Siège social
1-33 rue de Maurecourt
95280 JOUY LE MOUTIER
Tél : 01.34.43.12.92
FAX : 01.34.43.12.99

# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022

D.E.A

Dispositif Emploi Accompagné

ASSOCIATION HEVEA

**DEA**
7 rue du Petit ALBI
95800 CERGY
36 avenue Frédéric Joliot-Curie
95140 GARGES LÈS GONESSE

## I. PRESENTATION DU SERVICE

Le dispositif emploi accompagné VPA, a ouvert le 06 janvier 2020, nous accompagnons des personnes en situation de handicap ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Notre mission est de permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder et de se maintenir en emploi tout en sécurisant leur poste de travail en milieu ordinaire.

A l'ouverture en 2020, notre capacité d'accueil était de 40 personnes accompagnées. Depuis le 1er septembre 2022 avec le passage en mode plateforme de l'emploi accompagné, nous devons accueillir à minima 40 personnes.

**Au 31/12/2022 nous avons 43 personnes accompagnées.**

**Les éléments nouveaux**

La circulaire N° DGCS/SD3B/SD5A/DGEFP/METH/2021/237 du 31/12/2021 a obligé les dispositifs d'emploi accompagné à fonctionner en mode plateforme. Cette circulaire a pour objectif qu'un chef de file soit désigné par département et qu'un travail de mutualisation des moyens et savoirs faire se mette en place entre les différents opérateurs.

Le 15/03/2022 une note de cadrage pour le déploiement du fonctionnement en mode plateforme des dispositifs emploi accompagné, a précisé que les projets devaient être déposés au plus tard le 18/05/2022 et les modalités de financement à prendre désormais en compte : coût moyen d'un parcours = 5840 € pour l'Ile de France.

Sur le Val d'Oise il n'y a que 2 opérateurs sont identifiés HEVEA et LADAPT. D'un commun accord LADAPT est chef de file pour le département du Val d'Oise.

## II. ELEMENTS DU PROJET DU SERVICE

### Composition du DEA

Le Dispositif Emploi Accompagné est composé est initialement de 4 Job Coach (4 ETP), une Cheffe de service et une Directrice à raison de 0.40 ETP pour les deux, qui ont également la gestion d'autres services de l'Association HEVEA (Centres d'aide à la vie et au Travail pour la Cheffe de service et 5 établissements pour la Directrice).

### Référence de l'accompagnement

Au sein du DEA HEVEA, le Job Coach est le garant de la mise en œuvre du projet professionnel de la personne. Il accompagne la personne tout au long du parcours en emploi, il coordonne les actions et s'assure qu'elles soient bien réalisées.

Chaque personne accompagnée bénéficie d'un référent unique qui assure la coordination du parcours en emploi. Son rôle est de s'assurer que toutes les actions sont menées à bien et que le projet évolue favorablement. Ce n'est pas une relation exclusive, mais un lien repérant tant pour la personne que pour l'employeur. En cas d'absence du référent, les autres professionnels sont à même d'assurer un relais.

### Conditions d'accompagnement

Le Job Coach offre un soutien individualisé et un accompagnement continu, ce qui ne signifie pas permanent, mais autant que de besoins repérés. L'accompagnement est donc modulable, selon les besoins identifiés.

L'accompagnement des personnes se fait au sein de nos deux lieux d'accueil (Cergy et Garges-lès-Gonesse), sur le lieu de travail ou tout autre lieu adapté à la situation de la personne (Maison de l'emploi, Pôle emploi, etc.).

L'accompagnement se décline de deux façons : individuelles et collectives.

- Sur le plan individuel, les entretiens sont réalisés de façon duelle ou en présence d'un tiers si cela le nécessite et en accord avec la personne *(famille, représentant légal, employeurs, partenaires institutionnels).*
- Sur le plan collectif, en fonction des besoins repérés et/ou des attentes formulées, des ateliers thématiques pourront être proposés en petits groupes avec les autres personnes inscrites dans le dispositif. Nous n'avons pas encore mis en place d'ateliers collectifs, mais cela est en projet dès que la situation sanitaire le permettra. Nous œuvrons à travailler le contenu de nos ateliers collectifs qui aborderont plusieurs thématiques : la recherche d'emploi, l'entretien d'embauche, l'accès aux droits/aides liés à l'emploi, mais aussi des thématiques plus spécifiques telles que la gestion du stress, aborder la RQTH avec son employeur, etc.

**FONCTIONNEMENT DU DISPOSITIF EMPLOI ACCOMPAGNE EN 2022**

Journées d'ouverture : environ **250** jours par an

Heures d'ouverture : du lundi au vendredi de 08h30 à 17h00

## LE DISPOSITIF D'EMPLOI ACCOMPAGNE

Accueille de toutes les personnes orientées par la MDPH

⇩

**L'ACCOMPAGNEMENT**

Favoriser l'insertion sociale et professionnelle en Milieu Ordinaire

| **MODULE 1 :** | **MODULE 2 :** | **MODULE 3 :** | **MODULE 4 :** |
|---|---|---|---|
| ÉVALUATION DE LA SITUATION | DÉFINITION DU PROJET PROFESSIONNEL | RECHERCHES D'EMPLOI ET AIDE A LA MISE EN ŒUVRE | CONSOLIDATION DU PARCOURS ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI |

- L'évaluation de la situation du travailleur handicapé, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités, de ses besoins, ainsi que, le cas échéant, des besoins de l'employeur.

