amiPh

Association Meusienne pour l'Inclusion
des Personnes en situation de Handicap

Assemblée Générale 2023

Bienvenue



ACTIVITÉ 2022

amiPh
Association Meusienne pour l'Inclusion des Personnes en situation de Handicap

**Le Président de l'AMIPH, Monsieur Saliou SECK,
ainsi que l'ensemble des Membres du Conseil d'Administration,
sont ravis de vous accueillir en cette Assemblée Générale 2023.**

A cet accueil chaleureux, se joignent les salariés, vos Partenaires du quotidien :

Anaïs ALONSO - Vincent BERTRAND - Céline BEL - Patricia BERTELOOT - Laetitia BOURGEOIS
Clarisse BOURNONVILLE - Cédric BURGER - Marie-Laure CHATELARD - Marlène CHAPELLIER
Dany COLLET - Didier CORROCHER - Marion DEMARS - Mélanie DESCHAMP
Océane DRU - Isabelle NICOLE - Anaïs FRAMBOISIER - Christelle FRIGANT - Nathalie GILLET
Sandrine GODARD Patricia GUERRIER - Delphine JACOB - Valens KABARARI - Céline LARCHER
Lucie LEGENDRE - Florence LEROUX - Khadija MAJET - Sabrina MANNARINI
Sabine MARQUETTE - Charlène MULLER - Doriane PEIFFER - Vanessa POLO - Frédéric POREMBA*
Yannick PRIM Montana SARRION Cédric SCHUMANN - Emilie SPIROLAZZI - Vincent THIEBAUT
Dany YERBÉ - Assiya ZOUAK.

amiPh
Association Meusienne pour l'Inclusion des Personnes en situation de Handicap

PRESIDENT
SECK Saliou

CONSEIL D'ADMINISTRATION

DIRECTEUR AMIPH
BERTRAND Vincent

Responsable de service pôle médico social
CHATELARD Marie-Laure

Responsable de service Pôle inclusion professionnelle
MANNARINI Sabrina

SAVS
Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

Psychologue
POLO Vanessa

Educatrices spécialisées
FRAMBOISIER Anaïs
FRIGANT Christelle
SIRANTOINE Julie
LEGENDRE Lucie
MAJET Khadija
PEIFFER Doriane
CITONY Karine

Pôle animation et vie sociale
DEMARS Marion
KABARARI Valens

Assistantes
YERBE Dany
ZOUAK Assiya

tvlink Création

Comptable
NICOLE Isabelle

Technicien informatique
THIEBAUT Vincent

Infographiste
CORROCHER Didier

Agent de service
GILLET Nathalie

CAP EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien

Psychologue-Ergonome
SPIROLAZZI Emilie

Accompagnement vers l'Emploi Conseillères Emploi/Form/CEP
DESCHAMP Mélanie
DRU Océane
JACOB Delphine
LARCHER Céline
SARRION Montana

Accompagnement dans l'Emploi Chargés de mission Maintien/CEP
BEL Céline
PRIM Yannick

Référente de Formation
COLLET Dany

Chargée de missions relations entreprises
ALONSO Anaïs

Assistantes
BÉRAUT Céline
BERTELOOT Patricia
MULLER Charlène
YERBE Dany

Organigramme Octobre 2022

Référente du dispositif JOB'ULIS
COLLET Dany

ofa
Organisme de Formation Amiph

Formateur
BURGER Cédric
Psychologue-Ergonome
SPIROLAZZI Emilie

3D link
Atelier Amiph

Formateurs
SCHUMAN Cédric
THIEBAUT Vincent

MECANO Pro
Atelier AMIPH

Formateur
GUIBERTEAU Joséphine
Psychologue
BOURGEOIS Laetitia

Ressource Handicap Formation
Dispositif Alternance Handicap

Référentes de parcours
COLLET Dany
DRU Océane
MARQUETTE Sabine

OEM
Objectif Emploi Meuse

Chargé de mission
POREMBA Frédéric

EAM
Emploi Accompagné Meuse

Chargées de mission
BOURNONVILLE Clarisse
MARQUETTE sabine
Psychologue
BOURGEOIS Laetitia

Je

Référentes de parcours
CHAPELLIER Marlène
LEROUX Florence
Psychologue
BOURGEOIS Laetitia

PTAH
Progression® Travail Autoévaluation Handicap

Référent technique
BURGER Cédric

P@C
Valorisez vos capacités !

Psychologue-Ergonome
SPIROLAZZI Emilie
Psychologue
BOURGEOIS Laetitia

SOMMAIRE

Pages 2 à 7 — CAP EMPLOI Handicap, recrutement & maintien

Pages 8 à 11 — SAVS Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

Pages 12 à 14 — OEM Objectif Emploi Meuse

Pages 15 à 17 — EAM Emploi Accompagné Meuse

Pages 18 à 20 — Je

Pages 21 à 23 — Dispositif Alternance Handicap / Ressource Handicap Formation

Pages 24 à 27 — MECANO-Pro Atelier AMIPH

Pages 28 à 30 — 3D link Atelier Amiph

Pages 31 à 33 — PTAH Progression® Travail Autoévaluation Handicap

Pages 34 et 35 — tv link Création

Pages 36 à 38 — P@C Valorisez vos capacités

CAP EMPLOI MEUSE
Handicap, recrutement & maintien

Une ODS en dynamique de parcours

L'Organisme de Placement Spécialisé (OPS) Cap emploi est devenu, depuis le 1er janvier 2018, un Service d'Intérêt Economique Général (SIEG) qui assure une mission de service public.

Son Offre de service (ODS) est composée de deux axes : L'accompagnement vers l'emploi (Axe 1) et l'accompagnement dans l'emploi (Axe 2). Ils permettent un soutien sur l'ensemble du parcours des personnes. Pour l'Axe 1, l'année 2022 a été marquée par une transformation en profondeur de notre organisation.

CAP EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien

Accompagnement Vers l'Emploi (AVE)

Le rapprochement Pôle emploi-Cap emploi : construire ensemble une offre de service intégrée pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap

CONTEXTE

Pôle emploi et Cheops, le réseau des Cap emploi, ont décidé d'unir leurs forces et leurs expertises pour que 2022 soit l'année de la construction et de la mise en œuvre d'une nouvelle offre de service commune et intégrée à destination des demandeurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs
Ce projet s'inscrit dans le cadre de la convention quinquapartite signée en septembre 2020 entre l'Etat, l'Agefiph , le FIPHFP , Cheops et Pôle emploi. Cette convention définit le cadre de la mise en œuvre des orientations gouvernementales.

- A l'issue du Comité Interministériel du Handicap (CIH) du 25 octobre 2018, le Premier ministre a appelé de ses vœux la construction d'une société inclusive notamment par la simplification du fonctionnement du service public de l'emploi « à travers une coordination renforcée et un rapprochement de Pôle emploi et Cap emploi au sein du service public de l'emploi ».

- Cette perspective a été confirmée par le Comité interministériel de la transformation publique du 29 octobre 2018, qui a inscrit dans le programme de transformation du ministère du travail « le rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi et la transformation de l'offre de services en direction des personnes handicapées, en intégrant l'ensemble des opérateurs ».

Cette synergie entre les deux réseaux doit permettre d'augmenter les retours à l'emploi des personnes en situation de handicap, dans un contexte économique et sanitaire qui peut encore davantage fragiliser leur situation sur le marché du travail.

ELÉMENTS DE LANGAGE

Quatre ambitions fortes au service des demandeurs d'emploi en situation de handicap

Fort d'un certain nombre de constats partagés :

- Une segmentation du public entre nos deux réseaux,
- Une offre de service qui pouvait apparaitre comme morcelée,
- De multiples interlocuteurs et structures.

Les deux réseaux ont décidé d'intensifier leur collaboration autour de quatre ambitions :

- Améliorer le recrutement de tous les demandeurs d'emploi en situation de handicap ;
- Mettre en place une réelle complémentarité entre Pôle emploi et le réseau Cap emploi ;
- Construire une offre de service commune et inclusive ;
- Renforcer les partenariats avec les autres acteurs économiques et associatifs au niveau national et territorial.

Ce rapprochement s'inscrit pleinement dans les priorités stratégiques de chacun des deux opérateurs, Pôle emploi et Cap emploi.

L'agence Pôle emploi : le lieu unique d'accompagnement et de délivrance des services pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap

Concrètement, les conseillers Cap emploi en charge de l'accompagnement vers l'emploi sont amenés à intervenir en synergie avec les conseillers Pôle emploi au sein des agences locales de Pôle emploi. Chaque demandeur d'emploi en situation de handicap peut ainsi bénéficier d'un accompagnement adapté à ses besoins. L'enrichissement du diagnostic initial et la mise en place d'un diagnostic croisé permettent d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi dans l'accompagnement, en interrogeant son autonomie, sa proximité par rapport au marché du travail, ses besoins en termes de rétablissement et de compensation.
Le demandeur d'emploi en situation de handicap n'a plus à se poser de questions : il bénéficiera dans son agence locale de l'expertise et des services des deux réseaux.
Pour les employeurs, il s'agira de s'appuyer sur la complémentarité, et la puissance des deux réseaux avec un interlocuteur unique pour mobiliser tous les dispositifs et aides existants.

LE RAPPROCHEMENT EN MEUSE

Le suivi délégué disparait au profit d'une modalité : EXH (Expert Handicap).

Les conseillers Cap emploi reçoivent le public en agence et travaillent sur le système d'informations Pôle emploi notamment MAP (mon assistant personnel). Parcours H n'est plus utilisé.

Cette modalité EXH concerne les DEBOE (Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) présentant un fort besoin en compensation et rétablissement.

La compensation est la solution apportée à une déficience, la solution permettant de limiter l'impact des exigences environnementales, à l'origine de la situation de handicap en milieu professionnel, au regard des aptitudes de la personne. Les compensations peuvent être de plusieurs ordres : règlementaire, financier, sanitaire, organisationnel, technique, humain. Les besoins liés à la compensation visent à sécuriser, corriger les facteurs environnementaux incompatibles avec le handicap, ou adapter l'organisation en fonction des limitations de capacités.

CAP EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien

Le rétablissement est la reconstruction qui suit une maladie ou un accident. C'est un processus qui permet de retrouver une capacité à agir et à être acteur de son propre parcours.

Cela se manifeste par :

- Une bonne connaissance de son handicap, des besoins et des capacités,
- Une appropriation des limites imposées par la déficience mais aussi des « possibles »,
- L'abandon d'un sentiment d'être victime et d'incompétence (ex : être accompagné sur la posture, la confiance en soi, pour favoriser l'acceptation d'un handicap psychique),
- La capacité à décider par soi-même et non du fait du handicap.

C'est :

- Relatif : le rétablissement est variable en fonction des individus,
- Progressif : un processus qui permet de retrouver des capacités sur une période plus ou moins longue,
- Une appropriation des incidences du handicap et une forme de maîtrise de la situation.

Ce n'est pas :

- Une disparition du handicap : les limitations subsistent mais elles sont appréhendées différemment,
- Un déni du handicap : le handicap est plutôt bien connu par la personne.

Cette nouvelle modalité est gérée par les conseillers Cap emploi qui font partie d'une « Team » constituée également de conseillers Pôle emploi ayant des portefeuilles à dominante handicap.

Une « Team » est généralement constituée de :

- L'équipe Cap emploi Axe 1 du secteur concerné à savoir les conseillers EXH, la psychologue, la chargée d'entreprise, un membre de la direction, l'assistante,
- L'équipe Pôle emploi : le manager Pôle emploi, les conseillers Pôle emploi à dominante TH, un conseiller Pôle emploi entreprise, la psychologue.

Cette « Team » se réunit tous les mois afin d'échanger sur les dossiers, de mettre en place des actions communes et de permettre une montée en compétences réciproques.

