



HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ

---

## RECOMMANDER

LES

BONNES

PRATIQUES

---

### RECOMMANDATION

# L'accompagnement de la personne présentant un trouble du développement intellectuel (volet 2)

Le travail et la  
vie active

Validé par la CSMS le 16 septembre 2025

---

Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP) pour le secteur social et médico-social sont des propositions développées méthodiquement pour permettre aux professionnels du secteur de faire évoluer leurs pratiques afin d'améliorer la qualité des interventions et de l'accompagnement. Elles reflètent le consensus autour de l'état de l'art et des connaissances à un moment donné.

Elles ne sauraient dispenser les professionnels d'exercer leur discernement dans l'élaboration et le choix de l'accompagnement qu'ils estiment le plus approprié, en fonction de leurs propres constats et des attentes des personnes accompagnées.

Elles ont pour objectif de mettre à la disposition des professionnels des repères, des orientations, des outils pour :

- développer les organisations, les actions et les postures permettant de proposer l'accompagnement le mieux adapté dans des circonstances données ;
- mettre en œuvre la démarche d'amélioration continue de la qualité.

# Descriptif de la publication

<b>Titre</b>	<b>L'accompagnement de la personne présentant un trouble du développement intellectuel (volet 2)</b>  Le travail et la vie active
<b>Méthode de travail</b>	Consensus simple
<b>Objectif(s)</b>	Apporter des connaissances et des repères scientifiques, techniques, pratiques et organisationnels pour accompagner la personne présentant un trouble du développement intellectuel de manière personnalisée et adaptée.
<b>Cibles concernées</b>	Tous les professionnels des établissements et services médico-sociaux (ESSMS) ainsi que les proches (familles, aidants, etc.) qui accompagnent les personnes présentant un trouble du développement intellectuel, que ces dernières vivent à domicile ou en établissement. Ce livret peut aussi intéresser les professionnels des entreprises adaptées, des entreprises du milieu ordinaire, de la formation, des organismes en charge de l'accompagnement vers l'emploi et des collectivités territoriales.
<b>Demandeur</b>	Auto-saisine
<b>Promoteur(s)</b>	Haute Autorité de santé (HAS)
<b>Pilotage du projet</b>	Mme Aylin Ayata et Mme Sophie Guennery
<b>Recherche documentaire</b>	Mme Emmanuelle Blondet, documentaliste Mme Laurence Frigère, assistante documentation
<b>Auteurs</b>	Mme Aylin Ayata et Mme Sophie Guennery
<b>Conflits d'intérêts</b>	Les membres du groupe de travail ont communiqué leurs déclarations publiques d'intérêts à la HAS. Elles sont consultables sur le site <a href="https://dpi.sante.gouv.fr">https://dpi.sante.gouv.fr</a> . Elles ont été analysées selon la grille d'analyse du <a href="#">guide des déclarations d'intérêts et de gestion des conflits d'intérêts</a> de la HAS. Pour son analyse, la HAS a également pris en compte la base « <a href="#">Transparence-Santé</a> » qui impose aux industriels du secteur de la santé de rendre publics les conventions, les rémunérations et les avantages les liant aux acteurs du secteur de la santé. Les intérêts déclarés par les membres du groupe de travail et les informations figurant dans la base « <a href="#">Transparence-Santé</a> » ont été considérés comme étant compatibles avec la participation des experts au groupe de travail.
<b>Validation</b>	Version du 16 septembre 2025
<b>Actualisation</b>	
<b>Autres formats</b>	3 fiches en facile à lire et à comprendre (FALC) sur les thématiques du volet 2

Ce document ainsi que sa référence bibliographique sont téléchargeables sur [www.has-sante.fr](http://www.has-sante.fr) 

Haute Autorité de santé – Service communication information  
5, avenue du Stade de France – 93218 SAINT-DENIS LA PLAINE CEDEX. Tél. : +33 (0)1 55 93 70 00  
© Haute Autorité de santé – septembre 2025 – ISBN :

# Sommaire

---

<b>Articulation des deux volets</b>	<b>6</b>
<b>Préambule</b>	<b>7</b>
<b>Éléments de lecture</b>	<b>14</b>
<b>1. Le projet de la personne dans la vie active</b>	<b>18</b>
1.1. De la scolarité à la vie active	19
1.2. La définition et la construction du projet de la personne	20
1.3. Les opportunités et orientations possibles	23
1.4. La formation professionnelle et les stages	27
<b>2. La personne, son travail, son emploi</b>	<b>30</b>
2.1. La conciliation entre la vie quotidienne et le travail ou l'emploi	30
2.2. En amont de l'embauche et au moment de la prise de poste	32
2.3. L'insertion sur le lieu de travail	35
<b>3. Un environnement de travail capacitant</b>	<b>40</b>
3.1. Les adaptations de l'environnement	40
3.2. Les relations avec les collègues	42
<b>4. Les transitions</b>	<b>44</b>
4.1. La préparation des transitions	44
4.2. L'accompagnement des transitions	46
4.3. La mobilité	46
4.4. Le passage à la retraite	48
<b>5. La collaboration entre la personne, sa famille et les professionnels</b>	<b>51</b>
5.1. L'implication des familles	51
5.2. Les partenariats et la complémentarité entre les professionnels	53
5.3. Le développement des réseaux	54
<b>6. L'accompagnement des acteurs</b>	<b>57</b>
6.1. L'organisation de la structure	57
6.2. Le développement de la stratégie de formation au sein de la structure d'accompagnement	59
6.3. Soutien et formation des professionnels	61
<b>Table des annexes</b>	<b>63</b>
<b>Références bibliographiques</b>	Erreur ! Signet non défini.
<b>Participants</b>	<b>70</b>



# Articulation des deux volets

Les recommandations du volet 2 relatives à la scolarité, à la vie active et au travail ainsi qu'aux loisirs et au temps libre sont à articuler impérativement avec les recommandations du volet 1 concernant l'autodétermination et les évaluations fonctionnelles. En effet, les recommandations du volet 1 représentent une base indispensable sur laquelle s'appuyer pour connaître la singularité de la personne présentant un TDI (particularités, besoins, aspirations, choix, etc.) et pour l'accompagner à être actrice de son parcours dans les différents environnements dans lesquels elle évolue.

