

DISPOSITIF PASS P'AS



JOURNÉE AUTISME ET EMPLOI 19/11/2019

Un groupe de





LE CRIP

(CENTRE DE RÉÉDUCATION
ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE)



QU'EST CE QUE LE CRIP?

**Etablissement Médico-Social de l'Assurance
Maladie situé à Castelnau Le Lez**

**C'est un Centre de Réadaptation Professionnelle
(CRP) :**

**A ce titre, il accueille exclusivement des personnes
reconnues travailleurs handicapés dans le cadre de
la définition et la construction de projets
professionnels et/ou sociaux.**



QUELQUES CHIFFRES

**Le CRIP, c'est un agrément de 349 places
et 644 usagers stagiaires accueillis en 2018**

C'est également :

- ✓ 16 formations qualifiantes**
- ✓ des dispositifs pré-qualifiants**
- ✓ 1 centre de pré-orientation**
- ✓ 1 ESAT hors les murs**
- ✓ 1 UEROS**



UNE PRISE EN CHARGE GLOBALE

Le CRIP compte plus de 100 professionnels au service des usagers accueillis dont :

- ✓ 2 médecins
- ✓ 1 infirmière
- ✓ 1 ergothérapeute
- ✓ 4 psychologues
- ✓ 4 Assistantes sociales
- ✓ 4 Chargé(e)s d'insertion
- ✓ 3 Educateur(trice)s Technique spécialisé(s)

Le CRIP dispose d'un campus regroupant :

- ✓ les hébergements (167 studios)
- ✓ le service restauration
- ✓ le foyer de vie (activités éducatives, ludiques et sportives animées par 3 éducateurs)



LE DISPOSITIF PASS P'AS



LE CONTEXTE

- ✓ **Stratégie Nationale Autisme 2018-2022 => inscription d'un axe relatif à l'insertion professionnelle des personnes présentant des TSA (Mesure 15)**
- ✓ **Notre établissement dispose de dispositifs potentiellement en lien avec ce public mais non spécifiques (ESAT Hors les Murs, Préorientation,....)**
- ✓ **L'UGECAM Hauts de France, en collaboration avec le CRA Nord Pas de Calais, a expérimenté dès 2012 un parcours de formation-insertion dans l'emploi pour des personnes majeures présentant des TSA. Ce dispositif est aujourd'hui pérennisé. <https://youtu.be/rQdcELYOQ34>**
- ✓ **Notre objectif est de dupliquer PASS P'AS au sein de notre établissement pour développer un dispositif d'accompagnement en lien avec l'orientation des politiques publiques**



LES OBJECTIFS

2012 : PASS P'AS = Passeport Professionnel Asperger

2019 : PASS P'AS = Passeport Professionnel Autismes

- ✓ Permettre aux personnes en situation de handicap présentant des Troubles du Spectre Autistique Sans Déficience Intellectuelle (TSA SDI) d'entamer un parcours d'inclusion sociale et professionnelle
- ✓ Lever les freins et les difficultés rencontrées et mener une expérience professionnelle réussie en individualisant la prise en charge (Acquérir les postures professionnelles et sociales nécessaire dans le cadre d'une immersion en milieu professionnel, permettre une montée en compétences par un accompagnement sur le poste de travail, mettre en place les adaptations nécessaires en entreprise)
- ✓ Sensibiliser les environnements professionnels à la spécificité de ces situations de handicap