- La définition du projet professionnel et l'aide à sa réalisation en vue de l'insertion dans l'emploi en milieu ordinaire de travail dans les meilleurs délais.

- L'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi en lien avec les entreprises susceptibles de recruter.

- L'accompagnement dans l'emploi afin de sécuriser le parcours professionnel du travailleur handicapé en facilitant notamment l'accès à la formation et aux bilans de compétences, incluant su nécessaire une intermédiation entre la personne handicapée et son employeur, ainsi que des modalités d'adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail aux besoins de la personne handicapée, en lien notamment avec les acteurs de l'entreprise, notamment le médecin du travail.

## Les éléments nouveaux ayant eu un impact budgétaire sur l'exercice 2022

1) Départ d'une cheffe de service
2) Arrivée de la nouvelle cheffe de service
3) Fin janvier arrivée d'une nouvelle job coach de formation CIP
4) Fin février retour de congé de maternité d'une job coach
5) Février à juin accueil d'un stagiaire psychologue du travail
6) Juin arrivée, d'une quatrième job coach de formation psychologue du travail
7) Septembre passage en mode plateforme – cout de l'accompagnement définit dans la note de cadrage

## III. POPULATION ACCOMPAGNEE

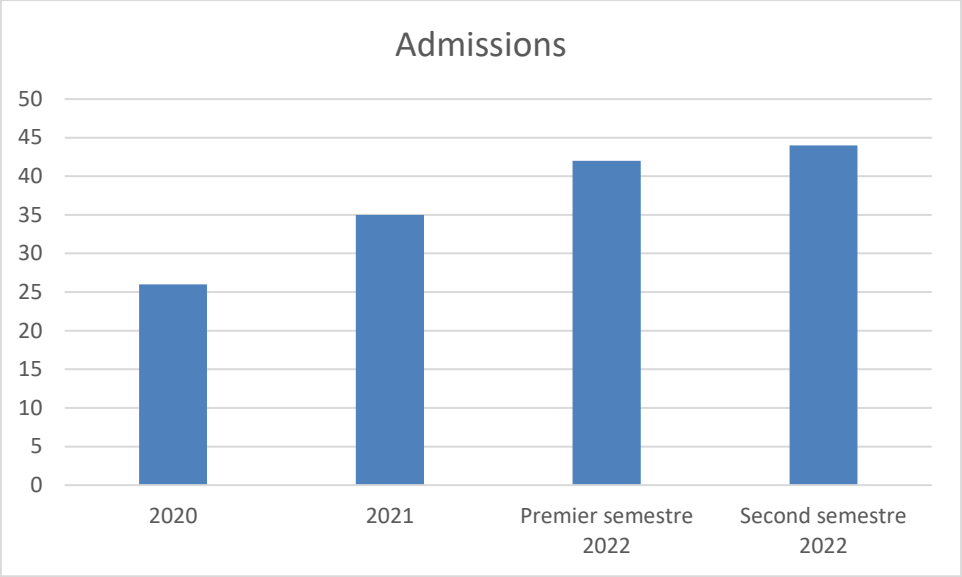
Conformément au décret n°2016-1889 du 27 décembre 2016, les dispositifs d'emploi accompagné est ouvert à tous de type de publics ayant une reconnaissance de travailleurs handicapés.

- **Les lieux d'accueil :**

Le DEA dispose de deux lieux d'accueil afin de recevoir les personnes accompagnées selon leur domiciliation et permettant de couvrir l'ensemble du territoire, l'un à Cergy et le deuxième à Garges Lès Gonesse.

A ce jour, 74% des personnes accompagnées par notre dispositif sont accueillies dans les locaux de Cergy et 26% dans les locaux de Garges Lès Gonesse.

## A. Entrées / Sorties




Durant l'année, le nombre d'entrées et de sorties a entrainé une fluctuation des situations suivies allant de 35 usagers à 44 usagers.

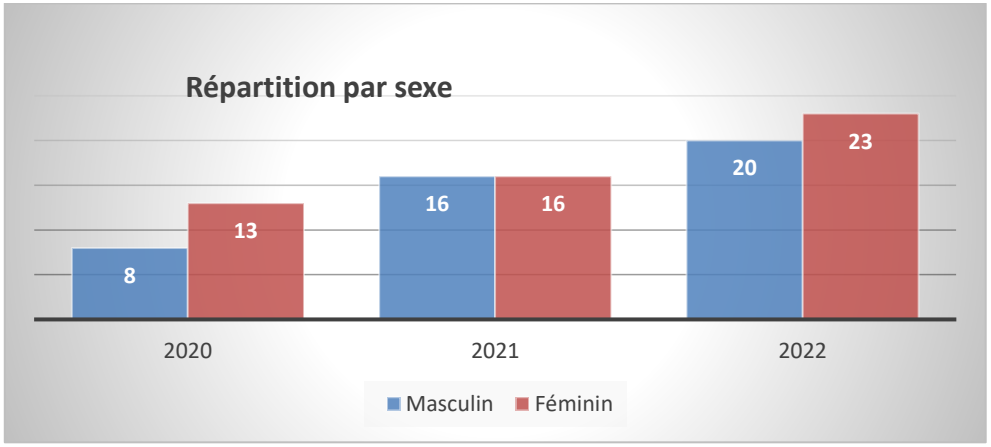
Cette année nous comptons 2 sorties du dispositif :

Au 31 août 2022, une personne accompagnée est sortie de nos effectifs, en raison de son état de santé qui s'est dégradé et de son incapacité de travail. Elle n'a pas souhaité renouveler sa demande d'orientation DEA auprès de la MDPH.

