

Rapport d'activité



Vivre Emergence

37 rue Louise Weiss - 75013 Paris
Tel. 01 45 70 70 10
emergence@vivre-asso.com



le parcours ensemble

Association Vivre

Association loi 1901 reconnue d'utilité publique en 1955
www.vivre-asso.com

RAPPORT D'ACTIVITÉ

2019

Sommaire

I. QUI SOMMES-NOUS ?	4
1. PRESENTATION DE L'ASSOCIATION.....	4
2. PRESENTATION D'EMERGENCE.....	6
2.1 PASS' JEUNE EMPLOI	8
2.2 BILANS DE COMPETENCES – TUTORAT – SENSIBILISATION AU HANDICAP	24
2.3 ATOUT POUR TOUS.....	32
2.4 FORMATIONS A DESTINATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	44
II. LA CERTIFICATION D'EMERGENCE	46
III. ANALYSE DU RESULTAT	46
1. CHARGES DE PERSONNEL.....	46
1.1 Charges du personnel salarié	46
1.2 Autres charges relatives au groupe II	48
2. AUTRES CHARGES D'EXPLOITATION.....	49
3. PRODUITS AUTRES QUE CEUX DE LA TARIFICATION	49
3.1 Autres produits relatifs à l'exploitation.....	49
4. INVESTISSEMENTS.....	50
IV. SYNTHESE DU RESULTAT	50
1. DETERMINATION DU RESULTAT AU TITRE DE L'EXERCICE 2019.....	51
2. PROPOSITION D'AFFECTATION DU RESULTAT DE L'EXERCICE	51

I. Qui sommes-nous ?

1. Présentation de l'Association

Une importante activité à dynamique participative contribuant au débat

L'activité de l'association d'Entraide Vivre a été importante en 2019. Environ 2300 personnes ont été accompagnées par les équipes de l'association par un travail soutenu dont ce rapport d'activité décrit une composante.

L'important est que cette composante participe à une dynamique générale à laquelle elle contribue.

Et c'est particulièrement dans la dimension de la participation et de l'apport des personnes accompagnées que cette dynamique générale se renforce. En 2019 cette dynamique d'apport s'est trouvée inscrite dans l'actualité associative et dans l'actualité politique.

L'actualité associative fût notamment celle des anniversaires, occasions de partager avec fierté de belles expériences. Citons les 10 ans du SAVS Gustave Beauvois co-organisés par l'équipe et les personnes accompagnées à la mairie du 16^{ème} arrondissement le 17 octobre, les 20 ans de Pass Jeune Emploi organisés le 28 novembre à l'amphithéâtre de La Poste avec l'ARERAM , association partenaire, et l'AGEFIPH, et les 10 ans du GEM l'Alliance, fêtés dans ses locaux parisiens, le 29 novembre.

Citons aussi les débats du « rendez-vous à Vivre », organisé le 2 décembre au théâtre de Cachan avec Madame Marie-Anne Montchamp, Présidente de la CNSA, et Madame Dominique Gillot, ex-Présidente du CNCPH, débats auxquels les personnes accompagnées et plusieurs de nos partenaires, notamment entreprises, ont largement contribué.

Et en 2019, cette actualité associative s'est aussi positionnée dans l'actualité politique : les personnes accompagnées par l'association ont souhaité que celle-ci participe au Grand Débat National voulu par le Président de la République. Un débat public a donc été organisé le 11 mars au cinéma La Pléiade de Cachan. Madame Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre, chargée des personnes handicapées et Madame Céline Poulet, secrétaire générale du Comité Interministériel du Handicap, sont venues participer à cette rencontre. Il en est ressorti un certain nombre de propositions déposées sur la plate-forme du grand débat en les rassemblant sous trois chapitres :

- Agir sur l'image du handicap
- Simplifier les démarches administratives
- Favoriser l'autonomie et sécuriser les ressources

L'apport des personnes accompagnées, que l'association considère comme premières partenaires et pas seulement comme usager des services, s'est aussi concrétisé dans la création du « Conseil d'Entraide Vivre ». Cette initiative rassemble des personnes accompagnées, actuellement ou précédemment par l'association, dans une dimension d'entraide, entre elles, et d'apport en idées et témoignages pouvant constituer de solides bases d'échanges. Le Conseil d'Entraide a ainsi contribué à l'organisation de la journée de formation de

l'ANDESI qui a eu lieu le 19 octobre sur le thème : « *La participation des personnes, onde de choc des gouvernances associatives ?* » notamment en produisant un film d'interview de travailleurs d'ESAT.

Ces différentes actions ne sont pas hors champ de l'activité des établissements et services, même s'il peut être difficile de les décrire dans un rapport d'activité classique. Il revient au Directeur Général d'insister sur le lien souvent direct, parfois indirect entre cette dynamique associative et les dynamiques d'activité, de chaque service, tant dans leurs dimensions internes que partenariales.

Inscrire cette dynamique dans la logique du futur CPOM

Au cours de l'année 2019 ainsi qu'au premier semestre 2020, parallèlement à la mobilisation des équipes sur leurs propres missions, la préparation du CPOM 2021-2025 s'est engagée.

Des principes méthodologiques ont été affirmés : mettre en interaction les ressources, les savoir-faire et les idées, faire évoluer l'organisation pour qu'en favorisant la transversalité elle augmente l'ouverture de l'offre pour enrichir et diversifier les parcours, renforcer le management et la politique RH pour consolider et diversifier les compétences en s'appuyant sur l'implication et les propositions des équipes et les opportunités et disponibilités de l'environnement...

Les objectifs stratégiques du CPOM s'appuieront principalement sur :

- une logique inclusive qui se traduit par l'ouverture des périmètres d'intervention : mixité des publics et actions auprès d'environnements multiples
- le point de vue et le savoir expérientiel des personnes accompagnées, exprimant leurs capacités et construisant leurs choix notamment grâce à des dispositifs de pair-aidance

Cadrer les besoins économiques de ces engagements

Le CPOM engageant l'association pendant les cinq prochaines années (2021-2025), les charges prévisionnelles correspondant aux départs à la retraite sur cette période ont été calculées et comptabilisées afin qu'elles soient bien prises en compte lors de notre négociation du CPOM.

De même, comme chaque année, ont été provisionnés le risque correspondant à la taxe transport (qui fait l'objet d'un litige avec l'URSSAF) ainsi que celui correspondant au règlement de dossier de prise en charge réalisées et en attente de régularisation. Concernant le litige URSSAF, les droits de l'association ont été reconnus depuis 2016 par un jugement de première instance (Tribunal des Affaires de Sécurité Sociales) ; un appel a été toutefois introduit par l'URSSAF dont les résultats sont attendus en 2021.

C'est la perspective de ces charges futures qui rend déficitaire de 220 795 €, le résultat administratif cumulé (après reprise du résultat N-2) des établissements sous gestion conventionnée. Car hors des provisions ci-dessus mentionnées, le résultat cumulé 2019 de ces établissements est bénéficiaire de 63 515 €.

2. Présentation d'EMERGENCE

En 1991, à sa création, Emergence est un organisme de formation dédié à l'accueil de personnes en situation de handicap afin de les accompagner vers une insertion professionnelle ou les maintenir dans l'emploi.

Emergence se structure aujourd'hui autour de plusieurs dispositifs :

- ***Pass' jeune emploi*** : accompagnement vers l'emploi en milieu ordinaire de travail : cette action s'adresse à des jeunes de 16-30 ans présentant des difficultés d'apprentissages, orientés par des établissements médico-sociaux (IME – IMPRO – SEGPA...) ou des services de l'emploi (Pôle emploi – Cap emploi – Missions locales).
A l'origine, deux associations, Entraide Vivre et ARERAM mettent en place un partenariat avec l'AGEFIPH Ile de France, dans le cadre de ses actions expérimentales, un dispositif d'orientation vers l'emploi pour des jeunes en situation de handicap. Les jeunes qui ont grandi avec l'accompagnement d'une structure médico-sociale ont, quand ils abordent le passage vers l'âge adulte, des possibilités d'orientation professionnelle restreinte par des effets de filières vers les structures médico-sociales pour adultes, empêchant un certain nombre d'entre eux de développer à ce moment charnière de leur vie, une possibilité de parcours vers l'entreprise ordinaire. L'ensemble des jeunes accompagnés qui ont suivi un parcours avec Pass jeune emploi ne travaillera pas dans une entreprise ou n'accédera pas à une formation. Une proposition d'orientation est proposée à chacun associé à un relais avec des partenaires repérés dans l'environnement (ESAT – lieux de soins.....).
Ce dispositif est d'être et avec les jeunes et en lien avec un environnement de plus en plus large, une plate-forme de co-construction de parcours.
- ***Bilans de compétences - tutorat - sensibilisation au handicap*** :
 - **Les bilans de compétences** s'adressent à des personnes confrontées à des problématiques de handicap ou de situation de santé au travail dans l'élaboration d'un projet professionnel afin de préparer une reconversion, une mobilité professionnelle dans le cadre du maintien dans l'emploi.
 - **Les sensibilisations au handicap** à destination des entreprises et de leurs salariés enrichissent ou voire modifient les représentations d'une situation de handicap.
 - **L'action de tutorat** consiste à mettre en place avec l'entreprise, un accompagnement pour un salarié en situation de handicap afin de faciliter la poursuite ou la reprise de ses missions (arrêt longue maladie) en adaptant les conditions de travail.
- ***Atouts pour tous*** : En 2012, le « groupe jeunes » du Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH), associant notamment les rectorats, l'enseignement supérieur, engageait une étude sur les « passerelles » existantes en sortie de scolarité pour favoriser l'accès des jeunes handicapés à un premier emploi. La coordination des acteurs et la mise en œuvre d'un accompagnement adapté apparaissait comme l'un des enjeux clés de l'insertion professionnelle. En

2013, l'évaluation d'un dispositif départemental d'accompagnement de jeunes scolaires en milieu ordinaire et milieu spécialisé mettait en évidence l'opportunité d'une action étendue au plan régional. Invitées à partager et nourrir la réflexion, de grandes entreprises s'engagent dans la démarche et permettent ainsi d'élargir le périmètre d'action envisagé, en prenant notamment en considération des travaux déjà engagés en vue d'une convention de partenariat Enseignement supérieur et Entreprises, en faveur des étudiants handicapés.

En 2014, le positionnement des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), notamment celles sous accords agréés, est devenue la clé de voûte de la construction d'un dispositif régional partenarial élargi, en faveur de l'insertion professionnelle de l'ensemble des jeunes handicapés de plus de 16 ans, dans le cadre d'un modèle économique consolidé incluant un financement du Fond Social Européen (FSE) et des moyens engagés par l'Agence régionale de Santé (ARS) et l'Education Nationale.

L'aboutissement de ce dispositif a pour objectifs d'assurer une collaboration étroite entre l'enseignement secondaire, l'enseignement supérieur et les entreprises et de mobiliser les moyens nécessaires, en termes d'accompagnement afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicapés franciliens de moins de 30 ans.

- *Formations à destination des personnes en situation de handicap* : ces sessions de formation proposent des programmes adaptés aux stagiaires et sont modulées en fonction de leurs attentes et de leurs besoins. De nombreux thèmes sont proposés : informatique, remise à niveau scolaire, autonomie et vie quotidienne, initiation à internet et aux réseaux sociaux... Les stagiaires sont accompagnés par des établissements médico-sociaux (ESAT, Centre de pré-orientation spécialisée, service d'accompagnement.....) et bénéficient au cours de leur parcours des actions de formation en intra ou en inter qui favorisent leur inclusion sociale ou/et professionnelle. Emergence peut également proposer des actions de formation aux salariés d'entreprises, d'établissements médico-sociaux, sanitaires....

Dans le rapport d'activité, les actions 2019 de chacun des dispositifs sont présentées.

2.1 Pass' jeune emploi

Une manifestation en 2019 a été organisée, les **20 ans de ce dispositif de l'Association d'Entraide Vivre associé à l'Association ARERAM** : lors de cette action, de nombreux partenaires dont les jeunes accompagnés ont présenté leur parcours autour de trois tables rondes :

- « levons les freins » en mobilisant les ressources et les partenaires pour construire des parcours sur mesure
- « Associons nos savoirs grâce à la capacité de chacun »
Cette table ronde est illustrée par deux parcours, un dans le domaine de l'emploi et un dans le domaine de la formation
- « l'organisation des politiques publiques : l'affaire de tous, la responsabilité de chacun et le dépassement des champs d'actions ».

La mobilisation des partenaires, la parole donnée aux personnes accompagnées ont conforté l'apport des compétences de chacun.

Les 20 ans de *Pass' jeune emploi* a montré la richesse de ce dispositif, en espérant que ce dispositif puisse perdurer au bénéfice des jeunes en situation de handicap. Nous avons fait appel à un mécénat de compétences « Passerelles et compétences » pour nous aider à réaliser une enquête sur les parcours des jeunes accompagnés par *Pass' jeune emploi*, les résultats sont présentés ci-dessous.

Le groupe « La poste » nous a ouvert ses locaux pour accueillir les participants très nombreux, environ 200 personnes. Dans une logique d'entraide, nous avons fait appel à une entreprise d'insertion « la table de Cana » pour réaliser un buffet, moment convivial apprécié par tous.

Bilan de l'action *Pass' jeune emploi* Au 15 décembre 2019

Statistiques sur les jeunes bénéficiaires de la convention 2018 ayant réalisé leur parcours en 2018-2019 :

- ✚ État de réalisation des entrées par prestation
- ✚ Identification des partenaires prescripteurs
- ✚ Situation administrative des bénéficiaires à l'entrée
- ✚ Âge et sexe
- ✚ Origine géographique des jeunes entrés sur l'action
- ✚ Préconisations à l'issue de chaque prestation
- ✚ Insertion en emploi
- ✚ Analyse qualitative

STATISTIQUES SUR LES JEUNES AYANT INITIE LEUR PARCOURS EN 2018

ÉTAT DE RÉALISATION DES ENTRÉES PAR PRESTATION

Suite à la réception d'une fiche de liaison par un prescripteur, nous recevons les jeunes dans le cadre de deux entretiens de positionnement (« **Premiers RDV** »).

Si la candidature semble pertinente, le jeune est positionné sur la **Prestation 1**, « *Évaluation des capacités dans le cadre du projet professionnel* », d'une durée de 3 semaines.

