

PRITH

Plan Régional
d'Insertion
des Travailleurs
Handicapés
en Île-de-France



Groupement **Appui Conseil Emploi**

**Les Prestations d'Appuis Spécifiques,
un outil pour l'inclusion des personnes
vivant avec un handicap**



le parcours ensemble



Spécificités de quoi parle-t-on ?

- **Partir du point de vue de la personne et non du handicap en s'appuyant sur son savoir expérientiel**
- **Adapter les dispositifs en fonction des besoins exprimés par la personne**



Spécificités de quoi parle-t-on ?

La spécificité des handicaps ne doit pas masquer la communauté des facteurs clés de succès :

En favorisant l'interaction, l'entraide par la dynamique de groupe des personnes en formation on dépasse les spécificités liées au handicap par le pouvoir d'agir.



Eviter toutes fausses représentations car :

- La personne se prend en charge (pas de déresponsabilisation dans une « prise en charge » hétéronome à l'inverse de l'autonomie),
- Elle peut compter sur une aide adaptée à son besoin (et non pas adaptée à la seule offre),
- Elle se forme (comment prévenir, comment vivre avec, comment mieux se soigner, comment construire son projet de vie)



Quand on parle de Handicap :

La classification internationale de fonctionnement, du handicap et de la santé (OMS) appréhende le handicap en terme :

- **de déficience** ou altération d'une fonction (vue, ...) ou d'une structure (système nerveux, œil ...) psychologique, physiologique ou anatomique.
- **d'une incapacité** c'est-à-dire une réduction partielle ou totale d'accomplir une activité. (Capacité relationnelle, cognitive ...)
- d'un **désavantage social** d'un individu qui est le préjudice qui résulte de sa déficience ou de son incapacité et qui limite ou interdit l'accomplissement d'un rôle considéré comme normal compte tenu de l'âge, du sexe et des facteurs socioculturels.



Handicap psychique/ H. cognitif / H. mental

La principale conséquence sont les troubles du comportement et troubles cognitifs.	La principale conséquence est la déficience intellectuelle.
Possibilité d'un bon niveau de formation et de diplôme.	Bas niveau de qualification ou de formation initiale.
Variabilité possible des états psychiques.	Stabilité de l'état.
Ecart entre les capacités revendiquées par la personne et la réalité des possibilités réelles.	Capacités limitées à des tâches simples et répétitives.

Apprendre à bien repérer et à prendre conscience

- Tristesse
- Instabilité
- Repli sur soi
- Agitation
- Agressivité
- Excitation
- Anxiété
- Perte de confiance

Troubles de la pensée,
Troubles de l'humeur ,
Incapacité à agir par incapacité à
vouloir et décider
Troubles de la conscience et de
la vigilance,
Troubles de la vie émotionnelle
et affective,
Troubles de la communication,
Troubles du sommeil ...

- Fatigabilité
- Irrégularité
- Absentéisme
- Ponctualité
- Manque d'autonomie
- Faible résistance et tolérance au stress et aux pressions
- Grande sollicitation
- Manque d'adaptabilité aux situations nouvelles

La frontière entre un état normal et un état pathologique :

- Dans un contexte professionnel, un état devient pathologique lorsqu'il empêche l'individu de réaliser son travail et de se comporter selon ce qui est attendu habituellement.
- Se centrer sur les conséquences et le retentissement sur le travail en formation (et notamment les capacités mobilisables).
- Si on se focalise sur la maladie, on risque de centrer notre regard sur le diagnostic, les symptômes et les soins.

Le handicap n'est pas la maladie en tant que telle, mais ce qui en résulte dans un contexte précis.



Face aux personnes qui sont dans le déni ou réticentes

Evitez :

- D'ignorer la réticence du stagiaire.
- De faire des remontrances directes telles que « soyez raisonnable ».
- D'inciter par la peur : « si vous ne vous soigner pas, vous allez devant de gros problèmes ».
- De provoquer l'affrontement verbal et le dialogue contradictoire.
- De se placer sur un plan affectif ou subjectif.

Efforcez-vous :

- De vous montrer empathique.
- D'encourager tous les propos exprimant une intention de changer ou de faire un effort.
- de remettre des petits documents informatifs.
- De détailler les moyens existants pour aider le stagiaire.
- De procéder par étapes.
- De vous appuyer sur des éléments objectifs de la réalité, pris des situations de formation.

Face aux personnes qui s'isolent

Evitez :

- De vous sentir affecté par une attitude distante ou une discontinuité dans la relation.
- De couper la relation par crainte de la difficulté ou d'un refus.
- D'être intrusive ou insistant.

Efforcez – vous :

- De respecter la personne dans ce qu'elle est.
- De comprendre son isolement comme une forme de lutte contre l'anxiété, comme un besoin pour se protéger.
- De l'inviter à tisser des relations.
- De faire fonctionner un réseau autour d'elle, réseau qui continuera à offrir des liens qu'elle ne peut pas établir elle-même.

Face aux personnes qui se négligent

Evitez :

- De répéter toujours les mêmes conseils.
- De juger.
- D'émettre des critiques.
- D'évoquer le problème devant le groupe.

Efforcez-vous :

- D'accepter que, pour ces personnes, l'apparence ne soit pas prioritaire.
- De leur signaler avec bienveillance que leur tenue n'est pas adéquate.
- De les laisser libres de faire ce qu'elles peuvent faire en négociant des limites à ne pas dépasser.
- De faire preuve de patience sans tout laisser faire.
- Créer un climat de confiance, rassurant pour pouvoir aborder le problème avec des mots justes et non blessants.

Face aux personnes qui manifestent de l'angoisse, des craintes, des peurs,

Evitez :

- De porter un jugement sur son attitude.
- De les placer dans des situations imprévisibles.