Au 31 décembre 2022, une personne accompagnée est sortie de nos effectifs, étant en emploi et stabilisé dans l'emploi, elle n'a pas souhaité renouveler sa demande d'orientation DEA.

## B. Répartition par sexe

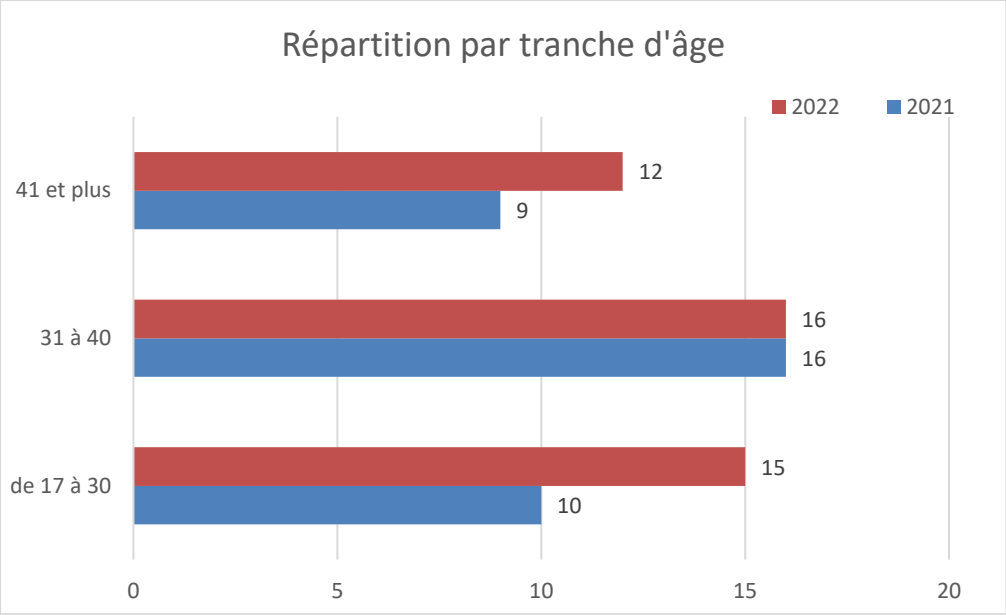
Au 31/12/2022, 53% des personnes accompagnées sont des femmes, contre 47% d'hommes. En observant plus précisément la répartition femmes-hommes, sur ces trois dernières années, un rééquilibrage s'est opéré entre 2020 et 2022 sur la répartition hommes/femmes pour atteindre une quasi parité.




## C. Répartition par âge

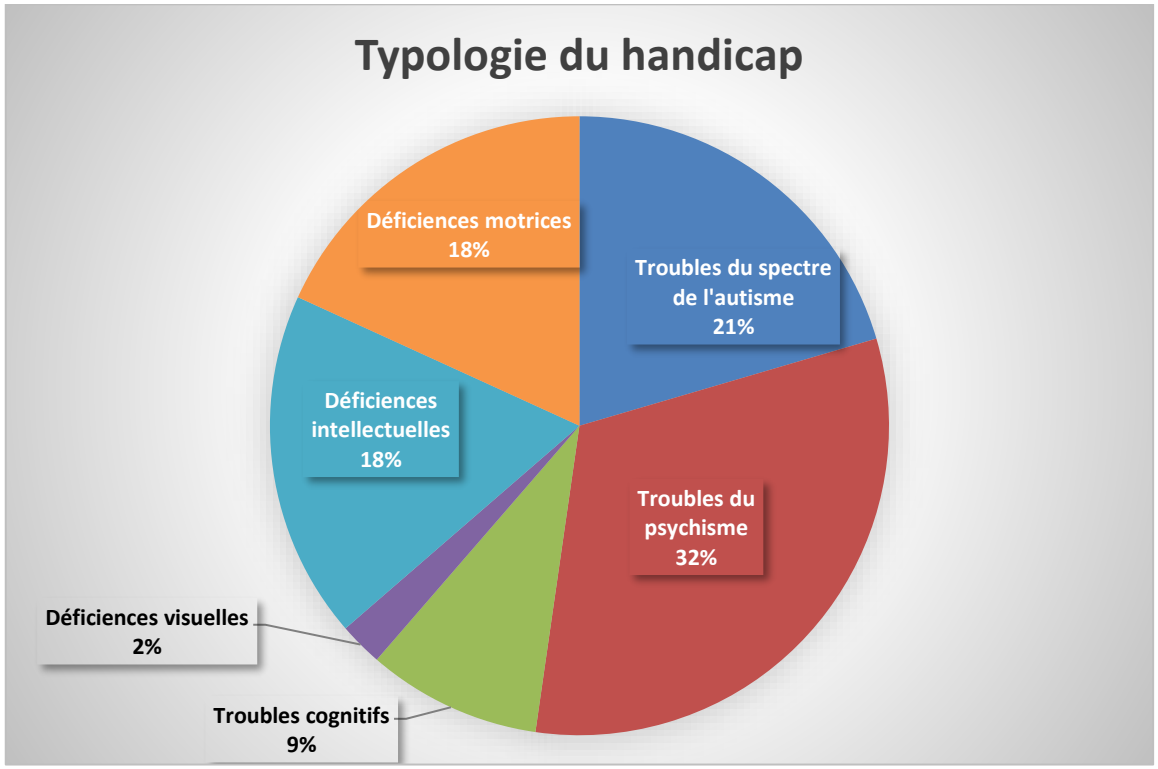
La moyenne d'âge des personnes accompagnées fréquentant le DEA est de 35 ans.

