

Présentation Santé Mentale France Réunion du 19 avril 2018

Sommaire :

Présentation des intervenants (2 min)

Présentation du programme des 2 heures à venir

Partie 1 :

- Synthèse du cadre législatif et des orientations concernant le thème « Handicap Psy & travail ».
- Réflexion sur les politiques inclusives.
- Les trajectoires d'insertion professionnelle à l'issue de l'orientation
- Présentation des ESAT (Historique, évolution du public, Missions)
- Zoom sur l'ESAT Regain :
 - o Organisation, public et statut des travailleurs, orientation du PE, accompagnement professionnel et médico-social proposé aux usagers
 - o Présentation du parcours de transition vers le MO proposé par l'ESAT (travail en atelier, prestations, mises à disposition avec ouverture sur l'emploi accompagné)

L'association Regain Paris fait partie du groupe Alliance Espérance

Partie 2 :

- **Présentation de deux types d'accompagnement proposés par l'ESAT Regain :**

Profil 1 :

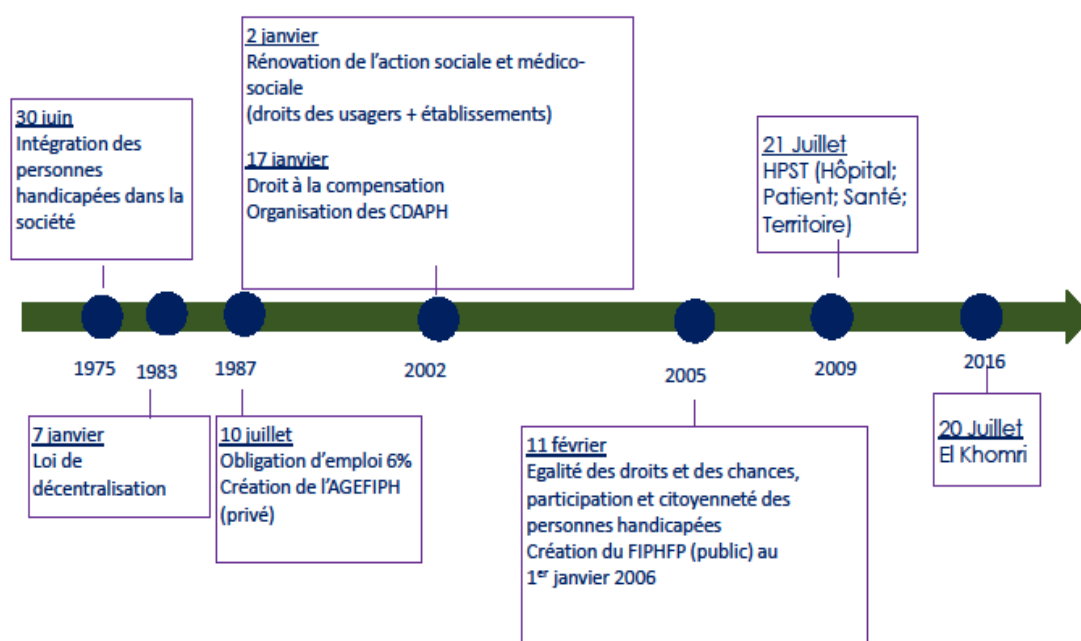
Représentera un parcours de transition dynamique réussi allant dans le sens du projet d'établissement dans le respect du projet professionnel individualisé de l'utilisateur.

Profil 2 :

Malgré un projet professionnel individualisé tourné vers le MO de travail, se trouve en difficulté une fois mis en situation en entreprise. Cette situation interroge l'ESAT qui doit proposer un accompagnement adapté à la réalisation de ce projet.

PARTIE 1

1/ Synthèse du cadre législatif et des orientations concernant le thème « Handicap Psy & travail.



Loi du 30 juin 1975

- fixe le cadre juridique de l'action des pouvoirs publics notamment de l'importance de la prévention et du dépistage des handicaps ;
 - o obligation éducative pour les enfants et adolescents handicapés (en priorité en établissements scolaires ordinaires et si nécessaire en centres spécifiques d'éducation) ;
 - o de l'accès des personnes handicapées aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et du maintien chaque fois que possible dans un cadre ordinaire de travail et de vie publics.
- crée, pour la reconnaissance du handicap des adultes, des commissions départementales spéciales, les COTOREP, commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnels.

- priorise l'intégration dans l'emploi dans les entreprises ou administrations
- organise le fonctionnement d'ateliers protégés et de centres d'aide par le travail (CAT) pour ceux dont l'insertion en entreprise ordinaire est impossible.

Loi du 10 Juillet 1987

- introduit la passation de marchés entre les entreprises et les établissements de travail protégé dans les critères d'exonération partielle des entreprises de leur obligation d'emploi
- oblige toutes les entreprises privées et publiques de 20 salariés et plus à employer 6% au moins de personnes handicapées.
- prévoit le versement d'une contribution pour les entreprises privées qui ne respectent pas ce quota.