LES 2 ÉTAPES DU RAPPROCHEMENT

De novembre 2021 à avril 2022 : préparation de la généralisation

Avec un travail conjoint avec Pôle emploi :

- Modalités d'accueil du conseiller Cap emploi en agence,
- Constitution des TEAM Handicap sur chaque agence,
- Présentation des offres de services Cap emploi /Pôle emploi,
- Présentation de l'offre de services AMIPH à l'ensemble des agents Pôle emploi,
- Formations au Système d'informations Pôle emploi et notamment MAP (mon assistant personnel en remplacement de parcours H,
- Immersions en agence pour les conseillers Cap Emploi,
- Immersions des conseillers Pôle emploi à Cap emploi,
- Revues de portefeuilles et constitution des nouveaux portefeuilles.

A partir d'avril 2022 : généralisation avec l'ouverture des 3 LUA

- Poursuite de la montée en compétences des équipes Cap et Pole emploi,
- Volet entreprise : intégration de notre chargée de mission aux 3 équipes entreprise sur le département avec projet de prospections communes et actions spécifiques.

CAP EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien

Pacte de proximité : « Ressources handicaps »

Définir et mettre en oeuvre des engagements réciproques en faveur de l'insertion professionnelle des Personnes reconnues en situation de handicap.

LES OBJECTIFS

De PTF :

5 PTF EXH (nombre de suivis basés sur le temps de travail) au 31/12/2022

SITE	OBJECTIFS ACTIFS	SITUATION ACTIFS AU 18/01/23	%	OBJECTIFS RATTACHES	SITUATION RATTACHES AU 18/01/23	%
VERDUN	80	73	91%	40	44	110%
BAR LE DUC 1	72	56	78%	32	32	100%
BAR LE DUC 2	40	36	90%	20	19	95%
COMMERCY 1	32	38	118%	16	15	94%
COMMERCY 2	40	28	70%	20	25	125%

De Résultats :

Cap emploi et Pôle emploi ont désormais des objectifs communs à atteindre sur les 6 indicateurs suivants :

	Indicateurs
ACO1H	**Nombre de retours à l'emploi des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE)**
	Nombre de retours à l'emploi durable des DEBOE
ACO2H	**Satisfaction des DEBOE vis-à-vis de leur accompagnement**
ACO3H	**Nombre de DEBOE de longue durée**
ACO4H	**Satisfaction des DEBOE quant à la facilité à obtenir une réponse à leur sollicitation, quel que soit le canal**
FOR1H	**Taux d'accès à l'emploi des DEBOE six mois après la fin d'une formation**
ENT1H	**Part de recrutement des DEBOE parmi les offres satisfaites avec services**

Les termes du rapprochement prévoient également que les conseillers Cap emploi doivent réaliser des appuis ponctuels et des diagnostics croisés.

Pour l'année 2022 : **337 personnes rencontrées pour 455 contacts dans le cadre de l'appui ponctuel**, l'appui ponctuel étant une mobilisation possible de l'expertise du Cap emploi par Pôle emploi ou directement par les demandeurs d'emploi en situation de handicap.

L'**entretien diagnostic croisé est mis en place** à la demande de Pôle emploi pour déterminer la bonne modalité d'accompagnement pour un demandeur d'emploi en situation de handicap.

Les appuis ponctuels et les entretiens diagnostics sont réalisés par les conseillers Cap mais aussi par les compétences transverses de l'équipe à savoir la psychologue, la chargée de mission entreprise et la responsable de service.

Cap emploi Axe 1 continue à accompagner des personnes non inscrites à Pôle emploi

CAP EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien



Accompagnement Dans l'Emploi (ADE)

SERVICES AUX SALARIÉS

Pour rappel, les Cap emploi pilotés par l'État, l'AGEFIPH, le FIPHFP et Pôle emploi ont pour mission d'accompagner vers et dans l'emploi les personnes reconnues en situation de handicap et leurs employeurs.

Leurs expertises permettent d'évaluer la situation de handicap et d'identifier les moyens de compensation à mettre en oeuvre.

Sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2022, le Cap emploi Meuse Axe 2 a enregistré **326 nouvelles demandes d'intervention**. Elles ont toutes fait l'objet d'un diagnostic de situation.

- **289** pour le secteur privé
- **37** pour le secteur public (Fonction Publique Hospitalière, Fonction Publique Territoriale, Fonction Publique d'Etat.)

Pour le secteur privé :
- **34** personnes ont été maintenues dans l'emploi (29 au même poste de travail et 5 sur un autre Poste de travail)
- **13** ont été suivi en CEP
- **10** ont été clôturés pour causes exogènes (décès, démissions, rupture conventionnelle…)
- **5** ont été clôturés suite à un licenciement pour inaptitude

Pour le secteur public :
- **7** agents ont été maintenues dans l'emploi et sur leur poste de travail
- **2** agents n'ont pas donnés suite à l'accompagnement

DÉTAIL DES PARCOURS

Fin 2022, 70 dossiers en stocks ont été enregistrés dans notre base informatique Parcours H dans le cadre du service MDE.
- **62** pour le secteur privé.
- **8** du secteur public de la Fonction Public d'Etat.

Concernant les parcours clos sur la période 2022, l'Axe 2 présente **41 maintiens réussis**, à savoir **34 pour le secteur privé** (29 dans le même poste, 5 sur un autre poste) et **7 pour le secteur public**, (4 Fonction Public d'Etat, 3 Fonction Public Territoriale).

Par ailleurs 10 dossiers ont été clôturés pour cause exogène pour le secteur privé, et 2 pour le secteur public.

Enfin 5 dossiers ont été clôturés pour inaptitude au poste et ont bénéficié d'une action de reconversion et ont été réorientés vers l'Axe 1 (AVE).
Précisions que pour les maintiens réussis, la durée moyenne de prise en charge de 12 mois entre la date de réception de la demande d'intervention et la mise en œuvre de la solution de maintien dans l'emploi.

Nombre de CEP	Secteur privé		Fonction publique		Total
CEP actifs - stock de la période précédente	1	100%	0	0%	1
CEP ouverts sur la période	15	94%	1	6%	16
CEP fermés sur la période	11	92%	1	8%	12
CEP actifs - en stock fin de période	5	100%	0	0%	5

Perspectives 2023

- ***Poursuivre la phase de préparation pour une ouverture des LUA en Avril 2022***
- ***Préparation de l'accueil des conseillers et installation des conseillers Cap emploi dans le SI***
- ***Accueil des conseillers, appropriations et organisation locale***
- ***Organisation et mise en œuvre de l'offre de services***

L'Equipe du dispositif « Cap emploi» renouvelle ses remerciements en direction des Employeurs, de ses Partenaires, des Décideurs et des Financeurs pour leur soutien.

SAVS

SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT À LA VIE SOCIALE

La mission du SAVS est d'accompagner les usagers dans la réalisation de leur projet de vie et de favoriser leur intégration dans la société. Ceci s'inscrit dans le cadre de la loi de 2002 et du décret 2005-223 du 11 mars 2005. « Les services d'accompagnement à la vie sociale ont pour vocation de contribuer à la réalisation du projet de vie de personnes adultes en situation de handicap par un accompagnement adapté favorisant le maintien ou la restauration de leurs liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels et facilitant leur accès à l'ensemble des services offert par la collectivité. »

BUTS ET MOYENS DU SAVS

Le SAVS vise à soutenir la personne dans la réalisation de son projet de vie : elle est libre d'adhérer ou non, sa participation étant indispensable à la définition et à la mise en œuvre de son projet.
La durée d'accompagnement et ses modalités doivent s'**adapter au rythme de chacun**. L'accompagnement, individuel et personnalisé, veille à respecter les souhaits, les choix de la personne accompagnée en tenant compte de ses besoins et de ses capacités.

Financé par le Conseil Départemental de la Meuse, le SAVS a un **agrément de 120 places** et bénéficie d'une autorisation délivrée par le Président du Conseil Départemental qui va jusque 2035. Son intervention se situe la plupart du temps au domicile des personnes accompagnées ou tout autre lieu convenu avec elles.

Ce service accompagne des personnes adultes domiciliées en Meuse dont l'orientation est notifiée par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) qui sont reconnues en situation de handicap, quelle que soit l'origine des fonctions altérées.

Le SAVS dispose d'une équipe pluridisciplinaire pour apporter le meilleur soutien à la personne : responsable de service, référentes éducatives, psychologue, éducatrice spécialisée, secrétaire et réalisateur scénariste pour le volet animation et vie sociale.

LES PARTENARIATS AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT

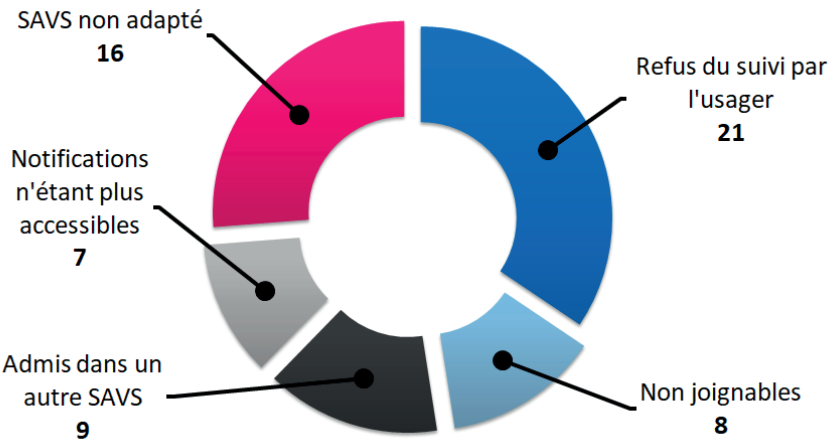
Il est important de mettre en avant le travail en partenariat nécessaire pour un accompagnement de sens auprès de la personne. En effet, il existe plusieurs autres dispositifs, parfois avec des missions similaires, il est alors souvent nécessaire de ré-ajuster la place de chacun auprès de la personne. Pour ce faire, des contacts téléphoniques réguliers et des réunions de concertation sont organisés avec les partenaires.
Les partenariats sont très divers : MDPH, Assistants de services sociaux des Maison de la Solidarité, mandataires, structures d'hébergement comme des FAS (Foyer d'Accueil Spécialisé), MAS (Maisons d'Accueil Spécialisée), CAP Emploi, Emploi Accompagnée, dispositif RHF et «Je», Objectif Emploi Meuse, bailleurs, PMI, ESAT, Maisons relai, le SAMSAH, etc.

INDICATEURS D'ACTIVITÉ DE L'ANNÉE

La CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) a prononcé **194 orientations tout SAVS confondu en Meuse**.

Nous comptabilisons 61 admissions impossibles en 2022. Une admission impossible est prononcée lorsque l'accompagnement par le SAVS ne se met pas en place. Elle peut être prononcée après la première rencontre ou même sans rencontre, par exemple, si la personne ne souhaite pas nous rencontrer ou n'est pas joignable.

Motifs des admissions impossibles



Au total, **167 personnes ont été accompagnées pendant l'année** (151 personnes en 2021). La **moyenne d'âge** des personnes accompagnées au cours de l'année 2022 est de **42 ans**, la plus jeune personne ayant 19 ans et la plus âgée 68 ans.

Parmi les personnes accompagnées pendant la période, **53% sont domiciliées sur le Sud Meusien**.
42% bénéficient d'une mesure de protection tout type confondu (tutelle, curatelle renforcée, habilitation familiale sauvegarde de justice…) contre 39% en 2021.

Le service a enregistré **44 nouvelles orientations**. La première rencontre vise à évaluer la situation, recueillir les besoins et attentes de la personne. La situation est évoquée par la suite en réunion d'équipe afin de mesurer la pertinence de l'accompagnement et décider du suivi.