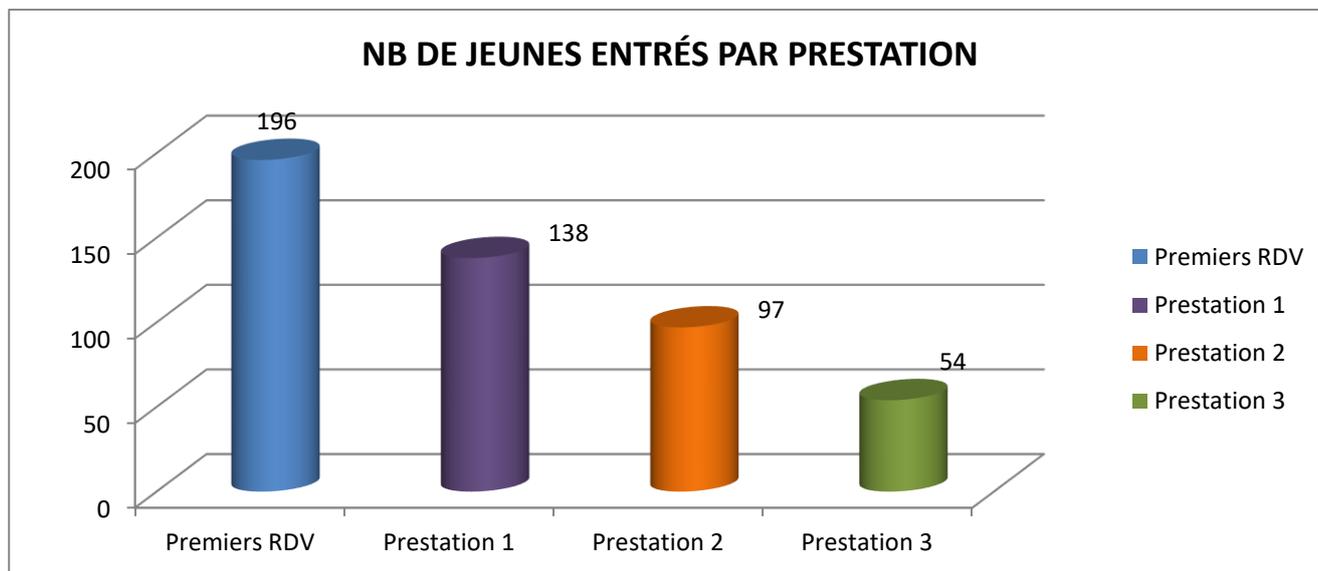
À l'issue de cette évaluation, nous proposerons à certains jeunes de poursuivre leur parcours sur la **Prestation 2**, « *Élaboration et validation du projet professionnel* », pour une durée de 5 mois.

Quant aux autres jeunes, une orientation plus pertinente leur est proposée vers un dispositif mieux adapté.

À l'issue des 5 mois, nous proposons aux jeunes ayant validé un projet professionnel en entreprise de poursuivre leur parcours sur la **Prestation 3**, « *Appui à l'intégration en emploi* », sur une période de 6 mois maximum.

ENTRÉES PAR PRESTATION				
	ARERAM	EMERGENCE	TOTAL	% de passage en prestation suivante
Premiers RDV	83	113	196	
Prestation 1	69	69	138	70,4%
Prestation 2	50	47	97	74,6%
Prestation 3	21	33	54	55,7%

*Inclut 6 jeunes ayant trouvé un emploi en prestation 2



4 groupes de jeunes ont été accueillis sur chaque structure, soit 196 jeunes reçus sur la convention 2018. 66 jeunes n'ont été vus que lors des premiers entretiens de positionnement, mais ils n'ont pas intégré par la suite le module « *Évaluation des capacités dans le cadre du projet professionnel* » (P2). On constate une forte sollicitation de la part des prescripteurs pour avoir un avis sur la situation d'un jeune. Dans ce cas, les entretiens qui en découlent peuvent donner lieu à des échanges et à des propositions de parcours alternatifs.

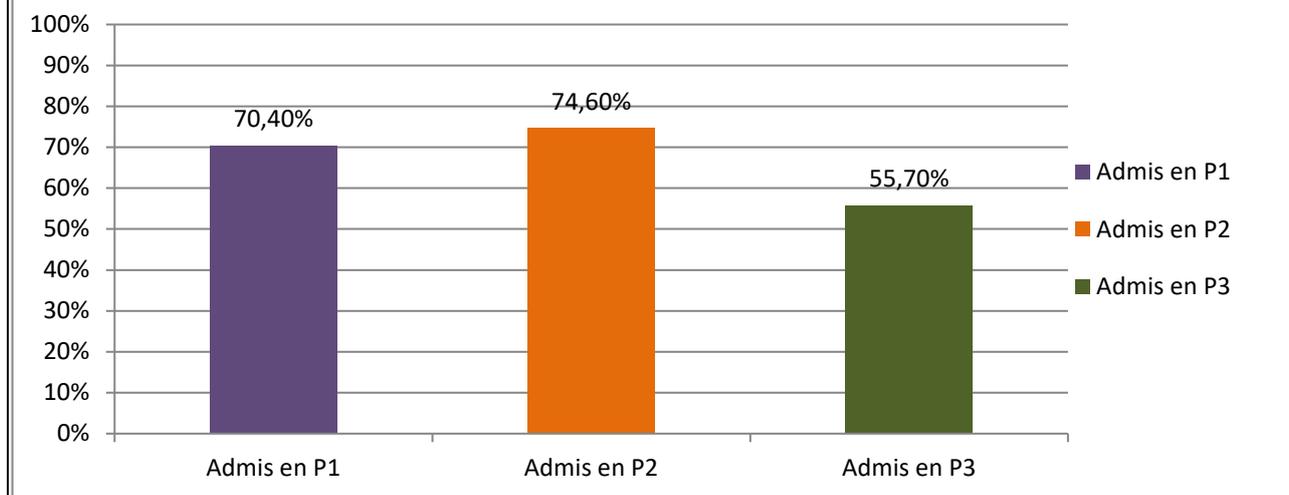
Voici quelques raisons identifiées :

- Le profil du jeune n'était pas en adéquation avec les objectifs du dispositif :
 - Pas suffisamment autonome dans les transports ;
 - pas prêt pour une insertion professionnelle à court terme ;
 - problèmes de comportement et manque de savoirs-être professionnels ;
 - troubles psychiques non stabilisés ;
 - problématiques de santé non stabilisées (épilepsie, par exemple).

Dans ce contexte-là, nous proposons une réorientation adaptée à la situation du jeune.

- Une autre opportunité s'est présentée à eux pendant la même période :
 - entrée en formation ;
 - entrée en emploi ;
 - entrée en ESAT.
- Le jeune a abandonné avant l'entrée en « SAS de positionnement » :
 - n'est pas intéressé suite aux échanges durant les premiers entretiens ;
 - ne s'est pas présenté (abandon) ;
 - situation sociale non propice (problèmes d'hébergement, problèmes financiers...).
- Les prescriptions étaient non conformes :
 - dossier MDPH non déposé ;
 - situation administrative incompatible avec le travail.

TAUX DE RÉUSSITE (admis sur la prestation suivante)



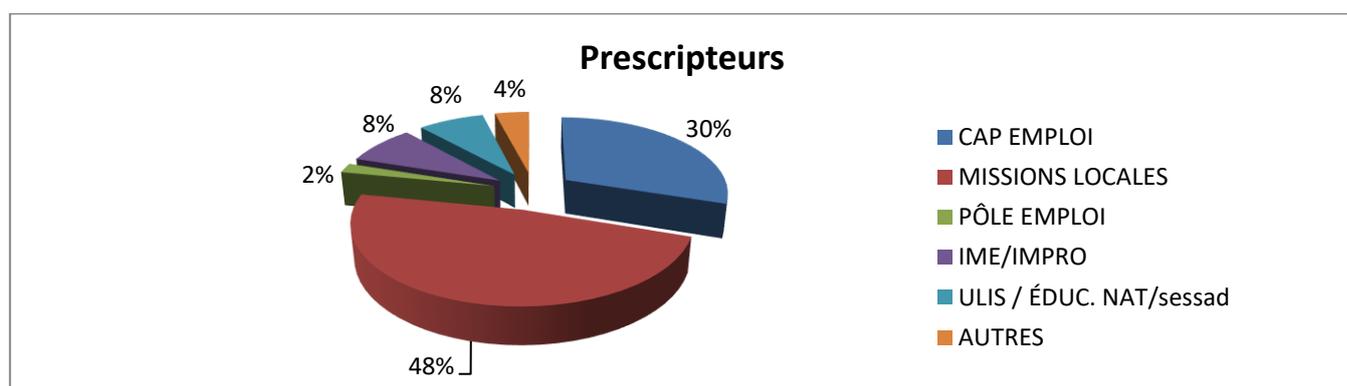
Sur l'ensemble des jeunes dont les candidatures nous ont été soumises par nos prescripteurs, 70,4% ont intégré le dispositif pour réaliser, durant 3 semaines, une « *évaluation des capacités dans le cadre du projet professionnel* » (P1).

74.6% des jeunes ayant réalisé l'évaluation ont ensuite été positionnés sur la prestation suivante (P2), « *Élaboration et validation du projet professionnel* » ; les 25,4% non retenus ont reçu de notre part des propositions d'orientation alternative.

55.7% des jeunes intégrés en P2 ont pu valider un projet professionnel en entreprise lors de leur dernier stage de 4 semaines. Ces jeunes ont ainsi accédé à la dernière prestation P3, « *Appui à l'intégration dans l'emploi* », où ils ont eu 6 mois pour concrétiser leur insertion professionnelle ou entrer dans un parcours de formation. Les 44,3% d'entre eux n'ayant pas validé de projet professionnel en milieu ordinaire ont été réorientés vers une structure plus adaptée.

IDENTIFICATION DES PARTENAIRES PRESCRIPTEURS

	ARERAM	EMERGENCE	TOTAL	%
CAP EMPLOI	13	46	59	30.1%
MISSIONS LOCALES	43	51	94	48%
PÔLE EMPLOI	0	4	4	2%
IME/IMPRO	4	12	16	8.2%
ULIS / ÉDUC. NAT/ Sessad	15	0	15	7.7%
AUTRES	8	0	8	4%
TOTAL	83	113	196	100,0%



Nous recevons toujours majoritairement des prescriptions émanant des Missions Locales, mais nous notons une forte augmentation de la part des Cap Emploi. Bien qu'un travail de communication important ait été effectué avec les établissements spécialisés (IME, IMPRO, ULIS), assez peu de candidatures ont été reçues.

SITUATION ADMINISTRATIVE DES BÉNÉFICIAIRES À L'ENTRÉE

	ARERAM	Emergence	TOTAL
RQTH	57	88	145
CDAPH enfant	4	1	5
AAH (sans RQTH)	1	6	7
CDAPH en cours	21	18	39
TOTAL	83	113	196

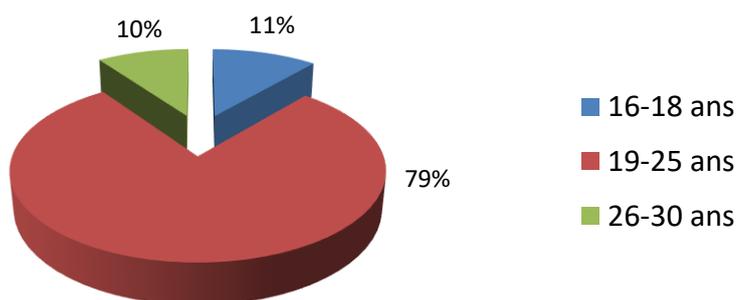
De plus en plus de jeunes bénéficient de la RQTH à leur entrée dans le dispositif, ce qui facilite les démarches du jeune auprès des entreprises.

Cela démontre également que les prescripteurs accomplissent en amont les démarches relatives à l'obtention de la RQTH. Nous notons tout de même 7 jeunes bénéficiant d'une AAH sans RQTH.

TRANCHE D'ÂGE

	ARERAM	Emergence	TOTAL	%
16-18 ans	5	17	22	11,2 %
19-25 ans	67	88	155	79 %
26-30 ans	11	8	19	9,8 %
TOTAL	83	113	196	100%

Jeunes par tranche d'âge



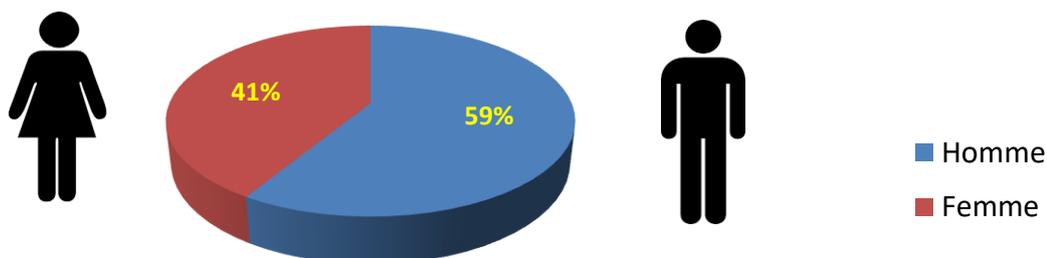
Nous accueillons essentiellement un public majeur sur la tranche d'âge 19-25 ans. Nous avons constaté qu'il était difficile de concrétiser la mise à l'emploi pour des jeunes mineurs : en effet, peu d'entreprises sont enclines à les embaucher.

Si des personnes mineures sont accueillies, nous privilégions celles qui atteindront l'âge de 18 ans durant leur parcours sur le dispositif.

SEXE

	ARERAM	Emergence	TOTAL	%
Hommes	44	71	115	58,7%
Femmes	39	42	81	41,3%
TOTAL	83	113	196	100%

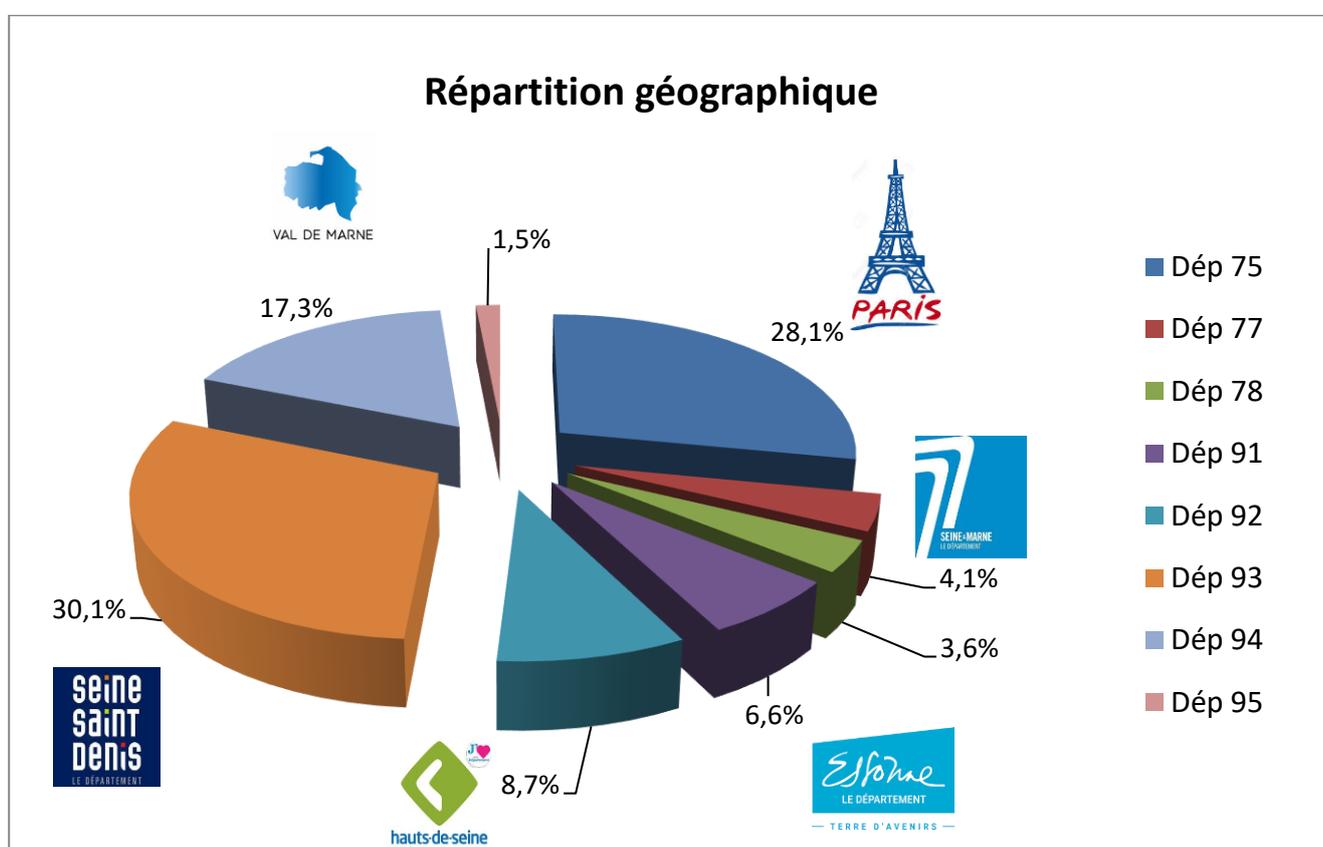
Répartition par sexe



Selon le centre de formation, la répartition n'est pas la même : il y a quasiment une parité pour l'ARERAM mais un écart significatif pour Emergence, avec une majorité masculine.