C'est de cette loi que naît l'AGEFIPH, l'association nationale chargée de gérer ce fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Loi du 2 janvier 2002 : Rénovation de l'action sociale et médico-sociale

- place l'utilisateur au centre du dispositif à travers la création de sept outils cadrant l'action des établissements médico-sociaux.
- consacre le projet individualisé de l'utilisateur qui doit servir de feuille de route aux structures accueillant les personnes en situation de handicap et particulièrement les ESAT.
- Les projets individuels d'insertion en milieu ordinaire de travail sont à présent pris en compte à travers un accompagnement qui doit favoriser le plus possible leur accomplissement.

Loi du 11 février 2005 : Égalité des droits et des chances, participation et Citoyenneté des personnes handicapées

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou

plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

- intègre pour la première fois la reconnaissance du handicap psychique.
- création des MDPH (Maison Départementales des Personnes Handicapées) qui via la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) sont en charge de l'orientation professionnelle des usagers. La CDAPH examine le dossier et notifie au demandeur sa décision d'attribuer ou non la RQTH (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé) élément indispensable pour être admis en ESAT.

Loi HPST (Hôpital, Patient, Santé, Territoires) - 21 Juillet 2009

- comprend quatre titres respectivement consacrés à la modernisation des établissements de santé, à l'accès à tous aux soins de qualité, à la prévention et la santé publique et enfin à l'organisation territoriale du système de santé.
- restructure en profondeur l'organisation et la planification des politiques de santé.
- crée les Agences Régionales de Santé (ARS) qui gèrent notamment la tarification de certains établissements médico-sociaux et de santé dont celle des ESAT. L'ARS devient le tarificateur des ESAT et assure la mise en œuvre des politiques publiques au niveau régional (coût moyen à la place 12840€ /an). Elle a pour principale mission d'optimiser les subventions en émettant des appels d'offres adaptés au plus près aux besoins d'un secteur géographique.

Loi El Khomri - 20 Juillet 2016

Les travailleurs handicapés peuvent bénéficier actuellement d'un emploi protégé en ESAT ou occuper un emploi traditionnel, sans aucun encadrement spécifique dans le mode ordinaire du travail. Ce nouvel amendement propose un dispositif qui apportera une base légale à l'accompagnement dans l'emploi des personnes handicapées.

Une aide durable pour les salariés et les employeurs :

Ce service pourra être demandé à tout moment par le salarié, qui souhaite par exemple adapter son poste de travail, mais aussi par l'employeur qui aurait des difficultés avec un collaborateur handicapé.

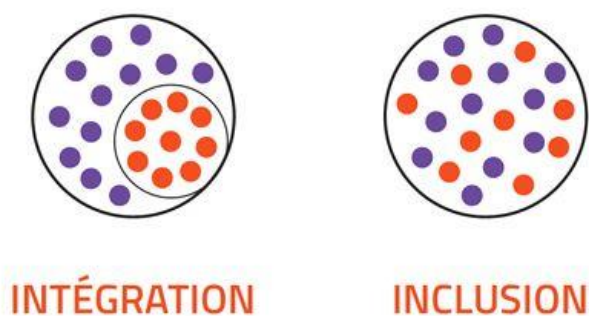
Ce dispositif d'accompagnement sur le long terme se veut être une sécurité pour le salarié et pour l'employeur. Il permet de favoriser le maintien dans l'emploi en anticipant les problèmes. Cette mesure concerne également les personnes employées en ESAT qui souhaiteraient intégrer une entreprise traditionnelle. Cela permettrait une transition douce, en collaboration avec l'employeur et à terme une meilleure autonomie du travailleur.

A la lecture des textes français cadrant le travail des personnes en situation de handicap, on constate que la loi se veut de plus en plus inclusive. Nous verrons plus loin qu'une des missions confiées aux ESAT est de favoriser l'accès au milieu ordinaire de travail en proposant un parcours de transition formalisé à ses usagers.

2/ Réflexion sur les politiques inclusives.

Ces politiques sont dites inclusives car elles ont pour but de favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le milieu ordinaire de travail. L'inclusion, à la différence de l'intégration, consacre un environnement commun adapté à tous, sans différenciation des groupes d'individus. L'inclusion implique également un travail préalable à faire du côté des populations qui souhaitent bénéficier de cette inclusion mais aussi du côté des ensembles qui souhaitent inclure ces populations.

Cette image nous montre explicitement la différence entre inclusion et intégration. Ce schéma nous est proposé par l'association TOUPI qui lutte au quotidien pour l'inclusion.



