, Prévention Santé Environnement),
- Ateliers pédagogiques (français, mathématiques, utilisation des outils numériques, cuisine),
- Ateliers d'expression et de relationnel (Théâtre, Éducation physique, Arts Plastiques, Actualités).

Les stages sont de 2 jours par semaine pendant 6 semaines. L'accompagnement, d'abord très présent aux différentes étapes de la recherche de stage, s'estompe progressivement quand le jeune devient plus autonome. En deuxième année, quand un intérêt prononcé pour un secteur d'activité ou un métier a été identifié les stages peuvent être plus longs, par exemple 4 jours par semaine pendant 6 semaines ou 4 semaines entières. Dans tous les cas, le rythme et la durée sont évalués au cas par cas et en fonction des possibilités d'accueil de l'entreprise ou de la structure.

Les sortants. Une étude est en cours sur le devenir des participants des dix dernières années. Sur la promotion précédente, un tiers des jeunes sortants se sont orientés vers une formation qualifiante, un tiers vers un emploi en milieu protégé et le dernier tiers vers un emploi en milieu ordinaire.

Madame Kutschruiter, responsable du dispositif Passerelle

Site : www.gs-svp.com

Contact : a.kutschruiter@gs-svp.com

Tél : 01 45 80 02 13

Le Module d'Accompagnement Vers l'Insertion Professionnelle (MAVIP)

Le MAVIP est l'un des dispositifs de l'Education Nationale dédié à l'accompagnement vers l'emploi. Ceux-ci sont consultables sur le site de l'Académie de Paris en suivant les rubriques : "action éducative" puis «service de l'école inclusive», puis "CT ASH" puis "insertion professionnelle" et enfin "dispositifs de l'académie".

"Le MAVIP est un dispositif d'accompagnement des jeunes de 18 à 25 ans dans la réalisation de leur projet professionnel, que ce soit dans le monde du travail ordinaire, adapté ou protégé. Cet accompagnement s'appuie, entre autres, sur des ateliers qui visent au développement de l'autonomie au quotidien et favorisent l'accès à la vie sportive et culturelle. Les orientations à l'issue du MAVIP sont différentes chaque année, selon bien sûr le profil des jeunes.

Mais on note des constantes : sortie vers un Centre de Formation des Apprentis (CFA), insertion en Esat ou en SAS, parfois en CAJ, avec cette année une tendance vers un partenariat plus rapproché avec les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) et leurs différents dispositifs. Nous n'avons pas d'obligation de suivi après la sortie du dispositif.

À l'origine financé grâce au FSE (fonds social européen), le MAVIP profite maintenant d'une dotation horaire de la part du rectorat avec un enseignant spécialisé et deux AESH à 75%."

Monsieur Gildas Betton, coordinateur du dispositif

"Pour le MAVIP, je reçois les demandes des familles des candidats, j'organise l'information auprès des collègues animateurs ULIS lycées ou référents, j'organise le recrutement en présence de l'IEN ASH. Avec Gildas Betton, coordinateur du dispositif, nous recevons les familles soit en amont du recrutement pour expliquer les modalités de fonctionnement soit pendant l'année scolaire MAVIP ou pour anticiper la suite de parcours et éviter les ruptures. Je réfléchis en concertation avec Gildas Betton et son équipe aux parcours professionnalisant les plus adaptés.

Si le MAVIP pratique depuis sa création de multiples partenariats, soit en interne avec les Établissements Régionaux d'Enseignement Adapté et les lycées d'enseignement adapté, soit en externe avec différents organismes du médico-social, des associations, des ESAT, ESAT hors les murs, CFA... ma fonction est de proposer un élargissement des partenaires susceptibles d'accompagner une véritable insertion professionnelle. L'étroite collaboration avec Monsieur Betton enrichit la réflexion sur des possibilités de formations qualifiantes. Une première expérience engagée avec les CRP a abouti cette année à une collaboration officielle entre les CRP d'Ile de France et les 14 dispositifs ULIS lycées de l'académie de Paris. Le MAVIP est donc ce véritable laboratoire qui permet une modélisation à tous les élèves de l'académie.

