



RAPPORT D'ACTIVITE 2025

DEA HEVEA

Dispositif Emploi Accompagné

19 rue de Vincourt
95280 JOUY LE MOUTIER
Tél. : 01.34.43.71.51

I – INTRODUCTION ET CONTEXTE GENERAL

1. 2025 au niveau de l'association HEVEA : Une nouvelle organisation des ESSMS en lien avec la transformation de l'offre

Le secteur médico-social est engagé dans une profonde transformation depuis plusieurs années. A l'origine de ces changements voulus par les pouvoirs publics pour les personnes en situation de handicap : le rapport « Zéro sans solution » de Denis Piveteau en 2014. Ce rapport propose un changement de paradigme : passer d'une logique de places disponibles à une logique de parcours personnalisé et construire des solutions même en cas de complexité. Peu après, la démarche « Réponse accompagnée pour tous » est consacrée par la loi du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé qui introduit notamment l'obligation de coopération entre institutions. Les principes fondamentaux du futur paysage du médico-social sont dès lors posés :

- Droit à une solution pour toute personne en situation de handicap ;
- Un parcours individualisé, construit à partir des aspirations et besoins de chaque personne ;
- Une coopération renforcée entre acteurs spécialisés et du droit commun ;
- Un plan d'accompagnement global pour la personne en situation de handicap qui permet d'organiser une réponse coordonnée et de mobiliser plusieurs dispositifs simultanément.

A partir de 2020, les Communautés 360 se développent dans chaque département avec pour objectif principal de garantir une réponse immédiate, de proximité et sans rupture à toute personne en difficulté liée au handicap. Elles s'inscrivent dans la dynamique de la Réponse accompagnée pour tous. 5 ans plus tard, les pouvoirs publics ont enclenché la dynamique de transformation avec des principes clés de la transformation de l'offre :

- Principes organisationnels :
 - o La territorialisation, c'est-à-dire une structuration de chaque département en zones d'intervention par parcours (ZIPa), sans zones blanches ni chevauchements ;
 - o 4 parcours différents identifiés selon la nature du handicap : parcours « Troubles du neurodéveloppement » ; parcours « Difficultés psychologiques avec troubles du comportement » ; parcours « Handicap moteur et polyhandicap » ; parcours « Troubles sensoriels » avec une offre spécifique pour les Handicaps rares ;
 - o Le passage en plateforme, « porte d'entrée » sur son territoire ; la plateforme garantit un accueil inconditionnel, propose une palette d'offre complète, en coopération étroite avec l'ensemble des acteurs territoriaux auxquels elle apporte un appui ressource.
- Principes vis-à-vis des personnes en situation de handicap :
 - o L'autodétermination qui est autant un levier de la transformation de l'offre qu'un objectif ;
 - o L'accompagnement personnalisé ;
 - o L'inconditionnalité de l'accueil.

Le cadre de la transformation de l'offre médico-sociale est maintenant clair, la mise en œuvre est une question de temps.

Côté HEVEA, notre choix a été fait dès 2024 : même si cette transformation de l'offre ne concerne pas a priori les ESSMS de la protection de l'enfance qui représentent 50% des capacités d'accueil au sein de notre association, cette nouvelle philosophie d'organisation du paysage médico-social nous a semblé néanmoins extrêmement pertinente. En effet, peu importe le secteur d'intervention, protection de l'enfance ou handicap, l'avènement des plateformes signifie avant tout la fin du travail « en silo » et la coopération entre acteurs. Et c'est cette vision en laquelle nos ESSMS ont immédiatement adhéré. La raison de cette adhésion ? tout simplement le fait que la coopération transversale entre ESSMS était déjà en partie une réalité au regard du public à double vulnérabilité que nous accompagnons, nécessitant une expertise croisée Protection de l'enfance et Handicap.

Dès 2024, les ESSMS d'HEVEA ont donc repensé leur organisation à la lumière de cette transformation de l'offre au niveau national et de notre volonté de mutualiser les expertises pour un meilleur accompagnement des enfants / adolescents et adultes, en lien également avec le principe d'inconditionnalité de l'accueil que nous prônons dans notre projet associatif et nos projets d'établissement, et enfin en lien avec notre volonté d'éviter les ruptures de parcours.

