

DEA
Dispositif Emploi Accompagné
19 rue de Vincourt - 95280 Jouy-le-Moutier
36 avenue Frédéric Joliot-Curie - 95140 Garges lès Gonesse

I. PRESENTATION DU SERVICE

Le Dispositif Emploi Accompagné a ouvert le 06 janvier 2020, il permet d'accompagner 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. Nous accompagnons actuellement 51 personnes mais nous disposons d'un agrément pour 61 personnes.

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.

Sur le Val d'Oise, il n'y a que 2 opérateurs 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 actuellement composé de 3 Job Coach, le recrutement d'une 4^{ème} professionnelle est en cours, d'une cheffe de service et d'un directeur à raison de 0.40 ETP pour chacun.

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 de leur bonne réalisation.

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 modulable selon les besoins identifiés.

L'accompagnement des personnes se fait au sein de nos deux lieux d'accueil (Jouy le moutier et Garges-lès-Gonesse), sur le lieu de travail ou tout autre lieu adapté à la situation de la personne (France travail, Domicile, Médecine du travail, CMP, etc.).

L'accompagnement se décline de deux façons : individuelle et collective

- 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, des ateliers animés par les job-coach sont proposés aux personnes accompagnées dans le but de travailler en collectif sur différentes thématiques : la recherche d'emploi, l'entretien d'embauche, l'accès aux droits/aides liés à l'emploi, mais aussi sur des thématiques plus spécifiques telles que la gestion du stress, aborder la RQTH avec son employeur, etc. Cette année eu égard au manque d'effectif chez les professionnels, c'est l'accompagnement individuel qui a été privilégié

FONCTIONNEMENT DU DISPOSITIF EMPLOI ACCOMPAGNE EN 2024

Journées d'ouverture :	254 jours par an
Heures d'ouverture :	du lundi au jeudi de 8h30 à 17h
	Le vendredi de 08h30 à 15h50

LE DISPOSITIF D'EMPLOI ACCOMPAGNE

Accueil de toutes les personnes orientées par la MDPH



L'ACCOMPAGNEMENT

Favoriser l'insertion sociale et professionnelle en Milieu Ordinaire



Cet accompagnement s'articule auprès de 4 modules :

- 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 si 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 2024

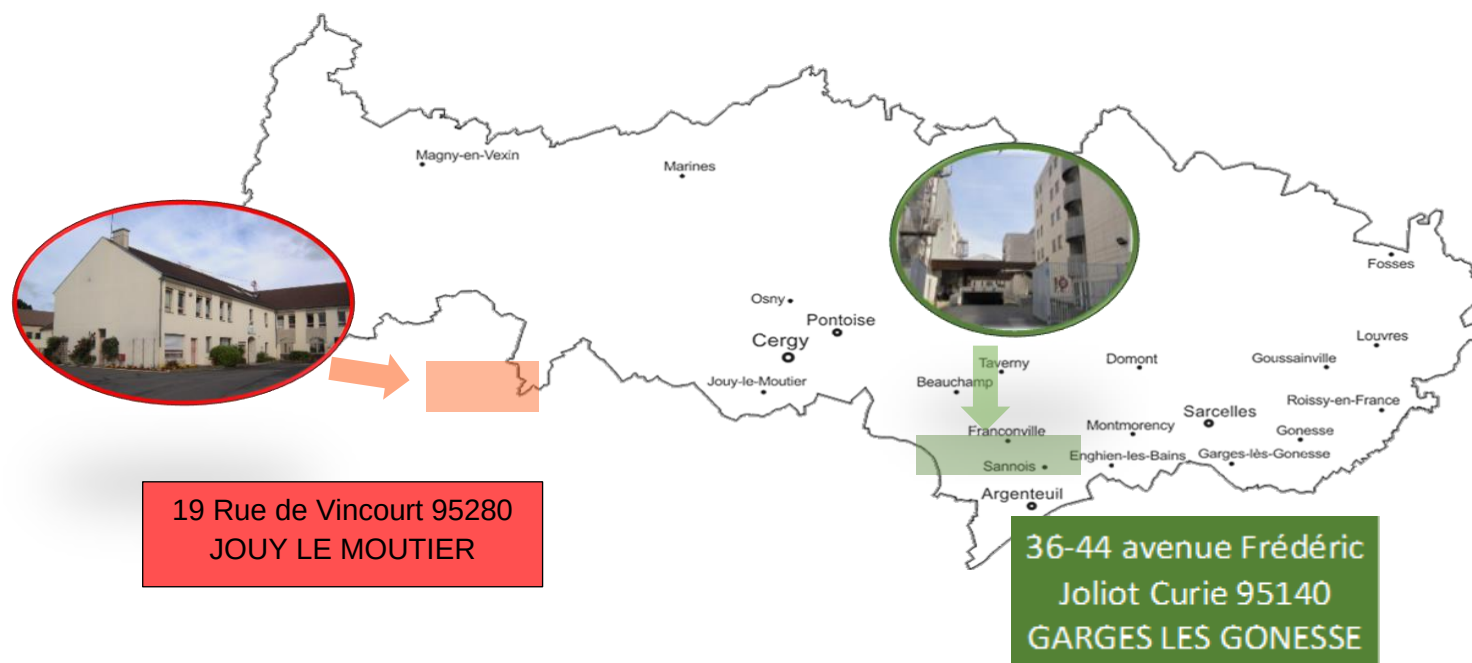
- 1) Départ de 2 job-coach en février et en juin
- 2) Septembre arrivée de deux jobs-coach