Par ailleurs, je participe chaque mois aux Équipes Pluridisciplinaires pour l'Insertion des Jeunes dans l'Emploi de la MDPH 75, instance qui réunit les différents acteurs de l'insertion professionnelle. Elles sont conçues pour améliorer la synergie et faciliter les mises en œuvre de parcours d'insertion individualisés. Les réunions mensuelles examinent les demandes des jeunes et de leur famille. J'ai par ce biais interrogé les partenaires sur les situations des élèves encore scolarisés et notamment certains élèves du MAVIP.

Lors des réunions de mars et avril, nous utilisons la fiche handipro. Chaque fiche est l'occasion d'expliquer les compétences, habiletés et besoin d'aménagements. Elle est construite en collaboration avec les coordonnateurs qui sont des enseignants spécialisés. Elle permet de recueillir l'accord des familles pour le partage des informations avec le Service public de l'emploi, mais ne permet en aucun cas de décider à la place de la famille qui reste maîtresse des demandes à la MDPH.

Il s'agit finalement de coconstruire des outils pour sécuriser les parcours. Les réunions d'équipes à la MDPH où siègent des représentants de CAP emploi, Mission locale, Réseau Handicap Orientation, des CRP d'Ile de France, des coordonnateurs des ULIS et enseignants référents sont autant d'occasions d'une

meilleure connaissance mutuelle des types d'établissements et de leurs fonctionnements. La vision plus globale des possibilités facilite les conseils aux familles lors de leurs demandes, elle rend plus lisibles les divers dispositifs existant. Aucun jeune sortant d'un Dispositif d'Accompagnement vers un Projet Professionnel, d'une ULIS lycée, du MAVIP ne doit partir en juin 2021 sans connaître le partenaire qui assurera son suivi.

Le MAVIP est donc ce dispositif unique dans le secteur public de l'Éducation Nationale et dans les académies d'Ile de France, fait pour aider le jeune motivé vers son insertion professionnelle. Ma fonction de chargée de mission consiste à rendre lisible pour les jeunes et leur famille le véritable écosystème des dispositifs existants. L'obligation de formation des 16-18 ans de la loi N° 2019-791 du 26 juillet 2019, ainsi que la circulaire interministérielle sur l'obligation de formation rappellent la nécessaire collaboration des différentes tutelles : Région, Ministère du travail, ARS, Ministère de l'Éducation Nationale... L'objectif est d'éviter les ruptures de parcours si fréquemment constatées pour les jeunes en situation de handicap. La collaboration pourrait s'enrichir de l'expérience des familles et des associations d'usagers. Ma priorité est de mettre l'accent sur le nécessaire accompagnement des plus fragiles. Je suis aussi en train de travailler à une arborescence des dispositifs existants à Paris. Elle permettra de mettre en évidence la nécessité d'accompagnements sinon plus nombreux du moins ciblant mieux les plus fragiles. Elle mettra l'accent sur la continuité nécessaire entre formation initiale et continue. La définition éthique de l'inclusion implique que chaque ministère réfléchisse à sa propre contribution en concertation avec les autres."

Madame Véronique Deslandes, chargée de mission pour l'insertion des jeunes en situation de handicap.

Site : https://www.ac-paris.fr/portail/jcms/p1_1959009/insertion-professionnelle?cid=p2_1954405, rubrique "Dispositif de l'académie"

Contact : jeune.handi.emploi@ac-paris.fr

AESH : Accompagnant des élèves en situation de handicap

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

ARS : Agence régionale de santé

CAJ : Centre d'Activités de Jour

CAP : Certificat d'aptitude professionnelle

CFA : Centre de Formation d'Apprentis

DYS : troubles d'apprentissage / cognitifs dont le nom débute par dys

EMPRO : Externat Médico Professionnel

ESAT : Établissement et service d'aide par le travail

IEN : Inspecteur de l'Éducation Nationale

JAMO : jobcoaching accompagnement milieu ordinaire

Onisep : Office national d'information sur les enseignements et les professionnels