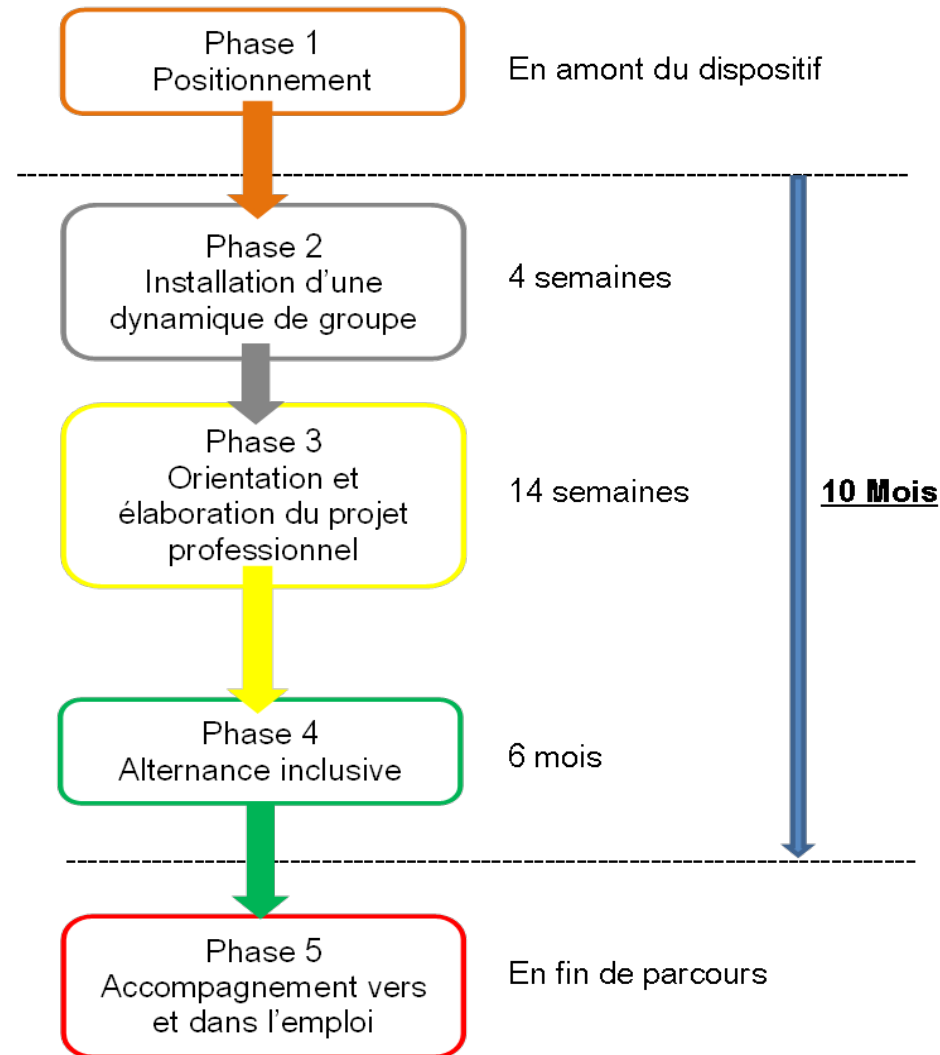
LE PUBLIC VISÉ

- ✓ Personnes adultes en situation de handicap présentant des TSA, sans déficience intellectuelle (TSA SDI)
- ✓ Ayant un diagnostic médical posé conformément aux recommandations de l'HAS et du guide d'appui relatif aux troubles du spectre de l'autisme édité par la CNSA
- ✓ En recherche d'une inclusion professionnelle, quelle que soit le secteur professionnel, le type ou le niveau de formation initiale, la durée de l'expérience professionnelle

Sur le CRP de Lille, outre la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, les personnes accueillies disposent d'une orientation spécifique de la MDA vers le dispositif Pass P'as. La Direction de la MDA de L'Hérault a donné un accord de principe pour dupliquer ce mode collaboratif. Une convention est en cours de formalisation pour lui donner un caractère institutionnel



UN DISPOSITIF EN 5 PHASES SUCCESSIVES





LA PHASE DE POSITIONNEMENT

Cette phase comprend 2 étapes :

✓ Un entretien informatif et de positionnement mené par le responsable de service et le psychologue du travail auprès du demandeur (et des parents et/ou des professionnels qui l'accompagnent) à l'issue duquel il est invité à revenir vers les interlocuteurs



2 semaines de réflexion

✓ Un entretien professionnel mené par le Jobcoach et le chargé(e) d'insertion

A l'issue de cette phase, une commission de synthèse (Responsable de service, psychologue, Jobcoach, chargé(e) d'insertion) donne un avis circonstancié quant à l'intégration ou non au sein du dispositif.

Une fiche de liaison serait alors adressée à la MDA pour obtenir la notification d'orientation, sur le modèle collaboratif mis en place entre la MDA Nord et le Centre Lillois de Réadaptation Professionnelle



LA PHASE DE DYNAMIQUE DE GROUPE

Cette phase dure 4 semaines

Elle a pour objectif principal de permettre aux usagers d'appréhender l'environnement et d'installer une dynamique de groupe.

Les objectifs généraux s'articulent autour de la découverte du dispositif et de la connaissance des membres du groupe et un entretien d'anamnèse permet d'identifier les ressources et les difficultés de l'utilisateur par rapport à l'insertion

Cette période permet également d'entamer une réflexion pour l'utilisateur autour de la perception du travail et de sa situation de handicap, ainsi que d'établir un état des lieux des compétences ou axes de travail en mettant en œuvre autour de la communication.



LA PHASE D'ÉLABORATION DU PROJET PROFESSIONNEL

Cette phase dure 14 semaines

Elle a pour objectif de:

- ✓ Travailler sur les habiletés sociales et les compétences professionnelles.
- ✓ Permettre l'émergence d'un projet professionnel, en fonction des compétences et aptitudes de l'utilisateur et de la spécificité de sa situation de handicap .
- ✓ Valider l'orientation professionnelle et les environnements de travail adaptés, ou processus de compensation et d'adaptation individuelles nécessaires lors de la phase d'alternance inclusive

Les contenus pédagogiques proposés évoluent en fonction des besoins spécifiques de chaque usager



LA PHASE D'ALTERNANCE INCLUSIVE (1/2)

Cette phase dure 6 mois.