| *Etablissement* | *Âge (Moyenne)* | *Âge (Minimum)* | *Âge (Maximum)* |
|---|---|---|---|
| DEA HEVEA | 35 | 20 | 58 |




Cette année nous avons davantage d'admission de jeune de 17-30 ans. Ce phénomène peut s'expliquer par le fait que près d'un jeune actif sur cinq de 15-24 ans est au chômage. Le dispositif étant de mieux en mieux identifier nous avons d'avantage d'admission reflétant l'évolution de l'emploi en France. La tranche des 31 à 40 ans et plus reste stable si l'on se réfère aux précédentes remontées d'informations.

## D. Typologie du handicap



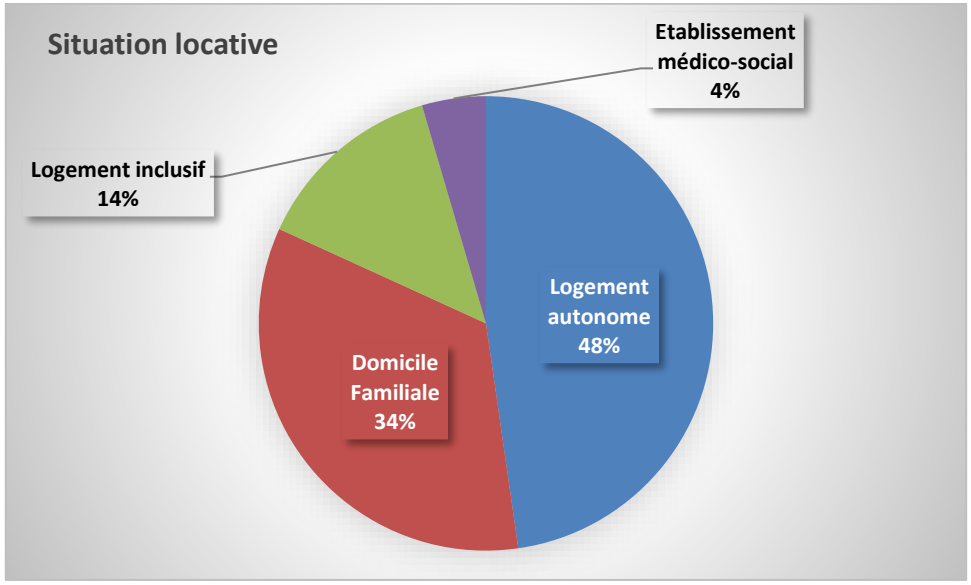

Les personnes avec des troubles psychiques, sont majoritairement représentées, elles représentent 32% de nos accompagnements. Ce chiffre peut sans doute trouver une explication par une méconnaissance de la maladie mentale. Les stéréotypes et les préjugée existent encore dans le monde du travail. En effet, de nombreuses personnes n'osent pas parler de leurs troubles psychiques de peur d'être discréditées, marginalisées ou de perdre leur crédibilité professionnelle.

## E. Situation locative

Les personnes entrant dans l'Emploi Accompagné résident en majorité dans un logement autonome (48%). 34% d'entre elles vivent chez leurs parents.

Nous avons 14% des personnes qui résident en logement inclusif de type : Habitat inclusif, FJT, logement autonome SAVS. Les personnes résidant dans un établissement médico- social sont minoritaires (5%). Le logement constitue rarement un obstacle à l'emploi pour les personnes entrées dans le dispositif d'Emploi accompagné.

Le fait que 34 % des personnes vivent avec leurs parents peut être mis en corrélation avec l'âge des personnes que nous accompagnons. En France l'âge moyen de départ du domicile parental se situe aux alentours de 24 ans. Néanmoins le lieu de domiciliation des personnes que nous accompagnons est un élément dont on doit tenir compte lors de notre suivi, le lien avec la famille peut-être un soutien à l'insertion professionnelle ou être une entrave.