C'est donc, animés par une volonté de fluidifier les parcours des personnes accompagnées et de prendre en compte les multi vulnérabilités, que nous avons posé une organisation des ESSMS HEVEA en pôles / plateformes début 2025. Nous n'avons pas souhaité mettre en exergue la dichotomie Protection de l'enfance / Handicap à travers cette organisation en 2 pôles / plateformes : la notion d'âge nous a paru bien plus pertinente.

En effet, être un enfant pris en charge par l'Aide Sociale à l'Enfance ou être une personne (enfant ou adulte) en situation de handicap n'est pas un statut social en soi. En revanche être mineur ou être majeur ouvre des droits et des accès à des dispositifs du droit commun ou du milieu spécialisé bien différents. C'est la raison pour laquelle nous avons choisi de structurer nos ESSMS en 2 pôles / plateformes basés sur l'âge :

- Pôle / plateforme « Enfants, adolescents et jeunes majeurs » regroupant les ESSMS protection de l'enfance et handicap ;
- Pôle / plateforme « Jeunes adultes, adultes et personnes vieillissantes » regroupant les ESSMS handicap et personnes âgées.

Chaque pôle / plateforme s'est organisé en « secteurs d'expertise », avec une direction unique pour chaque secteur regroupant plusieurs établissements, services et dispositifs requérant des connaissances, compétences, formations, modalités d'accompagnement, partenariats... communs. Les secteurs d'expertise travaillent transversalement ensemble en s'inspirant du modèle des plateformes et des dispositifs intégrés.

En avril 2025, après avoir présenté le principe à la Délégation Départementale de l'ARS et au Conseil Départemental du Val d'Oise, nous avons mis en œuvre notre nouvelle organisation en 2 pôles / plateformes :

Le pôle / plateforme « enfants, adolescents » constitué de 3 secteurs d'expertise regroupant chacun les établissements, services et dispositifs suivants :

✓ Secteur protection de l'enfance avec hébergement :

- Maison d'Enfants à Caractère Social (MECS) Le Galilée
- Maison d'Enfants à Caractère Social (MECS) Demain
- Centre Parental HEVEA

✓ Secteur protection de l'enfance en milieu ouvert :

- Service d'Action Educative en Milieu Ouvert (AEMO)
- Service de Prévention Spécialisée.

✓ Secteur aidants :

- 2 Plateformes d'Accompagnement et de Répit (PFR) pour les aidants de personnes en situation de handicap, très majoritairement enfants.

Le pôle / plateforme « jeunes adultes et adultes » constitué de 3 secteurs d'expertise regroupant chacun les établissements, services et dispositifs suivants :

✓ Secteur autisme :

- Etablissement d'Accueil Médicalisé (EAM) l'Olivaie
- Etablissement d'Accueil Médicalisé (EAM) La Garenne du Val
- Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH)
- Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées (PCPE)
- Equipe Mobile d'Appui pour Adultes Autistes en situation complexe (EMA-TSA)
- Unité Résidentielle pour Adultes avec Troubles du Spectre Autistique (UR-TSA)

✓ Secteur emploi :

- Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail (ESAT)
- 2 Centres d'Adaptation à la Vie et au Travail (CAVT)
- Dispositif Emploi Accompagné (DEA).

✓ Secteur vie sociale et inclusion :

- Etablissement d'Accueil Non Médicalisé (EANM) la Saulaie
- Etablissement d'Accueil Non Médicalisé (EANM) la Charmille
- Equipe Mobile d'Accompagnement pour Personnes Agées Dépendantes en situation de Handicap (EMA-PADH)
- 3 Services d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS)
- 3 Habitats Inclusifs.

Naturellement le chemin reste encore long pour que notre organisation puisse être qualifiée de plateformes. Cependant avec quasiment 1 an de recul, nous mesurons 2 évolutions importantes :

- Au sein d'un même secteur, l'impulsion donnée par une même équipe de direction permet de penser davantage en termes de parcours qu'en termes de place ;
- Rechercher les expertises auprès des collègues d'un autre secteur devient peu à peu la règle, grâce à une meilleure interconnaissance du panel d'offres d'accompagnement que proposent les différents secteurs d'HEVEA.

2026 et les années suivantes verront la consolidation de cette organisation qui évoluera avec la transformation de l'offre impulsée par les pouvoirs publics, devenant une réalité sur notre territoire.