ORIGINE GÉOGRAPHIQUE DES JEUNES ENTRÉS SUR L'ACTION

Département	ARERAM	Emergence	TOTAL	%
Dép. 75	15	40	55	28,1%
Dép. 77	3	5	8	4,1%
Dép. 78	1	6	7	3,6%
Dép. 91	0	13	13	6,6%
Dép. 92	0	17	17	8,7%
Dép. 93	52	7	59	30,1%
Dép. 94	10	24	34	17,3%
Dép. 95	2	1	3	1,5%
TOTAL	83	113	196	100%



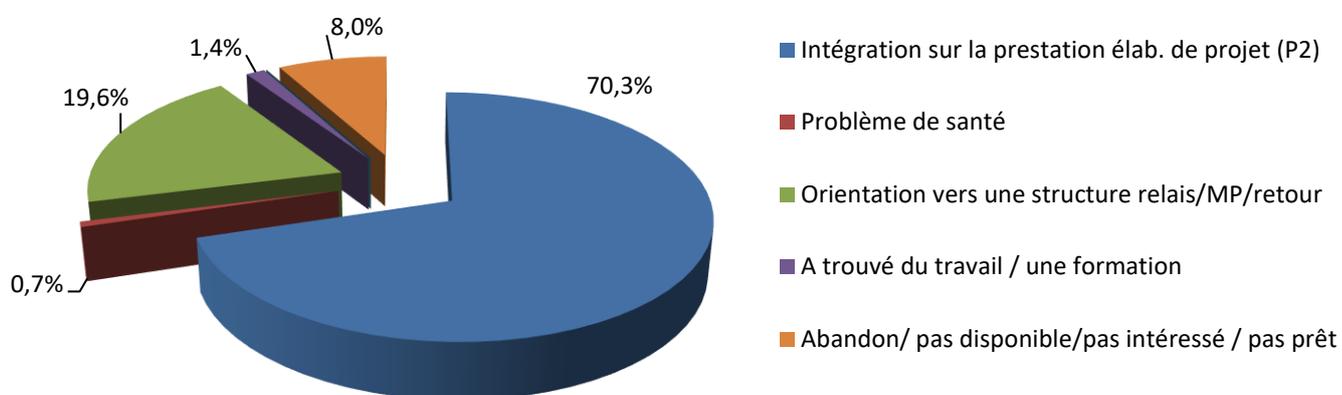
Nous avons majoritairement des jeunes issus des départements du 75 et du 93. La proximité géographique explique ce constat.

PRÉCONISATIONS À L'ISSUE DE CHAQUE PRESTATION

P1 « SAS de positionnement »

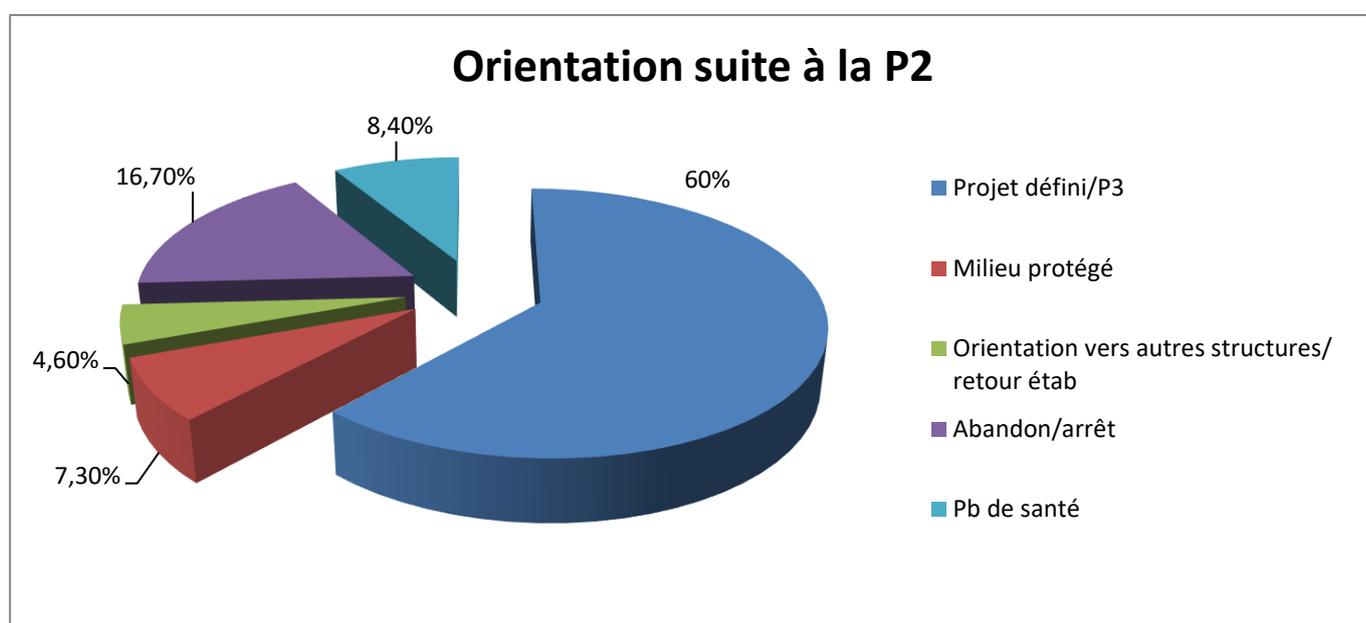
Situation des personnes à l'issue de l'évaluation	ARERAM	Emergence	TOTAL	%
Intégration sur la prestation élab. de projet (P2)	50	47	97	70,3%
Problème de santé	1	0	1	0,7%
Orientation vers une structure relais/MP/retour	7	20	27	19,6%
A trouvé du travail/une formation	2	0	2	1,4%
Problème administratif/frein social	0	0	0	0%
Abandon/pas disponible/pas intéressé/pas prêt	9	2	11	8%
TOTAL	69	69	138	100%

Situation des personnes à l'issue de l'évaluation



P2 « Élaboration et validation du projet professionnel »

Orientation suite à la P2	ARERAM	Emergence	TOTAL	%
Projet défini/P3	22	35	57	60%
Milieu protégé	6	1	7	7,3%
Orientation vers autres structures/ retour étab	5	4	9	4,6%
Abandon/arrêt	10	6	16	16,7%
Pb de santé	7	1	8	8,4%
TOTAL	50	46	96	100 %

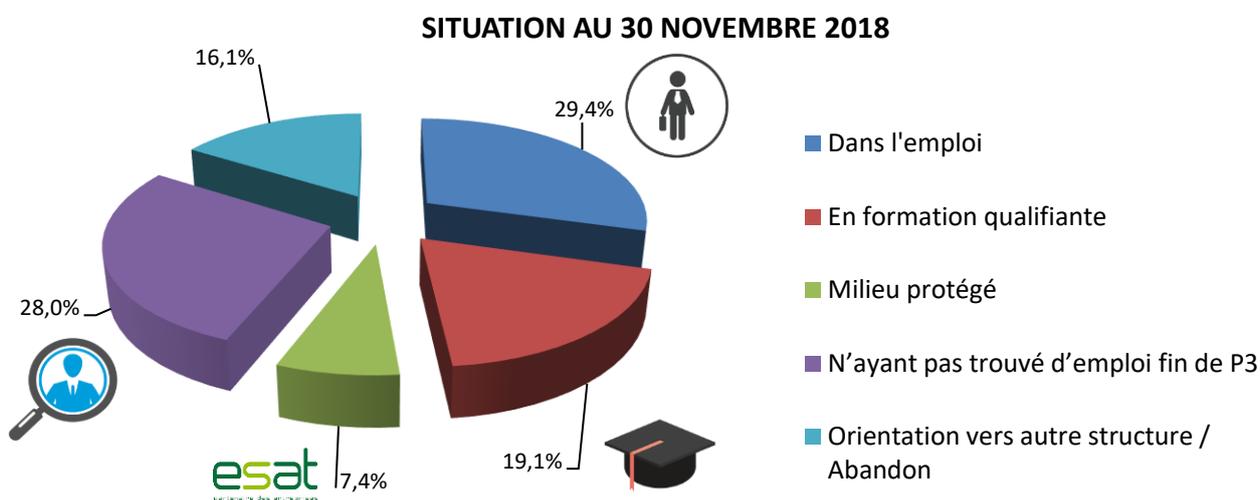


60% des jeunes ont validé un projet professionnel en milieu ordinaire de travail. On note une augmentation des abandons pour des raisons de santé : en effet, la confrontation à la réalité et les mises en situation en entreprise sont susceptibles de raviver les problèmes psychologiques.

P3 « Appui à l'intégration dans l'emploi »

SITUATION DES JEUNES AU 30 novembre 2019

	ARERAM	Emergence	Total	%
Dans l'emploi	8	12	20	29,4%
En formation pré-qualifiante	0	0	0	0%
En formation qualifiante	3	10	13	19,1%
Milieu protégé	2	3	5	7,4%
N'ayant pas trouvé d'emploi fin de P3	7	12	19	28%
Orientation vers autre structure / Abandon	1	10	11	16,1%
TOTAL	21	47	68	100%



Cette année, sur l'établissement Emergence, beaucoup de jeunes ont validé un projet en fin de P2, mais on peut constater que néanmoins leur parcours n'a pas abouti. Ce sont en général des jeunes qui étaient en difficulté dans les ateliers mais pour lesquels les bilans de stage en entreprise ont donné des résultats encourageants.

Lors de la prestation P3 d'appui à la recherche d'emploi, le rythme change. En effet le temps de présence des jeunes est de 2 ateliers maximum par semaine, et ces jeunes n'étaient pas à l'aise dans la recherche d'emploi active et ne se laissaient pas forcément aider.

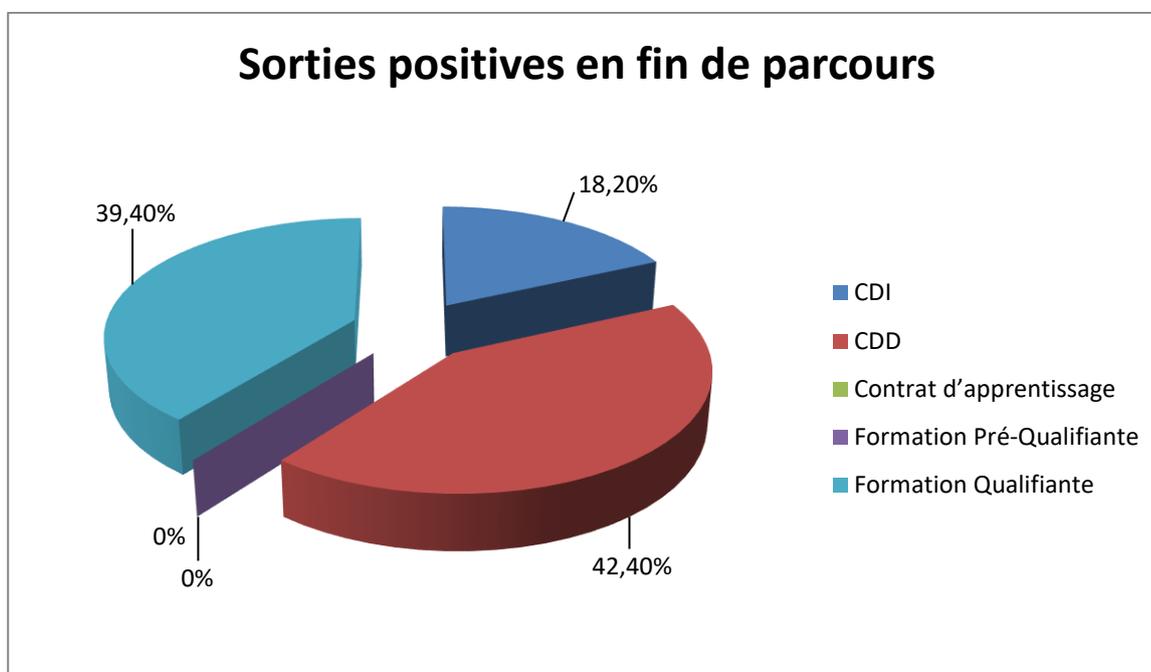
Cela se concrétise par un taux d'abandon de plus de 16%.

Néanmoins, de plus en plus de jeunes sortent du dispositif avec un projet validé en milieu ordinaire, mais, faute de temps ils n'ont pas concrétisé le projet par la signature d'un contrat de travail.

INSERTION EN EMPLOI

Résultats d'insertion des bénéficiaires de la convention 2018

	<i>ARERAM</i>	<i>EMERGENCE</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
CDI	3	3	6	18,2%
CDD	5	9	14	42,4%
Contrat d'apprentissage	0	0	0	0%
Formation Pré-Qualifiante	0	0	0	0%
Formation Qualifiante	3	10	13	39,4%
TOTAL	11	22	33	100%



Cette année, il a été beaucoup plus difficile d'obtenir des contrats de travail pérennes de type CDI. En revanche les CDD ont été nombreux.

Le nombre de sorties en formation est légèrement à la hausse, mais on constate surtout qu'il s'agit essentiellement de formations qualifiantes.

ANALYSE QUALITATIVE

Bilan sur les 10 dernières années :

2019 a été l'occasion de fêter les 20 ans du dispositif.

Cet événement important a donné lieu à la mise en place d'une étude statistique grâce aux données récoltées par les deux structures dans les bilans d'activité fournis à l'AGEFIPH.