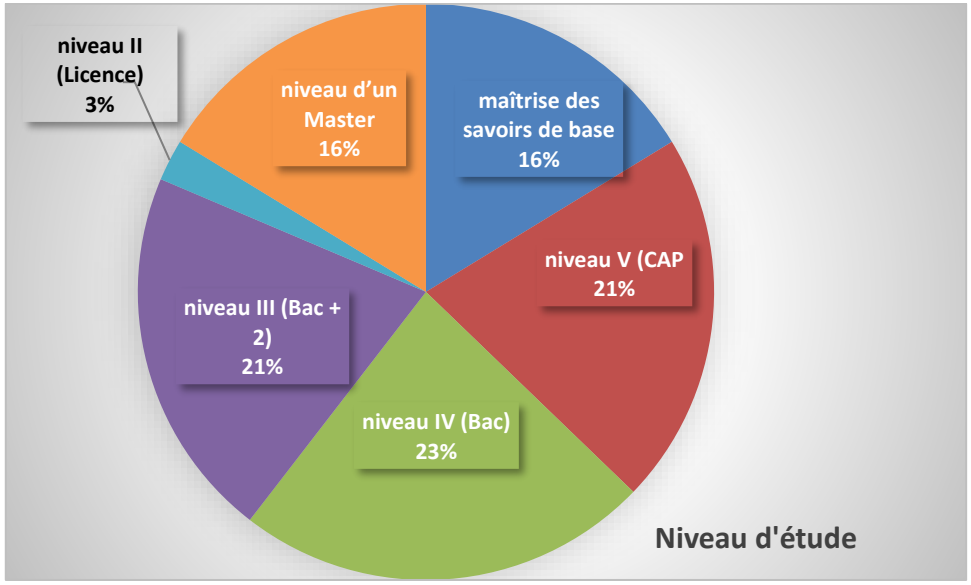
## IV. PARCOURS DES PERSONNES ACCOMPAGNEES A L'ENTREE DANS LE DISPOSITIF

### A. Origine des orientations vers le Dispositif Emploi Accompagné

Jusqu'en décembre 2021, seul la MDPH pouvait notifier une orientation vers le DEA.

Depuis la circulaire N°DGCS/SD3B/SD5A/DGEFP/METH/2021/237 du 31/12/2021 le Service Public de l'Emploi (SPE) est habilité à orienter les personnes en situation de handicap directement vers le dispositif d'emploi accompagné, sans passer par une décision de la CDAPH.

### B. Niveau de Formation




Le niveau d'étude des personnes que nous accompagnons est hétérogène.

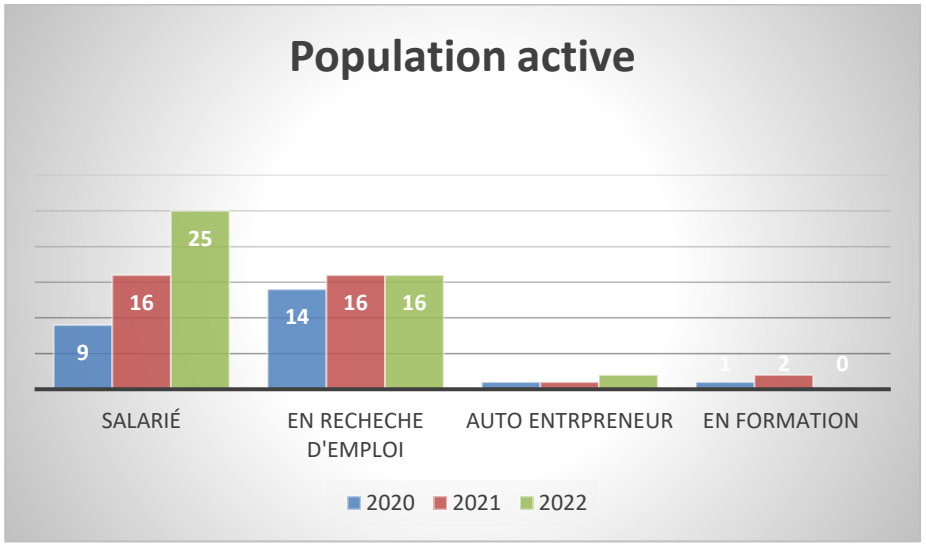
**Selon le type de handicap, nous observons une très nette différence en termes de niveau de formation :**

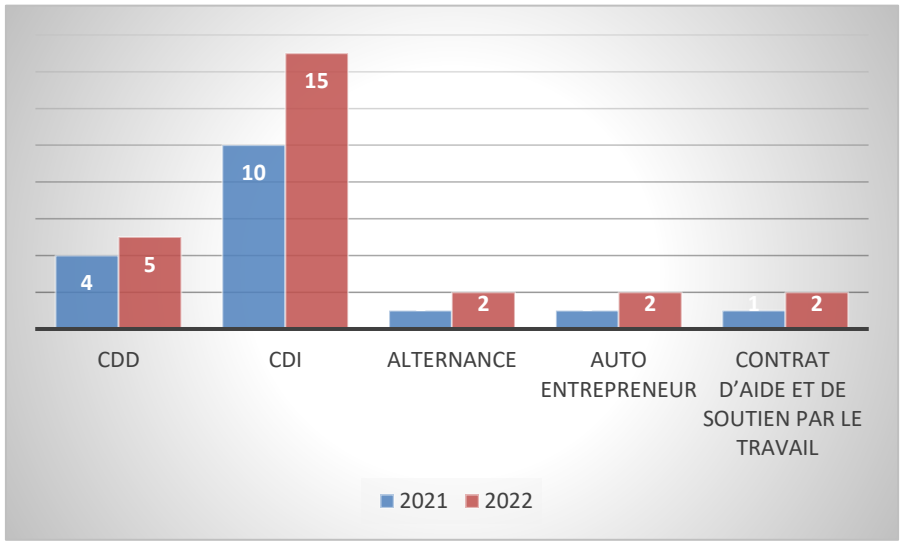
- Les personnes TSA ont majoritairement le niveau de qualification le plus élevé. On observe que 75% d'entre eux ont un niveau bac +2 et plus. Pour autant, le diplôme obtenu pour ces personnes, n'est pas un facteur facilitant l'insertion professionnelle.

- Concernant les personnes ayant une déficience intellectuelle, le niveau de qualification est nettement plus faible, 87.5% sont sans qualification ou avec un niveau CAP/BEP.

Pour les personnes ayant un trouble psychique, les profils sont plus hétérogènes puisque 36% ont un BAC et 36% un BAC +2 et plus. Pour certains d'entre eux, la manifestation, des troubles sont apparues post-scolarité, ce qui explique une plus grande disparité dans les niveaux de qualification.