III. POPULATION ACCOMPAGNEE

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

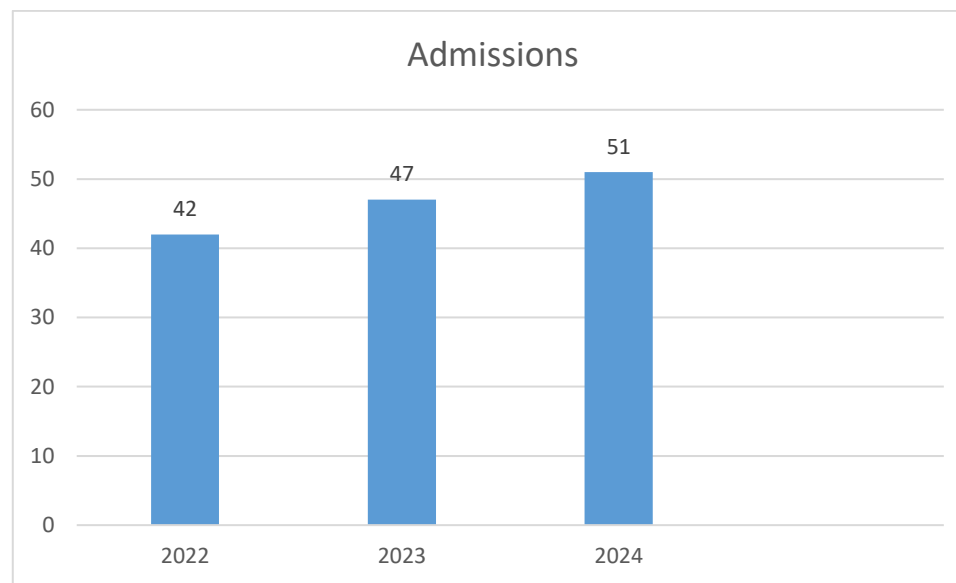
- **Les lieux d'accueil :**

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 Jouy Le Moutier et le deuxième à Garges Les Gonesse.



A ce jour, 73% des personnes accompagnées par notre dispositif sont accueillies dans les locaux de Jouy Le Moutier et 27% dans les locaux de Garges Lès Gonesse.

A. Entrées / Sorties



En 2024, le nombre d'entrées et de sorties a entraîné une fluctuation des situations suivies passant ainsi de 47 à 51 personnes accompagnées.