SAS : Section d'Adaptation Spécialisée

SESSAD : Service d'éducation spéciale et de soins à domicile

ULIS : Unité localisée pour l'inclusion scolaire

Déclarations et droits

Nouveau numéro de téléphone pour contacter la CAF : **3230**

- Afin de calculer leurs droits à l'AAH pour 2021, les allocataires rattachés au foyer fiscal de leurs parents doivent déclarer leurs revenus de placement imposables fonciers et mobiliers. Si l'allocataire a perçu une rente issue d'un contrat d'Épargne Handicap et/ou une rente issue d'un contrat Rente Survie, il doit également le déclarer. Pour le calcul des droits, la CAF neutralisera la Rente survie et déduira un abattement de 1830 € sur la rente Epargne Handicap perçue pour l'année considérée. En aucun cas les revenus des parents sont à déclarer. Afin d'éviter toute rupture des droits, le formulaire doit être renvoyé au plus vite, signé par l'allocataire et/ou son mandataire judiciaire (tuteur ou curateur) à la CAF.

- **L'allocation personnalisée au logement (APL)** des personnes en situation de handicap titulaires de l'AAH, sont depuis le 1er janvier 2020 calculées tous les 3 mois sur les revenus des 12 derniers mois, et non plus tous les ans sur ceux perçus 2 ans auparavant.

- Au 1er janvier 2021 a été supprimée la limite d'âge de 75 ans pour bénéficier de la prestation de compensation du handicap (PCH) permettant la prise en charge de certaines dépenses liées au handicap.

- Depuis le 1er janvier 2021, les parents en situation de handicap bénéficient de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) pour la prise en charge des besoins relatifs aux actes quotidiens de soins et d'éducation de leurs enfants. Les montants forfaitaires mensuels accordés varient en fonction de l'âge de l'enfant. La demande doit être faite auprès de la MDPH. Source : service-public.fr

Emploi

- La région Ile de France a décidé d'attribuer une prime de 2000 € aux demandeurs d'emploi en situation de handicap qui se formeront dans un secteur sous tension : numérique, construction, environnement, santé etc. iledefrance.fr rubrique : [formation professionnelle](#)

- L'Onisep propose des fiches reportage sur les actions permettant aux jeunes handicapés de se former à un métier, l'une est intitulée « Passerelles », l'autre « un IME dans un jardin » qui présente l'institut médico-éducatif des Peupliers à Sèvres. Les fiches sont téléchargeables sur le site onisep.fr près de chez vous [Créteil-Paris-Versailles](#). Saisir ensuite la recherche : fiches reportages handicap



Le Café Joyeux lance un CFA dédié au handicap. Une formation en alternance qui garantit un débouché professionnel à 100 %, telle est l'ambition du Centre de formation des apprentis du Café Joyeux, qui ouvrira ses portes en 2021. Objectif : former une centaine d'apprentis handicapés en deux ans.

Déplacements parisiens

- Stationnement à Paris : les automobilistes titulaires de la « carte Mobilité Inclusion », qui échappent d'une amende, alors qu'ils ont le droit de se garer sur les places résidentielles, n'ont plus à régler avant de la contester auprès de la commission de contentieux du stationnement payant (CCSP).

- Pour éviter toute contravention, il est possible d'enregistrer auprès de la mairie de Paris la plaque d'immatriculation de son véhicule.

Site : www.paris.fr/stationnement,

ou par courrier : ville de Paris/DVD/SSVP

Demande de référencement

22 rue du Château des Rentiers - 75013 Paris

- Les accompagnateurs de titulaires de la carte mobilité inclusion avec les mentions invalidité et besoin accompagnement pourront bénéficier de la gratuité sur l'ensemble du réseau transilien au plus tard fin juin. Texte voté le 15 décembre 2020.