2. 2025 au niveau du DEA HEVEA : contexte général

L'année 2025 a été marquée, pour le Dispositif Emploi Accompagné HEVEA, par la consolidation de son fonctionnement en mode plateforme départementale et par la montée en charge de son activité, dans un contexte de hausse des troubles psychiques parmi les personnes accompagnées. Le dispositif, ouvert le 6 janvier 2020, accompagne des personnes en situation de handicap disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, avec pour mission de favoriser l'accès et le maintien en emploi en milieu ordinaire en sécurisant les parcours professionnels.

Le DEA s'inscrit dans le cadre de la circulaire N° DGCS/SD3B/SD5A/DGEFP/METH/2021/237 du 31 décembre 2021, qui impose un fonctionnement en mode plateforme avec désignation d'un chef de file par département et mutualisation des moyens entre opérateurs. Sur le Val d'Oise, deux opérateurs sont identifiés, HEVEA et LADAPT, LADAPT étant chef de file pour le département. Le DEA HEVEA fonctionne sous convention annuelle de financement avec l'ARS, l'AGEFIPH et le FIPHFP, ce qui renforce l'articulation entre politique de santé, emploi et handicap.

L'année 2025 a également été marquée par la stabilisation des équipes, avec un effectif complet de job coach atteint à partir de septembre, permettant d'envisager une montée à la capacité cible de 61 personnes accompagnées et un développement plus soutenu de la file active. Dans ce contexte, le service a privilégié l'accompagnement individuel du fait de tensions d'effectifs durant une partie de l'année, tout en maintenant une dynamique de partenariats et de participation aux instances territoriales.

II– DONNÉES GÉNÉRALES ET PROFIL DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

2.1 Autorisation, public, modalités d'intervention

Le Dispositif Emploi Accompagné HEVEA accompagne des personnes majeures en situation de handicap ayant une RQTH, orientées vers l'emploi accompagné par la MDPH ou prescrites par le Service Public de l'Emploi (France Travail, Cap emploi, missions locales) dans le cadre du fonctionnement en mode plateforme. Le dispositif fonctionne sous convention annuelle de financement avec l'ARS, l'AGEFIPH et le FIPHFP, ce qui conditionne l'activité à des objectifs de nombre de personnes accompagnées et de qualité de l'accompagnement vers et dans l'emploi en milieu ordinaire.

La capacité d'accueil du DEA est de 61 personnes, pour une file active de 45 personnes en 2025. L'accompagnement est assuré par une équipe de job coach, un directeur de dispositif et une cheffe de service, à partir de deux lieux d'accueil situés à Jouy-le-Moutier et Garges-lès-Gonesse, permettant une couverture de l'ensemble du territoire concerné. Les interventions se déroulent dans les locaux du dispositif, sur les lieux de travail ou dans tout autre lieu adapté (France Travail, domicile, médecine du travail, CMP, etc.), selon les besoins de la personne et les enjeux du maintien dans l'emploi.

Le DEA propose un accompagnement individualisé et modulable, articulé autour de quatre modules : évaluation de la situation, définition du projet professionnel, recherche d'emploi et aide à la mise en œuvre, consolidation du parcours et maintien dans l'emploi. Les accompagnements se déclinent en entretiens individuels et en actions collectives (ateliers thématiques, travail sur la recherche d'emploi, gestion du stress, abord de la RQTH avec l'employeur, etc.), même si en 2025 l'accompagnement individuel a été privilégié en raison du sous-effectif partiel.

2.2 Typologie du public

Âge

La moyenne d'âge des personnes accompagnées est de 35 ans, avec un âge minimum de 21 ans et un âge maximum de 61 ans. La répartition par tranches d'âge au 31 décembre 2025 est la suivante :

- 21 - 24 ans inclus : 2
- 25 - 29 ans inclus : 11
- 30 - 39 ans inclus : 16
- 40 - 49 ans inclus : 13
- 50 - 59 ans inclus : 4
- 60 - 69 ans inclus : 1

Répartition des personnes accompagnées par tranche d'âge

On observe une augmentation des admissions de jeunes adultes (20-30 ans), ce qui peut s'expliquer par un taux de chômage élevé dans la tranche 15-24 ans et par une meilleure connaissance du dispositif par les jeunes et les partenaires. Cette dynamique de rajeunissement du public, conjuguée à une tranche 31-40 ans stable par rapport aux années précédentes, traduit une demande croissante de soutien à l'insertion professionnelle en milieu ordinaire pour des personnes en début ou en reconversion de parcours. Elle interroge également les modalités d'accompagnement, nécessitant un travail accru sur les transitions études-emploi, la sécurisation des premières expériences professionnelles et la prévention des ruptures.