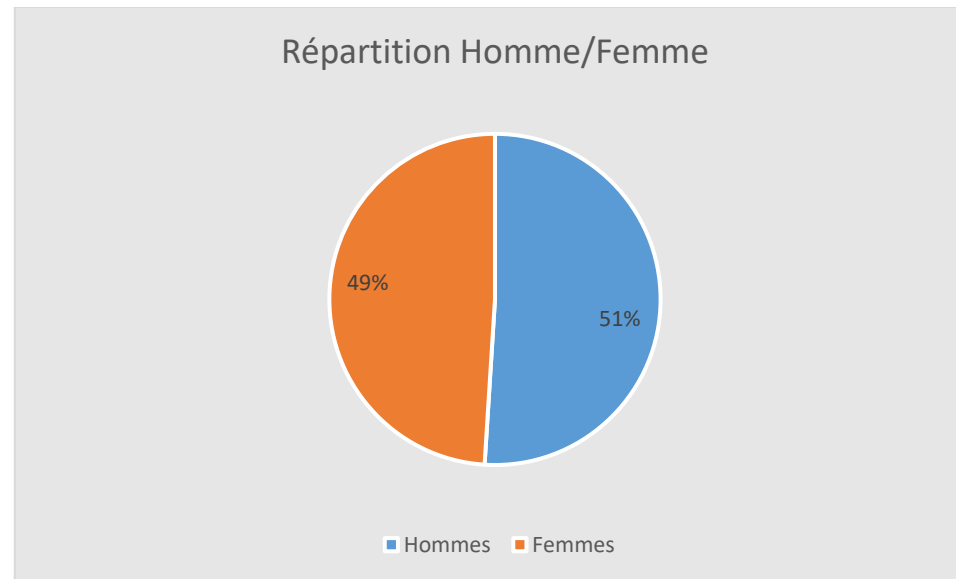
Cette année 6 personnes sont sorties du DEA à la suite d'une fin de droit ou à un souhait d'interrompre leur projet professionnel.

Une personne est également sortie de nos effectifs à la suite d'un déménagement pour regroupement familial.

Il y a eu également la sortie de 2 travailleurs ESAT. En effet dans le cadre de la transformation de l'offre des ESAT, les travailleurs ne sont plus suivis par le DEA mais bénéficient d'une convention d'appui qui leur permet d'être accompagnés vers le milieu ordinaire par les référents insertion de l'ESAT. A la suite de cette convention d'appui d'une durée maximale de 3 ans, la personne confortée dans son poste, peut intégrer un DEA.

B. Répartition par sexe

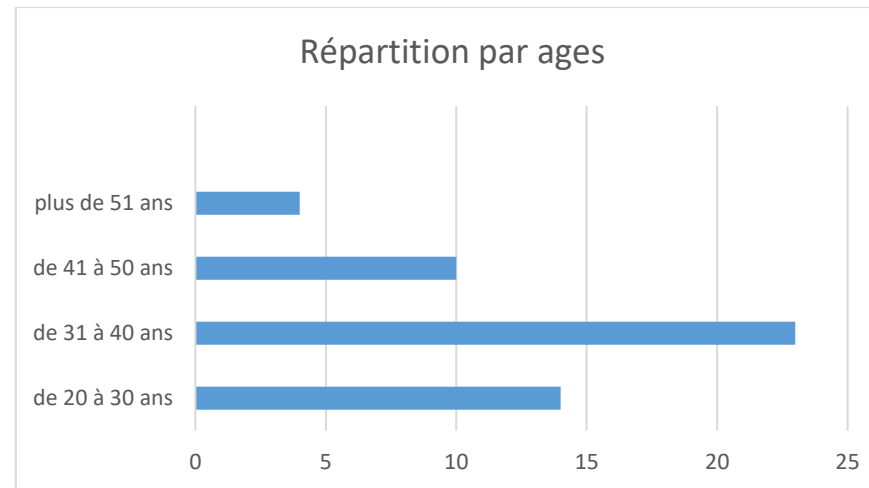
Parmi les personnes accompagnées 51 % des personnes sont des hommes et 49 % sont des femmes. C'est une répartition presque égalitaire entre hommes et femmes.