Covid

- Le dépistage Covid 19 en FALC par l'ADAPEI 45, téléchargeable sur le site unisetsolidaires.unapei.org, rubrique articles. Diverses traductions ou illustrations se trouvent sur le site du secrétariat d'État aux personnes handicapées.

- Un décret du 29 octobre 2020 précise que les obligations du port du masque ne s'appliquent pas aux personnes en situation de handicap munies d'un certificat médical justifiant une dérogation. Voir sur le site du secrétariat d'État aux personnes handicapées.

- Le salarié parent d'une personne en situation de handicap, maintenue à domicile pour cause de fermeture de l'établissement médico-social ou de la classe, peut obtenir le chômage partiel jusqu'au 31/12/2021. [Service-public.fr/personne en situation de handicap](http://Service-public.fr/personne-en-situation-de-handicap)

- Parents employeurs, vous rencontrez des difficultés liées aux conséquences du Covid 19. Vous vous posez des questions sur les possibilités d'activité partielle et le dispositif d'indemnisation exceptionnelle, consultez le site

<https://www.pajemploi.urssaf.fr/pajewebinfo/cms/sites/>



0800 11 10 09, cellule d'écoute de de soutien psychologique à distance ouverte aux personnes en situation de handicap.

- **Le CRAIF** lance une plateforme en ligne pour les aidants, les familles et les proches.

S'inscrire sur aidants-craif.org/plateforme

- **Le CRAIF** propose des webinaires à destination des aidants sur sa chaîne youtube. 4 nouveaux webinaires sont disponibles :

- les traitements médicamenteux ;
- remplir le dossier MDPH ;
- bien préparer la rentrée scolaire de son enfant ;
- qu'est-ce que l'autisme ?

<https://www.youtube.com/channel/UC2e-QQqAdxxU-OK7SbG0ZTe>

- **Le comité interministériel du handicap** a défini lors de sa dernière réunion le 16 novembre dernier 4 grands objectifs pour simplifier la vie des personnes en situation de handicap :

- investir sur les jeunes générations en situation de handicap
- simplifier les démarches et renforcer le pouvoir d'agir des personnes handicapées
- mieux soutenir pour améliorer leur vie
- transformer la société.

Les détails sont à télécharger sur le site :

handicap.gouv.fr, rubrique presse, puis dossier de presse.

- **L'association Envoludia** qui gère 3 haltes garderies dans Paris, réserve un tiers de ses places d'accueil aux jeunes enfants handicapés jusqu'à 3 ans. Pour s'inscrire, contacter d'abord le service de petite enfance de votre mairie.

Source : Caf.fr/viesde famille/vivreavecunhandicap

Envoludia est une association qui gère des établissements pour des infirmes moteurs cérébraux et polyhandicapés.

- **Fichier Reflex**, ce fichier, qui remplace Chalex mis en place lors de la canicule de 2003, est activé par les services municipaux dès qu'une situation grave met en danger les personnes vulnérables et isolées. Il faut cependant que les personnes se soient inscrites. Pour cela, deux moyens : composer le 3975 ou remplir le bulletin sur paris.fr, rubrique service en ligne, Aides, Registre de vigilance.



Les Papillons blancs de Paris se réorganisent...

À l'accueil : Fania FUATALE,
Assistante community Manager

Arrivée : le 3 mars 2019

En charge du secrétariat, de la mise en page du Papillons Actu, du suivi des ateliers, de l'actualisation du site internet et des réseaux sociaux...

À la coordination : Aude SORDET TERISSE,
Coordinatrice des actions des Papillons blancs de Paris

Arrivée : le 9 novembre 2020

En charge de la réorganisation des sections d'arrondissements, du SMAC, des ateliers de loisirs, du recrutement et de la formation des bénévoles, de la visibilité des Papillons blancs de Paris

À la formation informatique des personnes en situation de handicap, dans le 15^{ème} arrondissement : Edwin STANDLEY,

Formateur informatique

Arrivé le : 18 décembre 2013

En charge de l'animation du club informatique composé d'une cinquantaine d'apprentis.