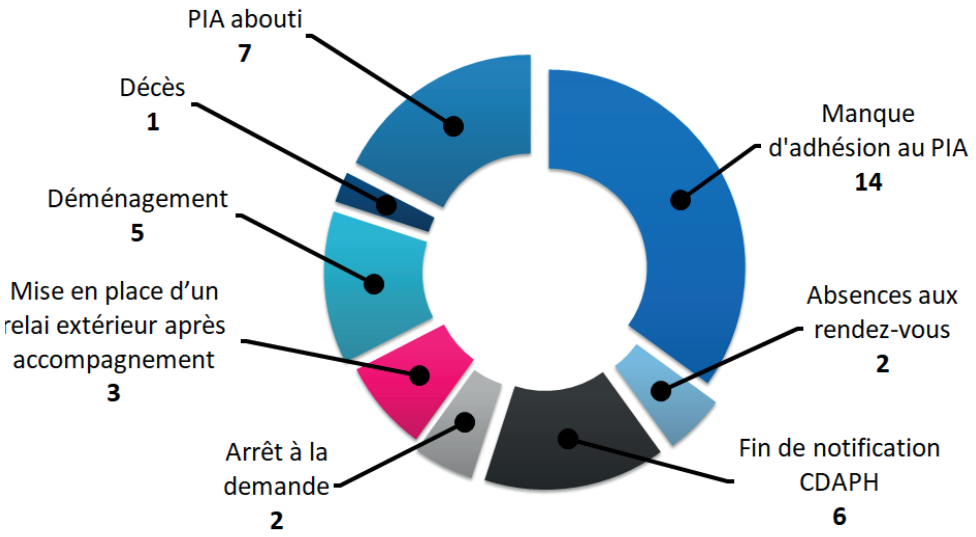
Sur ces 44 orientations, **28 nouvelles personnes** ont été finalement accompagnées sur l'année 2022 (44 en 2021), soit une baisse des entrées de l'ordre de 36%, souvent dûe au refus de suivi par la personne, malgré les besoins repérés par la MDPH et le service : pour rappel, la personne est libre d'adhérer ou non au suivi.

Dans d'autres cas, la situation de la personne ne nécessite tout simplement pas l'accompagnement par le SAVS, soit parce que la personne est suffisamment autonome, soit des aides ont été mises en place et répondent à ses besoins.

Précisons que les orientations de la MDPH étant nombreuses, plusieurs mois peuvent s'écouler entre le passage en CDAPH et la première visite de l'équipe du SAVS pour l'évaluation, aussi, les besoins identifiés lors de la demande initiale d'accompagnement ne sont pas toujours présents plusieurs mois après.

Par ailleurs, on note **40 fins d'accompagnement** en 2022 (contre 21 en 2021).
35% des sorties du dispositif sont justifiées par le manque d'adhésion au projet.
Dans le cadre du suivi de chaque personne accompagnée, l'équipe du SAVS se questionne régulièrement sur l'intérêt pour la personne de notre accompagnement.

Motifs des fin d'accompagnements



LES ACTIVITÉS AU SERVICE DU PROJET INDIVIDUALISÉ

Le suivi individuel des personnes est ponctué d'**activités collectives** que le service propose dans l'objectif notamment de pallier aux problématiques d'isolement social.

Chaque situation est évoquée en CEPIA (Commission d'Evaluation des Projets Individuels d'Accompagnement) où la responsable de service, les professionnels du pôle animation et vie sociale, la psychologue et la référente éducative sont présents et échangent sur chaque situation. Il est question de proposer des temps collectifs en fonction des besoins repérés par l'équipe (relation à l'autre, confiance en soi, image de soi, socialisation…).

Les activités proposées sont toujours en lien avec le Projet Individuel d'Accompagnement de chaque personne. L'équipe choisit les activités en cohérence avec la proposition d'accompagnement et en accord avec la personne accompagnée.

Il s'agit de favoriser le lien social mais également de venir répondre à un maintien des acquis ou de prévention ou de sensibilisation en lien avec des sujets liés à la santé ou à la vie quotidienne par exemple. Il s'agit aussi d'offrir des moments de convivialité et de partage.

Au total, ce ne sont pas moins de **215 activités** qui se sont déroulées en 2022, soit **en moyenne 4 par semaine.**

LES ÉLÉMENTS MARQUANTS EN 2022

- L'année 2022 a vu naitre le **Conseil de la Vie Sociale**. Le CVS est là pour proposer des axes d'amélioration du service. Les membres sont là pour poser des questions, donner leur avis sur le fonctionnement du service. Il rend des avis et peut faire des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement du service.

- L'équipe a également crée un questionnaire de satisfaction dont la passation des questionnaires s'est déroulé fin 2022 – début 2023.

- Le Projet Individuel d'Accompagnement a été revu dans son contenu et sa forme

- Une procédure d'admission actualisée, plus chronophage mais qui revêt davantage de sens et de cohérence autant pour la personne accompagnée que pour le service

SAVS Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

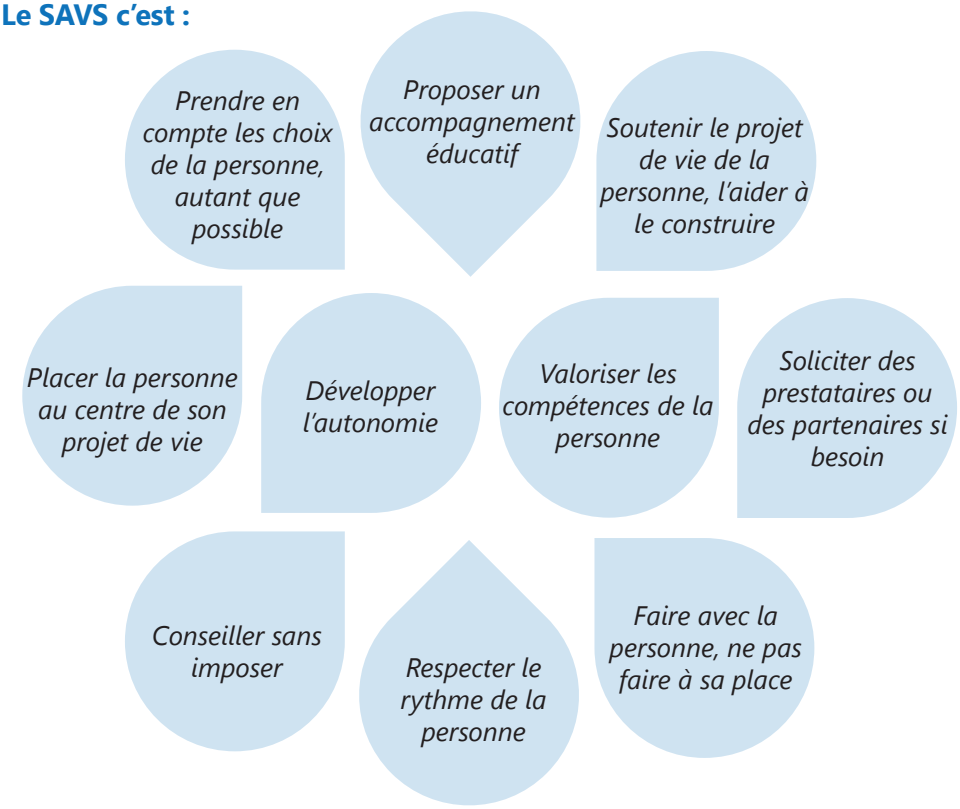
LE DÉPARTEMENT meuse

- La procédure de fin d'accompagnement a également fait l'objet d'un travail en équipe.
- On note un un nombre plus important de personnes accompagnées sur l'année
- La mise en place de l'Analyse des Pratiques Professionnels a facilité la communication au sein de l'équipe.

L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ

Le sens de l'accompagnement est ré-interrogé tous les 3 mois en équipe afin de rechercher l'équilibre entre les besoins et attentes et l'adhésion et l'implication de la personne dans son projet de vie.
Notre accompagnement est individuel et personnalisé : d'une personne à l'autre, la proposition d'accompagnement est différente, que ce soit au niveau du suivi individuel avec la référente éducative qu'au niveau des activités proposées par le service.

Le SAVS c'est :



Perspectives 2023

- La révision des outils de la loi 2002-2 : le livret d'accueil, le Document Individuel de Prise en Charge, le règlement de fonctionnement, la plaquette de présentation du service, la ré actualisation du projet de service.
- Une évolution constante d'OSAD pour répondre aux évolutions du service
- Répondre aux exigences de la réforme de l'évaluation des ESMSS

L'Equipe du SAVS remercie ses Partenaires et son Financeur pour leur actif et précieux soutien.

amiPh
Association Meusienne pour l'Inclusion des Personnes en situation de Handicap

Logement
Vie quotidienne
Gestion administrative
Gestion budgétaire
Santé
SAVS Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
Loisirs Activités
Relation

Objectif Emploi Meuse

Objectif Emploi Meuse (OEM) a pour but :

- **La favorisation de l'Inclusion Professionnelle en Milieu Ordinaire de Travail (MOT), des Travailleurs en situation de handicap en activité en Etablissement et Services d'Aide par le Travail (ESAT) ;**
- **La favorisation de l'Inclusion en MOT de demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une orientation ESAT.**

Un **Chargé de Mission** est en charge de la dynamique des projets professionnels des Personnes.

Un SAS, réalisé par EPSILON 55, consiste en une phase exploratoire et d'aide à la décision quant à l'entrée ou non du candidat dans le dispositif OEM.

AVANT PROPOS

L'année 2022 confirme la reprise d'activité OEM ainsi qu'une hausse de la demande d'accompagnement et du nombre de bénéficiaires suivis : Pour rappel, en 2021, l'activité avait repris suite à la pandémie de Covid-19 l'année précédente et les résultats en terme d'inclusion des bénéficiaires du dispositif en Milieu Ordinaire de Travail s'étaient globalement améliorés.

15 SAS ont été mis en oeuvre en 2022, permettant à la Commission de Restitution et de Validation (CRV) de se positionner sur les entrées et de transmettre un avis sur un éventuel report de l'entrée dans OEM.

La CRV est le lieu d'instruction et de suivi de l'activité. Le Chargé de Mission prend appui pour l'étayage des projets sur les observations et avis de ses membres. Y sont représentés : **l'ARS**, **les ESAT meusiens (ADAPEIM, APF, SEISAAM), la MDPH, l'AMIPH et Epsilon55**. L'accompagnement se fait en lien avec l'ensemble des partenaires et selon les besoins. Cette dernière s'est réunie **7 fois en 2022**, et s'est positionnée sur **9 réorientations** de candidats et sur **19 entrées** dans le dispositif.

DES PUBLICS VARIÉS

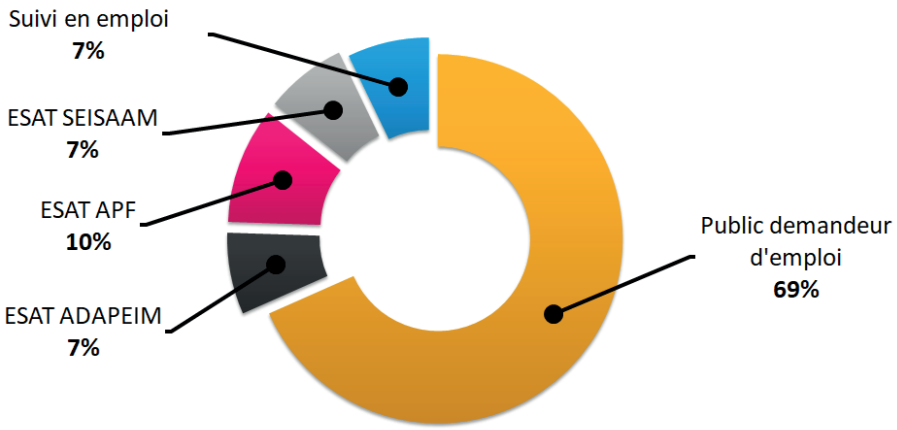
58 Personnes ont bénéficié d'un accompagnement OEM en 2022 (hausse de 23% sur un an). **7%** de l'effectif a été **orienté par l'ADAPEIM** (-6% sur une année), **7% par le SEISAAM** (-9%). Nous identifions une hausse des Demandeurs d'emploi présents sur le dispositif OEM (67%, +8% sur une année). L'effectif de l'**APF représentait 10%** (+4% sur une année).

Parmi ces 54 Personnes, la **part des 26-35 ans** est encore pour cette année, la plus représentée (45%, -5% sur une année).