Entrées, sorties et durée d'accompagnement

En 2025, le dispositif a réalisé 7 admissions et comptabilisé 5 sorties. Les sorties concernent exclusivement des réorientations vers des ESAT, conformément aux demandes de la MDPH qui souhaite que les travailleurs d'ESAT soient accompagnés par la Cellule d'Insertion Professionnelle de l'ESAT, le DEA intervenant en convention d'appui lorsqu'ils sortent ensuite en milieu ordinaire.

Cette orientation quasi exclusive vers les ESAT montre que le DEA joue un rôle de repérage et d'ajustement des parcours lorsque le milieu ordinaire apparaît difficilement soutenable pour certaines personnes, tout en restant un outil ressource pour des projets d'emploi ordinaire à moyen terme. Les situations de sortie vers ESAT sont caractérisées par des parcours marqués par des freins importants à l'accès et au maintien dans l'emploi ordinaire (troubles psychiques, problématiques de logement, fragilités socio-administratives). Cela invite à renforcer la coordination avec les ESAT et les services médico-sociaux pour sécuriser les transitions et éviter les ruptures de parcours.

Répartition par sexe

La répartition hommes-femmes est quasi égalitaire au sein du dispositif. Cette mixité, relativement équilibrée, ne fait pas émerger en 2025 de problématique spécifique liée au genre dans l'accès au dispositif ou dans la nature des accompagnements. En revanche, certains enjeux peuvent se décliner différemment selon les personnes (exposition aux risques psychosociaux, articulation vie personnelle-vie professionnelle), ce qui fait l'objet d'ajustements individuels dans l'accompagnement.

Type de handicap

Les personnes présentant des troubles psychiques représentent environ 40% des accompagnements, ce qui en fait le principal type de handicap rencontré au sein du DEA. Cette surreprésentation est au cœur de la thématique saillante 2025, puisque l'augmentation des troubles psychiques impacte fortement les modalités d'accompagnement, la relation avec les employeurs et la sécurisation des parcours.

Les employeurs expriment encore une méconnaissance de la maladie mentale, générant des réticences à l'embauche et des craintes quant aux adaptations de poste, à la productivité ou à la gestion des situations de crise. En réponse, le DEA développe un travail de sensibilisation auprès des entreprises, en se positionnant comme interlocuteur et ressource sur l'emploi accompagné et les aménagements possibles en milieu ordinaire.

Situation locative

La moitié des personnes accompagnées ne disposent pas de leur propre logement : 33% sont hébergées dans leur famille et 18% vivent en institution. Ces conditions de logement fragiles ou précaires influent directement sur les parcours vers l'emploi (mobilité, stabilité du projet, état de santé psychique), et nécessitent un travail de coordination avec les partenaires sociaux et médico-sociaux pour soutenir la globalité de la situation.

Le niveau d'étude des personnes accompagnées est hétérogène, avec une majorité de personnes diplômées :

- 54% des personnes accompagnées ont un niveau d'étude minimum Bac et plus
- 31% possèdent un niveau CAP ou BEP
- 15% n'ont pas de qualification, l'objectif pour eux est souvent de travailler à l'obtention d'une formation qualifiante

Situation professionnelle à l'entrée

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. Cette proportion importante de personnes déjà en emploi souligne le rôle essentiel du DEA dans le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels en milieu ordinaire.