Aux services généraux : Laurent BELLIN,
Manager de transition

Arrivé : le 16 février 2021

En charge des questions administratives et financières

À la comptabilité : Zeinab BAMBA

Comptable

Arrivée : juin 2020

Présente le jeudi au siège des Papillons blancs de Paris

À la gouvernance :

Les administrateurs, membres du bureau :

- Marie-Paule Bentejac (présidente),
- Marie-José Forissier (présidente adjointe),
- François Pando (trésorier),
- Jean-Philippe Tresca (secrétaire),
- Claire de Sagazan et
- Elisabeth Bonneval-Lagarde (vice-présidentes).

Et 150 bénévoles au service de l'association, experts, responsables de l'accueil familial, responsables d'ateliers, référents, smacteurs, etc...

NOUVELLES DES PAPILLONS

- Réouverture prochaine du pôle **Formation et insertion professionnelle**, avec Ewa Schedeich et Emmanuelle Virlogeux.

Informations : par tél 01 42 80 44 43 ou par mail info.insertion.professionnelle@papillonsblancdeparis.fr

- Malgré la période de crise sanitaire, 12 ateliers adaptés sont restés en activité et accueillent 105 participants réguliers.

- Les Papillons blancs de Paris participeront activement à la nuit du Handicap le samedi 12 juin.



Benoît de Possesse,

66 ans, fidèle et joyeux compagnon de nombreuses personnes handicapées, emporté par la Covid 19 le 1er mars 2021.

Les Papillons blancs de Paris remercient cette famille et Jacques en particulier pour son engagement dans le monde du handicap.

Les Papillons blancs de Paris n'oublie pas tous ceux et celles qui ont perdu un être cher en 2020.

le coin des lecteurs

- **Handicap, droit et bien-être,**

Mai-anh Ngo, éditions Presses Universitaires de Grenoble, 8,50 € en librairie et 7.99 € en version numérique



- **40 activités pour personnes polyhandicapées**, par Jeanne Le Penglaou, septembre 2020, 19,90€

• **Tous tes mots dans ma tête**, Églantine Emeyé. Le fils, autiste sévère, qui n'a pas accès au langage, est parti dans un établissement de soins. Sa chambre vide est prêtée à un migrant Irakien qui ne parle pas encore le français. L'auteur imagine des dialogues entre l'homme venu de loin et l'enfant du silence. Certains y verront de la joie de vivre et de la fantaisie. Editions Robert Lafont, 19€.

• **La personne polyhandicapée, la connaître, l'accompagner, la soigner**, Philippe Camberlein et Gérard Ponsot, 2ème édition parue en janvier 2021 chez Dunod, 59,99€

• **Inclure sans stigmatiser**, Presses de l'EHESP, 2018. Ouvrage collectif sous la direction de Marie-Renée Guével qui interroge sur les limites de notions telles « l'aménagement », « l'accompagnement », et présente divers expériences d'emplois de personnes handicapées dans la fonction publique, sans cacher la complexité des situations, mais en faisant la part belle aux réussites, comme celle des employés au château de Versailles.

• **Handicap et Accompagnement : Nouvelles attentes, nouvelles pratiques**, de Henri-Jacques Stiker, éditions Dunod. Dans 10 ans la France devrait compter un million de personnes en situation de han-

dicap âgées de plus de 60 ans. Comment bien les accompagner pour éviter des situations de repli social ? Mais que signifie accompagner ? Et qu'est-ce qu'un bon accompagnement ? L'ouvrage s'articule sur trois axes : le champ de l'accompagnement, être compagnon sans confondre cette relation avec d'autres, l'enseignement de l'accompagnement.

• **Prix Handi Livres : 3 décembre 2020** www.handilivres.fr Parmi les lauréats du jury présidé par Axel Kahn, signalons :

• **AKIRO**, livre adapté qui relate l'histoire d'un petit renard isolé à la recherche d'amis. Ouvrage collectif, édité par Les ateliers de terre.