## C. Situation professionnelle



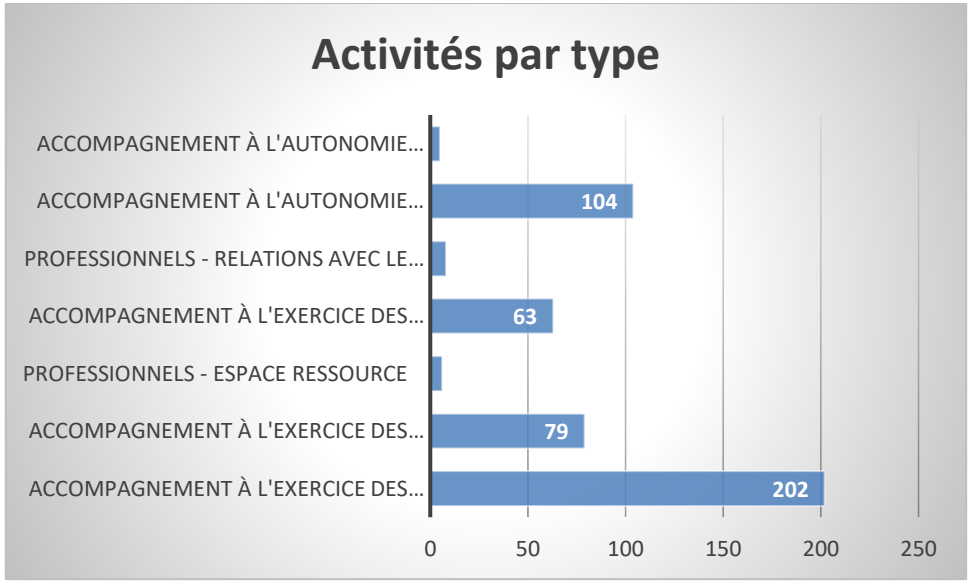
En ce qui concerne la situation professionnelle des personnes accompagnées, plus de la moitié est en activité. Elles occupent principalement des postes en CDI ou CDD, deux personnes accompagnées ont intégré, des formations en alternance. La formation en alternance présente un grand intérêt, parce qu'elle facilite leur intégration sur le marché du travail.

## V. ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL

### A. Les activités du DEA

Les personnes accompagnées au sein du DEA bénéficient d'un accompagnement global :

- Un soutien à l'insertion professionnelle.
- Un accompagnement médico-social
- Un accompagnement en entreprise dans le cadre d'une mise en emploi et d'une sécurisation de parcours



La préparation à la vie professionnelle est l'activité qui nous mobilise le plus car elle peut prendre différente forme :

- Accompagnement à la rédaction du CV et/ ou d'une lettre de motivation
- Préparation à un entretien d'embauche
- Accompagnement dans l'immersion professionnelle (découverte d'un métier, d'une entreprise)
- Accompagnement vers une orientation professionnelle adaptée (entreprises privées, chantier d'insertion, entreprise adaptée, ESAT, service civique, formation en alternance)

L'insertion professionnelle des personnes que nous accompagnons et le maintien de leur emploi est notre mission principale et occupe 48% de notre activité. Toutefois, pour atteindre notre objectif, nous devons concentrer notre travail sur différentes activités :

### B. Accompagnement médico- social

Parmi les bénéficiaires que nous accompagnons, une minorité est suivie par un ESMS, cependant ils rencontrent des freins à l'accès à l'emploi (santé, gestion administrative, précarité financière). Nous les informons, les conseillons, les orientations afin de lever ses obstacles. Cette activité représente 22% de notre activité.

### C. Relation partenariale

Le travail en partenariat représente 22% de notre activité

#### a) Les entreprises/ Les employeurs

Recruter ou maintenir une personne en situation de handicap soulèvent de nombreuses questions.

- Si j'emploie un salarié handicapé, il sera moins productif avec plus d'absentéisme ?
- L'embauche d'une personne handicapée est compliquée, cela engendre des difficultés et des frais ?
- Une personne en situation de handicap ne pourra pas réaliser toutes les tâches demandées ?
- J'ai un salarié en situation de handicap, comment adapter son poste ?

Afin de déconstruire les fausses représentations liées au handicap, nous démarchons les entreprises et les employeurs, en leur présentant notre dispositif. Nous essayons de proposer des solutions concrètes afin d'avancer et de dépasser les difficultés qu'elles appréhendent ou rencontrent. Nous proposons un accompagnement pointu.

### b) Services Publics de l'Emploi (SPE)

Nous disposons de conventions de partenariat avec le Pôle emploi et le Cap emploi 95. Nous sommes en lien régulier avec les SPE que ce soit dans le cadre des équipes pluridisciplinaires d'évaluation à la MDPH, que lors des comités de suivi sur des situations accompagnées par le D.E.A. De plus avec le passage en mode plateforme les services publics de l'emploi ont la possibilité de prescrire le dispositif « emploi accompagné » directement sans décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes.

### c) Autres coopérations et partenariats

- Etablissements de santé :

Confrontés de plus en plus à des accompagnements de personnes présentant des troubles psychiques, nous avons élargi notre partenariat en matière de santé et de soin. Notamment, avec la plateforme de remédiation cognitive et de réhabilitation psycho-sociale (P2R95) de l'hôpital d'Argenteuil, et la maison hospitalière de Cergy. Actuellement, une convention de partenariat avec la plateforme P2R95 est en cours de discussion.