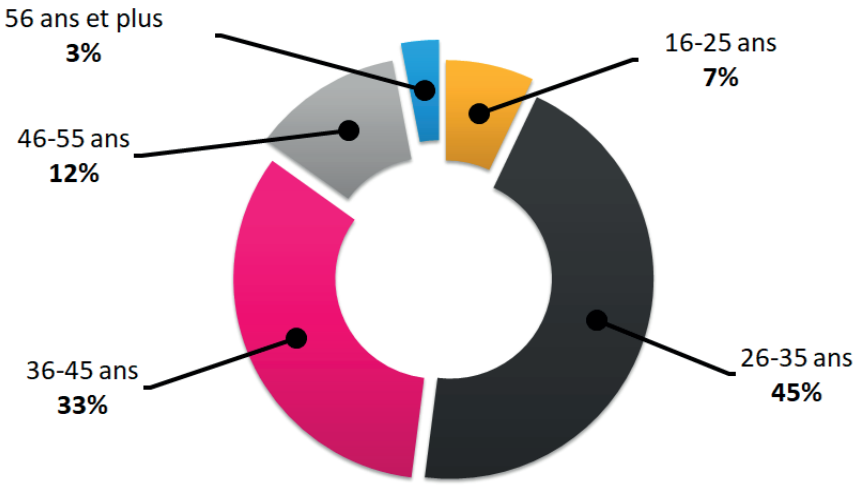
La déficience intellectuelle et la part des publics porteurs d'un Handicap psychique sont importantes, avec respectivement 58% et 28% des publics accompagnés.

- **19 nouvelles personnes** ont été accompagnées en 2022.
- **11 personnes** ont été orientées en tant que Demandeurs d'emploi.
- **51 bénéficiaires** étaient encore suivis dans le dispositif au 31/12/2022.

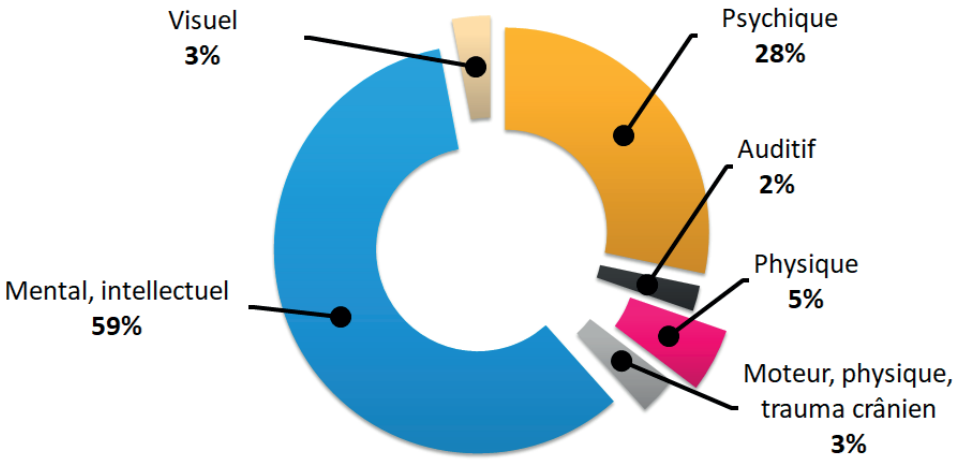
Ventilation 2022 des bénéficiaires



Ventilation 2022 en fonction de l'âge des bénéficiaires



Ventilation 2022 en fonction de la typologie du handicap



UN MAINTIEN DES RÉSULTATS

506 contacts entreprises ont été réalisés en 2022 (84 visites, 422 contacts téléphoniques, courriels, etc.).

15 premières visites d'entreprise ont été enclenchées.

18 immersions en entreprise ont été mises en oeuvre (stages + PMSMP).
14 bénéficiaires ont pu être confrontés au Milieu Ordinaire de Travail (MOT).

Parmi les 54 Personnes suivies (hors suivis en emploi), **25 ont réalisé une approche du MOT**, via des stages, des PMSMP, des formations, des MAD, ou en emploi ; soit 46% des suivis.

13 Mises à Disposition et 18 contrats ont été signés sur l'année 2022 :

- 4 CDD Intérim
- 1 stagiaire FPT
- 2 CDDI
- 11 CDD

Relations Entreprise/ actions mises en oeuvre	TOTAL 2021	TOTAL 2022
NOMBRE DE CONTACTS ENTREPRISES	458	506
CONTACTS TELEPHONIQUES ENTREPRISES	408	422
VISITES ENTREPRISES	50	84
1ères VISITES	9	15
STAGES et PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel)	15	18
FORMATIONS	14	9
CONTRATS	9	18
MAD (Mises A Dispo.)	8	13

Le travail d'accompagnement a permis l'accès à **9 formations :**

- 1 formation Agent de restauration
- 1 module Formation au bio-nettoyage
- 1 formation ADV-F
- 1 CACES R482C1
- 2 Permis B
- 1 CACES 1-3-5 cariste
- 1 session Activ'projet
- 1 remise à niveau

Perspectives 2023

- **Prendre en compte le plan de transformation des ESAT et la mise en oeuvre des mesures qui en découlent**
- **Faire évoluer OEM afin d'intégrer les modifications annoncées**
- **Maintenir la dynamique de prospection en MOT, indispensable au dispositif OEM**
- **Maintenir la dynamique avec les partenaires de l'emploi (Cap emploi, Pôle emploi, Missions Locales, etc.)**

OEM Objectif Emploi Meuse

Emploi Accompagné Meuse

Présentation du dispositif EA

Financé par l'ARS, l'AGEFIPH et le FIPHFP, le dispositif « Emploi Accompagné Meuse» (EAM) existe depuis le 15/11/2017 à l'AMIPH.

S'adapter à chacun des bénéficiaires est la force de ce dispositif afin d'offrir un parcours personnalisé et unique.

Cet accompagnement global vise l'insertion professionnelle incluant un volet médico-social. Il soutient et favorise l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le milieu ordinaire de travail, en tenant compte des problématiques sociales et médicales. Le soutien spécifique est proposé tant aux bénéficiaires qu'aux employeurs qui s'engagent.

Le suivi des bénéficiaires sur leur lieu de travail implique une collaboration très importante avec les employeurs qu'ils soient publics ou privés. Ceci par le biais de visites sur sites, il est parfois nécessaire d'ajuster les conditions de travail des bénéficiaires ou de proposer des formations.

L'intervention du dispositif s'établit également auprès des centres de formation en tant que ressource et appui veillant au bon déroulé du parcours de formation et de l'obtention d'une qualification. La dynamique du parcours mobilise un réseau de partenaires conséquent, ces interactions permanentes concourent à l'aboutissement des différents projets professionnels des bénéficiaires.

Le prescripteur de ce dispositif est la MDPH qui positionne des personnes via la commission CDAPH . Celle-ci statue sur une possible orientation vers le Dispositif «Emploi Accompagné» au sein de l'AMIPH.

En 2022, ce dispositif est composé d'une Conseillère Référente de Parcours (COREP) à 1 ETP, d'une Conseillère Référente de Parcours (COREP) à 0,50 ETP, ainsi qu'une psychologue clinicienne à 0,56 ETP.

UNE COLLABORATION ÉTROITE AVEC LA MDPH

La convention initiale de 2017 prévoyait un accompagnement de 10 parcours. En 2020, 18 personnes ont été accompagnées. En 2021, 26 personnes ont été suivies.

Le 01/01/2022, **25 personnes sont accompagnées** par le dispositif Emploi Accompagné Meuse. La MDPH a orienté **16 personnes** en 2022 vers le dispositif, chaque personne orientée est reçue préalablement par les COREP, en présence du référent insertion professionnel de la MDPH. En tout, c'est **15 personnes qui ont été rencontrées pour un premier entretien et 13 personnes ont ensuite adhéré au dispositif en signant un engagement**.

Au 31/12/2022, **34 personnes sont suivies**, 1 personne est sortie du dispositif avant la signature d'engagement et 1 personne est restée en attente pour des raisons de santé. 4 bénéficiaires sont sortis après signature de l'engagement.

meuse MDPH

DÉROULÉ DU PARCOURS

Les modalités d'accompagnement se déclinent autour de 4 étapes fondamentales et mobilisables tout au long du parcours :

- L'évaluation de la situation, avec une présentation du dispositif, la signature de l'engagement et un diagnostic tridimensionnel (professionnel, social, santé).
- La détermination du projet professionnel et l'aide à sa réalisation.
- L'accompagnement du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi.
- Le suivi dans l'emploi afin de sécuriser le parcours professionnel, en lien étroit avec les employeurs et les partenaires de l'insertion professionnelle.

PTAH Progression® Travail Autoévaluation Handicap

L'utilisation de la méthode PTAH et de ses différents modules dont l'EDIP est privilégiée au sein de l'Emploi Accompagné. Elle représente un véritable guide pour la suite du parcours des bénéficiaires, en matière d'évaluation des aptitudes, des centres d'intérêt, des freins et leviers possibles. La Prestation d'Analyses de Capacités (PAC) constitue également une possibilité d'évaluer les bénéficiaires du point de vue médical.

CARACTÉRISTIQUES DU PUBLIC ACCOMPAGNÉ

31,6 % des personnes ont un niveau 2 (3ème fin de scolarité obligatoire), 31,6 % ont un niveau 3 (CAP, BEP), 29 % ont un niveau 4 (Bac), 5,2% ont un niveau 5 (Bac + 2) et 2,6 % ont un niveau 7 (Bac + 5).

	Total	%
16 à 25 ans	**21**	55
26 à 35 ans	**12**	32
36 ans et +	**5**	13
Total	38	100

Nature du diagnostic	Bénéficiaires	
Déficience intellectuelle	**5**	13 %
Troubles cognitifs	**5**	13 %
Troubles du psychisme	**13**	35 %
Troubles du spectre de l'autisme	**8**	21 %
Déficiences motrices	**2**	5 %
Autre déficience	**5**	13 %

Les caractéristiques de ce public présentant des freins à l'inclusion professionnelle induisent un partenariat très intensif notamment avec les structures du secteur médico-social. Par exemple, de nombreux parcours de soin sont préconisés aux bénéficiaires par la psychologue clinicienne qui peut avoir un lien avec le corps médical afin d'adapter au mieux les parcours. Par ailleurs, une collaboration avec les partenaires du milieu social peut-être mobilisée à tout moment du parcours si cela s'avère pertinent.

La COREP travaille à la progression des personnes dans leur vie quotidienne, en lien avec les familles, afin de préparer sereinement la transition vers l'autonomie. Dans ce cadre, il est possible de solliciter un SAVS qui peut intervenir suivant l'intensité du besoin (exemple : budget, hébergement...).

PARCOURS D'INSERTION DES BENEFICIAIRES

	2021	2022
Contrats		
CDI	2	2
CDD	3	5
CDDI	1	1
Contrat d'alternance	1	1
Autre	1	2
Prestations		
PMSMP	11	9
3Dlink	3	2
PAC	2	2
PAS	4	4
Aide au parcours	3	9
MECANO Pro	/	2
DuoDay	/	4
EDIP / PTAH	/	1
MISPE	/	3
Ateliers collectifs	/	2
PNL / Théâtre	/	1
Formations		
ASSISTANTE DE VIE AUX FAMILLES		1
BPJEPS		2
BTS COMPTABLE GESTION		1
CCP METIERS DU NUMERIQUE		3
CPJEPS MENTION D'ANIMATEUR D'ACTIVITE ET DE VIE QUOTIDIENNE		1
CPP METIERS DE L'ANIMATION		1
CVPP TRANSPORT LOGISTIQUE		1
PAMOFIP		1

Perspectives 2023

- Poursuivre et accroître l'immersion des Conseillères Référentes de Parcours au cœur des entreprises afin d'adapter au mieux l'environnement professionnel des bénéficiaires ainsi que leurs tâches et leurs missions.
- Mise en place de la plate-forme spécifique dédiée à l'Emploi Accompagné et composée par les partenaires en cours
- Favoriser la participation de Pôle emploi au différentes Commissions de Restitution et de Validation et à leur évolution.

L'Equipe du dispositif « Emploi Accompagné » renouvelle ses remerciements en direction des Employeurs, de ses Partenaires, des Décideurs et des Financeurs pour leur soutien.

EAM
Emploi Accompagné Meuse



«Je», ou l'accompagnement socioprofessionnel

Créé et animé par l'AMIPH depuis 2012, le Dispositif « Je » est financé par le Conseil Départemental. Sa proposition d'accompagnement spécifique le positionne en ressource importante car il permet de soutenir et d'accroître l'intensité de la réponse départementale globale pouvant être proposée aux Bénéficiaires, inscrits à l'entrée ou en devenir dans un parcours à dimension professionnelle.