C. Répartition par âge

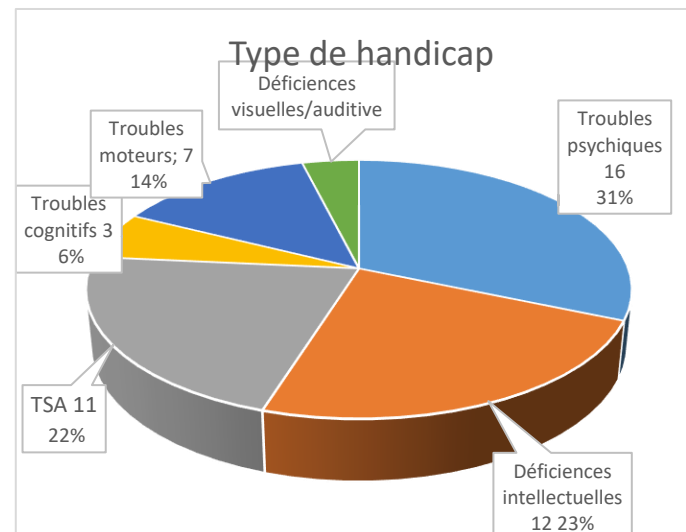
La moyenne d'âge des personnes accompagnées fréquentant le DEA est de 35 ans.

<i>Etablissement</i>	<i>Âge (Moyenne)</i>	<i>Âge (Minimum)</i>	<i>Âge (Maximum)</i>
DEA HEVEA	35	20	58



Nous avons davantage d'admission de jeunes 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 identifié par les personnes nous avons davantage d'admissions reflétant l'évolution de l'emploi en France. La tranche des 31 à 40 ans reste stable par rapport aux années précédentes.

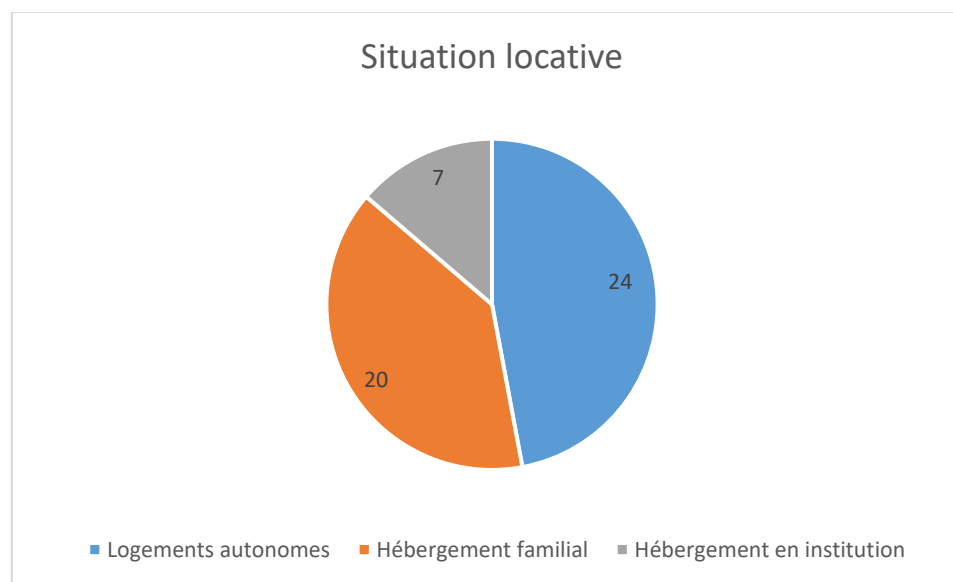
D. Typologie du handicap



Les personnes avec des troubles psychiques, sont majoritairement représentées, elles constituent 31% de nos accompagnements. Il y a encore une méconnaissance de la maladie mentale de la part des employeurs qui rend difficile l'accès à l'emploi en milieu ordinaire pour ces personnes. Nous accompagnons également un fort pourcentage de personnes porteuses de TSA. Les stéréotypes et les préjugés existent encore dans le monde du travail. En effet, de nombreuses personnes n'osent pas parler de leurs troubles de peur d'être discréditées, marginalisées ou de perdre leur crédibilité professionnelle.

Nous allons donc à la rencontre des entreprises et des employeurs afin de mieux faire connaître le handicap et l'emploi accompagné dans le monde de l'entreprise.

E. Situation locative



La majorité des personnes accompagnées ne possèdent pas leur propre logement. En effet, 20% d'entre elles sont hébergées dans leur famille et 7% vivent en institution.