III – ACCOMPAGNEMENT ET ACTIONS SIGNIFICATIVES

3.1 Organisation des accompagnements

Les personnes accompagnées bénéficient d'un accompagnement global qui combine soutien à l'insertion professionnelle, accompagnement médico-social et accompagnement en entreprise dans le cadre d'une mise en emploi et de la sécurisation du parcours. L'activité des job coach se structure autour de plusieurs étapes :

- Aide à la rédaction de CV et de lettres de motivation
- Préparation aux entretiens d'embauche
- Accompagnement en immersion professionnelle
- Orientation vers des dispositifs adaptés (entreprises privées, chantiers d'insertion, entreprises adaptées, ESAT, service civique, formation en alternance)

En 2025, les job coach ont réalisé 235 entretiens consacrés à la recherche d'emploi, ce qui témoigne du poids central de cette dimension dans l'activité quotidienne du dispositif. Parallèlement, une part importante du temps est consacrée aux échanges partenariaux (bilans avec les employeurs, coordination avec le SPE, rencontres avec les ESMS et les établissements de santé), qui sont indispensables à la fluidité des parcours.

La répartition des personnes accompagnées par module montre une forte mobilisation des modules 3 et 4 :

Module	Nombre de personnes
Module 1 : Évaluation de la situation	0
Module 2 : Définition du projet professionnel	3
Module 3 : Recherche d'emploi et aide à la mise en œuvre	19
Module 4 : Consolidation du parcours et maintien dans l'emploi	23

Répartition des personnes accompagnées par module

Cette configuration illustre le positionnement du DEA sur des parcours déjà engagés vers l'emploi et la nécessité de soutenir le maintien dans l'emploi pour une part importante des personnes. Le module 4, qui concentre plus de la moitié des accompagnements, traduit l'importance du travail de sécurisation des parcours professionnels en milieu ordinaire, notamment pour les personnes présentant des troubles psychiques.

3.2 Actions collectives et thématiques de travail

Même si 2025 a vu une priorité donnée aux accompagnements individuels du fait des tensions d'effectifs, plusieurs ateliers collectifs ont été proposés afin de travailler des thématiques transversales. Ces actions visent à développer la pair-aidance, renforcer les compétences transversales (communication, gestion des émotions, confiance en soi) et maintenir la mobilisation des personnes dans les périodes de moindre activité.

Parler de son handicap dans la recherche d'emploi

Cet atelier aborde la question du handicap dans les 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 insister ? Ces interrogations sont particulièrement prégnantes pour les personnes présentant des troubles psychiques, souvent invisibles et sources de stigmatisation.

Estime de soi

L'atelier vise à renforcer l'estime de soi des personnes accompagnées, à comprendre et développer une bonne gestion de leurs émotions, et à développer une communication positive. Ces compétences psychosociales sont essentielles pour aborder sereinement les démarches de recherche d'emploi et les relations professionnelles.

Handicap : droits, aides et démarches

Cet atelier fait le point sur les droits, les interlocuteurs privilégiés, les aides et leurs conditions d'attribution (aménagement du poste de travail incluant une assistance humaine, aménagements d'horaires, RQTH, AAH). La méconnaissance de ces dispositifs constitue souvent un frein à l'accès aux droits et à la sécurisation des parcours.

L'emploi par le jeu

Au cours de l'été, le DEA observe 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, un atelier sur le thème « L'emploi par le jeu » a été mis en place. 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

Ce type d'atelier constitue un levier important pour des personnes présentant des troubles psychiques, en proposant des modalités moins anxiogènes d'apprentissage et de travail sur le projet professionnel.

IV - QUALITE D'ACCOMPAGNEMENT

4.1 Droit d'expression

Le DEA ne dispose pas de Conseil de la Vie Sociale ni de groupes de parole formalisés en 2025. Pour autant, la parole des personnes accompagnées est recueillie dans le cadre des entretiens individuels, des ateliers collectifs et des échanges réguliers avec les job coach, qui constituent des espaces informels d'expression des besoins, attentes et satisfactions.

Cette configuration, liée à la nature du dispositif et à sa taille, interroge les modalités à développer pour renforcer la participation des personnes accompagnées à l'évaluation et à l'évolution de l'offre d'accompagnement. Un enjeu pour les années à venir sera de formaliser davantage ces espaces, par exemple via des temps collectifs thématiques ou des enquêtes de satisfaction structurées.

4.2 Démarche qualité et évaluations

En 2025, le DEA ne dispose pas de plan d'amélioration continue de la qualité formalisée. Néanmoins, des démarches de réflexion collective existent via les réunions d'équipe, l'analyse de la pratique professionnelle et les temps d'échanges avec le DEA de LADAPT et la MDPH, qui permettent d'ajuster les pratiques et d'harmoniser certains outils.