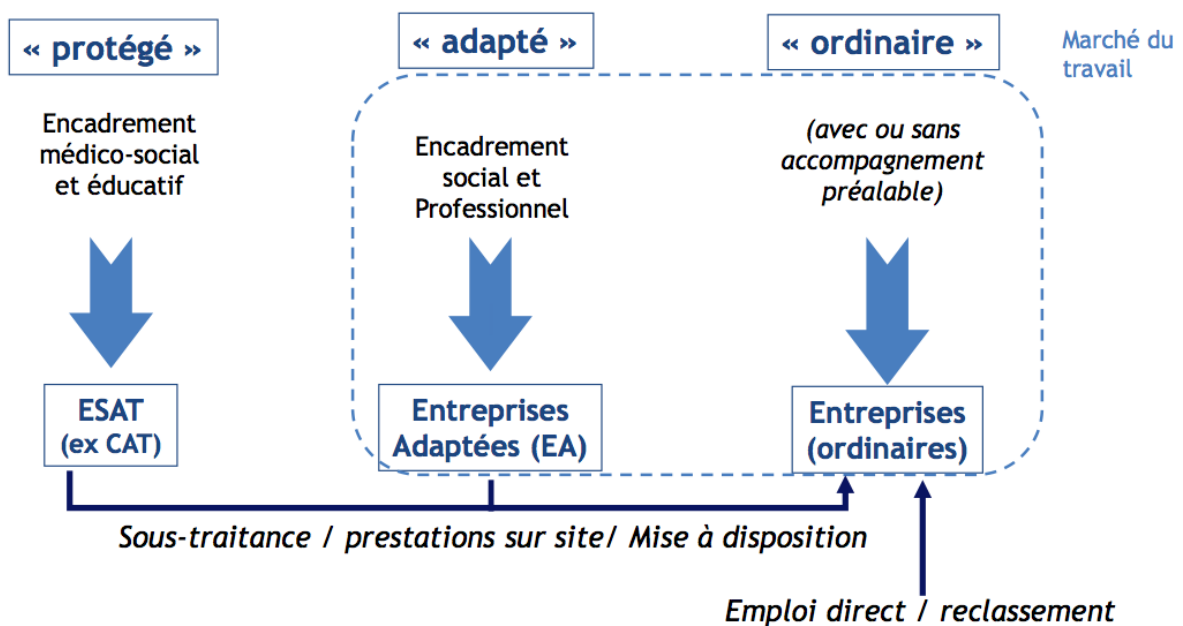
Il ne suffit pas de décréter l'inclusion pour qu'elle ait lieu. (Ex droit au logement)

Certains spécialistes des questions de handicap et d'accès à l'emploi vont plus loin en décrivant une incompatibilité entre le monde de l'entreprise et la prise en compte des personnes en situations de handicap (Blanc. A, 2009, L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, Paris : Dunod)

Malgré tout, les ESMS ont pour mission de mettre en œuvre les directives nationales au niveau local en tenant compte de la réalité du terrain et en essayant de prendre en considération le contexte socio-économique et l'évolution des mentalités.

3/ Les trajectoires d'insertion professionnelle à l'issue de l'orientation

3 milieux d'insertion différenciés :



En France, il existe 3 milieux d'insertion permettant aux 2.5 millions de personnes handicapées d'exercer une activité professionnelle.

- Protégé : plus de 1400 Etablissements et Services d' Aide par le Travail (ESAT) accueillent près de 120 000 usagers et leur proposent un encadrement médico-social et éducatif

- Adapté : environ 700 entreprises adaptées (EA) emploient 31 000 travailleurs handicapés (salariés) avec un encadrement social et professionnel.
- Ordinaire (entreprises ordinaires) : Plus de 80% des travailleurs handicapés en emploi exercent leur activité dans un cadre d'emploi ordinaire, avec ou sans accompagnement préalable.

Obligation d'emploi de personnel handicapé fixée à 6 % (loi du 11/02/2005)

En 2015 la moyenne dans le secteur privé était de 3.2% et 4.5 % dans la fonction publique.

Ces taux ne reflètent d'ailleurs pas la réalité sur le terrain, car on constate une augmentation des Reconnaissances en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) pour des personnes déjà en poste avec en parallèle une augmentation très faible du taux d'emploi de personnes en situation de handicap (+0.01% par an).

4/ Présentation des ESAT (Historique, évolution du public, Missions)