Un lien est établi avec plusieurs services de santé (Unité Mobile d'intervention, CMP, Service de Santé au travail).

- Etablissements et services médico-sociaux :
  - E.M.S : ESAT Hors les Murs LADAPT, ESAT Anaïs et HEVEA, Foyer d'Hébergement HEVEA
  - S.M.S: SAMSAH JOHN BOST, SESSAD préprofessionnel APAJH, CAVT et SAVS HEVEA
  - Centres de reclassement professionnel (Centre Jacques Arnaud Bouffémont, LADAPT

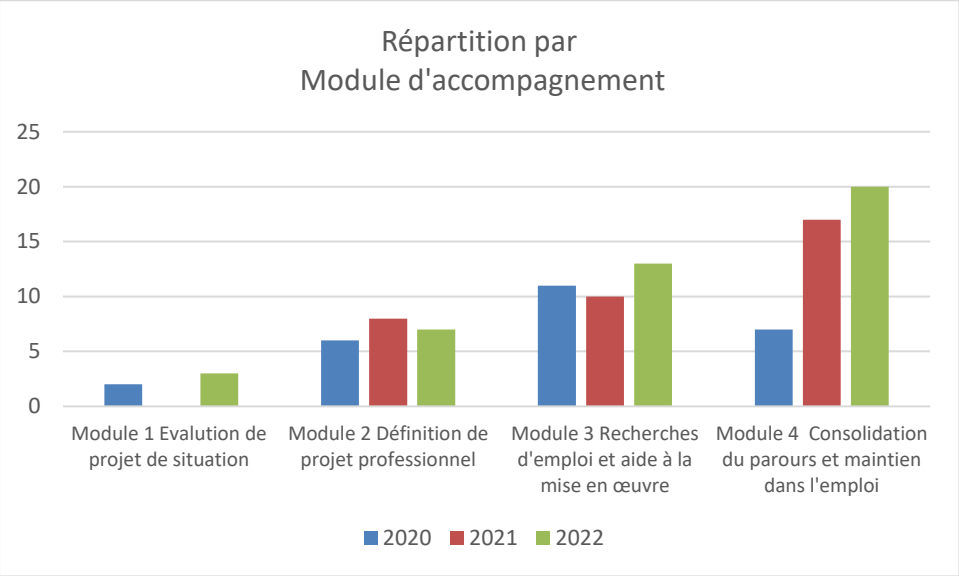
- Partenaires de l'emploi :
  - Entreprises adaptées du Val d'Oise (TH Oise à Taverny, Le Colombier à Groslay)
  - Ateliers et chantiers d'insertion (IMAJ, Sauvegarde 95)
  - Agences intérimaires (Proman, Kelly services, etc.)
  - Employeurs privés (Forum du bâtiment, HACTIF, Sogeres, Carrefour Market, etc.)
  - Collectivités territoriales (Mairie de Pontoise, conseil départemental du Val d'Oise)

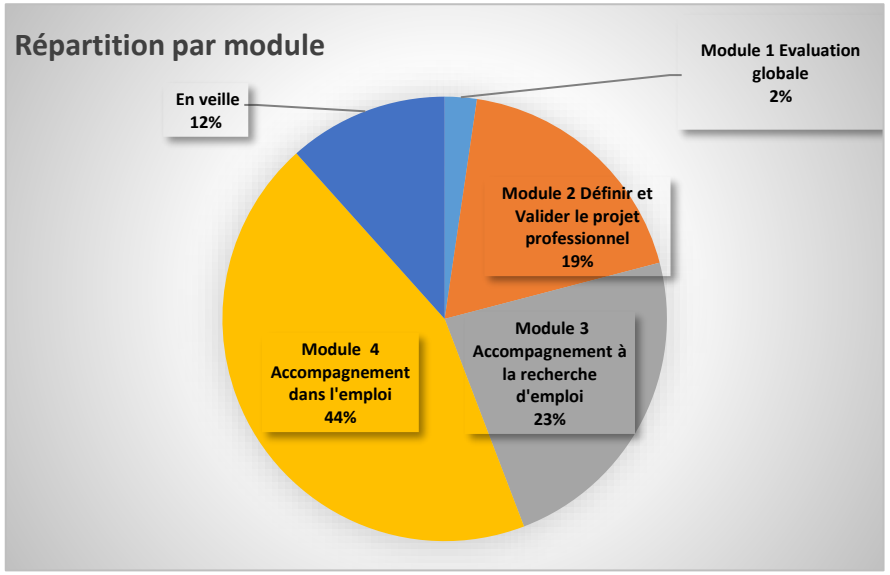
### D. Les accompagnements proposés par les job coach

La procédure d'accompagnement vers et dans l'emploi s'articule autour de la mise en œuvre de 4 modules qui ne peuvent s'envisager séparément.

La répartition par Modules, comme défini dans le cahier des charges, est un" aller-retour" permanent d'un module à l'autre, en raison des fréquents changements dans le parcours de vie des personnes et/ou des périodes de travail.

De plus, l'admission de 9 nouvelles personnes au sein du dispositif fait évoluer les chiffres.




Pour chacun de ces modules, des rendez-vous de soutien professionnel, des ateliers de recherches d'emploi, des rendez-vous de prospections, de préparation d'entretiens sont proposés.

Nous essayons à la fois de proposer un accompagnement individuel et personnalisé et des ateliers collectifs afin de créer une dynamique de pair-aidance.