L'absence de plan qualité en 2025 constitue une limite qui sera à travailler dans les années à venir, notamment au regard des exigences réglementaires. L'évolution du cahier des charges des dispositifs emploi accompagné à compter de janvier 2026, notamment en matière de formation des job coach au diplôme de Référent Emploi Accomagné, est une opportunité pour inscrire plus fortement le DEA dans une dynamique de qualité formalisée.

4.3 Perspectives qualité

Les perspectives en matière de qualité pour les années à venir incluent :

- La mise en place d'une instance de participation des personnes accompagnées
- L'élaboration d'un plan d'amélioration continue de la qualité
- La structuration d'outils d'évaluation de la satisfaction des personnes accompagnées et des employeurs
- Le renforcement de la traçabilité des actions et de l'analyse de l'impact sur les parcours

V – PARTENARIAT ET INSCRIPTION TERRITORIALE

Le travail en partenariat est au cœur du fonctionnement du DEA, tant pour l'accès à l'emploi que pour le soutien médico-social et la coordination des parcours. Cette inscription partenariale s'organise autour de plusieurs axes.

5.1 Service Public de l'Emploi

Le dispositif entretient des liens étroits avec le Service Public de l'Emploi (France Travail, Cap emploi 95, missions locales), à travers des conventions de partenariat et une participation régulière aux équipes pluridisciplinaires d'évaluation à la MDPH et aux comités de suivi des situations. 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, ce qui facilite l'accès au dispositif et renforce les dynamiques de coopération.

5.2 Établissements de santé

Confronté de plus en plus à des accompagnements de personnes présentant des troubles psychiques, le DEA a élargi son partenariat en matière de santé et de soin. Un lien est établi avec plusieurs services de santé : Maison hospitalière de Cergy, Unité Mobile d'Intervention, CMP, Service de Santé au Travail, plateforme de répit, etc. Ces partenariats sont essentiels pour assurer la continuité des soins, coordonner les interventions et prévenir les ruptures de parcours.

5.3 Établissements et services médico-sociaux

Le DEA coopère avec de nombreux établissements et services médico-sociaux :

- ESAT Hors les Murs LADAPT, ESAT Anaïs et HEVEA, Foyer d'Hébergement HEVEA
- SAMSAH JOHN BOST, SESSAD préprofessionnel APAJH, CAVT et SAVS HEVEA
- Centres de reclassement professionnel : Centre Jacques Arnaud Bouffémont, ESRP de LADAPT

Ces partenariats permettent d'assurer la fluidité des parcours entre dispositifs, de sécuriser les transitions et de mobiliser les ressources adaptées aux besoins des personnes.

5.4 Partenaires de l'emploi

Le DEA développe également des liens avec de nombreux partenaires de l'emploi :

- Entreprises adaptées du Val d'Oise : EA Équipage, EA Groupe SIFU, EA Anaïs Pierrelaye, Le Colombier à Groslay
- Ateliers et chantiers d'insertion : IMAJ, Sauvegarde 95, PLIE Espérer 95

- Agences intérimaires : Proman, Kelly Services, Pro-emploi
- Employeurs privés : Forum du bâtiment, HACTIF, Sogeres, Carrefour Market
- Collectivités territoriales : Mairie de Pontoise, Mairie de Jouy-le-Moutier, Conseil départemental du Val d'Oise

Le démarchage des entreprises et des employeurs est un axe de travail prioritaire pour déconstruire les fausses représentations liées au handicap, présenter le dispositif DEA et proposer des solutions concrètes pour avancer et dépasser les difficultés qu'elles appréhendent ou rencontrent.

5.5 Contribution à la dynamique territoriale

En 2025, l'équipe du DEA a participé à plusieurs événements et instances territoriales :

- Forum « Handicap et emploi » à Garges-lès-Gonesse, dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap, organisé par la maison de l'emploi
- Forum intercommunal de l'emploi dans sa 9ème édition, organisé par la communauté d'agglomération de Cergy-Pontoise
- Forum de l'emploi organisé par l'UNISAP
- Comité Local de Santé Mentale

Ces participations renforcent la visibilité du dispositif sur le territoire, favorisent la découverte des ressources existantes et contribuent à une meilleure prise en compte des enjeux de santé psychique dans les politiques locales d'emploi. Elles permettent également de rencontrer des partenaires et de faire découvrir le DEA au public comme aux professionnels.