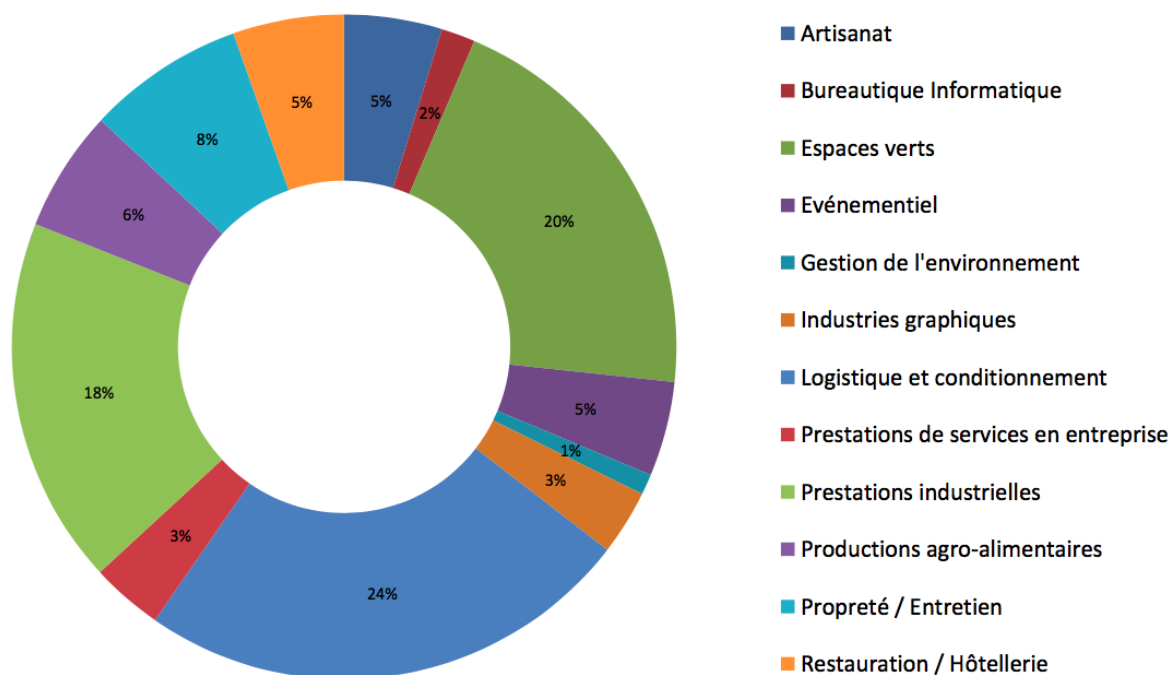
Ces établissements ont une double vocation :

- **Economique** : ils ont une activité de production, créatrice d'une valeur ajoutée, redistribuée aux travailleurs handicapés (TH) sous forme de rémunération (la Garantie de Rémunération des Travailleurs Handicapés, GRTH)
- **Médico-sociale et éducative** : leur objectif est de rendre la personne handicapée plus apte à assurer une activité à caractère professionnel, plus autonome et plus responsable, par des actions de soutien personnalisées et individualisées.

Les travailleurs en ESAT n'ont pas de statut de salarié, ils signent un Contrat d'Aide et de Soutien par le Travail (CAST) avec l'établissement qui les accueille. Ce contrat engage les deux parties. D'un côté l'utilisateur, s'engage à respecter le cadre institutionnel qui lui est offert et de l'autre, l'ESAT s'engage à respecter son projet professionnel individualisé (PPI) notamment lorsqu'il s'agit de favoriser les expériences en milieu ordinaire de travail.

Les usagers d'ESAT sont rémunérés à hauteur de 55% du SMIC et perçoivent un complément de revenu versé au titre de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) pour atteindre en moyenne 90% du SMIC de rémunération mensuelle.

Panorama des activités principales nationales



5/ Zoom sur l'ESAT Regain :

- **Organisation, public et statut des travailleurs, orientation du PE, accompagnement professionnel et médico-social proposé aux usagers**

Il a été créé en 2002 par un ancien Ministre de l'industrie, du commerce extérieur et de l'aménagement du territoire. La structure est agréée pour l'accueil d'adultes en situation de handicap psychique. Il fait partie d'un collectif de 3 associations à la fois autonomes et complémentaires regroupées sous l'égide d'un seul et unique groupe.

L'établissement accueille 91 personnes en situation de handicap psychique pour 89 ETP (équivalent temps plein) et soutient socialement et économiquement ces personnes fragilisées et souvent isolées. Les personnes accueillies présentent souvent des troubles associés.

Ses orientations :

L'ESAT présente la particularité d'accueillir uniquement des personnes souffrant de troubles psychiques. Conformément aux finalités de l'association gestionnaire, l'établissement

propose aux personnes reconnues travailleurs handicapés, un cadre de travail protégé qui tient compte des capacités et **des potentiels** de chacun. La prestation délivrée par l'ESAT se développe autour de l'accueil, la mise en situation de travail et l'apprentissage de savoirs professionnels et sociaux. Le parcours de l'utilisateur doit lui permettre de découvrir ou de redécouvrir ses potentialités par la rencontre progressive et adaptée avec la réalité professionnelle. L'établissement cherche à favoriser, chaque fois que cela est possible et souhaité par la personne accueillie, la mise en œuvre de formations et la recherche de terrains d'application en milieu ordinaire de travail. Parallèlement, des activités de soutien sont proposées visant le développement des capacités et l'éclosion des potentiels, elles concernent tout apprentissage permettant l'acquisition d'une autonomie sociale et la maturation d'un projet d'insertion socioprofessionnelle. « Son projet consiste à considérer le travail comme moyen de rétablissement des personnes en situation de handicap psychique ».