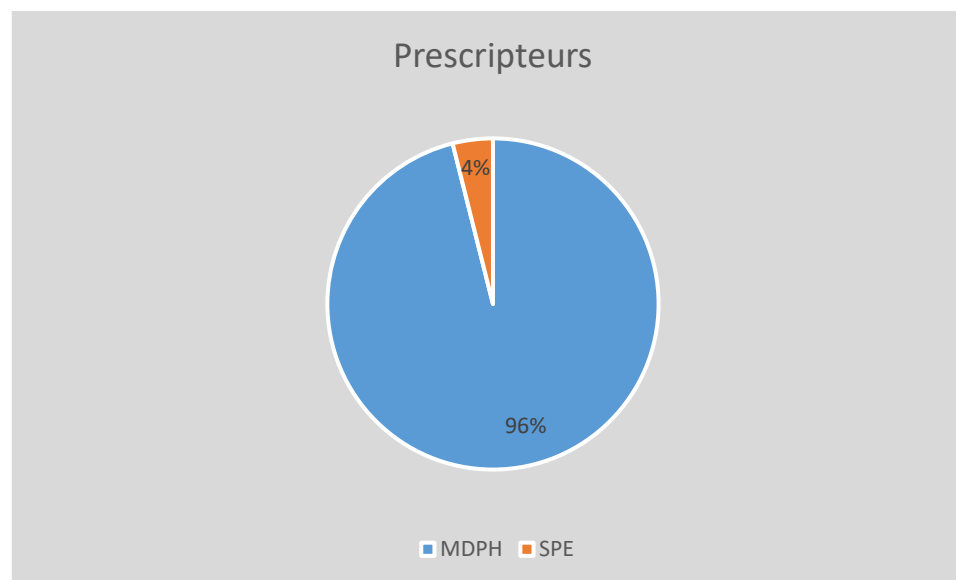
L'autonomie des personnes en termes de logement est un élément dont on doit tenir compte dans notre accompagnement. Le lien, la proximité avec la famille peut-être un soutien à l'insertion professionnelle ou au contraire faire obstacle à cette dernière.

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

A. Origine des orientations vers le Dispositif Emploi Accompagné

Jusqu'en décembre 2021, seule 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.



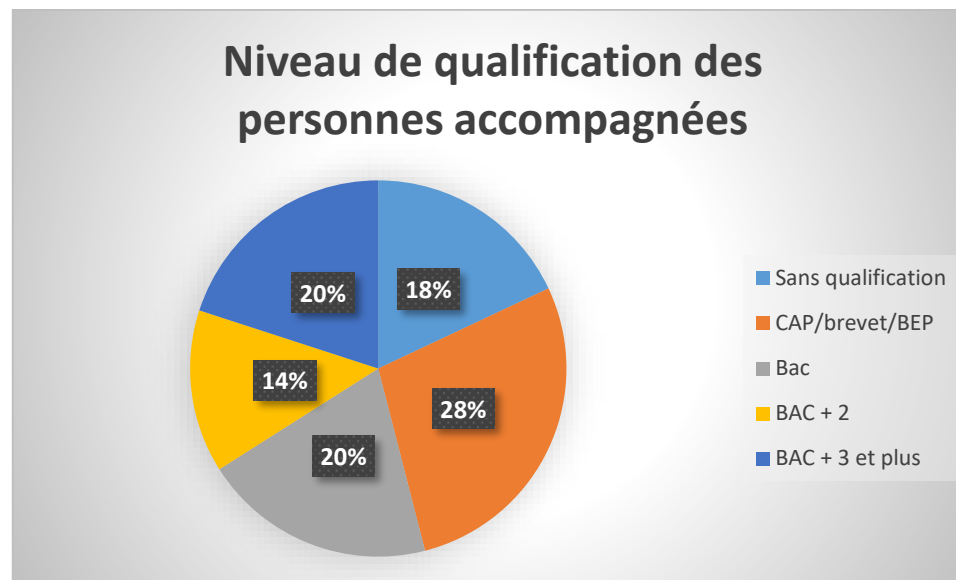
L'origine des orientations reste toujours majoritairement la MDPH.

