

Prestations Fond Social Européen (FSE) - AGPI

Prestations FSE - Accompagnement Global du Parcours d'Inclusion



L'appui aux acteurs

Dans le cadre du travail en réseau, l'expérimentation «Fil Rouge» a mis en lumière des attentes spécifiques de la part des différents acteurs confrontés à la problématique de l'inclusion professionnelle des personnes présentant des troubles psychiques.

Acteurs du social, du sanitaire, de l'insertion, de l'entreprise, tous reconnaissent la nécessité de l'approche partenariale. L'appropriation des outils méthodologiques proposés par «Fil Rouge» (ex : indicateur de difficultés spécifiques) et la large participation aux temps d'information et de formation répondent à des besoins dans l'approche des troubles psychiques.

Ces actions participent à une réassurance des intervenants qui leur est nécessaire pour engager et/ou développer un travail auprès de ce public. Elles permettent également d'affiner le repérage des situations.

Confrontés à des situations de personnes en difficulté, les acteurs sollicitent un appui pour :

- une aide à la compréhension et l'analyse des problématiques ;
- de l'information sur les réponses existantes ;
- du conseil dans la conduite de leur intervention.

Cette position « d'aide aux aidants » intègre d'emblée la question du respect de l'utilisateur. Cette intervention se situe en amont du traitement des situations qui a comme préalables : information, adhésion et implication de la personne. Ce niveau d'intervention préparera éventuellement un passage de relais en vue d'une intervention «adaptée».

L'analyse de la demande et des besoins

Avant d'engager toute action, un temps de bilan est indispensable. Il s'agit d'amener la personne à retracer son parcours, à repérer ses besoins en matière de santé, de vie quotidienne, de vie socio-économique, d'emploi, à identifier ses compétences, motivations, freins..., à exprimer ses souhaits.

Un avis médical spécialisé est indispensable pour examiner la compatibilité santé/projet. Ce moment fondateur permet de poser les bases d'un projet personnalisé.

A l'issue de cette phase de bilan, l'équipe pluri-professionnelle réunie en « commission d'orientation », analyse les éléments recueillis, afin d'envisager les propositions à faire à la personne :

- un accompagnement du parcours inclusion ;
- un suivi de propositions autres que l'emploi (aider la personne à établir le lien avec les partenaires concernés par des actions sans lien direct avec l'insertion professionnelle) ;
- un ajournement lorsque l'insertion professionnelle n'est pas d'actualité et que les relais pour activer d'autres priorités sont repérés et assurés.

Un rendez-vous de restitution est alors proposé à l'utilisateur. Lors de cette rencontre, un document synthétisant son parcours antérieur et sa situation actuelle sert de base pour convenir avec lui de l'orientation d'un accompagnement personnalisé.

L'accompagnement, porté par le collectif Fil Rouge 35, sera conduit par un accompagnateur référent.

Le travail d'élaboration du projet débouche parfois sur le constat qu'en l'état, il est souhaitable de donner la priorité à d'autres projets que l'emploi. Fil Rouge 35 propose alors à la personne d'assurer un suivi des préconisations (priorité à la santé, à la vie sociale, à l'approfondissement du projet professionnel...).

L'accompagnateur l'aidera à identifier les propositions en répondant aux besoins repérés, facilitera la mise en lien avec les acteurs pertinents et guidera la personne dans les démarches nécessaires. L'accompagnement prendra fin dès que les relais nécessaires seront assurés.

L'accompagnement global du parcours d'inclusion socio-professionnelle

Accompagnement de parcours emploi : avec le souci de la continuité, l'utilisateur pourra s'appuyer sur l'accompagnateur pour construire son parcours, assurer le lien entre les étapes et les acteurs.

Un accompagnement personnalisé du parcours est nécessaire pour en garantir la cohérence, compenser le handicap psychique et apporter ainsi, dans la durée, repères et sécurité. Tout au long

de l'accompagnement, la prise en compte globale de la personne et le travail en synergie avec les différents services ou acteurs impliqués visent à :

- sécuriser l'utilisateur par une disponibilité et de la réactivité,
- l'aider à identifier ses besoins,
- repérer les solutions et les mettre en œuvre,
- l'aider à élaborer et consolider ses choix,
- assurer le lien entre les étapes et les acteurs.

Cette phase s'appuie sur la mobilisation d'outils multiples : prestations de droit commun et/ou prestations spécialisées (formation, stages en entreprise, appui aux techniques de recherche d'emploi...).

Des propositions sans lien direct avec l'emploi peuvent constituer des leviers de remobilisation pertinents telles que l'action «Créatives» ou autres (vie associative, réalisations artistiques...).

Tous les 6 mois, un bilan d'étape est organisé. L'accompagnateur et la personne concernée font un point sur l'évolution du parcours et dégagent des perspectives.

Accompagnement en entreprise

On distingue trois situations d'intervention :

- lors de la prise de poste afin de favoriser l'intégration du salarié,
- lorsque le salarié est en difficulté à son poste,
- lorsqu'une reprise de travail est envisagée à l'issue d'un arrêt maladie.

Dans tous les cas, il s'agit d'aider la personne à gérer son handicap en situation d'emploi.

La vigilance portera sur :

- la sauvegarde des capacités de la personne à accomplir les tâches attendues par l'entreprise,
- l'inclusion dans le collectif professionnel,
- la capacité à identifier, prendre en compte et assumer les contraintes liées à l'emploi,
- les effets potentiels des paramètres extra-professionnels (santé, vie personnelle et sociale).

Le médecin de santé au travail représente une articulation déterminante dans la relation avec l'entreprise.

Cet accompagnement vise, autant que possible, à permettre le maintien durable dans l'emploi. La

recherche d'alternatives peut dans certains cas s'avérer nécessaire.

L'étude de la situation de travail et de «l'écologie» du poste est indispensable, pour conduire une réflexion quant aux éventuelles adaptations nécessaires (modulation du temps de travail, conseil managérial, éventuelles compensations..). L'analyse doit intégrer les perturbations conséquentes au handicap psychique subies par l'entreprise, tant sur le plan relationnel, qu'au niveau de la productivité. L'identification d'interlocuteurs privilégiés du salarié en interne sera un moyen de traiter les résistances au sein de l'entreprise.

En interne, l'instauration d'un tutorat peut permettre une position réactive dans le traitement des problématiques directement liées à l'exécution des missions.

Tiers externe, l'accompagnateur Fil Rouge 35 proposera un espace relationnel, hors des enjeux de l'entreprise pour nommer les difficultés ressenties et leurs éventuelles incidences sur le travail.

Veille

Lorsqu'une personne est stabilisée en emploi, Fil Rouge 35 peut rester disponible pour intervenir à nouveau si besoin. Pouvoir activer une réponse rapide, qui s'inscrit dans la continuité de l'accompagnement est en soi un facteur de sécurité pour tous.