Son organisation :

L'ESAT est agréé pour 89 ETP (Equivalent Temps Plein) pour 91 personnes accueillies si on tient compte des temps partiels. Pour assurer ses missions, l'ESAT s'appuie sur une équipe pluridisciplinaire de 17 personnes qui organise son action en deux pôles complémentaires. Le pôle production est composé du responsable de production et de sept moniteurs d'atelier. Le pôle médico-social et insertion est composé du chef de service ainsi que de la coordinatrice de projet de vie sociale et de la coordinatrice de projet de vie professionnelle. Auxquels s'associent une commerciale ainsi que le service administratif de la structure et un psychiatre (0.2 ETP) qui intervient deux demi-journées par semaine.

Cette organisation fonctionnelle dite en « râteau » regroupe les acteurs par spécialisation (service, métier...) ce qui peut rendre difficile la mise en place d'actions demandant la coordination des différents secteurs de cette organisation.

L'ESAT propose différentes activités professionnelles :

Atelier Travail à façon : Cet atelier est composé de 32 usagers encadrés par deux moniteurs. Il propose aux usagers des activités de façonnage d'imprimerie. Historiquement, cet atelier est destiné aux personnes les moins efficaces pouvant assurer des tâches répétitives avec une productivité souvent inférieure aux autres ateliers :

- Montage de pochettes
- Montage de classeurs
- Pose de double face
- Pose de rivets
- Dégrapage
- Filmage
- Composition et conditionnement de kit de communication

Atelier conditionnement : Cet atelier est composé de 20 usagers encadrés par deux moniteurs. Il propose des activités de façonnage et conditionnement demandant une qualité de travail assez élevée. A la différence de l'atelier travail à façon, cette unité de production propose des productions moins volumineuses de préparation de commande :

- Conditionnement et envois de photos de créateur
- Conditionnement et envois de kit odorant de luxe
- Préparation et conditionnement alimentaire de gâteaux
- Stockage et logistique liés à la production

Atelier bureautique : Cet atelier est composé de 23 usagers encadrés par deux moniteurs. Il propose des activités de bureautique demandant une bonne maîtrise de l'outil informatique et de la chaîne d'impression. Les usagers qui composent cette équipe, sont les plus efficaces et sont souvent amenés à être placés en entreprises pour des prestations ponctuelles ou des mises à disposition plus longues :

- Mailing (mise sous pli, affranchissement, colissimo...)
- Dématérialisation/numérisation
- Impressions/ reliures
- Saisie (traitement NPAI)

Atelier Entretien des locaux : Cet atelier est composé de 8 usagers encadrés par un moniteur. Il propose des activités de ménage à l'extérieur de l'ESAT dans des entreprises et églises partenaires. Ces usagers assurent également le nettoyage de parties communes à l'intérieur de l'ESAT.

Atelier Bâtiment/ Rénovation : Cet atelier est composé de 5 usagers encadrés par un moniteur. Cette équipe est quatre jours par semaine en prestation dans une entreprise partenaire dans laquelle elle assure la maintenance et la rénovation de certains bâtiments. Elle peut être amenée à travailler sur la maintenance interne de l'ESAT et peut également travailler chez des particuliers :

- Peinture
- Plâtre
- Carrelage
- Montage de meuble
- Petits déménagement
- Petit bricolage

Service de coursiers : L'ESAT propose depuis 2011 un service de courses intégré à l'ESAT à destination des entreprises ou des partenaires souhaitant effectuer des courses sur Paris et sa proche couronne. Primé aux premiers Trophées Handiresponsables organisés par le GESAT dans la catégorie « Innovation » en 2012, ce service est assuré par des usagers volontaires en capacité de se déplacer et de se repérer dans les transports. Cette flotte de coursiers est composée d'usagers de différents ateliers susceptibles d'être mobilisés à tout moment selon la production interne.

Boutique « LE BARBILLOT » : Le BARBILLOT a ouvert ses portes en décembre 2016. Le BARBILLOT est une boutique de services collaborative tenue par les travailleurs de l'ESAT REGAIN. Ce projet a pour ambition de démontrer les compétences et les capacités professionnelles des travailleurs handicapés au grand public et d'ouvrir la visibilité de l'ESAT sur son territoire.

Ce projet a une dimension sociale, écologique et responsable en phase avec les valeurs humaines défendues par l'ESAT REGAIN PARIS.

Cette boutique, sous le concept d'un BAR A SERVICES, permet d'apporter le milieu ordinaire dans l'ESAT en offrant aux usagers un support réaliste de travail. Les usagers, sous la responsabilité d'un moniteur, accueillent les clients, tiennent la caisse...

Les activités proposées sont les suivantes : Reprographie, numérisation, reliures, plastification, création et impression de cartes de visites, flyers, affiches..., courses, mise à disposition...

+ Mise à disposition en entreprise...) ainsi que de nombreuses formations en lien avec les activités proposées ou à développer.