Des résultats significatifs

Emploi

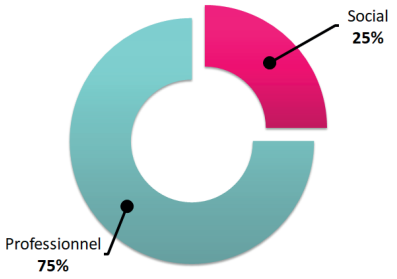
- ***6 CDDI***
- ***4 CDI***
- ***11 CDD***
- ***3 contrats d'intérim***
- ***1 CESU***

«Je» s'appuie sur son réseau de partenaires multiples et variés tels que Cap emploi, Pôle emploi, Missions Locales, les Travailleurs Sociaux des Maisons de la Solidarité. Les Personnes sont soit orientées par le secteur professionnel soit par celui du social.
L'objectif est d'amener la Personne à un parcours vers la formation ou l'accès / le retour à l'emploi. La philosophie «Je» repose, en accord avec le bénéficiaire, sur la mise en place d'un binôme qualité - Conseiller Pro/ Chargé de Mission (Référent Unique RSA ou Référent de parcours) ou Travailleur Social/Chargé de mission.
Il est alors mis en place un Plan d'Actions Individualisé (PAI) reposant sur trois aspects : sociaux, professionnels et de santé.

En Juillet 2021, le département a renouvelé sa confiance envers l'AMIPH en renouvelant le financement du Dispositif JE pour 3 ans. Une dynamique partenariale a été engagée sur le département meusien afin de promouvoir et développer le nouveau marché auprès des différents partenaires (Département, OPS, Mission locale ...).
Nos réunions internes et Equipes techniques permettent de répondre aux besoins des partenaires tant sur les procédures administratives que sur l'accompagnement réalisé auprès des 80 personnes en suivi actif et de veille.
La mobilisation des capacités d'une psychologue clinicienne, permet un renforcement de l'accompagnement des personnes bénéficiaires de l'orientation sociale mais aussi de toutes celles qui en auraient besoin (orientation professionnelle).
2 Chargées de Mission accompagnent respectivement **40 personnes sur le Nord et Sud Meusien. Le Dispositif «Je» accompagne 70 personnes en file active et 10 personnes en suivi de veille sur le département**. Les suivis de veille représentent un accompagnement moins intensif en fonction du besoin de chaque bénéficiaire (rééducation, problème de santé ++ ...) Les personnes accompagnées par le Dispositif « Je » représentent un public plus enclin aux difficultés sans forcément revêtir le statut de RSA. Nous tenions à remercier le Conseil Départemental, toujours attentif aux problématiques des publics et aux propositions de solutions pour l'évolution des parcours d'insertion de chacun.

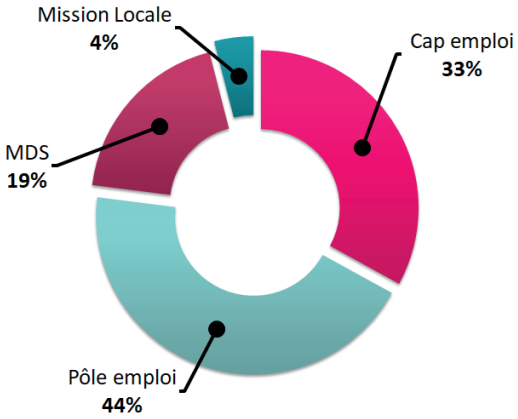
LE DÉPARTEMENT meuse

« *JE* », UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉ



109 personnes étaient accompagnées sur le département en 2022.
Nous identifions des personnes qui sont **issues d'orientation professionnelle à hauteur de 75%** (soit 82 Personnes) et **25% d'orientation sociale** (soit 27 personnes).

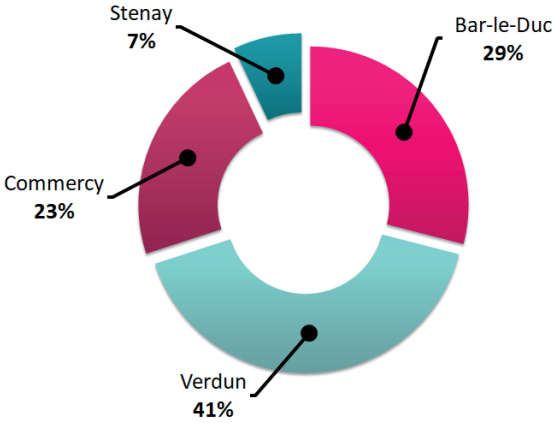
Les 41-50 ans représentent la majorité du public accompagné (soit **37 Personnes**) avec une majorité **seules sans enfant** (**45 Personnes**) et **17 Personnes en couple**, la plupart d'entre eux est porteuse d'une **maladie invalidante** (**soit 44 Personnes**) ou d'un **handicap moteur** (**44 Personnes également**).
Notons la part non négligeable des Personnes âgées de **51-60 ans** (**31 Personnes**). **62** personnes ont le **permis de conduire** dont **55 disposant d'un véhicule** et **50** utilisant les **transports en commun o**u se déplaçant **à pied**.



On constate que les Personnes sont orientées sur le dispositif par **Cap Emploi à 30%**, par **Pôle Emploi à 41%**, par la **Mission Locale à 4%**, par la **Maison de Solidarité à 17%**. Le principal accompagnant professionnel est **Pôle Emploi à hauteur de 38 personnes**. **36 personnes** bénéficient ou ont bénéficié de l'**Accompagnement Global** et **30 Personnes** bénéficient ou ont bénéficié de l'**Accompagnement Classique**. Nous observons que **5 personnes ne bénéficient d'aucun accompagnement professionnel** (le Dispositif JE exerce alors une mission de veille dans les domaines sociaux et médicaux).

45 personnes viennent du Bassin de **Verdun**, **25 personnes** du Bassin de **Commercy**, **32 Personnes** du Bassin de **Bar-Le-Duc** et **7 Personnes** du Bassin de **Stenay**.

La durée d'inactivité est comprise **entre 2 et 5 ans** pour **32 Personnes** et **de 5 à 10 ans** pour **26 Personnes**.



58% des Personnes ont un **diplôme de Niveau 3** et **25% des Personnes** ont un **Niveau 1 et 2**. Au regard de ces caractéristiques, la visée de l'accompagnement ne peut pas toujours être l'emploi ou la formation, le principal étant alors que la personne puisse progresser le plus favorablement possible dans son parcours de vie.

Des résultats significatifs

Prestations

- 5 PMSMP
- 1 PAC
- 7 MECANO Pro
- 2 EPNAK
- 3 PTAH
- 4 Mobi'Meuse
- 2 EDIP
- 6 OR-ESAT
- 2 SAVS
- 2 OEM

Je

« *JE* », UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉ

Des PAI (Plans d'Actions Individualisés) sont mis en place pour une durée de 6 mois renouvelables. La **durée d'accompagnement** est **de 6 à 18 mois** pour **42 Personnes** et de **18 à 36 mois** pour **39 Personnes**. **Nous notons que 11 personnes ont exceptionnellement continué de bénéficier d'un accompagnement au-delà de 36 mois.**

Des ateliers collectifs ont été mis en place :

8 ateliers ont été réalisés. **Les ateliers proposés ont abordé la thématique de l'estime de soi, la confiance en soi, la gestion du stress, un programme neuro linguistique et les techniques de recherche d'emploi.**
La thématique du numérique est également abordée, le nombre de personnes étant variable, l'individuel prédomine dans cet atelier afin de fournir une réponse adaptée.

6 ateliers ont été réalisés dans le Sud Meusien sur les thématiques présentées ci-dessus pour 6 personnes maximum, la moyenne identifiée étant de 3 à 4 personnes réellement présentes le jour de l'atelier collectif.

2 ateliers ont été réalisés dans le Nord Meusien

S'ajoute la participation aux ateliers proposés par Pôle emploi : **un atelier théâtre** et **deux ateliers sportifs**.

Perspectives 2023

- **Répondre aux objectifs en lien avec le marché JE 2021-2024 ;**
- **Réaffirmer les collaborations avec les partenaires sociaux et professionnels, notamment la collaboration dans le cadre des binômes qualité avec Pôle Emploi, Cap emploi, les Missions locales et le Conseil Départemental, indispensables à la juste expression du dispositif.**
- **Maintenir les 70 accompagnements engagés sur l'ensemble du Département et mettre en oeuvre les 10 «suivis de veille», conformément aux dispositions prises suite au renouvellement du marché jusqu'en 2024.**
- **Maintenir l'intensité de l'accompagnement qui est la marque de fabrique de «Je», par la réalisation de rencontres physiques d'accompagnement à des rendez-vous (médico-sociaux et professionnels) mais aussi en utilisant tout un panel d'outils à notre disposition (internet, appels téléphoniques, SMS, etc.).**

Depuis 2019, l'AMIPH porte pour l'AGEFIPH le «Dispositif Alternance Handicap» (DAH), et la «Ressource Handicap Formation» (RHF). Ces deux dispositifs ont pour objectif de favoriser l'accès à la qualification et à l'emploi des personnes en situation de handicap. Ils s'adressent à un public rencontrant des difficultés d'apprentissage et/ou nécessitant une intervention personnalisée et renforcée.

Dispositif Alternance Handicap

Le DAH accompagne l'accès à l'alternance des personnes reconnues en situation de handicap.

Trois prestations se distinguent :

- **1. Diagnostic des besoins :** On examine le projet ainsi que sa cohérence vis-à-vis du potentiel de la personne, de ses capacités ainsi que de son état de santé, puis on identifie les prérequis du projet afin d'en favoriser ses acquisitions.

- **2. Préparation à l'accès au parcours de formation en alternance :** Une fois les prérequis identifiés lors du diagnostic des besoins, une mise en situation professionnelle en entreprise ou encore une immersion en centre de formation peut être mise en place.

- **3. Appui à la recherche du contrat en alternance :** Le projet arrêté et les prérequis développés, on pourra se concentrer sur la réalisation et l'envoi de CV et de lettres de motivation. Un accompagnement lors des entretiens d'embauche peut également être envisagé.
  Les employeurs peuvent quant à eux être sensibilisés au handicap et aux aides possibles

Le DAH est destiné aux personnes en situation de handicap concernées par l'obligation d'emploi ou désireuses d'entamer une démarche en ce sens. Elles peuvent ainsi y être orientées par l'un des acteurs du service public pour l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale…), un organisme de formation ou un CFA, une structure d'enseignement spécialisé ou encore un ESAT. Mais elles peuvent également s'y présenter de leur propre chef.

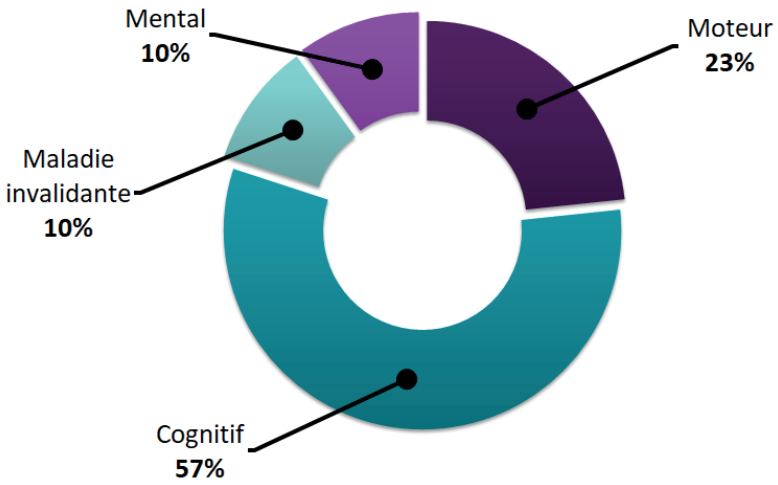
RÉSULTATS 2022

Concernant l'activité DAH, **30 personnes** se sont adressées à ce dispositif, dont **20 nouvelles entrées**, entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022, ce qui représente **314 heures** d'accompagnement. **20** sorties ont été enregistrées :

- **5 signatures d'un contrat d'alternance**
- **3 formations qualifiantes,**
- **2 entrées en emploi**
- **10 autres motifs (Orientation ESAT, etc.)**

agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

Au niveau de la typologie de handicap, nous pouvons remarquer une une représentation marquée des maladies des troubles cognitifs suivie par les handicaps moteurs.



