



# **PRESENTATION OFFRES DE SERVICES URASS**

Publics concernés : jeunes en situation de handicap

# OFFRE DE SERVICE INTEGREE : PÔLE EMPLOI/CAP EMPLOI

Lieu d'accueil unique

# CAP EMPLOI

Handicap, recrutement & m



pôle emploi  
bore ewbro!

# LE CONTEXTE DU RAPPROCHEMENT



## LES PRINCIPES ORGANISATIONNELS DU RAPPROCHEMENT

**Lieu unique d'accompagnement :** intervention des conseillers Cap emploi en agences Pôle emploi qui deviennent le lieu unique d'accompagnement

**Offre de service intégrée :** mise en œuvre d'une offre de service intégrée entre Pôle emploi et Cap emploi, articulée et complémentaire, à destination des DE en situation de handicap et des employeurs

## LES OBJECTIFS DU RAPPROCHEMENT

**Simplifier les démarches** et améliorer la lisibilité et l'accessibilité de l'offre de services pour les bénéficiaires employeurs comme particuliers ;

**Coconstruire une offre de services sans couture** pour ces publics :

- un diagnostic permettant d'anticiper les conséquences du handicap sur la recherche d'emploi
- une offre d'accompagnement plus adaptée et prenant davantage en compte les attentes des DE en situation de handicap
- l'accompagnement des employeurs dans le recrutement et l'insertion en emploi des DE en situation de handicap
- une complémentarité d'intervention à destination des employeurs pour promouvoir les compétences, répondre aux besoins de recrutement et prendre en compte le cas échéant, les besoins de compensation

**Renforcer l'articulation** entre dispositifs de droit commun et dispositifs spécifiques et faciliter les passages entre eux.

**Développer une « culture du handicap »** partagée pour renforcer la posture professionnelle et les compétences

# Synthèse des éléments constitutifs du rapprochement



**Un enrichissement des modalités du diagnostic** par les notions de compensation et de rétablissement, et la sollicitation d'un **diagnostic croisé**, pour mieux évaluer la situation des personnes et les orienter vers la modalité de Suivi ou d'Accompagnement la plus adaptée.



**La création d'une nouvelle modalité « Expert Handicap » réalisée par les conseillers Cap emploi, pour les DE en situation de handicap ayant un fort besoin lié au rétablissement**, fin de l'envoi de DE en situation de handicap en suivi délégué vers Cap emploi.



**La mise en place de portefeuilles identifiés Handicap en modalité Guidé et Renforcé**, et un parcours de montée en compétences proposé aux conseillers pour mieux prendre en compte le handicap dans leur accompagnement.



**Un parcours fluide entre les modalités d'accompagnement des deux réseaux**, via des appuis ponctuels notamment et une articulation renforcée des dispositifs de droit commun et spécifiques.



**Une stratégie d'intervention auprès des employeurs avec une articulation des équipes** pour sensibiliser les employeurs, promouvoir les profils de DE en situation de handicap, analyser les forces et faiblesses d'un territoire.



**Présence des conseillers Cap emploi au sein des agences de Pôle emploi et utilisation du même système d'information.**



**Un pilotage commun par les résultats portant sur l'ensemble des DE en situation de handicap d'un territoire**, mise en place d'un dialogue de performance et d'outils de pilotage partagés.

# LE D2AH

LE DISPOSITIF  
D'ACCOMPAGNEMENT  
D'APPRENTIS EN  
SITUATION DE HANDICAP



## PRESENTATION DU D2AH

- Le D2AH est conçu selon le principe d'une intégration en CFA assortie d'un suivi et d'un soutien via un service d'accompagnement renforcé
- C'est un dispositif d'accompagnement de jeunes (à partir de 16 ans) ou d'adultes en situation de handicap, reconnus par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).
- C'est un dispositif « hors murs » qui peut intervenir dans les CFA de la Martinique, ceci en appui et en collaboration avec les autres dispositifs du droit commun existants ainsi que la RHF (Ressource Handicap Formation)



## ACCOMPAGNEMENT EN CFA

- L'équipe pédagogique est accompagnée tout au long de la période d'apprentissage.
- Cet accompagnement se traduit par :
  - **La sollicitation des aides pédagogiques.**
- Il s'agit de mobiliser les soutiens permettant de renforcer les capacités d'adaptation sociale et l'autonomie des apprentis
- □ **La levée des freins sociaux (assistante sociale)**
- Un accompagnement social dédié à l'apprenti est mis en oeuvre durant le parcours d'apprentissage. Cet accompagnement a pour objectif de permettre à l'apprenti d'acquérir de l'autonomie de manière globale.





## ACCOMPAGNEMENT EN ENTREPRISE

C'est une collaboration permanente avec le maître d'apprentissage, qui permet :

- de solliciter les aides pour l'aménagement de poste de travail pour l'apprenti si besoin.
- de solliciter les aides et mesure à l'embauche,
- d'accompagner à la formation du maître d'apprentissage dans son nouveau rôle



# LA CAISPJ

LA CELLULE  
D'ACCOMPAGNEMENT A  
L'INSERTION SOCIALE ET  
PROFESSIONNELLE DES  
JEUNES SORTANT D'IMPRO,  
d'ULIS, DE SESSAD,,,

## Rôle de la CAISPJ

- Cette cellule joue un rôle d'appui et d'accompagnement entre les IMPRO, le Rectorat, les SESSAD et le monde ordinaire de travail. Elle permet aux jeunes sortant de ces établissements d'être mieux préparés à une inclusion professionnelle dans le milieu ordinaire de travail.