Le Dispositif est de mieux en mieux identifié par les partenaires de l'emploi et de l'insertion à l'échelle du Département.

De nombreux partenaires désormais nous contactent en amont d'une demande auprès de la MDPH afin de s'assurer que le DEA apportera une plus-value à la situation de la personne.

Il faut absolument se faire connaître par les entreprises car peu de personnes sont orientées par leur employeur.

B. Niveau de Formation



La majorité des personnes que nous accompagnons est diplômée.

54 % des personnes accompagnées ont un niveau d'étude minimum Bac et plus.

28 % possèdent un niveau CAP ou BEP.

18 % n'ont pas de qualification, l'objectif pour elles est de travailler à l'obtention d'une formation qualifiante.

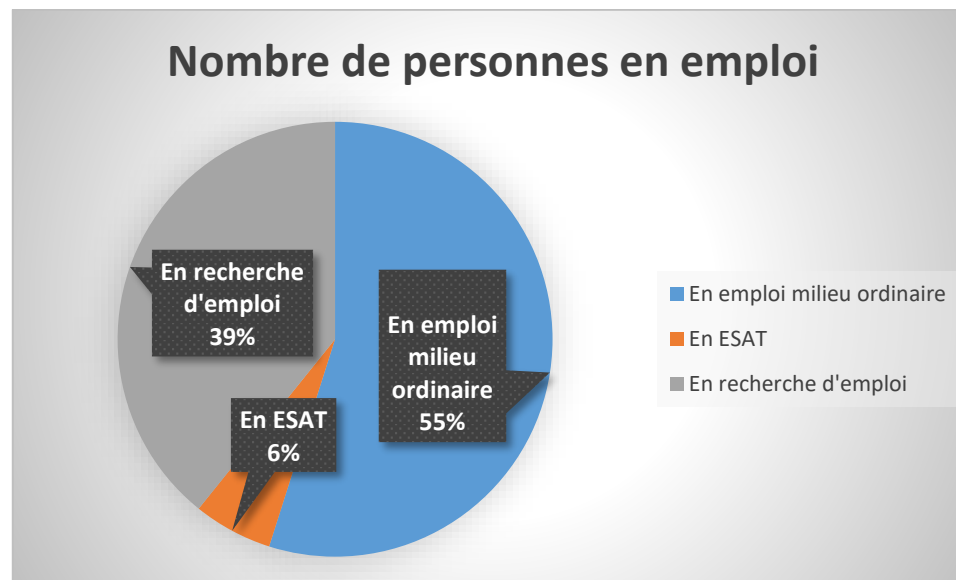
Le niveau d'étude des personnes que nous accompagnons est hétérogène.

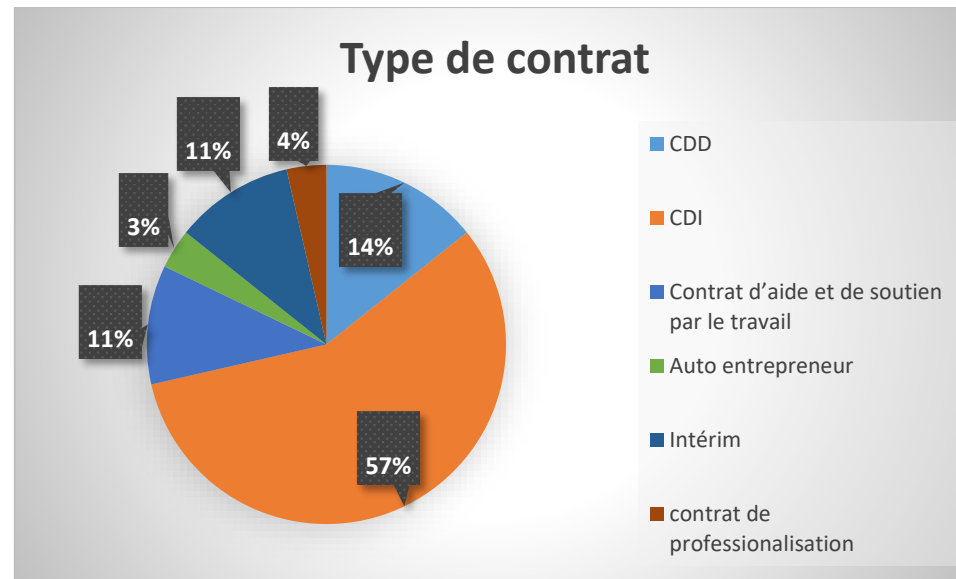
Selon le type de handicap, nous observons une très nette différence en termes de niveau de formation