Ressource Handicap Formation

Ce dispositif s'adresse aux personnes en situation de handicap étant en formation ou en anticipation de l'entrée en formation, désireuses de bénéficier de l'obligation d'emploi ou qui en sont déjà bénéficiaires, et dont le parcours nécessite des aménagements.

Il peut également être sollicité par les organismes de formation voulant s'orienter sur la recherche de solutions d'aménagement et par tout référent de parcours.

La RHF accompagne ainsi la personne ou la structure qui la sollicite afin de déterminer les problématiques rencontrées et y apporter les solutions adéquates. Pour ce faire, elle identifie et réunit l'ensemble des partenaires possédant les compétences et expertises nécessaires (référents de parcours, CFA, bénéficiaires, experts du handicap, référents en entreprise...).

Enfin, la RHF s'assure de la bonne mise en œuvre, du suivi des aménagements apportés, de même que de la mobilisation des financements.

La RHF étant mobilisable par les demandeurs d'emploi, salariés et alternants a minima prêts à engager une démarche pour obtenir le bénéfice de l'obligation d'emploi, tout organisme de formation, tout référent de parcours, et s'inscrivant dans le cadre d'un projet de formation validé, **elle est donc transversale à bon nombre d'offres de service.**

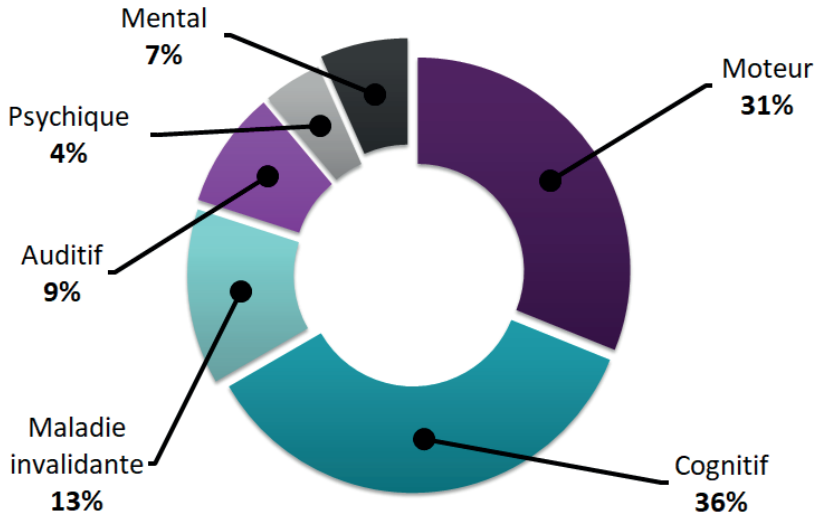
RÉSULTATS 2022

Concernant l'activité RHF, **45** personnes ont été suivies, **dont 36 nouvelles entrées**. **367** heures ont été consacrées à répondre à leurs besoins.

Quelques chiffres sur ces suivis :

- **11 diplômes validés**
- **1 rupture de contrat d'alternance**
- **1 diplôme non obtenu**
- **1 abandon de formation**

Comme pour le DAH, une prédominance du handicap de type cognitif et moteur est identifiée. Cette situation s'explique par le soutien apporté au CFA ou à l'OF dans la mise en place d'aménagements spécifiques afin de permettre aux personnes de suivre la formation dans les meilleures conditions en espoir d'obtention de leur diplôme.



Perspectives 2023

Concernant le DAH :

- Accroître le nombre de contrats signés
- Favoriser le lien entre les OPCO et les CFA

Concernant le RHF :

- Former les partenaires aux nouveaux outils AGEFIPH
- Poursuivre le partenariat avec les OF et CFA

Ressource Handicap Formation

agefiph
ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

MECANO Pro®
Atelier AMIPH

Mobilisation des Expériences et des Compétences par l'Application de Nouvelles Organisations PROfessionnelles

MECANO Pro œuvre depuis 10 ans avec le soutien de l'AGEFIPH et permet au public reconnu en situation de handicap d'élaborer un nouveau projet professionnel compatible avec leur santé et le marché du travail. Des groupes sont constitués sur les sites de Bar-le-Duc, Commercy et Verdun, ayant une capacité maximum de 6 personnes afin de garantir une pédagogie personnalisée, dans le respect des besoins de compensation de chaque bénéficiaire.

L'AMIPH bénéficie d'une équipe propre à Mécano Pro composée d'une formatrice Mécano Pro qui assure l'aspect pédagogique (contenu et supports de formation, accompagnement et évaluation des bénéficiaires) et l'animation des ateliers, d'un formateur informatique qui intervient ponctuellement sur des séances d'initiation à l'outil numérique, d'une psychologue du travail qui intervient auprès des bénéficiaires pour réaliser des EDIP (lorsque l'équipe Mécano et/ou le bénéficiaire en fait la demande) et enfin les prescripteurs (conseillers en insertion professionnelle Cap Emploi, Pôle Emploi ou Mission Locale) qui orientent les bénéficiaires sur les ateliers.
La mise en œuvre et la validation de leur projet passent notamment par des enquêtes métier et des périodes de stage en entreprise.

UN ATELIER AMIPH

Déroulement des interventions

En 2022, les ateliers Mécano Pro ont eu lieu à raison de deux demi- journées par site :

- **Bar le Duc** : Lundi et Jeudi matins, de 8h45 à 11h45 au sein de l'AMIPH dans une salle de réunion ;
- **Commercy** : Lundi et Mercredi après-midi, de 13h30 à 16h30 dans les locaux de la Sous-Préfecture de Commercy ;
- **Verdun** : les Mardi et Jeudi après-midi, de 13h30 à 16h30 dans les locaux de l'AFPA à Verdun.

Les groupes sont constitués de **6 personnes** afin de privilégier les échanges entre participants et l'individualisation des parcours par le formateur. Une attention particulière a été portée au respect du protocole sanitaire en vigueur (masques, gel hydroalcoolique, distanciation sociale, gestes barrières…). Depuis le 19 Mars 2022, le masque n'est plus obligatoire en atelier. La désinfection du matériel mis à disposition et de l'espace de travail reste d'actualité.

Une dynamique qui se poursuit

Equipes techniques

L'information et le suivi des parcours sont formalisés au travers d'équipes techniques qui ont lieu une fois par mois. Elles sont l'occasion de faire le point sur l'avancée des projets de chaque bénéficiaire, d'élaborer des plans d'actions au besoin (mise en relation avec des entreprises pour des stages, EDIP, mise en place de PAC ou de PAS…) et de soutenir les formateurs dans leur accompagnement collectif et individuel. Sont présents à ces réunions les conseillers Cap Emploi (a minima un conseiller par site dans la mesure du possible), la psychologue du travail, la formatrice et le directeur de l'AMIPH. Un document de travail est remis en amont de ces réunions et retrace le parcours des personnes présentes en atelier. Un compte-rendu des échanges est transmis par la suite. Les équipes techniques se font en présentiel, certains participants peuvent les rejoindre en visioconférence.

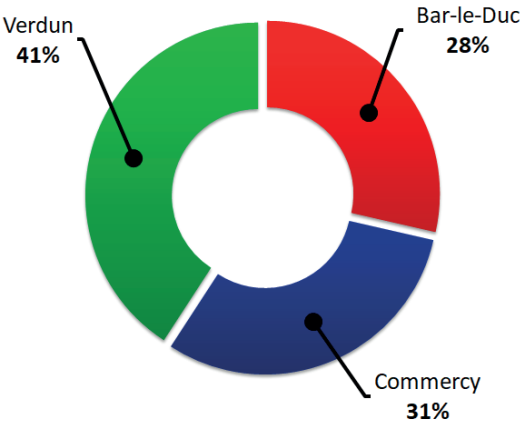
En dehors des équipes techniques, les membres de l'équipe Mécano Pro sont susceptibles d'être sollicités : mise en place de convention de PMSMP ou d'aide au parcours entre autre.

En 2022, **8 équipes techniques** se sont tenues (Février, Avril, Mai, Juin, Juillet, Septembre, Octobre et Novembre 2022).

PUBLIC ACCUEILLI

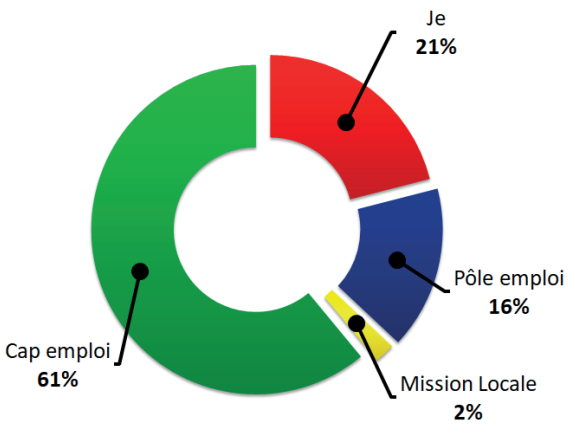
Sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2022, **246 ateliers** Mécano Pro ont été réalisés (dont 9 ateliers informatique) :

- Bar le Duc : **82 séances** dont 3 ateliers informatique
- Commercy : **82 séances** dont 3 ateliers informatique
- Verdun : **82 séances** dont 3 ateliers informatique.



RÉPARTITION DES PRESCRIPTIONS PAR SITE

RÉPARTITION DES PRESCRIPTIONS PAR PRESCRIPTEUR

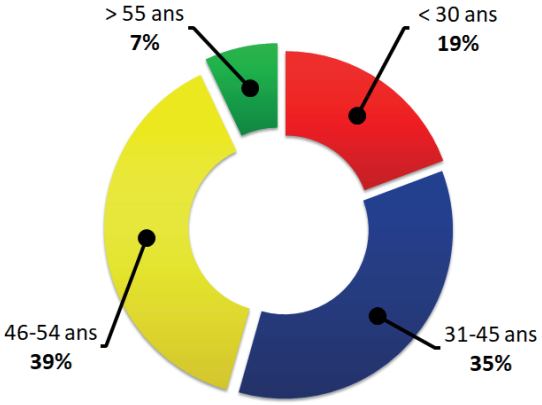


19 personnes ont validé un projet professionnel

CARACTÉRISTIQUES DU PUBLIC ACCUEILLI

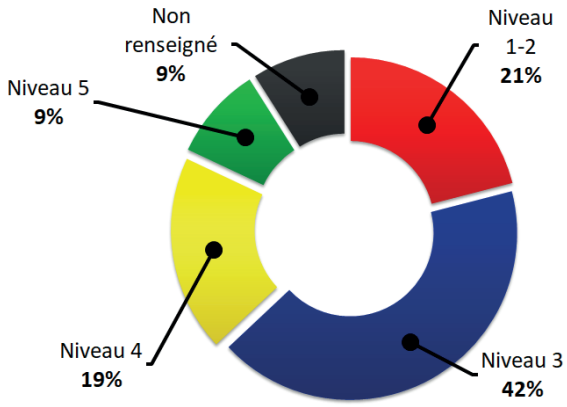
Voici quelques éléments de présentation du public accueilli sur les ateliers Mécano Pro au cours du 1er semestre 2022 :

- **La majorité des bénéficiaires sont inscrits à Pôle Emploi,**
- Tous les bénéficiaires sont **reconnus comme travailleur handicapés** (titre de reconnaissance à jour : RQTH et/ou AAH),
- L'âge des bénéficiaires varie **entre 24 ans entre 54 ans**. La part des plus de 30 ans est de 62% (voir figure 5),
- La **majorité des bénéficiaires ont un niveau d'études inférieur au Baccalauréat** (CAP – BEP pour la plupart d'entre eux), 20% des bénéficiaires ont un niveau Bac, 9% bénéficiaires ont un niveau BTS et pour 5 d'entre eux nous n'avons pas d'indication sur leur niveau scolaire (voir figure 6).