Nous profitons de ce bilan d'activité pour transmettre les données les plus parlantes qui ressortent de cette étude :

✚ 1 860 jeunes accueillis en 10 ans (2009 à 2018)

- 151 à 214 jeunes accueillis selon les années
 - Échange avec les prescripteurs
 - Réception de fiche de liaison
 - Entretiens de positionnement préalables
- ¾ des jeunes ont une reconnaissance administrative du handicap à leur entrée dans le dispositif
- La plupart ont un niveau de formation V, Vbis, ou VI

✚ Cartographie des parties prenantes

CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES

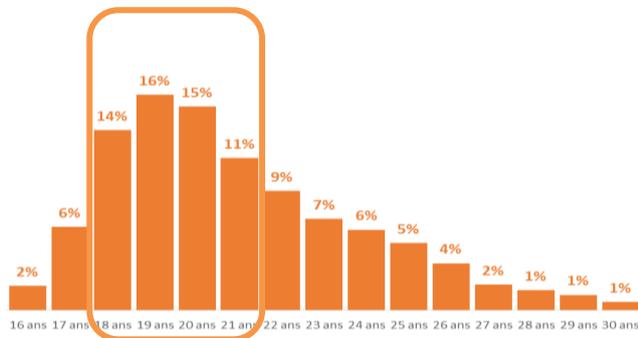


✚ 20 ans, un âge charnière

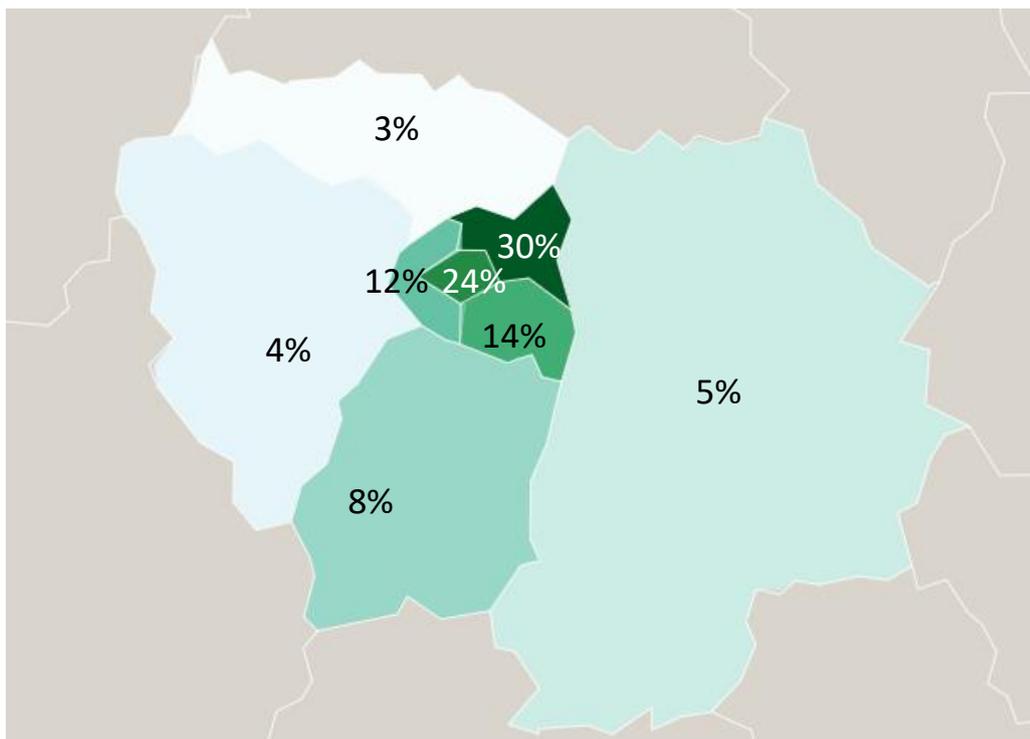
- Une moyenne d'âge de 21 ans
- 59% d'hommes et 41% de femmes

56% des jeunes accueillis sont âgés de 18 à 21 ans à leur entrée dans le dispositif.

L'âge moyen à l'entrée est stable dans le temps (21 ans), malgré l'ouverture du PJE aux jeunes jusque l'âge de 30 ans.



✚ Un dispositif de proximité, ouvert à l'ensemble des départements franciliens



✚ Missions locales et Cap Emploi : Principaux pourvoyeurs de candidatures

43% de prescriptions Missions locales

22% de prescriptions Cap emploi

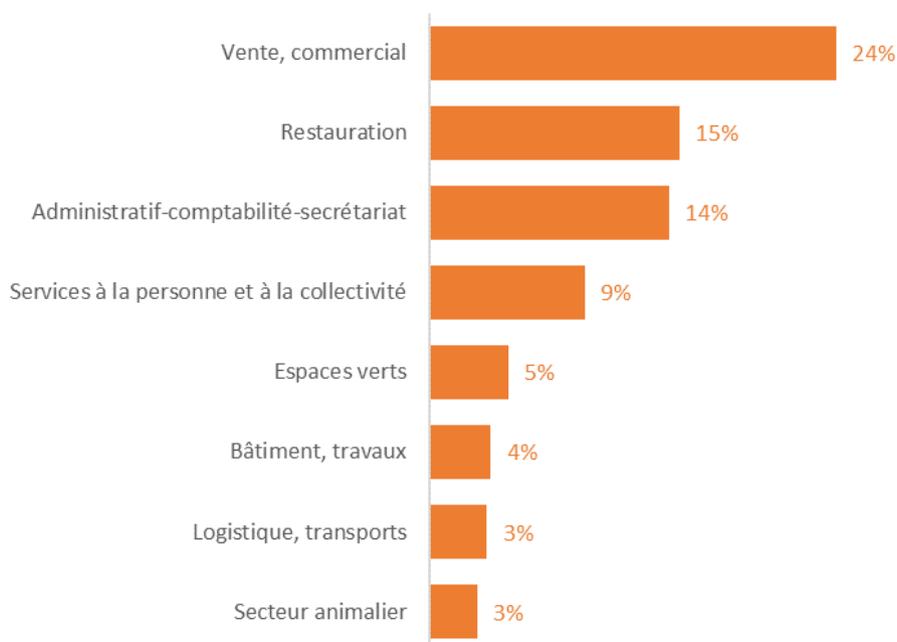
50% des prescriptions par des partenaires spécialisés dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap

	Evaluation des capacités (30h max)	Elaboration et validation du projet (21 semaines max)	Appui à l'intégration dans l'emploi
En centre	24 heures	266 heures (≈ 9 semaines)	46 heures
En entreprise : stage		238 heures (≈ 8 semaines)	219 heures (≈ 6 semaines)

14 semaines en entreprise en moyenne pour un jeune allant jusqu'au bout du parcours
 Pour les autres : une solution peut être proposée à tout moment du parcours

✚ Des projets orientés sur les métiers porteurs et accessibles

Top 10 des domaines d'emploi revenant le plus dans les projets validés :



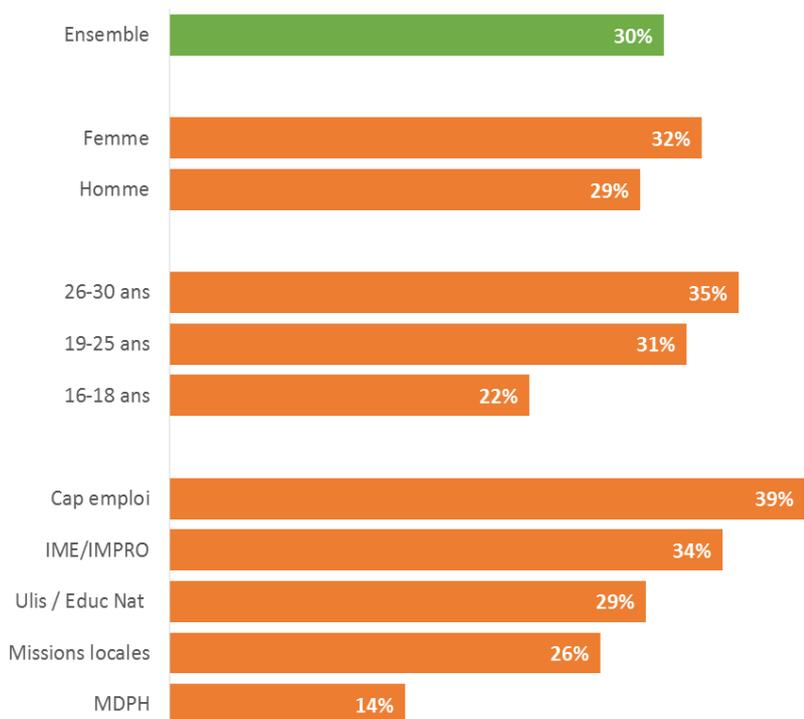
Parmi les 10 métiers les plus recherchés en Ile-de-France (Source Pôle-emploi, enquête BMO) :

- Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de restauration
- Employés de libre-service
- Vendeurs en habillement et accessoires (luxe, sport, loisirs et culturels)

🚦 30% des jeunes orientés vers PJE valident un projet professionnel

Les jeunes déjà accompagnés par une structure d'accompagnement et d'insertion de personnes en situation de handicap finalisent plus souvent leur parcours PJE (Cap emploi, IME/IMPRO).

A l'inverse, les jeunes en début de prise en charge (MDPH) et les jeunes de moins de 19 ans les finalisent moins

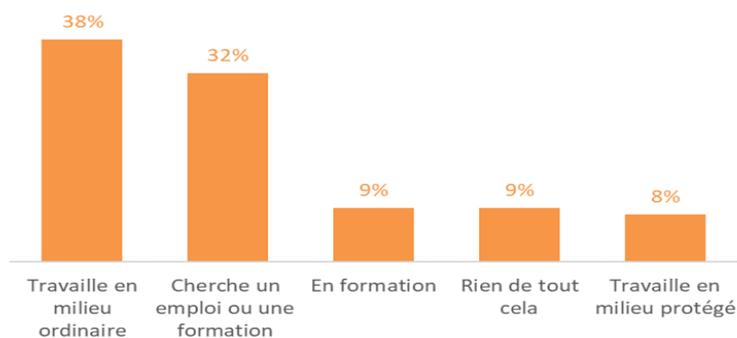


🚦 Une insertion qui s'améliore dans les années qui suivent la sortie du dispositif

57% des jeunes ont occupé au moins un emploi en milieu ordinaire dans les 1 à 3 ans suivant leur sortie du dispositif (taux d'insertion en milieu ordinaire).

1/3 des jeunes insérés ont déjà eu plusieurs contrats au sein de la même entreprise.

38% des jeunes sont en poste en milieu ordinaire à la date de l'enquête (taux d'emploi en milieu ordinaire)



2.2 Bilans de compétences – tutorat – sensibilisation au handicap

Le pôle « Bilan – Sensibilisation - Tutorat » intervient depuis la création de la structure, dès 1991 dans le champ de l'accompagnement de personnes ou collectifs confrontés à des problématiques de handicap ou de situations de santé au travail dans la perspective de favoriser le maintien, ou l'accès à l'emploi.

Au fil des années, des mutations et changements des organisations et des dynamiques partenariales, les missions se sont adaptées au mieux et au plus près, dans le même souci de garantir et promouvoir un accompagnement spécifique, prenant en compte les singularités de chaque contexte, chaque personne accompagnée, en veillant à rester force d'expertises et de préconisations pertinentes.

Ces prestations s'inscrivent pleinement dans le projet associatif, de par les valeurs et les engagements déployés auprès des personnes, collectifs de travail et/ou partenaires, dans un esprit entier de prise en compte des spécificités et des particularités de chacune des parties.

En lien avec le contexte et la réforme de la formation professionnelle et la mobilisation de bilans de compétences, afin de poursuivre nos missions des années antérieures, une prestation dite de Bilan « évaluation des capacités et des compétences professionnelles » est mise en œuvre pour répondre aux demandes et modalités actuelles de financement des partenaires.

Le public accueilli

Le public accueilli en 2019 est composé de salariés ou d'agents de la fonction publique, domicilié en Ile de France, âgé entre 35 et 50 ans. Leurs problématiques de santé motivent la demande de prestations pour chacun d'eux. Peu ou en revanche, fortement qualifiés, les retentissements de leur situations interrogent ou interdisent la poursuite de leur trajectoire professionnelle, sans aménagement, adaptation, ou reconversion à travers un fin travail collaboratif construit avec eux d'analyse et d'expertise des conditions, des contextes, des compétences à déployer.

Certaines demandes émanent directement du médecin du Travail, souvent de la Mission handicap & Inaptitude de l'employeur. Le salarié ou de l'agent demeure volontaire pour s'inscrire dans cette accompagnement, bordé par les valeurs déontologiques des psychologues qui assurent les prestations, garant de la confidentialité, du non-jugement et du respect réciproque.

Le dispositif

Les prestations dites de bilans sont de plusieurs sortes et fonction d'une analyse initiale de la demande (cf. description), adossées à la législation des bilans de compétences.

Articulées en 3 phases, ces actions sont déployées à la suite d'un accord de financement et de l'établissement d'une convention tripartite :

Le bilan se déroule ordinairement en 3 phases :

1/ Étape préalable

↳ Analyse de la demande, de l'implication du bénéficiaire et du cadre d'intervention :

- ✘ 1 temps de face à face en entretien préalable avec le salarié/l'agent
- ✘ 1 réunion préalable avec les différents acteurs de l'accompagnement du salarié/de l'agent et du maintien dans l'emploi

2/ Étape de réalisation

↳ Alternance de temps d'entretiens, de questionnaires et de tests visant les objectifs de la prestation dont l'élaboration de perspectives professionnelles à visée de poursuite de la trajectoire professionnelle selon divers axes :

- recueil du parcours antérieur de formation et professionnel (dont analyse de la trajectoire professionnelle, des contextes d'exercice, des missions des postes précédents)
 - identification du profil professionnel (aspirations, valeurs, centres d'intérêts, ...)
 - exploration des compétences transférables (notamment à partir du logiciel TRANSFERENCE/PARCOURÉO)
 - évaluations psychotechniques des aptitudes cognitives et potentialités
 - établissement des restrictions fonctionnelles avec un médecin de l'Association d'entraide Vivre puis des mesures compensatoires favorisant la mobilisation des aptitudes professionnelles
 - accompagnement et soutien à l'élaboration de perspectives professionnelles en prenant en compte les aspects psychologiques singuliers et spécifiques de la personne dans le renoncement de son ancien métier/poste, dans l'acceptation de sa pathologie
 - formalisation des étapes nécessaires (avec recherche documentaire si nécessaire des métiers et formations liées) favorisant la faisabilité du projet au regard de l'état de santé du salarié/de l'agent (compétences acquises/à mobiliser, conditions de travail, débouchés, ...)
 - préconisation à la mise en œuvre
- ✘ 6 séances individuelles de travail d'une durée de 3 heures, ou 9 séances individuelles de 2 heures avec le bénéficiaire à raison d'une par semaine dans les locaux d'Emergence, sur une amplitude de 2 mois en moyenne
 - ✘ 1 entretien médical avec le médecin de l'équipe (*vérifier la faisabilité du projet au regard de l'état de santé de l'agent/du salarié*)

3/ Étape de restitution

↳ Transmission des résultats des investigations portées au regard de l'orientation et la construction de perspectives professionnelles tangibles :

- ✘ 1 temps de restitution avec les professionnels concernés avec remise d'un document de compte-rendu (synthèse écrite)

Les bilans ont lieu à Emergence ou sur les sites de travail des personnes accompagnées.

FINANCEURS DIVERS :

- OPCA (OPCALIA, FONCECIF, OETH, ANFH, AFDAS, UNIFAF, UNIFORMATION ...)
- MISSION HANDICAP ou SANTE ET TRAVAIL, ou PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS, ... (entreprise privée)
- FIPH-FP (INSTITUTIONS PUBLIQUES)
- AGEFIPH (demandeurs d'emploi en situation de déficience visuelle)
- Autres (CPF, plan de formation, ...)

Financiers en 2019 :

- **Mission Handicap (avec portage FIPPH-FP ou Agefiph ou plan de formation)**

MISSIONS GÉNÉRIQUES :

- Bilans de compétences (BC) via OPCA à visée d'orientation ou de réorientation professionnelle, tout salarié ou ayant droit
- Bilans de Compétences Spécifique (BCS) (préconisation du médecin du travail en vue d'un risque d'inaptitude, d'une mission Handicap ou Inaptitude, ...) dont :
 - o Bilans d'Orientation et de Compétences (agent de l'AP HP dans le cadre de la Mission Handicap et inaptitude)
 - o Bilans de Compétences Spécifiques toutes typologique de Handicap
 - o Bilans de Compétences Spécifiques à visée de Maintien dans l'emploi
 - o Bilan de Compétences Spécifique pour les travailleurs d'ESAT
 - o Bilan DEDV (Demandeur d'emploi – déficient visuel)
- Tutorat (salarié ou agent ayant besoin d'un appui spécifique à son inclusion professionnelle et/ou à la pérennité à son poste dont séances en entreprise et prestations adaptées si demandées)
- Formation / Sensibilisation autour des problématiques du Handicap : Accueil, intégration, Management, Maintien en Emploi, ... (destinés aux professionnels des Mission Handicap, Managers, ou aux agents ou salariés collaborateur d'un collègue en situation de Handicap et/ou d'inaptitude, professionnels des CRP ou de centres de formation accueillant du public TH, ...)