- Les personnes TSA ont majoritairement le niveau de qualification le plus élevé. On observe que 75% d'entre elles 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 elles, les manifestations des troubles sont apparues post-scolarité, ce qui explique une plus grande disparité dans les niveaux de qualification.

C. Situation professionnelle





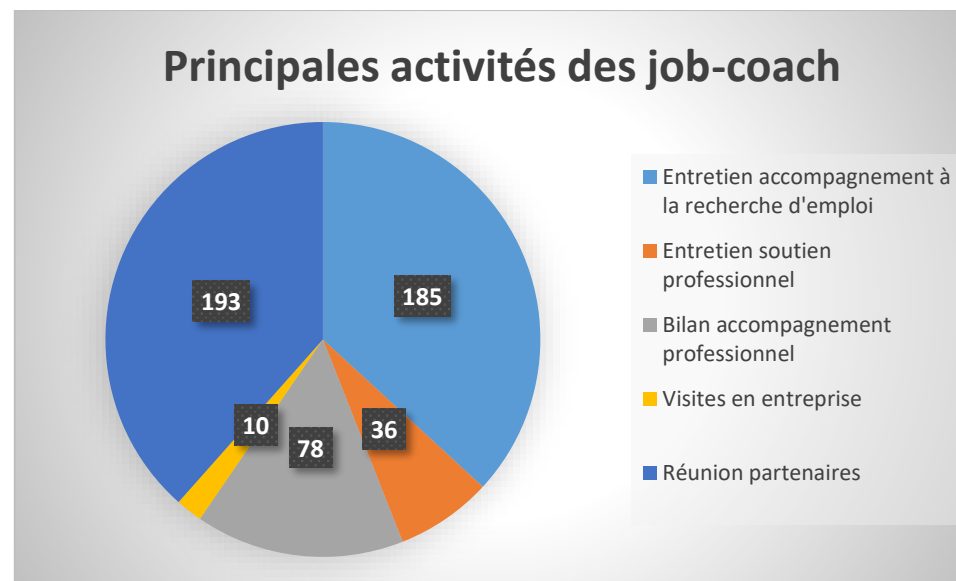
En ce qui concerne la situation professionnelle des personnes accompagnées, une grande majorité est en emploi soit 61 % d'entre elles. Les personnes en emploi occupent principalement des postes en CDI.

V. ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL

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.



L'accompagnement à la recherche d'emploi est l'activité principale des job-coach. Cet accompagnement se fait en plusieurs étapes :

- 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)

En 2024, les job-coach ont réalisé 185 entretiens consacrés à la recherche d'emploi.

Une autre part importante de l'activité au DEA est représentée par les échanges partenariaux. En effet, on peut compter 193 entretiens avec les partenaires sur l'année 2024. Ces échanges prennent de nombreuses formes (échanges d'information sur les personnes accompagnées, recherches d'emplois, bilans avec les employeurs ...)

1. 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 orientons afin de lever ses obstacles.

2. Relation partenariale

En 2024, le travail avec les partenaires a représenté 38% de l'activité totale des job-coach

a) Les entreprises/ Les employeurs

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

- Si j'emploie un salarié handicapé, sera-t-il moins productif ?
- L'embauche d'une personne handicapée est compliquée, cela engendre des difficultés supplémentaires
- 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 personnalisé et adapté.

b) Services Publics de l'Emploi (SPE)

Nous disposons de conventions de partenariat avec France travail et Cap emploi 95 et les missions locales. Nous sommes en lien régulier avec les SPE que ce soit dans le cadre des équipes pluridisciplinaires d'évaluation à la MDPH, ou lors des comités de suivi des personnes accompagnées par le D.E.A. De plus, depuis 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, l'ESRP de LADAPT)