Quelques exemples de thématiques abordées en ateliers collectifs :

*Parler de son Handicap dans sa recherche d'emploi*

- Comment aborder la question du handicap dans vos démarches de recherche d'emploi ?
- Faut-il en parler dans le CV, dans la lettre de motivation, au cours de l'entretien ? Comment en parler, sur quoi dois-je insister ?

*Estime de soi*

- Renforcer son estime de soi
- Comprendre et développer une bonne gestion de ses émotions
- Développer une communication positive

*Handicap : vos droits, aides et démarches*

Point sur les droits, sur Les interlocuteurs privilégiés, sur les aides et sur leurs conditions d'attribution.

- Aménagement du poste de travail (incluant une assistance humaine) ;
- Aménagements d'horaires ;
- RQTH, AAH

*Atelier d'emploi par le jeu*

Au cours de l'été, nous avons observé la démobilisation et l'isolement des personnes accompagnées. Il semblait important de les mobiliser autour de leurs projets professionnels tout en entretenant des liens. Pour cela, nous avons mis en place un atelier sur le thème « L'emploi par le jeu ». Ses objectifs sont :

- Donner accès aux techniques de recherche d'emploi de manière ludique
- Permettre aux personnes de s'inscrire ou de se réinscrire dans un parcours d'insertion par l'emploi.
- Faciliter le développement de compétences transférables grâce à des outils adaptés
- Développer la confiance et l'estime de soi des personnes accompagnées, ainsi que leurs habiletés relationnelles.
- Faites ressortir des compétences en tirant parti d'astuces amusantes

# VI. FONCTIONNEMENT INSTITUTIONNEL

## A. Réunions, Formations, colloque et ressources extérieures

**Réunions institutionnelles :**

Cette année nous avons mis en place différents temps de réunions :

- Les réunions d'équipe (tous les 15 jours) : temps d'échanges entre la cheffe de service et les jobs coach du DEA, permettant d'échanger sur les situations, de définir les axes d'accompagnement individuels et l'organisation de travail qui en découle.
- Des temps d'analyse de pratiques professionnelles, assurés par un psychologue clinicien, une fois par mois. Ces sessions visent à une prise de conscience permettant une meilleure analyse des situations et de prendre du recul quant à ses pratiques.

**Colloque :**

Le 11 octobre 2022, HEVEA a participé à la 1ère Journée départementale sur la réhabilitation psychosociale-afin de présenter le Dispositif Emploi Accompagné. Le thème était :
La réhabilitation psychosociale afin d'accompagner les personnes souffrant de troubles psychiques sévères à acquérir une meilleure connaissance de leurs stratégies propres, et de les accompagner vers l'autonomisation ( accès aux soins, au logement, à l'emploi, mais aussi à la culture et aux loisirs.).

## B. Coordination avec la MDPH et le D.E.A de LADAPT du Val d'Oise

**Temps d'échanges MDPH/DEA :**

De nombreux temps d'échanges se sont instaurés depuis l'ouverture du Dispositif il y a deux ans, en lien avec le DEA de LADAPT et la MDPH. Ces temps de réunions portent notamment sur :

- La préparation des comités de pilotage (préparation conjointe de l'ordre du jour, harmonisation du bilan d'activité).
- L'actualisation du fichier commun des usagers relevant du DEA (admissions, sorties).
- La participation bimensuelle des DEA aux équipes techniques pluridisciplinaires de la MDPH dédiées à l'orientation professionnelle.
- La participation trimestrielle aux comités de suivi dédiés aux situations des deux DEA, nécessitant une réflexion commune des partenaires (Médecin et référente insertion professionnelle MDPH, Cap emploi, Pôle emploi et Mission locale).

**Temps d'échanges inter-DEA :**

Depuis janvier 2021, l'ensemble des professionnels de LADAPT 95 et HEVEA ont eu la volonté de se réunir pour échanger sur leurs pratiques et continuer à collaborer ensemble, définir les contours et les spécificités de chacun des DEA.

De ces temps d'échanges, plusieurs souhaits de thématiques ont été abordés :

1. Situation accompagnement actif/veille/ fin de prise en charge
2. Partage de nos outils d'admission et d'accompagnement
3. Accompagnement en entreprise (outils, posture professionnelle…)
4. Actions collectives

En mai 2022 suite à CIRCULAIRE N° DGCS/SD3B/SD5A/DGEFP/METH/2021/237 du 31 décembre 2021 relative au fonctionnement et au déploiement des dispositifs emploi accompagné en mode plateforme, l'ensemble des professionnels de LADAPT 95 et HEVEA se sont réunis pour échanger sur leurs pratiques, sur leurs similitudes et les spécificités de chacun des DEA. L'objectif étant de faire évoluer les structures d'emploi accompagné afin qu'elles fonctionnent sous la forme de plateformes départementales de services intégrés mutualisant les moyens et savoir-faire des acteurs du médico-social et de l'emploi, sur un même territoire.

## VII. Perspectives 2023

- Atteindre notre objectif de 46 personnes suivies et développer notre file active (+15 suivis)
- Alléger la procédure d'admission
- Développer le réseau d'entreprises partenaires
- Former les nouvelles salariées aux fondamentaux de l'emploi accompagné
- Poursuivre la mise en commun des ateliers et des temps de réflexion autour de situations complexes

Mee-Ae GRUAU,
Directrice de VPA PH 95- HEVEA