Missions / actions portées en 2019 :

- Bilans de Compétences Spécifique (BCS) (préconisation du médecin du travail en vue d'un risque d'inaptitude, d'une mission Handicap ou Inaptitude, ...) dont :
 - o Bilans d'Orientation et de Compétences (agent de la fonction publique hospitalière dans le cadre de la Mission Handicap et inaptitude)
 - o Bilans de Compétences Spécifiques toutes typologique de Handicap

- Bilans de Compétences Spécifiques à visée de Maintien dans l'emploi
- Bilan ECCP (Evaluation des Capacités et des Compétences professionnelles)

Avec ou sans problématique de Déficience visuelle associée.

- Session de sensibilisation à l'accompagnement de personnes en situation de handicap psychique pour les encadrants.

PRE REQUIS des Bénéficiaires

- Volontaires pour s'inscrire dans la démarche
- Eligible aux diverses prestations
- Selon les prestations/ financeurs : RQTH en cours, ou avis d'inaptitude au poste, accord de réalisation de la prestation par le service Ad hoc

PROCEDURE

- Analyse de la demande
- Devis, proposition standard ou spécifique,
- Acceptation du financement et mise en place de convention tripartite
- Entretien préalable, et/ ou réunion préalable, planning prévisionnel, signature des conventions (et/ou charte d'engagement)
- Prestations de réalisation (séances de bilan variables selon prestation / devis / cahier des charges)
- Remise du document de synthèse
- Réunion de restitution du bilan
- Transmission éléments administratifs et de facturation
- Suivi post action à 2/3/6 mois (ou non) selon prestation

PRESCRIPTEURS GÉNÉRIQUES

- Bénéficiaires des prestations eux-mêmes
- Chargés de Mission Handicap, de Mission Inaptitude et Handicap, ...
- DRH ou CRH, managers, ...
- CAP EMPLOI / POLE EMPLOI / MISSION LOCALE
- Servies d'insertion type SAIPPH, SISPPHDELTA INSERTION, ...
- SAMETH (financement de Bilan de compétences via OPCA)
- Service de Médecine de Prévention, de Santé au travail,
- Service de Formation, de Mobilité Professionnelle, de Gestion des Carrières, ...

Prescripteurs en 2019 :

Mission Handicap, Bouygues Energie et Services

Mission Handicap, ADP Group Site Orly (Aéroport de Paris)

Mission Handicap & Inaptitude, GHU Paris psychiatrie & Neurosciences

CIME (Conseil insertion Maintien dans l'Emploi) du CIG Petite Couronne

La POSTE – Branche Services- Courrier- Colis IDF Ouest

PUBLIC / PRESTATION :

BC : salariés du secteur privé, agents des Fonctions Publiques

BCS : personnes en situation de Handicap (avec ou sans RQTH), ou en risque d'Inaptitude (maladie professionnelle, accident du travail ou autres pathologies invalidant la poursuite du travail, ...)

DEDV : demandeurs d'emploi en situation de déficience visuelle

BCS / Milieu Protégé de Travail : usagers en ESAT, en EA (entreprise adaptée), sans emploi, en soins (CLM), ...

« Nouveau » en 2019 :

Bilan ECCP ou ECCP – DV : Evaluation des Capacités et des compétences professionnelles (Déficient visuel)

COMPETENCES DEVELOPPEES

- EVALUATION : diagnostic et évaluation des compétences, aptitudes intellectuelles, potentialités adaptatives, intérêts, valeurs professionnelles, restrictions fonctionnelles, ...
- ANALYSE/ ELABORATION : définition de perspectives professionnelles, d'un projet professionnel d'évolution, de reconversion, de reclassement avec ou sans étape de formation professionnelle
- PRECONISATION : environnement professionnel MO (milieu ordinaire) / MP (milieu protégé), projet professionnel et/ ou de formation, étapes de mise en œuvre, moyens de compensation (mesures d'aménagement et d'adaptation)
- FORMATION : sensibilisation autour des diverses typologies de handicap (dont Handicap Mental, Handicap Psychique, Déficience intellectuelle), aux techniques d'accompagnement, aux outils et modalités de compensation au regard du Handicap, aux mesures de prévention et aux préconisations en lien avec les conditions et l'environnement de travail, la posture d'encadrement ou les conduites à tenir,...)
- TUTORAT : accompagnement autour de la problématique de la situation professionnelle afin de faciliter la poursuite de ses missions ou de sa reprise par l'identification des ressources, des compétences, des capacités d'apprentissage et d'adaptation, des potentialités résiduelles, des conditions de travail adaptées à la situation du bénéficiaire et des besoins de compensation. Soutien au bénéficiaire dans ce qui concourt à freiner la réalisation de ses missions professionnelles et/ou à renforcer ses atouts pour optimiser son efficacité professionnelle.

PARTENAIRES :

Interventions auprès :

- **des acteurs de l'insertion professionnelle de droit commun et spécialisée :**

Pôle Emploi, CAP EMPLOI de l'Île de France, SAMETH des départements : 75, 91, 92, 94, Missions Locales de la région parisienne, ...

- **des Entreprises Privées (dernières années) :**

Accenture, Entreprise Adaptée APOSIT Colombes, AIR France, BCG Paris, Bouygues Immobilier, THALES, CNP, C.E.A., Coca-Cola, DECATHLON, L'enseigne La Poste, I.B.M., Groupe ACCOR, GMF, RATP, SFR, Société SPIR, TOTAL, Wagram Music Distribution, ...

- **des Institutions Publiques (dont les collectivités territoriales) :**

Assistance Publique-Hôpitaux de Paris, Centre Hospitalier Sainte-Anne, Château de Versailles, Conseil Général de Seine-Saint-Denis, CIG de la Petite Couronne, Cité des Sciences et de l'Industrie, Direction Générale du Pôle Emploi, Pôle Emploi, Le LOUVRE, MEDDTL (Ministère de l'Environnement, du Développement Durable, des transports et du Logement), Ministère de la Justice, Ministère de l'Enseignement, Mairie de Paris, Mairie du Kremlin Bicêtre, Mairie de Villeneuve-Saint-Georges (94), Mairie de Nanterre (92), Mairie de Montreuil (93), Rectorat du Loiret, Rectorat de Paris, Préfecture de Police de Paris, ...

Nouveaux partenaires (dernières années) :

- BCG Paris (Boston Consulting Group)
- Centre Hospitalier Sainte-Anne
- Conseil Général de Seine-Saint-Denis
- DECATHLON
- Direction Générale du Pôle Emploi
- Entreprise Adaptée APOSIT Colombes
- L'enseigne La Poste
- TOTAL

○ *Témoignages de personnes accueillies*

Madame A, âgée de 45 ans, présente une situation de handicap psychique depuis qu'elle est jeune adulte, avec des périodes d'hospitalisations, d'arrêts de longue durée et de prise en charge spécialisée au long cours, associée à une problématique de déficience visuelle, s'accroissant ces dernières années. Cependant, elle occupe depuis près de quinze ans un poste à dominante commerciale et administrative au sein d'une grande entreprise internationale.

Elle est accompagnée dans le cadre d'un bilan de compétences spécifique / déficient visuel / maintien dans l'emploi : Ces missions ont évolué au fil des réorganisations stratégiques et lui deviennent inconfortables de par l'évolution de sa cécité et l'inadaptation progressive de ses outils et aménagements à son poste, et questionnent la poursuite de son emploi.

Aussi, elle inscrit cet accompagnement dans un enjeu majeur et déterminant quant à la poursuite de sa carrière. Ensemble, il s'agit de rechercher des solutions pérennes à co-construire et copartager avec son employeur.

De la phase d'accueil et préalable, Madame rapporte la qualité de l'écoute et des explications quant au déroulement et à l'organisation du bilan, à la manière dont il doit répondre aux objectifs et enjeux tant pour l'entreprise que pour elle-même, et elle se montre rassurée face à ses importantes craintes initiales.

De la période de réalisation, puis de restitution à son employeur, Madame A nous explique que la durée et le rythme du bilan lui ont paru satisfaisants, les outils mobilisés (adaptés à sa vue) pertinents, intéressants et en concordance aux objectifs d'évaluation et de recherche de solutions. Du travail réalisé avec la psychologue, des professionnels externes associés à cet accompagnement et du médecin conseil rencontré, la salariée souligne la qualité de l'écoute, des évaluations de ses potentialités, des conseils par rapport à ses perspectives professionnelles et aux préconisations formulées.

Enfin, Madame A relate que ce travail d'accompagnement, bien que difficile dans le cheminement vers un renoncement face aux retentissements de sa situation de handicap, lui a permis de reprendre confiance en elle, mais aussi la formulation de perspectives professionnelles adaptées et copartagées à la poursuite de son exercice professionnel, autant qu'il en sera possible, au regard de l'évolution de sa santé.

○ *Témoignages de professionnels*

Exemple de travail de « Bilan » :

Madame A introduit une demande de bilan de compétences spécifique, sur les recommandations du médecin du Travail de son employeur, afin d'éviter une décision d'inaptitude au poste et de rechercher des solutions d'aménagements et d'adaptation de son poste. Son accompagnement est axé sur le maintien dans l'emploi, en favorisant un travail collaboratif et de co-construction de recherches de solutions, dans un contexte important de craintes en son devenir professionnel, en la soutenant dans ses aptitudes, favorisant sa confiance en elle.

Exemple de travail de « Sensibilisation au problématique de handicap au travail : handicap psychique et posture d'encadrement » :

Les participants (encadrants de proximité, managers, conseiller Handicap et Inaptitude, ...) de l'une des sessions « Sensibilisation au handicap, et notamment au handicap psychique » rapportent leurs intérêts : de l'animation participative conduite pour poser le repérage de la typologie et manifestations du handicap, de leur prise de conscience de leurs représentations, voire préjugés, d'acquérir des notions facilitant la prise en compte des signes et des réponses à apporter, de la mise en pratique à partir d'études de cas, pour appréhender les outils et mesures à déployer, mais aussi les conduites à privilégier et celles à éviter. Leurs regrets portent sur la durée de la session, ici, d'une journée, qu'ils auraient aimée plus longue pour aller encore plus loin, notamment dans l'analyse de leur pratique et posture d'encadrement.

Depuis de nombreuses années, il s'agit de se questionner ensemble et entre professionnels sur le travail d'accompagnement et de conseils, tant auprès des bénéficiaires, que des employeurs sollicitant notre intervention, et sur le déploiement de notre posture, soucieux et garant de la déontologie des psychologues.

Afin de répondre au plus près à leurs attentes, l'analyse de la demande initiale comprend une formulation orale et écrite des objectifs assignés à la prestation, formalisés tant dans la convention tripartite que dans une des parties du document de synthèse (celle dite « Circonstances du bilan »). Au terme du travail réalisé, ces objectifs sont à nouveau questionnés, pour vérifier que les attendus soient atteints, en clôturant notre intervention par une restitution détaillée du travail effectué, avec la remise d'un document de synthèse.

D'autre part, et afin d'inscrire notre travail à la hauteur attendue des préconisations et formulations de perspectives professionnelles tangibles, l'accompagnement s'appuie sur un déroulé, des outils, des tests et questionnaires maîtrisés parfaitement par l'intervenant. Il s'agit d'une méthodologie pensée pour une prise en compte de la singularité de la personne et de sa situation de handicap, de la particularité du contexte professionnel dans lequel elle se trouve, en favorisant le maillage et la recherche partagée et collaborative.

A l'issue, un questionnaire de satisfaction anonyme est remis à chaque salarié/agent, ou à chaque participant d'une session de formation. Certes, il interroge les conditions matérielles de réalisation de la prestation, le degré d'information reçue, mais il évalue aussi le contenu de ce qui a été conduit à travers la pertinence des supports, la conduite de l'entretien/session, les réponses aux attentes et interrogations, les informations et coordonnées transmises, ...

Le dépouillement périodique de ces questionnaires alimente et cherche à objectiver ainsi notre réflexion permanente sur l'analyse de nos pratiques.

2.3 Atout pour tous



Introduction

Ce rapport d'activité a été réalisé par le Chargé d'Insertion Départemental du Val de Marne (94) sur la Convention Atouts Pour Tous. Ce rapport constitue une référence pour décrire l'activité annuelle du Chargé d'Insertion Départemental sur les sites du Val de Marne et de l'académie de Créteil. Il comprend une partie quantitative présentée et une partie qualitative.

Ce rapport d'activité de la Convention Atouts Pour Tous sur le Val de Marne a pour but d'harmoniser le recueil de données par l'ARS Île-de-France afin de rendre possible l'agrégation à des fins de statistiques régionales sur l'insertion des jeunes en situation de handicap. Les données principales seront restituées aux partenaires de la Convention.

La partie qualitative de ce rapport d'activité a pour but de compléter et d'analyser les données quantitatives, pour faire un bilan annuel de l'activité du Chargé d'Insertion Départemental lors de l'année écoulée et dégager des perspectives pour les années futures.

Identification et données générales sur la Convention Atouts Pour Tous

Description de la convention Atouts Pour Tous, spécificités, fonctionnement et contexte

La Convention Atouts Pour Tous permet d'informer, d'orienter, de conseiller et d'accompagner vers la formation et l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap âgés de 16 à 30 ans. Elle repose sur des valeurs et des principes de solidarité, de démocratie, de lutte contre les discriminations. Elle défend l'égalité des chances.

Elle vise à mettre en œuvre, à l'échelle de l'Ile-de-France, une politique coordonnée d'accompagnement des jeunes handicapés, dans leurs études et dans leurs parcours de qualification et d'accès à l'emploi ; elle contribue également à prévenir et corriger les situations de décrochage, les ruptures des jeunes en situation de handicap « sans solution ». Une politique d'accompagnement globale et précoce dans la durée menant jusqu'à l'insertion des jeunes accompagnés est développée.

La convention s'inscrit dans le cadre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) piloté par la Commission Handicap du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CREFOP). Elle n'a pas vocation à se substituer aux accompagnements ou dispositions de droit commun ou prévus dans la réglementation.

Les partenaires sont les signataires de la présente convention. Mobilisés par l'insertion des jeunes handicapés, ils s'engagent à conduire des actions visant leur accompagnement global (matériel, humain, technique...).

Ces actions s'appuient sur la mobilisation de moyens humains et financiers alloués par les acteurs signataires de la convention. Elles sont pilotées et coordonnées par un comité de pilotage régional auquel pourront être associés, à titre consultatif, des représentants des jeunes handicapés

La convention est basée sur le partenariat institutions, entreprises et éducation nationale. L'aboutissement de ce dispositif a pour objectif d'assurer une collaboration étroite entre entreprises et Enseignement, non seulement supérieur mais aussi secondaire tant en milieu ordinaire qu'en milieu protégé. Il s'agit de mobiliser les moyens nécessaires, en termes d'accompagnement notamment, pour favoriser l'insertion professionnelle de l'ensemble des jeunes handicapés franciliens de moins de 30 ans « sans solution ».