5.6 Coordination avec la MDPH et le DEA LADAPT

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, France Travail et Mission locale)

Depuis mai 2022, à la suite de la circulaire du 31 décembre 2021 relative au fonctionnement en mode plateforme, l'ensemble des professionnels de LADAPT 95 et HEVEA continuent à se réunir pour échanger sur leurs pratiques.

Plusieurs thèmes sont abordés : situation des accompagnements actifs, en veille ou en fin de prise en charge, partage des outils d'admission et d'accompagnement, accompagnement en entreprise (outils, posture professionnelle), actions collectives.

VI – RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT

6.1 Composition de l'équipe

L'équipe du DEA est composée de :

- Un directeur de secteur (DEA, ESAT, 2 CAVT)
- Une cheffe de service
- 4 jobs coach

En 2025, l'équipe a été au complet à partir de septembre, avec le recrutement de la quatrième job coach, ce qui a permis de sécuriser la file active et d'envisager une progression vers la capacité de 61 personnes suivies.

Cette stabilisation de l'équipe, après une période de sous-effectif, constitue un fait marquant de l'année 2025. Elle a permis de renforcer la qualité de l'accompagnement, de diversifier les modalités d'intervention et de développer les actions collectives, tout en maintenant une attention soutenue aux accompagnements individuels.

6.2 Organisation du travail et management

Le fonctionnement interne repose sur deux temps de réunions régulières :

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 semaine.

Réunions sur les suivis des personnes accompagnées :

Il s'agit de temps d'échanges entre les jobs coach et la cheffe de service permettant d'élaborer sur les situations des personnes accompagnées et de définir ainsi les axes d'accompagnement les plus adaptés en tenant compte de l'expertise de tous les professionnels de l'équipe. Ces réunions de suivis sont mises en place une semaine sur deux.

Par ailleurs, des séances mensuelles d'analyse de la pratique avec une intervenante extérieure permettent aux professionnels de réfléchir, d'échanger et de prendre de la distance sur les problématiques rencontrées dans leurs accompagnements. Ces temps d'analyse de pratiques sont particulièrement importants dans un contexte d'augmentation des troubles psychiques et de situations complexes.

6.3 Formation et développement des compétences

En termes de développement des compétences, plusieurs formations ont été suivies en 2025 :

- L'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités (DPA)
- L'outil systémique pour favoriser le lien entre les familles et le personnel
- Les conduites addictives : comprendre et accompagner
- Comportement, problèmes, violence et agressivité en situation de handicap mental ou psychique

Ces formations sont directement en lien avec la typologie du public accompagné et la thématique saillante de l'augmentation des troubles psychiques, renforçant la capacité de l'équipe à répondre à des situations complexes. Elles témoignent d'une volonté de développer une approche globale de l'accompagnement, qui prenne en compte les dimensions psychiques, sociales, familiales et relationnelles des parcours professionnels.

6.4 Synthèse RH

L'année 2025 a permis de stabiliser l'équipe du DEA et de renforcer les compétences des professionnels sur des thématiques clés. Les enjeux pour 2026 porteront sur la consolidation de cette dynamique, la poursuite du développement des compétences (notamment dans la perspective de la formation au diplôme de Référent Emploi Accomagné) et le maintien d'une organisation du travail favorable à la qualité de l'accompagnement et au bien-être des professionnels.

VII- THEMATIQUE SAILLANTE ET PROJETS A VENIR

Thématique saillante 2025 : l'augmentation des troubles psychiques

La thématique saillante de l'année 2025 est l'augmentation des troubles psychiques parmi les personnes accompagnées, qui représentent environ 40% des situations suivies.

Cette évolution impacte fortement les pratiques, en nécessitant une articulation renforcée avec les partenaires de santé mentale, une attention accrue à la prévention des ruptures de parcours et un travail spécifique avec les employeurs pour déconstruire les représentations et sécuriser les postes.

Les troubles psychiques constituent un défi majeur pour l'insertion professionnelle en milieu ordinaire.

Les employeurs expriment des craintes multiples :

La personne sera-t-elle moins productive ? L'embauche engendre-t-elle des difficultés supplémentaires ? Pourra-t-elle réaliser toutes les tâches demandées ? Comment adapter le poste en cas de besoin ?