## Objectifs

- Faciliter l'acculturation du milieu des professionnels d'IMPRO, du Rectorat et des SESSAD à celui du monde économique
- Favoriser les conditions facilitant l'inclusion sociale et professionnelle des jeunes sortant d'IMPRO et/ou d'ULIS
- Aboutir à une insertion durable

## Public cible

Les bénéficiaires seront des **personnes en situation de handicap** sortant des IMPRO et/ou d'ULIS ayant potentiellement une capacité à travailler en milieu ordinaire de travail.

Ils pourront être des jeunes hommes et jeunes filles, présentant une déficience légère ou moyenne sans troubles associés importants du comportement.

A l'entrée dans le dispositif, ils ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation.



## Parcours d'accompagnement

Mise en œuvre d'un accompagnement spécifique des jeunes sortant d'IMPRO et/ou d'ULIS et/ou de SESSAD :

- Accueil
- Définition de son projet personnalisé
- Evaluation de ses aptitudes et compétences professionnelles
- Formation
- Immersions en entreprise

# PRÉSENTATION DE L'OUTIL PTAH

## Progression Travail Autoévaluation Handicap

PTAH a pour objectif de permettre à la Personne de Progresser vers ou dans un Travail par l'Autoévaluation de ses capacités tenant compte de son Handicap.

L'ambition de cette méthode n'est autre que de renforcer la qualité des interventions auprès des personnes reconnues en situation de handicap et des entreprises.

Cette méthode qui est un O.S.A.D. (Outil pour le Suivi et l'Aide à la Décision) n'est pas indispensable et ne se substitue à rien, ni personne et pourtant, elle contribue activement à l'acceptation du handicap par la reconnaissance et la valorisation de soi. Elle apparaît comme un élément fédérateur du placement ou du reclassement.

Par extension, suite à des relevés d'emplois précis, elle permet la recherche de l'adéquation Personne/Poste de travail, de Candidatures ou d'Emplois.



## Le postulat PTAH

La personne en situation de handicap est considérée comme actrice principale. Elle se trouve au centre du dispositif d'insertion ou de reclassement et rien ne peut être efficacement entrepris sans son adhésion et implication.

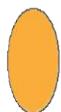
Il convient que la personne en situation de handicap puisse s'approprier au mieux son handicap en valorisant ses capacités tout en acceptant les limites qu'il impose.

Cette notion d'acceptation est déterminante : la personne en situation de handicap sera donc soutenue dans cette voie, sans omettre que c'est elle qui vit avec son handicap, aussi bénéfique que puisse être son entourage social, médical et professionnel.

## Mode d'emploi

PTAH, une méthode centrée sur l'Adéquation entre :

CAPACITES



EXIGENCES Poste de Travail



Orientation - Emploi - Formation - Maintien  
dans l'emploi - Transition ou Evolution  
professionnelle



Progression®  
Travail  
Autoévaluation  
Handicap

## Les Aptitudes

- de la personne



- requises pour le poste de travail



sont évaluées suivant :

- 115 fonctionnalités de base (capacités)
- 5 rubriques



Chaque capacité est définie  
dans un **Glossaire** présentant :

- Des définitions simples et précises
- Des illustrations

Parmi ces rubriques et capacités...

## Mode d'emploi (suite)



### Aptitudes Physiques

51 capacités

### Aptitudes Sensorielles

12 capacités



### Adaptation et Tolérance de Travail

14 capacités

### Autonomie et Relation Sociale

13 capacités

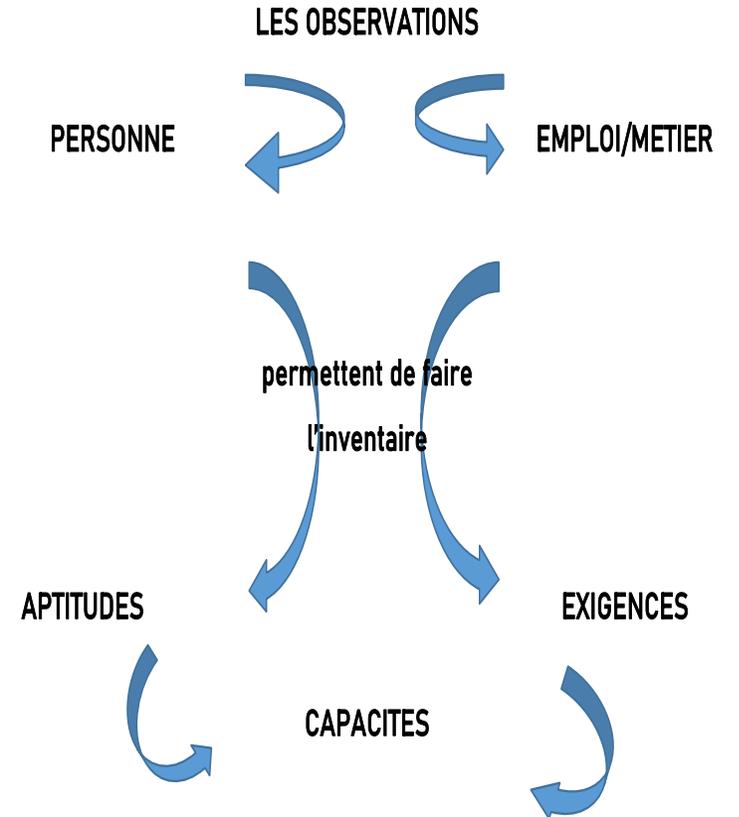


### Connaissances et Ressources Intellectuelles

25 capacités



## La méthode





**MERCİ**

LE SOUS-TITRE VIENT ICI