En amont, un(e) chargé(e) d'insertion recherche, en fonction du projet préalablement défini, un environnement professionnel adapté afin de concrétiser la démarche d'alternance inclusive.

Il assure la sensibilisation des équipes au sein de l'entreprise d'accueil et assure l'accompagnement de l'utilisateur tout au long de cette phase, en collaboration avec le jobcoach et le psychologue du travail (visites entreprises, entretiens de découverte, médiations hebdomadaires, job coaching...)



LA PHASE D'ALTERNANCE INCLUSIVE (2/2)

Cette phase en entreprise a pour objectif de permettre :

- ✓ Une montée en compétences sur le poste de travail
- ✓ Un entraînement des habiletés professionnelles nécessaires au maintien sur le poste de travail
- ✓ L'accès à l'emploi durable, en privilégiant le milieu ordinaire de travail

L'approche en centre vise à corriger ou à remédier les difficultés rencontrées dans les environnements professionnels. Il n'y a donc pas de rythme d'alternance ni de contenus pré établis : les outils sont construits au fur et à mesure du processus d'apprentissage et/ou d'accompagnement.



LA PHASE D'ACCOMPAGNEMENT VERS ET DANS L'EMPLOI

Cette phase dite de « sécurisation » débute lors de la phase précédente et se poursuit après la fin du dispositif

Elle a pour enjeu de maintenir un niveau de soutien adapté à la situation de chaque stagiaire en fin de parcours et après la fin de la prise en charge, en optimisant la contractualisation de CDI, CDD ou de contrats d'apprentissage.

L'équipe d'accompagnement assure la mise place de relais, coordonne les actions des partenaires intervenant auprès des usagers et propose un appui opérationnel et multiforme vers et dans l'emploi, pour les stagiaires et les entreprises (médiation, soutien RH, mise en relation, lien avec les services publics de l'emploi et le porteur du dispositif de l'emploi accompagné sur le territoire)



LE PROJET DE L'UGECCAM ET DU CRIP

Au niveau national (Direction Nationale du Groupe Ugecam)

✓ Etendre le dispositif PASS P'AS dans chaque région où est implanté un Centre de Réadaptation Professionnelle géré par une UGECAM

Au niveau local (Le CRIP)

✓ Dupliquer le dispositif PASS P'AS, d'abord sur le secteur de Montpellier Agglomération

✓ Accueil de 10 à 12 usagers à compter du premier trimestre 2020

✓ Le dispositif sera ouvert quel que soit le secteur professionnel, l'âge (à partir de la majorité), le type de formation initiale, la durée de l'expérience professionnelle. La capacité à s'adapter à des profils différents doit permettre une ouverture élargie des profils des candidats potentiels.



LE PROJET DU CRIP

Ce dispositif nécessite :

- ✓ Une collaboration active avec le CRA et avec les associations sur le territoire
- ✓ Une équipe pluridisciplinaire permettant un appui médico-psycho-social-éducatif-insertion
- ✓ Dans un deuxième temps, dans le cadre de l'extension géographique du public accueilli, une possibilité d'internat afin de proposer un processus de transition dans le cadre de l'autonomie sociale.
- ✓ Un statut de stagiaire de la formation professionnelle pour les usagers => obtention d'une orientation spécifique de la MDA (convention en cours de formalisation)



OU EN SOMMES NOUS?

- ✓ **Relations Centre de Ressources Autisme, Associations, Pas TSA**
- ✓ **Sensibilisation du personnel du CRIP (fait le 16/10)**
- ✓ **Recrutement et formation des professionnels du CRIP (recrutement en cours de Job Coach – formation habiletés sociales le 28/10, employabilité et job coaching le 03/12)**
- ✓ **Contenus pédagogiques**
- ✓ **Information auprès des institutionnels et SPE**
- ✓ **Candidatures**



TEMPS D'ÉCHANGE

QUESTIONS



QUI CONTACTER ?

✓ Responsable de service

Gérard MAMOU : 04.67.63.75.06

gerard.mamou@ugecam.assurance-maladie.fr

✓ Psychologue du Travail

Thierry DEMAZY : 04.67.33.18.18

thierry.demazy@ugecam.assurance-maladie.fr

✓ Coordonnateur de projets

Florent Courtois: 04.67.63.75.64 // 06.10.21.94.71

florent.courtois@ugecam.assurance-maladie.fr

✓ Standard CRIP : 04.67.33.18.00



MERCI POUR VOTRE ATTENTION

Un groupe de