La mission du Chargé d'Insertion Départementale et ses enjeux

Dans le cadre de cette convention, l'**ARS (Agence Régionale de Santé)** assure le financement des postes de chargés d'insertion départementaux, pour assurer une mission d'accompagnement de l'ensemble des jeunes en situation de handicap de moins de 30 ans. Le chargé d'insertion contribue à orienter les jeunes vers les actions de droit commun et sécurise leur parcours par des contacts réguliers. Il communique sur la Convention.

Le recrutement des chargés d'insertion, le management et l'appui à leur exercice professionnel est réalisé par des associations œuvrant dans les champs médico-sociaux et de l'insertion professionnelle (pour le Val de Marne, il s'agit de l'association d'Entraide Vivre). Ces associations sont volontaires pour étayer et renforcer la qualité du travail des chargés d'insertion en mettant à leurs dispositions différentes ressources, tant internes qu'externes.

Le chargé d'insertion départemental du val de marne travaille en lien direct avec l'inspectrice académique. Leur mission est de stabiliser des processus et des modes de coopération efficaces

entre les établissements (établissements secondaires de l'Éducation nationale ou de l'enseignement agricole, CFA, établissements d'Enseignement Supérieur), les acteurs du service public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale), les entreprises, les acteurs de l'insertion (structures de l'insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, ESAT...) et les établissements et services médico-sociaux.

Ma mission passionnante est variée, car elle consiste à faciliter l'intégration et la réussite des jeunes en situation de handicap afin qu'ils trouvent leur place dans la société. Mon rôle est d'accueillir, de rencontrer ces jeunes, de leur faire connaître les dispositifs de compensation dont ils peuvent bénéficier, de veiller à ce que ceux-ci se mettent en place dans les meilleurs délais. Je fais le lien entre les services publics de l'emploi dès qu'une difficulté se présente.

Concrètement, je participe aux forums emplois pour les publics avec handicaps, j'informe, je conseille et j'oriente, selon l'âge, vers le bon service public de l'emploi, le bon établissement, CFA, ESAT. J'accompagne dans l'élaboration et la re-construction du projet professionnel et des 3S, à la demande du jeune, l'aide dans sa recherche de stages, emploi, PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel).

- **Activité de l'année 2019 : point sur les actions marquantes de l'année et présentation des perspectives des années à venir**

La Mission d'Information, de Conseil et d'Orientation

Cette mission se fait sur des Évènements Marquants, autour des forums emplois pour les publics en situation de handicap, mais aussi des rencontres, visites d'IME/IMPRO. Cette année j'en ai visité trois avec un travail sur l'orientation vers le Dispositif *Pass' jeune emploi*. Ces évènements permettent d'aller à la rencontre des jeunes, des acteurs de l'insertion de ce champ afin de se faire connaître, car nous souffrons de ne pas être ou peu connu, et de présenter la Convention Atouts Pour Tous.

Cette année nous nous sommes rendus sur différents forums franciliens dédiés au handicap, notamment celui du CIDJ avec ses mille six-cent jeunes présents. Nous avons tenu un stand avec l'Éducation Nationale. La mission d'Information, de Conseil et d'orientation nous a permis d'aider près de trente jeunes résidant sur le Val de Marne. Ces derniers ont pu identifier la Convention Atouts Pour Tous grâce à la visibilité du stand sur le forum mais aussi des Coordonnateurs Ulis et des Enseignants référents ayant accompagné les élèves sur ce forum.

Nous avons aussi participé au forum Emploi & Handicap à Marolles-en-Brie (94), pour les jeunes en situation du Handicap habitant le Val de Marne. Nous avons pu échanger sur les dispositifs existants, les projets, les orientations, réorientations et possibles accompagnements grâce à la Convention Atouts Pour Tous. Quelques quarante jeunes ont été rencontrés sur le stand à ce forum.

En somme, sur ces forums conséquents auxquels nous avons participé, près de soixante-dix jeunes entre 16 et 30 ans en situation de handicap, ont bénéficié de nos conseils d'orientation, administratifs à la suite d'un échange approfondi. Certains jeunes souhaitaient être accompagnés par le Chargé de Mission Départemental vers la reprise/poursuite d'études ou l'emploi stable.

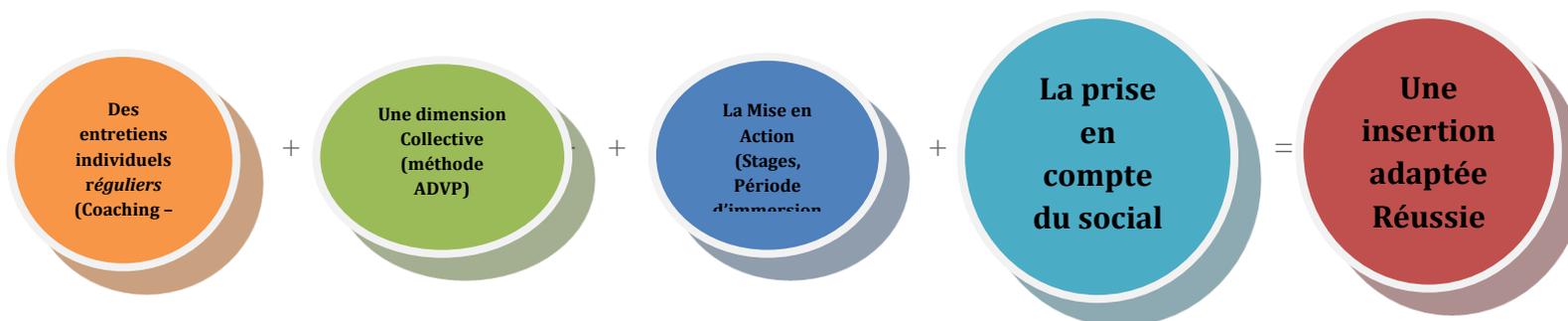
La Mission d'accompagnement

Tout part de la « demande » des jeunes en situation de handicap qui s'expriment essentiellement de manière individuelle à la suite d'une rencontre sur un forum, via le service public de l'emploi, des éducateurs mais aussi par l'envoi des jeunes après entretien par les coordonnateurs des Classes Ulis, des Enseignants référents. À ce moment-là, une relation de face-à-face s'établit et servira de base aux propositions qui suivront.

Systématiquement, ce qui est mis en avant est l'identification des besoins des jeunes comme préalable. Progressivement s'installe une relation d'aide avec un degré distinct de dimension éducative, selon les marges de manœuvre en termes d'adaptation laissées au Chargé d'Insertion Départemental via des entretiens de suivis.

Je propose ainsi un accompagnement individuel, pouvant aller d'un petit renseignement à un long suivi qui dure toute l'année, et un accompagnement collectif, en atelier. C'est le jeune qui définit le parcours. Selon le profil, le projet du jeune, l'accompagnement varie entre 3 mois, 1 an et 5 ans, pour ceux que j'accompagne vers les études supérieures.

Dans le cadre de ce parcours d'accompagnement vers l'insertion, voici le schéma suivi pour un aboutissement en sortie positive dynamique :



Les entretiens individuels constituent un complément. Ils permettent notamment d'accompagner les jeunes rencontrés souhaitant s'insérer grâce à la Convention Atouts Pour Tous. La validation et la finalisation du projet en fixant régulièrement des objectifs, en élaborant conjointement un plan d'action contractualisé, en favorisant l'autoévaluation est mise en avant. Cela permet également d'évaluer l'autonomie du jeune en situation de handicap et de créer un lien de confiance. La reconquête de l'estime de soi peut voir le jour. Rapprochons les Mondes afin de sécuriser les Parcours de vie.

Afin d'effectuer un diagnostic et de débiter rapidement le travail autour de la construction du projet professionnel, un entretien approfondi est organisé pour chaque jeune dès la première rencontre et ce sur une durée d'une heure généralement.

Puis, des entretiens (téléphoniques, en présentiel, mails, sms) se tiennent tous les quinze (15) jours, au minimum pendant ½ heure. Cette durée et cette fréquence sont néanmoins adaptées aux besoins du jeune, à son handicap et à l'avancée de son projet.

Description des jeunes présents au 31 décembre 2019 : point sur les caractéristiques de ces publics âgés de 16 à 30 ans et du service rendu

Le public accueilli, appartient à la tranche d'âge des 16-30 ans en situation de handicap. Ils sont soit en décrochage scolaire depuis des années, en rupture de parcours, faute de suites proposées. Nombres d'entre eux sont au chômage, percevant ou pas l'Allocation Adulte Handicapée (AAH). Ils sont jeunes, peu diplômés, peu formés, (Bac, infra-bac, CAP ou niveau CAP) Très peu, sur le Val-de-Marne, poursuivent des études.

Le handicap a évolué. Il n'est plus visible comme autrefois. Nous accompagnons des personnes ayant des troubles du spectre autistique, des dyslexiques, des personnes souffrant de troubles cognitifs, de lenteur à la compréhension, l'expression. Très peu sont en fauteuil.

A ce jour, sur le Val de Marne, un faible nombre de jeunes bénéficient de soins. Très peu fréquentent les Missions Locales, et ils sont très peu à répondre sincèrement au suivi des CAP Emploi du département.

La Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est très peu faite. Ces jeunes y voient dans la RQTH une forme de stigmatisation de la part des autres, et une forme de discrimination à l'emploi, d'après eux. La demande n'est faite qu'au moment de l'information donnée sur Forum, via les Informations Collectives en Lycées, en IME/IMPRO, dans les Services Publics de l'Emploi par le Chargé d'Insertion Départemental.

Indépendamment de la grande diversité des accompagnements de parcours réalisés, la Convention Atouts Pour Tous joue deux rôles principaux : un rôle facilitateur de mise en relation et un rôle de sas de transition. Ceci est d'autant plus important que l'absence de représentation de la situation de handicap est quasiment toujours retrouvée chez les jeunes et leurs parents.

L'accompagnement permet la déconstruction sans danger (mais non sans émotion) de tout l'environnement de référence auquel reste attaché le jeune et sa famille, tout en construisant un « nouveau monde » plus adapté à ce que la société peut attendre d'un jeune adulte de son âge en situation de handicap. Ce qui n'est pas chose facile et qui peut prendre du temps dans la pratique, ce d'autant que la société inclusive est en passe d'être en état de marche !

Les jeunes qui me sont adressés arrivent au bout d'un système en place, le système scolaire la plupart du temps. Système que les jeunes et leur famille peuvent qualifier parfois d'« inadapté » mais dans lequel ils ont su trouver une sécurité et un cadre structurant en tant que norme de référence, et ce malgré l'équilibre fragile qui a pu s'y établir. L'objectif du chargé d'insertion départemental est d'amener le jeune à faire évoluer la conception qu'il a de l'environnement qui l'entoure pour mieux gérer l'appréhension du changement. La notion de « travail » sera, notamment, à faire évoluer, car la conception que peuvent avoir les jeunes, de cette notion, est très souvent en décalage avec la réalité du marché du travail.

Ainsi, les jeunes se présentent souvent dans la posture d'enfants dépendant de leur entourage, là où l'entreprise recherche des adultes « responsables, autonomes et opérationnels ». Une des difficultés de cette phase réside dans le fait que le travail du chargé d'insertion peut consister à faire prendre conscience au jeune qu'il doit maintenant accéder à son indépendance et donc prendre ses distances par rapport à un entourage qui avait l'habitude de faire « à sa place ».

Cette prise de distance, à défaut d'être physique, peut s'opérer dans les démarches du quotidien que la norme sociétale impose à l'adulte (mobilité, démarches administratives, choix personnels...).

D'autres fois, il s'agira de prévenir la rupture partielle ou totale du lien social et l'enfermement au domicile. Car en effet, après la fin du parcours dans lequel a pu s'inscrire le jeune, il y a une perte de repères et de liens évidents, du fait de la diminution voire de la disparition des interactions du jeunes avec ses « pairs » et l'environnement extérieur. Ce qui pousse ce dernier à un repli sur le cocon familial voire sur soi. Des contacts réguliers doivent être pris pour instaurer une nouvelle dynamique, différente de ce qu'a pu connaître le jeune jusqu'ici et se rapprochant davantage des relations de travail. Ainsi, la première étape visée reste l'établissement d'une relation de confiance avec le jeune pour ensuite arriver à une alliance de travail, sans quoi rien n'est possible.

Beaucoup des jeunes accompagnés ne semblent pas identifier leurs difficultés et font encore moins le lien avec un quelconque handicap. Ils ne sont, très souvent, pas au fait des démarches qui ont été ou qui sont entreprises par leurs proches en vue de la reconnaissance de leur handicap.

Si les familles semblent elles plus conscientes des difficultés de leurs enfants, il n'en demeure pas moins que les nommer reste très compliqué (faute parfois aussi de diagnostic posé tant sur une éventuelle maladie que sur les « troubles fonctionnels » sources de handicap). Dans ces conditions, avoir conscience des difficultés de son enfant, ne signifie pas forcément reconnaître et accepter le handicap de celui-ci. En effet, certaines familles pensent qu'en maintenant leurs enfants dans le « système classique », les lacunes se résorberont d'elles-mêmes. Elles ne voient dans les difficultés de leurs enfants qu'un substantiel retard qui peut être rattrapé et attendent sans faille, un déclic dans le parcours et/ou le développement de l'enfant.

C'est malheureusement souvent l'inverse qui se produit, avec l'âge, la différence se fait davantage ressentir et peut devenir particulièrement prégnante à l'adolescence. Or ces jeunes aspirent comme tous, à faire partie de l'ensemble des jeunes de leur âge et comme chacun, ne saurait supporter la stigmatisation attachée à l'étiquette handicap. Chaque individu, chaque famille chemine à son rythme dans ce processus de reconnaissance et d'acceptation du handicap. Ainsi, ils ne sont pas tous au même niveau lorsqu'ils arrivent sur le dispositif et nous nous interrogeons sur ce qui a été réalisé ou non précédemment sur ces questions.

- ***Devenir des suivis de la Convention***

Au 30 Novembre de cette année, le portefeuille de suivi en fil continu s'élève autour de quatre-vingt-six jeunes.

Une dizaine de contacts en IME/EMPRO sur le département pour des informations et du conseil, pour l'insertion professionnelle ou de formation a pu prendre place.

Sur l'ensemble des évènements auxquels j'ai participé autour du Handicap, sur mes missions, près de quatre-vingt jeunes ont été en contact avec le Chargé d'Insertion de la Convention Atouts Pour Tous. Ceux-ci ont pu bénéficier, pour certains, d'un accompagnement dans le long-terme, pour une partie, de conseil et d'orientation vers les services publics de l'emploi (Missions Locales, Pôle Emploi, Cap Emploi), pour une autre, de l'information (Administratifs MDPH, Formation en alternance, apprentissage, Centre de Ressources Défi-Métiers, obtention de contrat de service civique pour jeunes en situation de handicap, etc).

D'autres ont rejoint le suivi après un parcours sur d'autres dispositifs comme Pass'Jeune Emploi, dont l'issue a été un placement en Entreprise d'Insertion (PEP'S).

Ces jeunes n'ont pas souvent le réflexe d'aller vers les Services Publics de l'Emploi, qu'ils trouvent, d'après eux, très peu efficaces, au regard de la situation qui est la leur.

Ils ont besoin d'autres interlocuteurs, moins *Conventionnels* et surtout plus efficaces, à même de leur apporter des solutions justes et pertinentes, sans stigmatisation.

Un schéma explicite sur la situation de chaque jeune suivi dans le Cadre de la Convention Atouts Pour Tous et la/les solution(s) apportées, se trouve dans le chapitre « convention APT – 94 en chiffres ».

- ***Analyse des éléments quantitatifs du Périmètre d'intervention Val de Marne***

Cette partie de ce rapport d'activité est consacrée à l'analyse des données proprement dite, au fruit de mes rencontres, de mon travail au quotidien avec les jeunes en situation de handicap qui désirent s'insérer.