• **La Street en Mode Bolide**, meilleur livre jeunesse de Cécile, Alix et Dimitri Zegboro, éditions Magnard. Dans la vie, il y a ceux qui marchent et ceux qui courent, moi je roule !

• **La petite femme du Père Noël** de Kochka, éditeur Oskar. Coup de cœur du jury, ce conte de Noël qui parle d'écologie et d'espoir, de croyance en l'humain dans ce qu'il a de meilleur. Un livre délicieux même pour les adultes

La chorale Coeurallies, a été créée au sein de l'IMP



Cours Herve, sous la direction d'un musicothérapeute et d'un membre de l'association Vive Voix. Un disque a été enregistré sur lequel on entend des enfants de l'établissement, âgés de 8 à 12 ans, chanter des chansons d'auteurs français mais également leurs propres créations.

Le disque est en vente au prix de 4 euros. S'adresser à l'IMP Pro Cours Hervé – 82 rue d'Aubervilliers 75 019 PARIS.

Demander Nathalie LORIEUX 01.42.02.74.86

AGENDA PARISIEN



En raison de la période de confinement nous invitons nos lecteurs à vérifier sur les sites ou par téléphone les informations ci-dessous.

MARS

Spectacles RELAX à Paris à l'Opéra Comique :

dimanche 7 mars 2021 à 15h

- La Belle Hélène

mardi 9 mars 2021 à 13h

- Spectacle vivant

1 Place Boieldieu 75002

Informations : 01.71.20.22.64

relax@cinemadifference.com

mardi 16 mars 2021

Formation des tuteurs familiaux en visioconférence. S'inscrire sur le site tutelleauquotidien.fr, rubrique actualités ou nos services.

jeudi 18 et mercredi 19 mars 2021

En visioconférence :

jours ANECAMSP « Il n'y a pas de vie minuscule » enfants polyhandicapés et action précoce

Inscriptions : au 01.43.42.09.10 ou

via anecamp@gmail.com



vendredi 19 et samedi 20 mars 2021

Colloque AFRT en visioconférence : colloque de la 16^{ème} journée Trisomie 21 « Santé et recherche »

Inscriptions : au 06.77.78.01.33 ou via

afrt@univ-paris-diderot.fr

Handissimo. Programmes les prochains ateliers « tu Aides ? je t'Aide ! ».

Des temps d'échange pour maintenir le lien avec ses proches et recevoir de l'aide.

Sur le blog.handissimo.fr

PERMANENCES

Tous les jeudis
de 10h à 12h
avec ou sans rendez-vous

Vous avez une **QUESTION** ?

Nous sommes là pour vous répondre.

Contactez-nous

au 01 42 80 44 43 ou par mail à
bonjour@papillonsblancsdeparis.fr

**Envoyez-nous vos commentaires,
vos témoignages, nous les publierons.**

Consultez notre site et retrouvez tous les précédents numéros du Papillons Actuel.

Suivez-nous sur les réseaux sociaux !

Facebook

Les Papillons blancs de Paris

Instagram

@lespapillonsblancsdeparis

PAPILLONS ACTU : est une publication de l'association Loi 1901 « Les Papillons blancs de Paris »

DIRECTRICE DE LA PUBLICATION : Marie-Paule Bentejac

COMITÉ DE RÉDACTION : Solange Frantz, Catherine Glaser, Alain Minard, Elisabeth Bonneval-Lagarde, Emmanuelle Virlogeux

CONCEPTION : Charles & Compagnie - 15 rue Ambroise Thomas - 75009 Paris

MAQUETTE : Fania Fuatale

ADRESSE : « Les Papillons blancs de Paris » 85, rue La Fayette - 75009 Paris - 01 42 80 44 43

COURRIER : bonjour@papillonsblancsdeparis.fr

SITE INTERNET : www.lespapillonsblancsdeparis.fr