- **Partenaires de l'emploi :**

- Entreprises adaptées du Val d'Oise (EA équipage, EA groupe SIFU, EA Anaïs Pierrelaye, Le Colombier à Groslay, EA Février d'OR à Saint Ouen l'Aumône)
- Ateliers et chantiers d'insertion (IMAJ, Sauvegarde 95, PLIE Espérer 95)
- Agences intérimaires (Proman, Kelly services, Pro – emploi, etc.)
- Employeurs privés (Forum du bâtiment, HACTIF, Sogeres, Carrefour Market, etc.)
- Collectivités territoriales (Mairie de Pontoise, Mairie de Jouy le Moutier, conseil départemental du Val d'Oise)

3. Les accompagnements proposés par les job coach

La procédure d'accompagnement dans l'emploi s'articule autour 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.

Répartition des personnes accompagnées par module

Module 1 : EVALUATION DE LA SITUATION	1
Module 2 : DEFINITION DU PROJET PROFESSIONNEL	5
Module 3 : RECHERCHE D'EMPLOI ET AIDE A LA MISE EN OEUVRE	17
Module 4 : CONSOLIDATION DU PARCOURS ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI	22
EN VEILLE	6

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 observons une baisse d'activité chez les 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.
- Faire ressortir des compétences en tirant parti d'astuces amusantes.

VI. FONCTIONNEMENT INSTITUTIONNEL

A. Réunions, Formations, colloque et ressources extérieures

1. Réunions institutionnelles :

Elles s'articulent autour de 2 temps d'échanges :

- Des réunions sur l'organisation du service : elles ont pour objectif d'appréhender toutes les questions liées au fonctionnement du service. Elles ont lieu une fois par mois
- Des réunions sur les suivis des personnes accompagnées : il s'agit de temps d'échanges entre les job coach et la cheffe de service permettant d'élaborer sur les situations des personnes accompagnées et de définir ainsi des axes d'accompagnement les plus adaptés possible en tenant compte de l'expertise de tous les professionnels de l'équipe. Ces réunions de suivis sont mises en place une semaine sur 2

2. Analyse de la pratique

- Des temps d'analyse de pratiques professionnelles, assurés par un psychologue clinicien, une fois par mois permettent aux professionnels de réfléchir, d'échanger et de prendre de la distance sur les problématiques rencontrées dans leurs accompagnements.

3. Forum :

En 2024, l'équipe du DEA a participé à plusieurs Forums :

- Le 24 septembre : Journée sur la réhabilitation psychosociale de l'autodétermination et la case management
- Le 3 octobre : Forum pour l'emploi
- Le 4 décembre : forum « De l'insertion vers le retour à l'emploi »

Ces forums ont permis de rencontrer plusieurs partenaires et de prendre connaissance des dispositifs existants notamment en termes de santé psychique. C'est enfin toujours la possibilité de faire découvrir le DEA au public comme aux professionnels.

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 Emploi Accompagné 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 mai 2022, à la suite de la 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 continuent à se réunir pour échanger sur leurs pratiques. Ainsi, plusieurs thèmes sont abordés au moment de ces rencontres :

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

VII. PERSPECTIVES 2025

Fin 2024, l'équipe du DEA est constituée de la quasi-totalité de ses professionnels, il reste une personne en cours de recrutement. Ceci nous permet de nous projeter et d'envisager plusieurs axes de travail :

- Continuer nos admissions et atteindre notre objectif de 61 personnes suivies ; développer ainsi notre file active.
- En 2024, nous avons poursuivi le développement de notre réseau partenarial, ce travail est à poursuivre. En effet, la coopération avec les partenaires de l'insertion est indispensable pour la mise en œuvre de nos missions.
- Participer à la formation sur les fondamentaux de l'emploi accompagné proposé par le CFEA particulièrement pour les nouveaux professionnels.
- Remettre en place des ateliers collectifs pour les personnes accompagnées.
- Travailler avec LADAPT à la création d'outils de communication (plaquette, flyers, kakémono...) pour la plateforme DEA 95

Richard SOENEN
Directeur du DEA HEVEA