La production de ces données met en lumière les enjeux d'intégration pérenne de ces jeunes dans la société, et les différentes façons possibles de les aider à le faire en toute aisance.

Un « muscle » vous est présenté ensuite, détaillant de manière claire et pointue chaque donnée ainsi que différents graphiques détaillés sur les suivis dans le Val de Marne.

Partenaires Territoriaux

Elles nous font confiance



**FONDATION
DE ROTHSCHILD**

Maison d'Enfants Les Talents



Mairie de St Maur-des-Fosses



**VILLE DU
KREMLIN
BICÊTRE**

**CHEXILLY
LA RUE**



G
K
I
C
A
V
V
H
V
G
R
A
N
D
F
C
R
-
O
R
L
Y
D
V
S
E
I
N
E
V
A
E
B
-
I
É
V
R
E



La Défense



Fontenay



Ivry-Noisy-Belle-épine

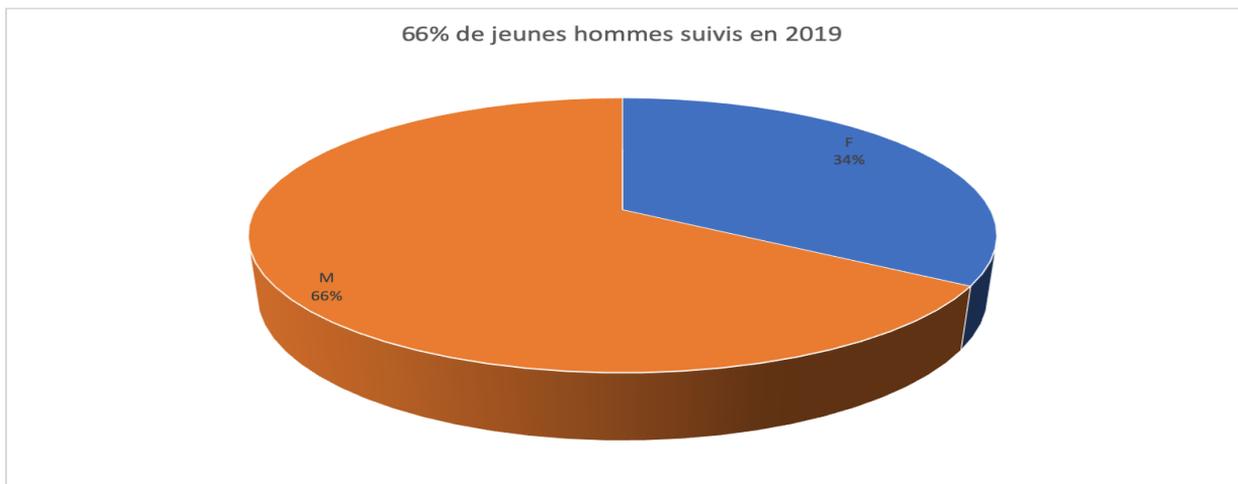
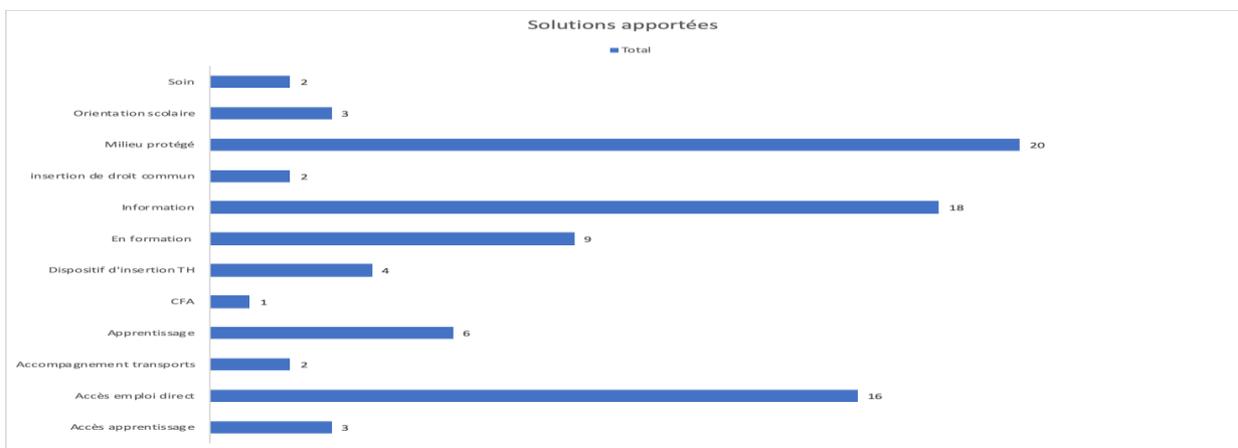
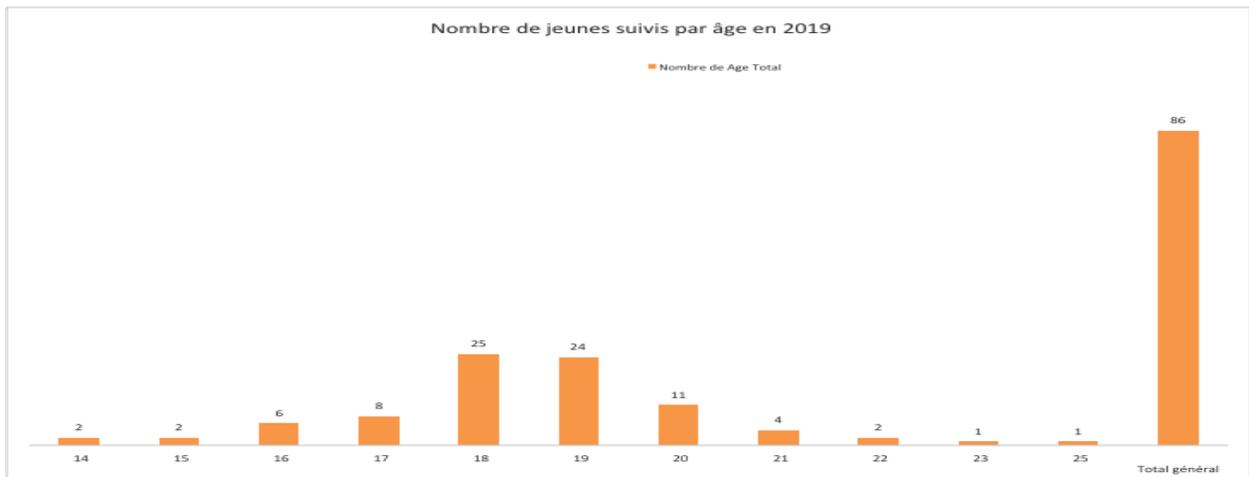


Créteil



L'essentiel de **2019**

Convention Atouts Pour Tous – 94 en chiffres



o *Témoignages de personnes accompagnées*

- **Insertion Professionnelle**

Cyril - Lycéen en CAP APR

« J'ai connu la Convention APT par mon enseignant référent en classe ulis Lycée à Fernand Léger. Après avoir obtenu mon diplôme, je voulais intégrer une entreprise ordinaire. La convention m'a permis de faire un premier essai en entreprise. Mais j'ai compris, qu'après cette expérience, que je n'étais pas prêt pour ce milieu au regard de mon handicap. Nous travaillons à intégrer le Milieu Ordinaire... »

- **Suite de Parcours Formation (lutte contre le décrochage scolaire)**

Hélène - Lycéenne de BAC Pro Couture

« Après l'obtention de mon CAP Flou et une Mention Complémentaire BRODERIE EN 2018, je n'ai pas eu de propositions de suite de parcours. Grâce à la rencontre avec la Convention, APT, j'ai pu, avec le coaching et l'écoute, retrouver un lycée et poursuivre mes études en BAC Pro Couture à Camille Claudel... »

Hanadi - Etudiante en Licence Pro Apprentissage avec le Cerfal (Cheffe De Projet Com')

« Détentricrice d'un BTS en Communication, je souhaitais poursuivre mes études en Apprentissage. J'ai rencontré la Convention APT sur le Forum du CIDJ. Ils m'ont accompagnés, ils ont été à l'écoute. Aujourd'hui, grâce à eux, j'ai pu reprendre mes études. Je vais poursuivre par un BAC +5 après ma Licence, avec eux toujours...»

Amine - Elève de terminale

« La convention atout pour tous m'a été très utile pour ce qui est de l'accompagnement des personnes handicapées pour trouver soit emploi ou stage. Dans mon cas, grâce à eux j'ai pu commencer une période d'immersion avec renouvellement, à la mairie du Kremlin-Bicetre... »

○ *Témoignage de professionnel*

« Paroles de professionnels »

Marine - DRH Pôle Compétences Mairie St MAUR

« Par l'entremise du partenariat avec la Convention APT nous avons intégré un jeune en situation de handicap à un poste administratif, et nous ne le regrettons pas, car ils bénéficient d'un vrai coaching et d'un accompagnement basé sur la confiance, l'écoute et l'efficacité. Ces personnes sont ponctuels, ont un vrai savoir-être, elles sont travailleuses, ouvertes et très volontaires à la tâche... »

Conclusion

La Convention Atouts Pour Tous met clairement à la disposition de jeunes en situation de handicap de 16 à 30 ans, sortant « sans solution » du système scolaire ou du système médico-social, un appui à la construction d'un parcours de jeunes adultes. Elle aide concrètement les jeunes diplômés du système scolaire et/ou universitaire à s'insérer rapidement et durablement sur le marché du travail dans le secteur ordinaire, ou dans le milieu protégé, à poursuivre des études.

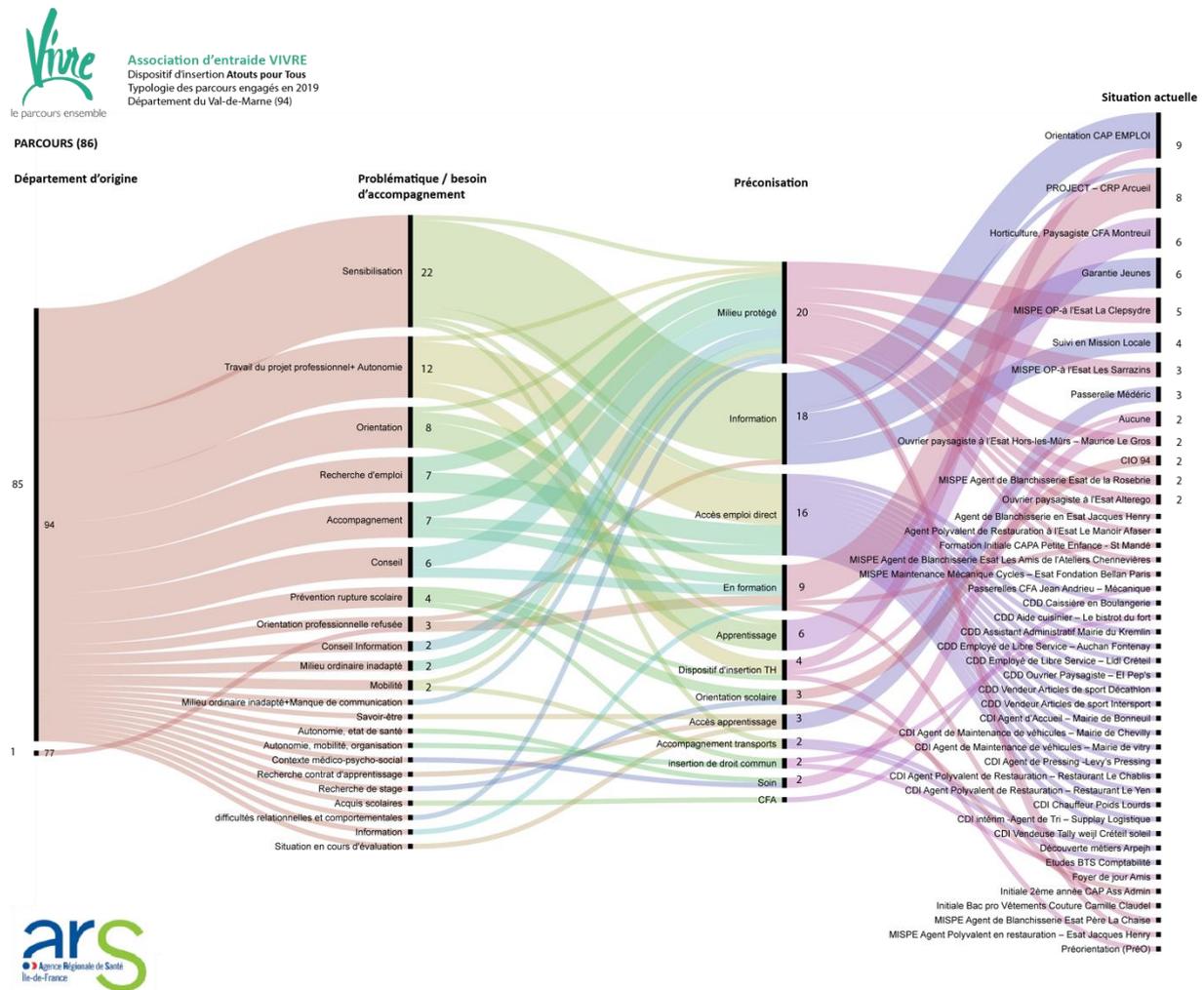
Nous accompagnons ce changement de paradigme dans l'accompagnement des personnes en situations de handicap. Car la confiance des personnes contactées et la bienveillance des Chargés d'Insertion sont des valeurs partagées et structurantes qui permettent d'optimiser l'aide à ces jeunes, des valeurs sans lesquelles on ne peut rien faire dans ce champ.

Les personnes contactées veulent de l'efficacité et être acteur de leur vie, de leur parcours. Nous travaillons aussi sur l'aspect insertion sociale (Logement, santé, administratif, lien familial) des personnes, outre l'insertion professionnelle et la formation. L'avantage concurrentiel de la Convention Atouts Pour Tous, par rapport à tout ce qui se fait déjà, porte sur ce changement de paradigme évoquer plus haut : dans le fait que c'est nous qui allons à la rencontre des personnes et pas forcément l'inverse, et proposons des solutions selon le profil de chacun.

L'association *Vivre* est la matrice de ce creuset de l'expérimentation permettant d'être attentif à chacun. La dynamique et la pertinence de cette convention dans son accompagnement et ses apports ne sont plus à démontrer, mais à pérenniser avec des moyens conséquents.

Ce service rendu doit être envisagé de manière durable pour les familles, les jeunes, afin de permettre une société inclusive.

Typologie des parcours engagés sur le Val-de-Marne



2.4 Formations à destination des personnes en situation de handicap

L'axe formations n'a pas été concluant pour l'année 2019. Une seule formation a été réalisée au profit d'un groupe de travailleurs de l'ESAT Vivre sur le thème « initiation informatique et bureautique ».

Dans l'idée de développement d'Emergence, nous avons accepté la proposition d'une salariée de se former pour devenir formateur « sauveteur secouriste du travail » (SST). Notre demande d'habilitation Acteur SST a été considérée comme recevable par la CRAMIF (caisse régionale d'assurance maladie d'île de France (risques professionnels) en mars 2019. Cette formation était destinée aux personnes en situation de handicap, notamment les travailleurs d'ESAT et les stagiaires du CRP Vivre qui sont inscrits dans la formation « gardien d'immeuble ». Elle devait être étendue aux salariés de l'Association d'Entraide qui fait appel à des organismes de formation sécurité pour former son personnel. Malheureusement, une seule salariée était formée pour devenir formatrice sur ce champs, elle a démissionné, ce qui ne nous a pas permis d'exploiter cet axe de développement.