L'ESAT propose également des activités de soutien à finalité médico- sociaux et éducatifs. Toutes les activités de soutien ont pour vocation de favoriser l'épanouissement personnel et social du travailleur à travers le travail, l'objectif est de les accompagner à devenir autonomes.

Peuvent être des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires, de formation professionnelle, éducatives à l'autonomie, d'implication dans la vie sociale.

Les soutiens proposés par l'ESAT : Chaque usager de l'ESAT a droit à une demi-journée consacrée à un soutien de type médical, formation, culturel ou sportif. Sauf impératif médical, ce soutien doit être pris le vendredi après-midi et doit être justifié le lundi suivant aux encadrants référents. Si ce soutien est consommé dans la semaine, les usagers concernés devront être présents à l'ESAT le vendredi après-midi.

L'ESAT propose à ses bénéficiaires deux activités de soutien en interne :

- Sport du mardi matin : une activité multisport est proposé aux usagers le mardi matin soit 1h30 par séance que les travailleurs doivent compenser un vendredi sur deux.
- Mise à niveau et développement des compétences en informatique et internet. Ce soutien est organisé le vendredi matin en partenariat avec un organisme de formation. Il propose aux usagers une découverte de l'outil informatique de façon à pouvoir l'utiliser au quotidien. Cette formation n'a pas pour objectif d'être réinvestit au travail mais offre aux usagers l'accès à un outil de communication souvent inconnu par la plupart.

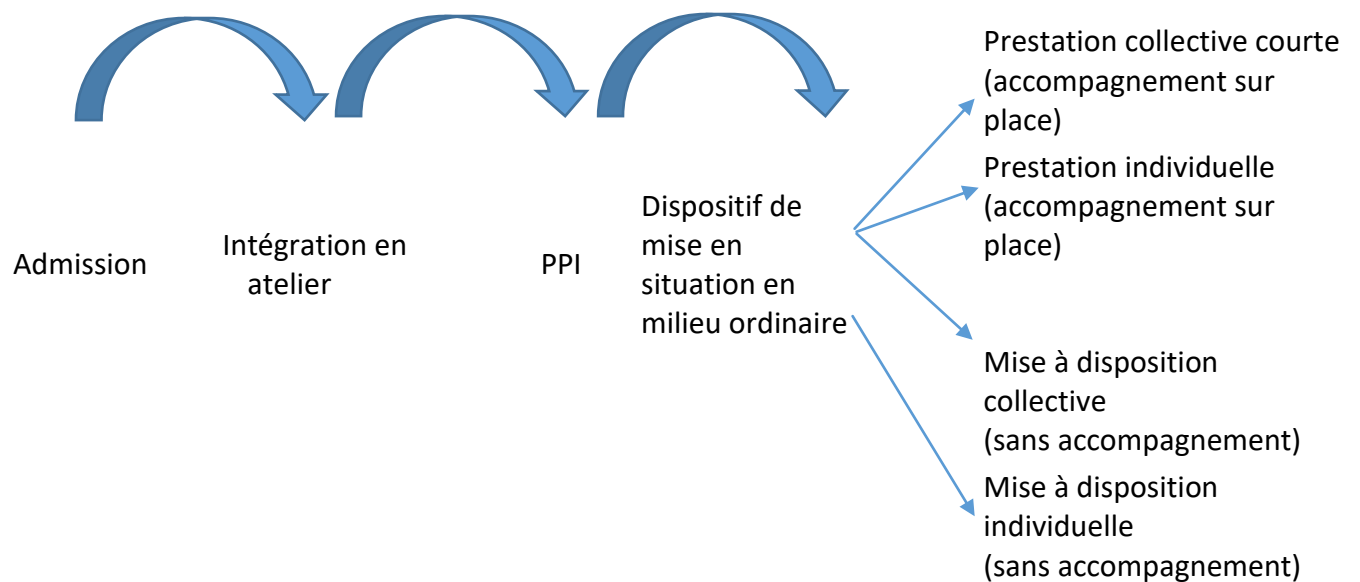
Public accueilli :

Les personnes accueillies à l'ESAT souffrent de troubles psychiatriques de type psychose associés ou non à d'autres troubles ou pathologies invalidantes. Ces troubles apparaissent

généralement à l'âge adulte et nécessitent souvent une prise en charge hospitalière spécialisée qui se poursuit en « ville » (ex : Centre Médico Psychologique).

Les usagers accueillis sont stabilisés par un traitement médical et un suivi psychiatrique qui s'exerce à l'extérieur de l'ESAT.

- **Présentation du parcours de transition vers le MO proposé par l'ESAT (travail en atelier, prestations, mises à disposition avec ouverture sur l'emploi accompagné ?)**



Une des missions confiée aux ESAT est de permettre aux usagers de vivre des mises en situation en milieu ordinaire de travail. Les ESAT doivent favoriser la découverte, l'accès, l'intégration puis l'inclusion en milieu ordinaire pour les personnes qui le souhaitent et qui sont en capacités d'atteindre cet objectif ambitieux.