AGE DES BÉNÉFICIAIRES MECANO PRO

NIVEAU D'ÉTUDES DES BÉNÉFICIAIRES MECANO PRO

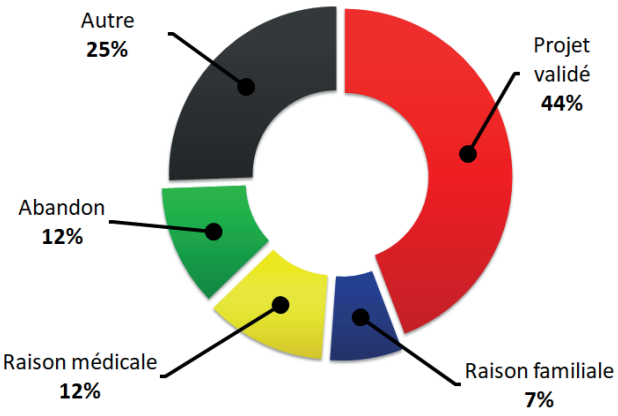


CONTRAT D'ENGAGEMENT

A l'entrée sur le dispositif, les bénéficiaires s'engagent pour une durée de 3 mois mais leur contrat d'engagement est renouvelable une fois si besoin. On observe sur 2022 un nombre moyen de 2 contrats d'engagement par bénéficiaire (ce qui correspond à une durée maximum de 6 mois sur les ateliers).

Toutefois, 9 personnes ont bénéficié d'un accompagnement plus long : le contrat d'engagement de 4 personnes a été renouvelé 3 fois (durée de près d'un an sur les ateliers) et 5 personne a bénéficié de 9 mois d'accompagnement Mécano Pro. Pour 6 de ces personnes, cet accompagnement a abouti à une validation de projet.

Sur l'année 2022 on compte **43 sorties dont 19 pour projets validés** (sorties « positives »).

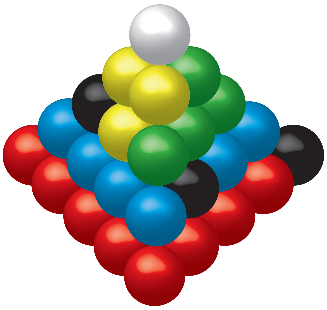


RÉPARTITION DES SORTIES

Stages en entreprise

13 conventions de stage ont été mises en place en 2022. L'une d'elle n'a pas abouti sur un stage (abandon des ateliers de la part de la personne juste avant sa période de stage). **1 Duoday** a été mis en place dans le cadre de la SEEPH (groupe de Bar le Duc).

Sur le groupe de Bar-le-Duc, **5 bénéficiaires ont pu faire une PMSMP**, sur le groupe de Commercy **une seule personne a fait un stage** et sur le groupe de Verdun **4 personnes ont fait un stage** donc deux personnes dans 2 structures différentes.



Perspectives 2023

- **Maintenir une activité prospective dynamique ainsi que des immersions en nombre**
- **Poursuivre le développement d'outils pédagogiques, notamment en lien avec le numérique.**
- **S'assurer de la conformité des documents et assurer une veille dans le cadre de la certification QUALIOPI, obtenue en novembre 2021 dans le cadre de l'Organisme de Formation AMIPH (OFA)**

3Dlink
Atelier Amiph

17% de la population française est concernée par l'illectronisme, selon l'Insee . Il s'agit de la difficulté, voire l'incapacité, à utiliser les appareils numériques et les outils informatiques en raison d'un manque ou d'une absence totale de connaissances à propos de leur fonctionnement.
Une problématique que la crise sanitaire a accentuée : l'accès au numérique, et les compétences que ce dernier requiert, sont plus que jamais indispensables au quotidien des Français . Pour continuer à apprendre, travailler, avoir accès aux soins et à ses droits, se divertir, consommer...

RÉSULTATS 2022

L'atelier 3Dlink, c'est **640 heures et 30 minutes** de formation en 2022 (tous groupes confondus), pour un total de **23 personnes**.

Bar-Le-Duc : **89 sessions** du 25/01/2022 au 22/12/2022
- soit 311h30 de formation.

Verdun : **94 sessions** du 26/01/2022 au 23/12/2022
- soit 329h de formation.

Le taux de présence moyen pour l'atelier est de **64,70%** pour le groupe de Bar-Le-Duc et de **68,90%** pour le groupe de Verdun

PROJETS COLLABORATIFS RÉALISÉS EN 2022

SEEPH 2022

La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) est l'occasion de sensibiliser et d'impliquer les équipes autour de la question du handicap en milieu professionnel et de mieux faire connaître les actions de chaque service.

#seeph2022
Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
Du 14 au 20 novembre 2022

Mercredi 16 Novembre 2022

Pour présenter l'atelier 3Dlink, une imprimante 3D à été installée à l'accueil de l'AMIPH. Différentes pièces modélisées par les participants à l'atelier ont été imprimées durant cette journée. Un ordinateur était également installé. Le formateur a pu présenter la modélisation d'une pièce en 3D.



Jeudi 17 Novembre 2022

L'atelier 3Dlink, en collaboration avec Mr Poirot Eric, responsable du services Dialogue et Communication de l'ANDRA, a organisé une visite guidée du site de Bure ainsi qu'une visite du laboratoire souterrain.



3D link
Atelier Amiph

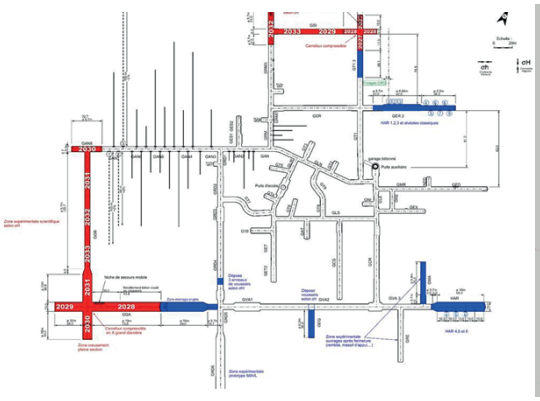
Maquette du laboratoire l'ANDRA

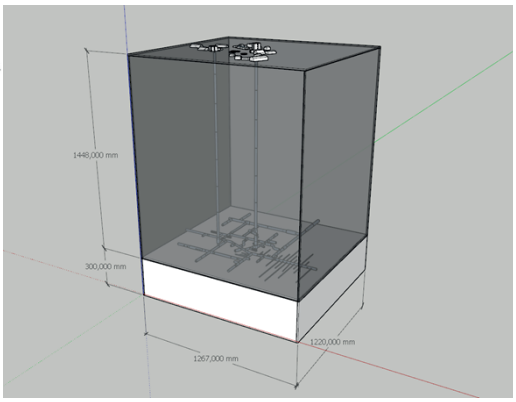
Fin du troisième trimestre 2022, en collaboration avec le service Communication & Dialogue du Laboratoire de l'ANDRA, l'atelier 3Dlink se voit confier la modification d'une maquette pédagogique à l'échelle 1:350 du laboratoire de l'ANDRA à Bure élaboré en 2017.

Les modifications sont composées d'une vingtaine de pièces à emboîter. Les participants à l'Atelier 3Dlink se voient confier la modélisation de plusieurs pièces, en autonomie ou en groupe.

Répartition des activités concernant le projet :

- la réalisation du plan de découpage de la maquette (selon les dates de construction des galeries du laboratoire)
- la modélisation des galeries
- plan détaillé de la nouvelle vitrine en PMMA blanc et translucide
- démontage de l'ancienne vitrine dans les locaux de Bure le 13/12/2022
- Récupération des éléments de la maquette dans les locaux de l'Amiph.





Perspectives 2023

- **Amélioration de l'outil pédagogique (site internet 3dlink.fr) et intégration d'exercices sur l'informatique générale et la modélisation 3D.**
- **Maquette du laboratoire de l'ANDRA : Impression des parties modélisées et remontage de la maquette et de la nouvelle vitrine dans les locaux à Bure.**

Progression® Travail Autoévaluation Handicap

PTAH

Développée en 1994 par l'AMIPH, la méthode PTAH (Progression Travail Autoévaluation Handicap) est un outil pour le suivi et d'aide à la décision qui contribue activement à l'acceptation du handicap par la reconnaissance et la valorisation de soi.

PRINCIPE

Un outil de suivi et d'aide à la décision permettant de **renforcer la qualité de service proposée aux personnes en situation de handicap, entreprises et employeurs ainsi qu'à ses partenaires**.

PTAH permet aux personnes en situation de handicap de **s'approprier au mieux leur handicap**, de valoriser leur capacités et compétences, et en accepter les limites.

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

BUTS

PTAH est une méthode au service de l'**orientation, de l'emploi, de la formation, du maintien dans l'emploi, de la transition et de l'évolution professionnelle** dont les objectifs sont principalement :

- de définir les capacités des personnes par l'autoévaluation (personnes en recherche d'emploi, de formation ou salariées)
- d'évaluer les capacités nécessaires à la tenue d'un poste de travail (point de vue de l'employeur ou de son représentant)
- d'étudier l'adéquation Poste de Travail/Personne
- d'établir des collaborations avec des médecins et autres spécialistes de la santé
- de rechercher des métiers, des formations en adéquation avec la personne
- de gérer le suivi de la personne
- d'établir des profils d'intérêts, d'aptitudes et de personnalité ainsi que des référentiels de compétence
- de concourir aux moyens de compensations éventuels en fonction du suivi de parcours de la personne dans PTAH

Les outils principaux

- ***Relevé d'observation***
- ***Dossier Santé***
- ***Différentiel d'adéquation***
- ***Module EDIP***
- ***Module Gestion de Situation***
- ***Plate-forme Documents et Commentaires***
- ***Profil en Ligne***

Progresser vers
ou dans un **T**ravail
par l'**A**utoévaluation
de ses capacités tout
en tenant compte
de son **H**andicap.

MOYENS

Un Glossaire regroupant **115 capacités** réparties dans **5 familles** constitué de l'ensemble des planches donnant une définition simple mais précise de chaque capacité. Une image accompagne la définition de la capacité pour une meilleure compréhension. **C'est la référence absolue de la méthode**.



Les fiches métier regroupent l'ensemble des informations relatives au ROME V3 de Pôle emploi ainsi que celles rattachées à PTAH.
EDIP (l'Evaluation Diagnostic à l'insertion Professionnelle), est un module de PTAH permettant d'élaborer un ou plusieurs projets professionnels par le travail sur les compétences ainsi que sur le profil d'intérêts, d'aptitudes et de personnalité.



La Gestion de Situation favorise la définition et la mise en œuvre d'un travail partenarial en vue de la gestion de différents types de situations, tout en préservant certaines informations qui relèvent d'une stricte confidentialité.
Elle se décline en commissions se réunissant afin d'établir des plans d'action donnant suite à plusieurs engagement qui assureront un meilleur suivi du salarié en situation de handicap.

UNE UTILISATION ETENDUE

PTAH fait l'objet d'un **applicatif web** utilisé par la plupart des services de l'AMIPH (notamment Cap emploi, OEM, EAM et Je).

Cet outil est également utilisé d'autres structures, qu'elles soient porteuses du service Cap emploi ou non (APF, EPNAK, etc.), réparties sur le territoire français ainsi que par les personnes en situation de handicap elles-même via le profil en ligne.

PTAH est ainsi ouvert à toute structure faisant l'objet d'un accompagnement de personnes, salariées ou non, en situation de handicap.