Efforcez-vous :

- D'informer sur les actions et de les anticiper. Préparer aux changements.
- De proposer des activités professionnelles adaptées.
- D'établir une relation de confiance.
- De proposer des repères fixes, réguliers et rassurants.

Face aux personnes qui manifestent des comportements inadaptés : ex. un stagiaire qui ne fait pas le travail demandé :

Evitez :

- De chercher à prouver à la personne qu'elle a tort.
- D'élever la voix, manifester de l'agacement, de l'énervement.
- De paraître déstabilisé par le discours ou le comportement.
- De vous laisser fasciner par ses propos.
- De menacer ou ruser, de fermer les issues.

Efforcez-vous :

- De respecter la personne dans sa perception des choses.
- de maintenir le lien.
- De garder son calme.
- De faire preuve de bienveillance et d'empathie.

Face aux personnes qui manifestent des comportements transgressifs : un stagiaire qui refuse d'appliquer le règlement intérieur :

Evitez :

- De réagir de façon impulsive.
- De répondre à des menaces ou à des provocations.
- De se mettre en colère, d'être agacé ou énervé

Efforcez-vous :

- De replacer la situation problématique par rapport aux règles de fonctionnement et aux comportements attendus.
- De faire appel à la personne qui représente l'autorité dans le centre.
- De relayer parallèlement la situation à un professionnel en interne et / ou en externe.

Quelques recommandations :

- **Préparer la phase d'accueil afin de créer une cohésion de groupe faisant émerger l'entraide.**
- **Faire accepter une vitesse de compréhension et d'exécution plus lente ainsi que les aménagements mis en place pour un handicap qui ne se voit pas.**
- **Ne pas laisser la personne déroger aux règles de fonctionnement du centre, même si pour cela un temps d'acclimatation est nécessaire.**
- **Aider la personne à accepter que l'on aborde ses erreurs, manifester en même temps du respect et de la confiance.**
- **Parler le moins possible avec la personne de son handicap, sauf s'il s'agit de difficultés spécifiques en lien direct avec le travail.**

PRE DIAGNOSTIC

3h

Identifier le handicap prégnant afin d'orienter rapidement vers le prestataire ou la prestation adéquate

**BILAN COMPLEMENTAIRE SUR LA SITUATION DE LA PERSONNE
(HORS PROJET PROFESSIONNEL)**

10h sur 2 mois

Réaliser une analyse globale de la situation de la personne au regard de son handicap afin d'évaluer les capacités actuelles de la personne à poursuivre avec bénéfice un parcours de réinsertion professionnelle

APPUI EXPERT SUR LE PROJET PROFESSIONNEL

40h/50h dans le cadre d'un accompagnement vers l'emploi
50h/60h dans le cadre d'un accompagnement en emploi, sur 9 mois
Renouvelable

Questionner le projet professionnel envisagé au regard des fragilités induites par le handicap

Module 1 Diagnostic approfondi

- Evaluer la situation globale de la personne
- Mettre en évidence de l'impact du handicap sur le projet professionnel
- Identifier les capacités à se mobiliser dans la réalisation de ce projet

Module 2 Identification et développement des modes de compensation

- Identifier les modalités de compensation déjà mises en œuvre
- Développer de nouvelles modalités de compensation utile à la réalisation du projet professionnel

Module 3 Appui à l'élaboration/validation du projet professionnel

- Accompagner la projection dans un projet professionnel tenant compte des limitations et potentialités de la personne
- Travailler sur l'écart entre le désir exprimé et la réalité des capacités ou possibilités actuelles

APPUI EXPERT A LA REALISATION DU PROJET PROFESSIONNEL

40h/55h, dont 10h de veille si nécessaire, sur 12 mois
Renouvelable

Définir les conditions les plus adaptées à la situation et aux problématiques rencontrées par la personne pour la mise en œuvre de son projet professionnel

Module 1

Appui à l'accompagnement vers l'emploi ou la formation

- Développer l'autonomisation de la personne et ses capacités à se mobiliser dans la durée
- Accompagner la mise en œuvre des étapes nécessaires à la réalisation du projet professionnel

Module 2

Appui à l'intégration en emploi ou en formation

- Faciliter l'intégration en emploi ou en formation
- Apporter un soutien concret et réflexif à la personne et au collectif dont elle fait partie (collègues, supérieur hiérarchique, formateur...)

Module 3 Veille

- Pouvoir réévaluer rapidement la nécessité d'évolution des modes de compensation mis en place
- Donne lieu a minima à une visite sur site avec le prescripteur référent de parcours

APPUI EXPERT POUR PREVENIR ET/OU RESOUDRE LES SITUATIONS DE RUPTURE

30h/45h, dont 10h de veille si nécessaire, sur 18 mois
Renouvelable

Proposer des actions de prévention collectives ou individuelles afin de
sécuriser le parcours de la personne

Module 1

Appui à l'employeur ou à
l'organisme de formation

- Apporter des éléments de compréhension sur le handicap de la personne et ses conséquences au niveau du travail ou des apprentissages
- Soutenir et conseiller l'employeur ou l'organisme de formation dans la mise en œuvre des aménagements nécessaires

Module 2

Appui à l'accompagnement
de la personne

- Etayer et soutenir la personne dans ses capacités à rester mobilisée
- Travailler sur les motivations, les freins, les difficultés d'intégration et/ou d'apprentissages

Module 3 Veille

- S'assurer que les actions mises en place permettent bien le maintien en emploi ou en formation de la personne
- Rester mobilisable rapidement (contact dans les 48h)



Secrétariat ACE

01 55 28 52 57

secretariat@ace-idf.org



La conclusion vous appartient

Merci de votre écoute