Pour assurer cette mission, l'ESAT Regain propose un parcours de transition échelonné et évolutif d'accès au milieu ordinaire :

- Sous-traitance interne : première étape de mise en situation de travail
- Prestations extérieures ponctuelles : les usagers sont accompagnés par un moniteur pour assurer des missions de sous-traitance au sein d'une entreprise sur des temps courts (1 jour en moyenne).
- Prestations extérieures régulières : C'est le cas pour les activités Entretien des locaux et Rénovation qui fonctionnent avec des contrats de prestations annuelles qui implique une présence presque permanente au sein de l'entreprise partenaire.
- Mises à disposition en groupe : il s'agit de contrats de sous-traitance impliquant une immersion totale de nos personnels au sein d'un service classique. Même si les usagers concernés bénéficient toujours d'un accompagnement délivré par l'ESAT, la présence d'un moniteur au quotidien n'est pas nécessaire. C'est le responsable du service accueillant qui manage les usagers avec un point régulier réalisé avec l'ensemble des parties.
- Mises à disposition individuelles : ce dispositif est celui qui demande le plus d'autonomie aux usagers qui sont immergés en entreprise à temps plein ou à temps partiel. Il s'agit d'une étape importante du parcours proposé par l'ESAT qui offre une mise en situation réaliste et peut faire apparaître des problématiques jusqu'alors non décelées.

Comme tous les établissements de ce type, l'ESAT Regain est au cœur d'un double enjeu qui est d'assurer un accompagnement adapté à ses bénéficiaires tout en gardant une activité commerciale pérenne lui permettant de maintenir une dynamique de projet.

L'ESAT Regain considère l'accomplissement et le suivi des projets professionnels (PPI) des usagers comme une priorité. Il organise des rencontres annuelles pour évoquer les projets et depuis peu organise un point à mi-parcours en présence de l'ensemble des encadrants pour évaluer les actions mises en place et favoriser l'accomplissement du projet fixé six mois avant. Chaque usager dispose d'un classeur regroupant tous les documents liés au parcours professionnel (PPI, CV, Bilan de stage, Bilan de prestation, formation, diplômes...).

QUELQUES CHIFFRES SUR LES DETACHEMENTS :

En 2017, 64 travailleurs (73,6 % de l'effectif total) ont vu leur projet individuel se concrétiser par des détachements ponctuels ou réguliers en entreprise.

Nombre de travailleurs en prestation :

En moyenne sur l'année, environ 37 travailleurs sont en prestation ponctuelle et/ou régulière chaque mois. Un travailleur affecté à une prestation régulière peut également effectuer des prestations ponctuelles.

Le nombre total d'heures de prestations effectué en 2017 est d'environ 14 700 heures, ce qui correspond à 8,1 ETP en moyenne sur l'année (sur la base de 35h/semaine).

On a donc en moyenne sur toutes les prestations 4,5 travailleurs pour un poste.

Partie 2

Présentation de deux types d'accompagnement proposés par l'ESAT Regain :

Profil 1 :

Représentera un parcours de transition dynamique réussi allant dans le sens du projet d'établissement dans le respect du projet professionnel individualisé de l'utilisateur.

| | |
|--------------------------|---|
| Age : | 38 ans |
| A l'ESAT depuis : | 2014 (4 ans) |
| Atelier : | bureautique |
| Dernier diplôme : | Niveau BTS assistante de direction (2004) |
| Hébergement : | Autonome depuis quelques mois |

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES ANTERIEURES

2004 – 2009 : divers contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) comme **secrétaire administrative** (un contrat de 6 mois puis un contrat de 3 ans)

PARCOURS A L'ESAT

Après un parcours de soin de plus de trois ans, nécessaire à stabiliser les difficultés, arrive en milieu protégé sur les conseils d'un centre de réadaptation et de reclassement. Intègre l'ESAT en 2014.

En atelier : mise sous pli, saisie de données, affranchissement, préparation des itinéraires coursiers,

Prestations extérieures :

- D'abord prestations ponctuelles (accueil, mise sous pli...) depuis 2015
- Puis prestations régulières depuis octobre 2016 (2 jours par semaine pendant 6 mois mais rythme un peu trop soutenu, maintenant 3 jours tous les 15 jours depuis environ 1 an, mieux)

HEBERGEMENT

Plusieurs années en foyer social.

Obtention d'un logement autonome en 2017. Déménagement début 2018 (retour au domicile familial pendant 1 an).

SUIVI MEDICAL

Psychiatre en CMP + suivi psychologique mis en place depuis peu à sa demande. N'a plus de symptôme actuellement.

SUIVI SOCIAL

Assistante sociale au CMP.

A fait une demande de SAVS mais deux ans d'attente.