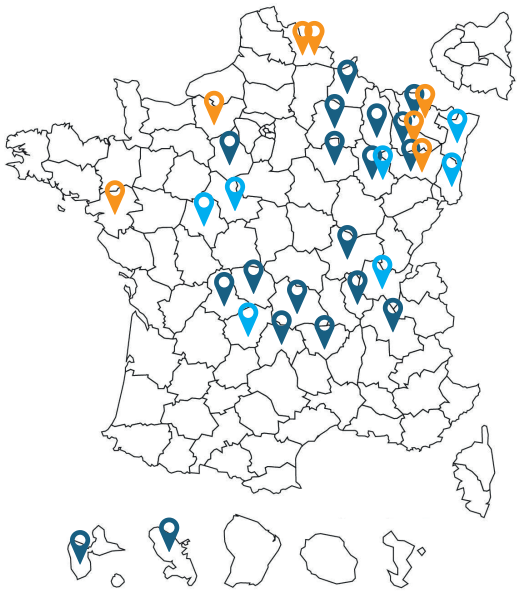
Quelques chiffres :

- Plus de **250 utilisateurs** (hors profil en ligne bénéficiaire) actifs,

- **114 heures** de formation pour **43 personnes**

- **3 nouvelles structures** adhérentes

- Un taux de satisfaction de **plus de 80 %**



- *Structures Cap emploi utilisatrices*
- *Structures prospectées*
- *Structures autres (APF, EPNAK) utilisatrices*

Perspectives 2023

- **Renforcer les collaborations existantes et rechercher de nouvelles adhésions tant au niveau des Structures porteuses des services Cap emploi que de tout Organisme d'accompagnement de personnes en situation de handicap**
- **Poursuivre le développement des outils existants**
- **Améliorer le profil en ligne mettre la version mobile en phase de test**
- **Développer et mettre le module EDIS en phase de test, Evaluation Diagnostic à l'Insertion Sociale.**
- **Etudier la possibilité de développement d'un module Troubles DYS/Psy**

PTAH Progression® Travail Autoévaluation Handicap

tv link Création

Il s'agit d'un dispositif crée par l'AMIPH qui a pour objectif de **se familiariser à l'utilisation du numérique et de l'audio visuel et de les rendre accessibles au plus grand nombre**.

Il s'adresse en premier lieu aux bénéficiaires accompagnés par le SAVS afin de les **sortir de leur isolement**.
Ce sont l'image et le son qui sont au service de **l'évolution et de l'épanouissement personnel de la personne (relation à l'autre, confiance en soi, image de soi…)**.
Les bénéficiaires pourront **apprendre à utiliser une caméra, un appareil photo ou tout autre appareil multimédia**, mais aussi mieux utiliser les réseaux sociaux.

Chacun bénéficie de ce dispositif en fonction, de ses capacités, de ses souhaits... Ainsi, une personne viendra découvrir les ateliers proposés (théâtre, image animée, cinéma-débat, ateliers de cuisine filmés...), d'autres personnes viendront concrétiser un projet artistique, une production cinématographique…

REALISATIONS

L'atelier TVLINK, c'est environs **une centaine d'ateliers** audiovisuels en 2022, répartis sur **4 activités** principales :

- Réalisations de reportages, de films institutionnels… (Réalisation d'une série en partenariat avec la MDPH pour la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapés, reportages et live en partenariat avec les chantiers d'insertion de Verdun, etc.).
- Tournage de l'atelier de théâtre avec les bénéficiaires du SAVS
- Ecriture de scénario de fiction
- Ciné-débats

TVLINK, c'est aussi un dispositif pour mettre en lumière les activités de nos partenaires au travers de films et reportages.

Scénario de fiction

Afin de renforcer l'estime de soi et l'esprit de créativité des bénéficiaires du service SAVS, TVlink a mis en oeuvre l'écriture de scénarios de fiction sur divers thèmes. Cela leur permet également de travailler l'écriture.

Atelier Théâtre

Le dispositif TVLINK permet également d'ajouter un aspect audiovisuel aux ateliers théâtre.

Chaque atelier est encadré par la compagnie azimuts et filmé par les participants afin de réaliser un documentaire qui met en avant la progression de chacun.

SEEPH 2022

A été également organisé la réalisation d'une série à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapés en partenariat avec la MDPH. Les thèmes abordés étant la présentation de la MDPH, la Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et un mise en situation reprennant un demande d'accompagnement auprès des services de la MDPH.

Ce projet consiste à sensibiliser sur les éléments pouvant être engagés par une personne en situation de handicap afin de bénéficier d'un permier accompagnement.

Ciné-débats

Suggéré par le service SAVS, les ciné-débats permet aux bénéficiaires de travailler leur esprit critique.

Perspectives 2023

- **Evolution du site web TVlink permettant le partage de contenus pédagogiques.**
- **Renforcer le travail commun entre TVlink et les autres services de l'AMIPH.**
- **Accompagner les bénéficiaires pour la réalisation d'un film de leurs choix.**

P@C

Valorisez vos capacités

La Prestation d'Analyse des Capacités est une prestation financée par l'AGEFIPH, ayant pour objectif d'apporter :

- Une **expertise sur les capacités**, les potentialités mobilisables par la Personne au regard des tâches ou des activités ;
- Un **éclairage sur les répercussions du Handicap** en termes de capacités mobilisables grâce à une approche positive ;
- Une **analyse médicale** afin de réunir les conditions optimales nécessaires à la réalisation d'une étape clé de construction et/ou de progression d'un parcours vers l'emploi.

EN DÉTAIL

Les prescripteurs :

- Cap emploi
- Pôle emploi
- Missions Locales
- Les Experts en création d'activités mandatés par l'AGEFIPH
- La Délégation Régionale AGEFIPH

Les bénéficiaires :

Demandeurs d'emploi, Inscrits ou non à Pôle Emploi se situant dans un parcours d'insertion professionnelle :

- Les Bénéficiaires de l'article L5212-13 du code du travail orientés marché du travail
- Les Personnes en voie de devenir bénéficiaires de l'article L5212-13 du code du travail (sous réserve de transmission de l'accusé de réception de la demande réalisée auprès de l'organisme concerné)
- Les Personnes « prêtes à engager une démarche en ce sens », l'appréciation relève du Conseiller. Il appartient à ce dernier de garantir l'effectivité de la démarche de reconnaissance.

agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

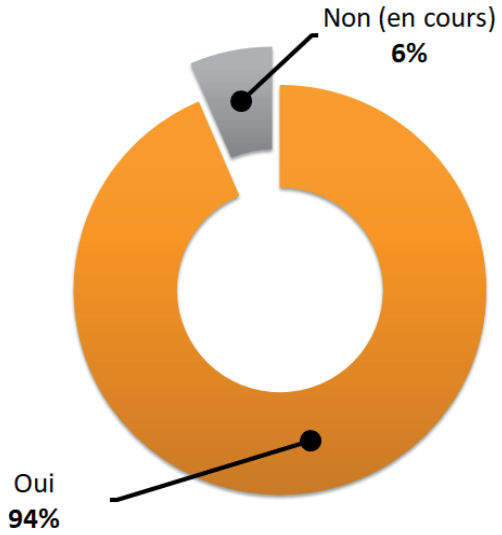
Il s'agit d'une prestation de 4h00, comprenant :

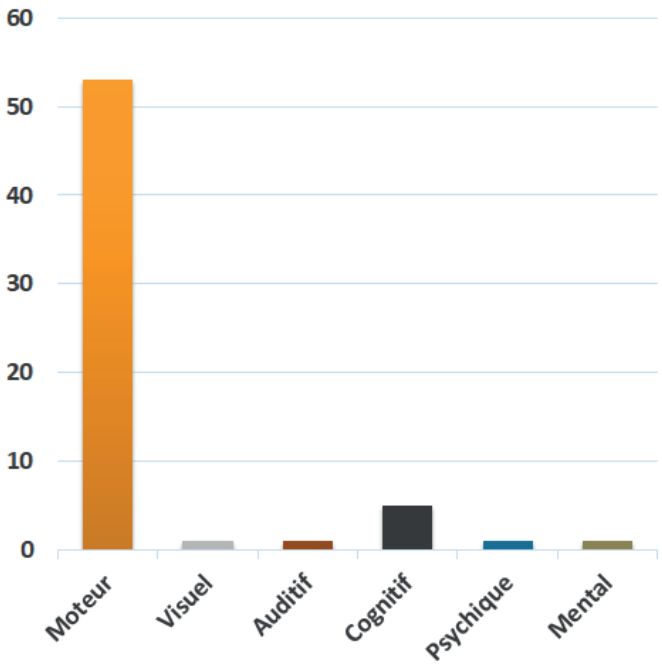
- Un entretien de positionnement retraçant le parcours de formation, professionnel et médical de la personne, permettant de passer son autoévaluation des capacités PTAH et portant sur l'analyse de 115 capacités ;
- Une visite médicale réalisée par un médecin également formé à l'outil PTAH ;
- Un entretien de restitution avec présentation de la synthèse comprenant la conclusion du médecin au regard de la demande initiale, les pistes et les solutions proposées pour améliorer ou compenser les capacités.

PUBLIC ACCUEILLI

En 2022, **62 personnes ont bénéficié de la prestation PAC**, 58 sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Nous constatons une prédominance des handicaps moteurs.

BÉNÉFICIARES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI



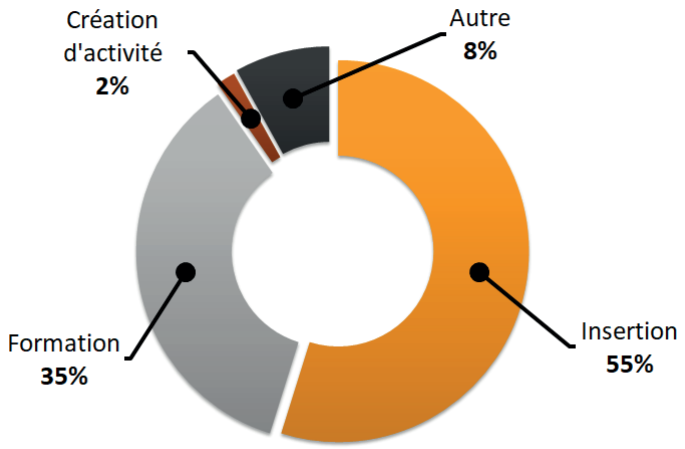


TYPOLOGIE DES HANDICAPS

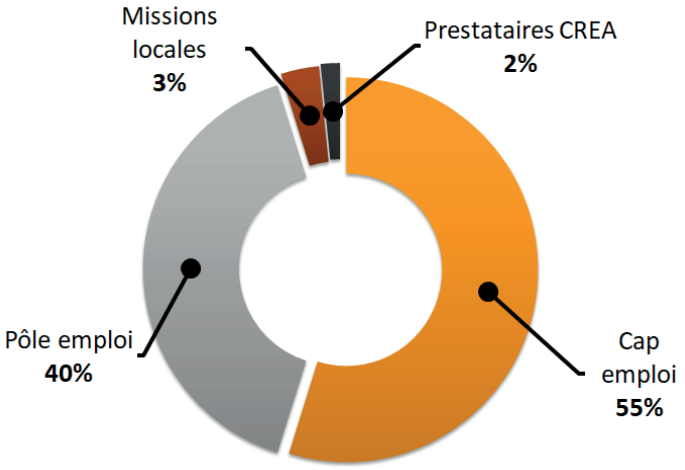
ANALYSE DE LA DEMANDE

La demande porte sur une analyse des capacités :	Nombre
Capacités physiques	**102**
Dont mobilité	45
Dont motricité – agilité physique	57
Développement de la connaissance, savoir, savoir-faire	**35**
Dont compréhension des messages (oraux-écrits)	15
Capacité à apprendre	20
Capacité d'échanges et d'adaptation à l'environnement (savoirs-être)	**38**
Communication	18
Relation à autrui	20
Gestion de la relation à autrui	0
Autres (précisez)	0

90% des phases de parcours ont donné lieu à des **insertions** (55%) et des **formations** (35%).



Les principales structures ayant orienté des personnes sur ce dispositif sont **Cap emploi à 55%** et **Pôle emploi à 40%**.



amiPh

Association Meusienne pour l'Inclusion
des Personnes en situation de Handicap

Assemblée Générale 2023

L'AMIPH remercie les partenaires, les décideurs et financeurs pour leur soutien au cours de cette année 2022

agefiph
ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

emploi fiphfp handicap
Ensemble pour une fonction publique exemplaire

ars Agence Régionale de Santé Grand Est

pôle emploi

PRÉFET DE LA RÉGION GRAND EST
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

ANDRA
Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs

meuse MDPH

LE DÉPARTEMENT meuse