Un autre axe de formation a été enclenché en lien avec l'équipe d'Emergence, celui des Premiers secours en santé mentale (PPSM) : cette formation née en Australie est arrivée en France courant été 2019 : pour devenir formateur, deux salariés d'Emergence ont suivi la première session sur 2 jours en 2019, ensuite ils doivent participer à une deuxième session sur 5 jours afin d'être en position de former d'autres stagiaires et être accrédités comme formateur PPSM.

Les premiers secours en santé mentale constituent l'aide qui est apportée à une personne qui subit le début d'un trouble de santé mentale, une détérioration d'un trouble de santé mentale ou qui est dans une phase de crise de santé mentale. Ils sont l'équivalent en santé mentale des gestes de premiers secours qui eux, apportent une aide physique à la personne en difficulté.

Les objectifs pédagogiques de la première session sont d'acquérir ou d'approfondir des connaissances de base concernant les troubles de santé mentale, de mieux appréhender les différents types de crises, de développer des compétences relationnelles (écouter sans jugement, rassurer et donner de l'information), de prévoir un plan d'actions pour apporter un soutien immédiat sur des problèmes de santé mentale.

Cette formation envisagée, animée par des professionnels d'Emergence était destinée aux stagiaires du CRP Vivre inscrits dans la formation « gardien d'immeuble ». Elle était ensuite proposée aux salariés de l'Association d'Entraide Vivre ainsi qu'à d'autres associations. Lors d'une rencontre avec le MEDEF, les entreprises très intéressées, pouvaient nous ouvrir leurs portes pour sensibiliser leurs salariés sur la santé mentale : Emergence proposait d'intégrer les PSSM dans son autre action à destination des entreprises, la sensibilisation au handicap.

Cet axe de développement démarré en 2019, devait se poursuivre en 2020 afin que les deux salariés d'Emergence suivent la deuxième session pour devenir formateur, la crise sanitaire liée au covid a reporté cette possibilité de développement.

Suite à des difficultés financières importantes dans les années précédentes, des prestations intéressantes du point de vue de l'apport aux personnes en situation de handicap mais non au niveau financier, ont été supprimées : cela concerne les prestations PSOP – PSIM. Avec l'accord de l'AGEFIPH, ces prestations ont été basculées vers l'ARERAM qui était partenaire avec VIVRE sur ces actions. Des salariés sont partis d'Emergence en 2018, l'organisation s'est modifiée, des axes de développement ont été discutés avec les salariés. Afin d'obtenir une équipe d'Emergence en cohésion et non une juxtaposition de dispositifs, un chef de service a été nommé non plus sur un des actions mais sur l'ensemble, des réunions de fonctionnement mensuelles avec toute l'équipe... ont été prévues. L'équipe devenue restreinte est également un frein au développement du service, notamment sur l'axe formation à destination des personnes en situation de handicap. Il est de ce fait, prévu de recruter en 2020, un formateur chargé d'insertion qui intervienne sur deux actions : Pass jeunes emploi et formations.

II. La CERTIFICATION d'EMERGENCE

EMERGENCE, organisme de formation est soumis à la certification. Nous avons obtenu le certificat de qualification professionnelle des organismes de formation (**OPQF**) valable du 30 septembre 2016 au 30 septembre 2020.

En 2019, des réunions ont permis de se préparer à une nouvelle certification **QUALIOP** destinée à trois établissements de l'Association d'Entraide Vivre : Emergence – CRP Vivre – Centres de pré-orientation Alexandre Dumas. Une certification a pour objectif d'attester la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences, qu'il s'agisse d'actions de formation, de bilans de compétences, d'actions permettant de faire valoir les acquis de l'expérience ou d'actions de formation par apprentissage. Ce travail se poursuit en 2020. De nombreux axes d'amélioration sont définis afin d'être en conformité avec ce nouveau référentiel et afin d'obtenir cette certification Qualiopi. Ces axes seront inscrits et expliqués dans le rapport d'activité de l'année 2020.

III. Analyse du résultat

1. Charges de personnel

Les dépenses du Groupe II s'élèvent à 376 372 € pour un Budget 2019 accepté de 393 870 €.

1.1 Charges du personnel salarié

Les dépenses du personnel représentent 360 682 €, selon le tableau du personnel pour 6,68 Equivalent Temps Plein.

La CCN applicable à l'établissement est la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988.

Pour l'exercice les dépenses du personnel de l'établissement intègrent notamment :

- ✓ Une valeur moyenne du point, qui est de **8,68 €**
- ✓ Les augmentations individuelles et catégorielles selon la classification des salariés non cadres et cadres
- ✓ Les plafonds et taux constatés ce qui se traduit par un taux global des charges patronales nettes sur les appointements qui ressort, à 54,53 % (59,52 % prévu au BP et 59,96 % au CA N – 1),

Nos prévisions calculées selon les éléments indiqués ci-dessus se traduisent en nombre de points puis en salaire brut pour déterminer ensuite le montant des charges sociales et fiscales selon la réalité en matière de taux (voir tableaux : nombre de points, salaires bruts, charges).

Les dépenses du personnel sont en économie de 17 498 € par rapport au budget exécutoire. Cet écart s'explique par :

- Le départ de trois salariés qui génère une économie de 24 928 €
- La variation pour congés payés de 1 565€
- La prime pouvoir d'achat de 1 727 €

Mouvements du personnel en 2019 :

Un turn-over de salariés important sur une petite équipe s'est produit après de nombreux départs l'année précédente : 5 départs et 5 arrivées ponctuent cette année 2019 :

Une chargée d'insertion de « Pass jeune emploi » a donné sa démission en avril 2019 remplacée par une nouvelle salariée : nous avons interrompu sa période d'essai, sa manière de travailler ne correspondait pas aux attendus de cette fonction à Emergence. Nous avons embauché une nouvelle professionnelle arrivée en septembre 2019. Nous avons recruté pour assurer l'intérim, une chargée d'insertion sur un CDD d'un mois, cette personne avait effectué un stage très positif dans le cadre de sa formation universitaire de psychologue et n'était pas intéressée par un CDI, son projet était de s'installer en province.

Un chargé d'insertion sur le dispositif « Atouts pour tous » a quitté ses fonctions pour intégrer un autre emploi dans l'association, il a été remplacé par un nouveau professionnel en juillet 2019.

Suite à la démission d'une technicienne administratrice sur le dispositif « », nous avons recruté une assistante administrative à temps plein sur l'ensemble du service Emergence en mai 2019.

Suite à un congé sabbatique de plusieurs mois sur le dispositif « bilans de compétences, une psychologue a quitté ses fonctions en 2019, nous ne l'avons pas remplacé au regard du nombre restreint de bilans de compétences avec le projet de faire appel à un autoentrepreneur si besoin.

Actions de formations du personnel en 2019 :

- « répondre à un appel d'offre » animé par ATLINE – 4 jours : 2 salariés ont bénéficié de cet apport dans le cadre d'un groupe de travail associatif « cellule d'appel d'offre », d'autres salariés de l'Association ont participé à cette formation.
- « premiers secours en santé mentale » animé par PSSM France – 2 jours : 2 salariés ont suivi cette formation dans l'objectif de suivre la deuxième session de 5 jours qui permet d'être accrédité formateur en PSSM.
- « écrits professionnels » animé par Commundi - 4 jours : un salarié a suivi les deux niveaux de cette formation
- « secours secouriste du travail » animé par SI2P – 1 jours (recyclage) : un salarié a participé à cette formation organisée en transversale dans l'Association

- « pass avenir » : formation sur un logiciel animé par la Fondation JAE (jeunesse avenir entreprise) : 1 journée : un salarié de l'Association s'est formé sur ce logiciel (les autres salariés se sont formés à ce logiciel dans les années antérieures)
- « la réhabilitation : un changement de paradigme dans la société » animée en collaboration avec le C3RP, Sainte Anne formation et le GHU Paris : un salarié a participé à cette journée

Au total, 133 heures de formations ont été délivrées à l'ensemble de l'équipe d'Emergence.

Les analyses de pratiques professionnelles

Toute l'équipe a bénéficié de séances mensuelles d'analyse des pratiques professionnelles, séances animées par un psychologue non salarié de l'Association d'Entraide Vivre. L'importance de ces temps d'échanges avec un professionnel apportant un regard extérieur est soulignée par l'ensemble de l'équipe.

1.2 Autres charges relatives au groupe II

Le dépassement au niveau des honoraires s'explique par :

- Des bilans de compétence effectués par Paul GUINOT à hauteur de 3 320 €
- MEDIA PSY VIDEO pour la réalisation d'une vidéo pour les 20 ans du PASS JEUNES EMPLOI pour 1000 €.
- Un animateur pour l'anniversaire des 20 ans de Pass jeune emploi : 400 €

2. Autres charges d'exploitation

2.1 Analyse du niveau proposé des charges du groupe I & III

	Reel N - 1	Demandé N	Reel N	ECART Reel N / exécutoire	
				En €	En %
GROUPE 1	38 861	28 540	39 663	11 123	38,97%
GROUPE 3	162 717	106 708	130 169	23 461	21,99%

	Reel N - 1	Reel N	ECART Reel N / Reel N - 1	
			En €	En %
GROUPE 1	38 861	39 663	802	2,06%
GROUPE 3	162 717	130 169	-32 548	-20,00%

Concernant le groupe I, dépenses afférentes à l'exploitation courante,

Le groupe I est supérieur de 38,97%. Le dépassement s'explique par les dépenses liées à la réception des 20 ans de PASS JEUNES EMPLOI pour 5435 €. Ainsi que des frais de nettoyage à l'extérieur d'un montant de 4 584 € qui correspondent aux locaux d'Evry. Cette dépense a été entièrement refacturée au SAMETH de l'ARERAM.

Pour le **groupe III**, dépenses afférentes à la structure,

Le groupe III a augmenté de 21,99 % par rapport au budget exécutoire soit 23 461 €. Cette forte augmentation est principalement liée aux dépenses du SAMETH de l'ARERAM (24 750 €), Dépenses qui sont entièrement refacturées et de ce fait n'ont aucune incidence sur le résultat de l'exercice.

Après retraitement des dépenses liées au SAMETH (33 964 €) et neutralisation des 20 ans (6 835 €), les dépenses du service s'élèvent à 505 406 € et sont donc inférieures de 23 712 € par rapport au budget 2019. Cette économie n'a pu être réalisée que grâce à la participation de toute l'équipe.

3. Produits autres que ceux de la tarification

3.1 Autres produits relatifs à l'exploitation

Le total des produits sont en baisse de l'ordre de 26 835 €. Après neutralisation de la refacturation au SAMETH, les produits réalisés sont inférieurs à hauteur de 60 799 € par rapport au budget 2019.

Cette baisse de financement s'explique principalement par :

- En corrélation avec la baisse au niveau de la masse salariale, les prestations liées aux bilans de compétence réalisées sont inférieures de 52 947 € par rapport à l'estimé.
- Il était prévu au budget 2019 des dons et legs à hauteur de 5 000€ qui n'ont pas été perçus sur l'exercice.

4. Investissements

Les investissements réalisés dans le cadre du budget concernent l'achat de licences informatique pour 924€.

IV. Synthèse du résultat

Le montant des dépenses et des produits fait apparaître un résultat comptable déficitaire de 87677 €. Déficit qui se décompose de la façon suivante :

- Un budget 2019 accepté déficitaire à hauteur de 43 755 €
- Une sous activité liée à une diminution du personnel pour 52 947 €
- Des dons budgétés non perçus pour 5 000€.
- Des économies réalisées au niveau des charges à hauteur de 23 712 €.
- Les dépenses liées aux 20 ans de Pass jeune emploi non prévu au budget pour 6 835 €.

1. Détermination du résultat au titre de l'exercice 2019

Total classe 6	546 205
Total classe 7	458 528
<i>Résultat comptable excédentaire</i>	
Résultat antérieur incorporé (+)	
Dépenses congés payés	
Résultat à affecter	-87677

2. Proposition d'affectation du résultat de l'exercice

Réserves	10682	Excédents affectés à l'investissement	€
	10685	Réserve de trésorerie	€
	10686	Réserve de compensation	€
	10687	Réserve de compensation des amortissements	€
Report à Nouveau	11510 ou 110	Excédents affectés au financement	€
	11511 ou 111	Excédents affectés au financement des mesures d'exploitation	€
	11519 ou 119	Report à nouveau déficitaire	87677 €

Rapport d'activité établi par Mme Danièle Junqua

Directrice opérationnelle fonctionnement



le parcours ensemble

ENTREPRISE D'INSERTION VIVRE

Répondre aux enjeux d'insertion sociale du département du Val de Marne, par le recrutement et la formation des personnes éloignées de l'emploi, aux métiers de l'entretien des espaces verts.
Mise en place sur demande de la gestion différenciée des espaces verts.

2018

Résidence d'Accueil Spécialisée

STEPHANE HESSEL
Accompagnement résidentiel de personnes en situation de handicap psychique

2019

DELTA INSERTION

Service d'Insertion Sociale et Professionnelle des Personnes Handicapées
Accompagnement vers le milieu protégé ou vers l'entreprise, accompagnement au maintien dans l'emploi des personnes bénéficiant d'une orientation vers le milieu protégé

2014

SAVS

Gustave BEAUVOIS
Accompagnement à la Vie Sociale

2012

CONSEIL D'ENTRAIDE VIVRE

Un réseau d'entraide pour tous, valorisant le savoir expérimentiel, les compétences individuelles et collectives des personnes en situation de handicap, ce conseil soutenu par l'association mène des actions inclusives permettant l'expression d'une pleine citoyenneté.

Groupe d'Entraide Mutuelle

Parrainé par l'Association
Favoriser le lien social par l'entraide et la solidarité, Lutter contre l'isolement, le sentiment de solitude

2006

DYNAMIC SATIE

CHRS - SAMSAH - SAVS

Erik SATIE

Service d'hébergement de stagiaires en rééducation professionnelle au CRP VIVRE, Centre d'hébergement et de réinsertion sociale, Accompagnement Médico-Social, Accompagnement à la Vie Sociale, de personnes en situation de handicap

Centre de Rééducation Professionnelle VIVRE

Insertion professionnelle par la qualification ou la professionnalisation des personnes reconnues travailleur handicapé

2008

Direction Générale

2000

Centre Alexandre DUMAS

Pré Orientation spécialisée, Redressement professionnel adapté, Intégration et maintien dans l'emploi, des personnes en situation de handicap psychique

2007

1993

1978

1962

1991

ESAT VIVRE

Etablissement et Service d'Aide par le Travail
ESAT tremplin vers le milieu ordinaire de travail

1983

Centre Denise CROISSANT

Hôpital de jour en soins de réhabilitation psychosociale

1963

2010

1972

UN RÉSEAU DE PARTENARIATS PROFESSIONNELS

Pour l'inclusion sociale et professionnelle de personnes en situation de handicap en Ile-de-France

EMERGENCE

Formation, Bilans de compétences, Recrutement
Service d'accompagnement pour les jeunes vers le milieu ordinaire de travail,

Reconnue d'Utilité Publique

le 3 février 1955

1955

ASSOCIATION D'ENTR'AIDE VIVRE

Association Loi de 1901
Fondée par le Docteur Gustave BEAUVOIS le 23 juillet 1945

1945

BUREAU D'ENTR'AIDE VIVRE

Fondé par le Docteur Gustave BEAUVOIS en décembre 1941

1941