PROBLEMATIQUE : UNE PERSONNALITE AGREABLE, ENJUEE, COMPETENTE, QUI FAIT OUBLIER LES DIFFICULTES REELLES (MAIS ACTUELLEMENT BIEN STABILISEES)

Points forts : bon niveau technique pour l'ESAT (à nuancer en fonction de l'état de fatigue, l'environnement) et de compréhension des travaux à faire, très bon contact, personnalité agréable, connaît bien ses difficultés, sait solliciter l'aide nécessaire.

Difficultés observables / besoin d'accompagnement : manque de confiance en soi, même si bonne évolution depuis l'entrée à l'ESAT. Besoin d'un soutien régulier en atelier ou en prestation pour être rassurée. Beaucoup de doute, de l'angoisse : elle a fait l'expérience de sa fragilité (sa maladie et les rechutes) et se méfie de ce qui pourrait la faire rechuter : la nouveauté, les responsabilités, les changements, les travaux qui sollicitent beaucoup d'énergie ou de concentration.

L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ESAT

Un soutien pour la confiance en soi sur les différents volets :

- En atelier : être présent pour accompagner sur les nouveaux travaux
- En prestation même connue, un contact régulier le matin
- Proposer des formations, des prestations, des ouvertures sur le milieu ordinaire (Duoday, enquêtes métier, etc...)
- Être présent pour suivre si nécessaire le volet social (MDPH, logement...)

Ce qui permettra petit à petit de se lancer vers le milieu ordinaire.

Profil 2 :

Malgré un projet professionnel individualisé tourné vers le MO de travail. Il se trouve en difficultés une fois mis en situation en entreprise. Cette situation interroge l'ESAT qui doit proposer un accompagnement adapté à la réalisation de ce projet.

Age : 32 ans
A l'ESAT depuis : 2013 (5 ans)
Atelier : bureautique
Dernier diplôme : DUT (2006)
Hébergement : foyer thérapeutique depuis deux ans

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES ANTERIEURES

2001 : équipier (1 mois) : restauration rapide

2005 : vendeur à domicile (stage de 1 mois) - démarchage et présentation des produits sur catalogue

2006 : agent commercial polyvalent (stage de DUT, 2 mois)

2006 : télévendeur (stage, 1 mois) - Vente par téléphone

PARCOURS A L'ESAT

Apparition des difficultés pendant les études. Parcours de soin durant 3 ans, émaillé de rechutes.

Tentatives d'insertion en milieu protégé, probablement poussé par son entourage médical et son entourage proche. Un stage non concluant en 2011 en milieu protégé, plusieurs demandes à Regain entre 2011 et 2013, qui n'ont pas pu se concrétiser (ne se présentait pas aux entretiens). Probable expression de ses difficultés (apragmatisme).

Admission en 2013. Projet en 2013 : « ne pas tourner en rond, trouver un travail en milieu ordinaire ».

En atelier : mise sous pli, saisie de données, affranchissement... Des difficultés avec l'assiduité et la ponctualité, quelque chose qui semblait être l'absence de motivation mais qui n'en est pas !!

Prestations extérieures : très peu. 3 jours en 2016. Un essai de quelques jours en prestation de service en 2017 (contact client) qui s'est arrêté rapidement : le rapport avec les autres est perturbé, l'effort que cela induit finit par rapidement générer de l'angoisse, de la fatigue, in fine un arrêt maladie.

HEBERGEMENT

A vécu au domicile parental jusqu'à l'obtention d'un foyer d'hébergement. Retourne régulièrement au domicile parental malgré son logement au foyer.

SUIVI MEDICAL

Psychiatre en CMP qu'il voit peu (tous les 2/3 mois). Va régulièrement au CMP pour son traitement.

SUIVI SOCIAL

Assistante sociale au foyer.

PROBLEMATIQUE : LE DECALAGE ENTRE SES CAPACITES COGNITIVES ET SON « ETRE AU MONDE »

Points forts : bon niveau technique et de compréhension des travaux à faire, décrit par l'équipe de soin comme « ayant un fonctionnement cognitif supérieur »

Difficultés observables : manque d'assiduité, rapport pas toujours adapté aux autres (soit pas de contact, soit familier, soit méfiant), peu ou pas d'implication dans son projet professionnel : ce sont les conséquences de la maladie : isolement (il se sent différent des autres, parfois se sent rejeté, parfois ne se sent pas compris à « sa juste mesure »), apragmatisme, passivité, rationalisations.

L'assiduité s'est améliorée depuis l'installation au foyer, moins d'arrêt maladie. Mais plus difficile en atelier.

L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ESAT

Aider à l'ancrage dans la réalité du travail :

- En atelier : rassurer sur la finalité des travaux, sur laquelle J. a régulièrement des doutes. Varier les tâches car la lassitude arrive rapidement.
- Equipe médico-sociale : rappeler les règles en cas d'absence non justifiée ou de retard, maintenir le lien.