Ces interrogations, souvent fondées sur une méconnaissance de la maladie mentale, constituent des freins à l'embauche et au maintien dans l'emploi. Face à cette thématique, le DEA a développé plusieurs axes de travail :

- Sensibilisation des entreprises et des employeurs : démarche proactive de présentation du dispositif, déconstruction des fausses représentations, proposition de solutions concrètes pour adapter les postes et accompagner les situations de crise
- Renforcement des partenariats avec les acteurs de la santé mentale : liens avec la Maison hospitalière de Cergy, l'Unité Mobile d'Intervention, les CMP, participation au Comité Local de Santé Mentale
- Formation de l'équipe : formations ciblées sur les troubles psychiques, les conduites addictives, la gestion de la violence et de l'agressivité, approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir
- Adaptation des modalités d'accompagnement : entretiens individuels renforcés, ateliers collectifs sur l'estime de soi et la gestion des émotions, accompagnement en entreprise pour sécuriser les parcours

Ces axes de travail ont permis d'améliorer la compréhension des situations, d'ajuster les accompagnements et de renforcer le rôle de médiation du DEA entre les personnes, les employeurs et les partenaires. Ils ont également mis en lumière l'importance d'une approche globale et coordonnée des parcours, qui ne se limite pas à la seule dimension professionnelle mais prend en compte les dimensions sanitaires, sociales et relationnelles.

Impact sur les pratiques actuelles et à venir

L'augmentation des troubles psychiques a conduit le DEA à repenser certaines modalités d'intervention :

- Intensification du travail de médiation avec les employeurs : accompagnement renforcé des entreprises dans la compréhension des troubles psychiques, identification des aménagements possibles, soutien dans la gestion des situations de crise ou de rechute
- Développement des coopérations avec les acteurs du soin : échanges réguliers avec les équipes soignantes, participation aux réunions de synthèse, coordination des interventions pour assurer la continuité du parcours
- Attention accrue à la prévention des ruptures : repérage des signaux faibles, anticipation des situations de fragilité, mise en place de dispositifs de veille et de soutien
- Travail sur les représentations et l'auto-stigmatisation : accompagnement des personnes dans l'acceptation de leur handicap, renforcement de l'estime de soi, travail sur la communication autour du handicap dans les démarches de recherche d'emploi.

Ces évolutions des pratiques traduisent une professionnalisation accrue de l'équipe et une capacité à adapter les réponses aux besoins spécifiques des personnes présentant des troubles psychiques. Elles constituent également un levier pour faire évoluer les représentations du handicap psychique dans le monde du travail et pour promouvoir une approche inclusive de l'emploi.

Orientations pour 2026

Pour 2026, plusieurs orientations se dessinent, en continuité avec les axes de travail développés en 2025 :

- Montée en charge de l'activité
- Poursuivre les admissions afin d'atteindre progressivement l'objectif de 61 personnes suivies, tout en veillant à maintenir la qualité de l'accompagnement et à adapter les modalités d'intervention aux besoins des personnes.
- Renforcer les coopérations avec les acteurs de la santé mentale, les entreprises, les ESAT et les services médico-sociaux, afin de sécuriser les parcours entre milieu protégé et milieu ordinaire et de prévenir les ruptures.
- Mettre en œuvre les orientations du nouveau cahier des charges des dispositifs emploi accompagné entré en vigueur en janvier 2026, notamment en termes de formation des job coach au diplôme de Référent Emploi Accompanyé. Cette professionnalisation renforcée de l'équipe constituera un atout pour répondre aux situations complexes et pour développer l'expertise du DEA sur les troubles psychiques.
- Développer davantage les actions collectives, qui constituent un levier important pour la paire-aidance, le renforcement des compétences transversales et la prévention de l'isolement, en particulier pour les personnes présentant des troubles psychiques.
- Poursuivre le travail de sensibilisation auprès des entreprises et des employeurs, afin de faire évoluer les représentations du handicap psychique et de promouvoir une approche inclusive de l'emploi.

Les perspectives pour 2026 s'inscrivent dans la continuité de ces axes de travail, avec une ambition de montée en charge de l'activité, de structuration et de professionnalisation accrue de l'équipe, dans le respect du nouveau cahier des charges des dispositifs emploi accompagné.

Richard SOENEN, Directeur du DEA HEVEA