Les différents livrets thématiques du volet 1 portent sur :

- les préalables concernant la personne présentant un TDI ;
- les principes relatifs aux évaluations fonctionnelles ;
- les interventions à mettre en place ;
- les supports et les outils ;
- les ressources mobilisables au bénéfice de la personne et de sa famille.

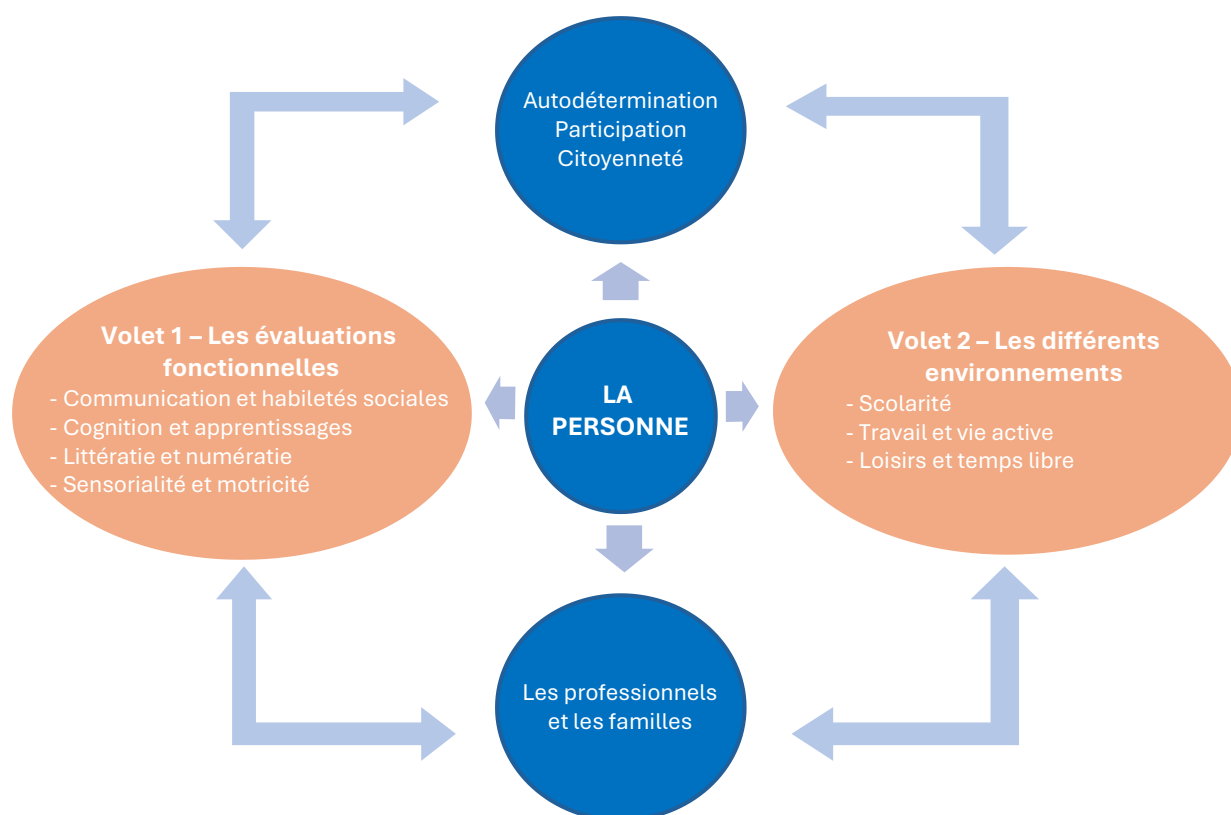
# Préambule

## Présentation des recommandations

Une présentation des recommandations en plusieurs documents thématiques, consultables de façon indépendante.

Pour permettre aux professionnels de s'appropriier plus facilement ces recommandations, ces dernières sont déclinées en deux volets abordant, d'une part, la réalisation des évaluations fonctionnelles et, d'autre part, les différents environnements dans lesquels la personne évolue.

### Organisation des recommandations



## Droits ou éléments juridiques et réglementaires sur le travailleur en situation de handicap

Les éléments juridiques reportés ci-dessous correspondent aux dispositions réglementaires et législatives en vigueur en date du 16/11/2025.

- Définitions du handicap et du travailleur handicapé
  - Article L. 114 du Code de l'action sociale et des familles : « Constitue un handicap (...) toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

- Article L. 5213-1 du Code du travail : « Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »
- Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
- La RQTH<sup>1</sup> est un statut administratif délivré aux personnes en situation de handicap par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
- Ce statut permet aux personnes en situation de handicap d'accéder à des mesures et des aménagements favorisant leur insertion et leur maintien dans l'emploi. En outre, elle permet aussi de bénéficier :
- de l'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique ;
  - des aides de l'Agefiph et du FIPHFP<sup>2</sup>.
- L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)<sup>3</sup>
- L'OETH a pour objectif de favoriser l'intégration des travailleurs handicapés dans le milieu ordinaire du travail. Il s'agit d'une obligation légale s'imposant à tous les employeurs qui doivent déclarer le statut de travailleurs handicapés des salariés employés. Seuls les employeurs de 20 salariés et plus doivent embaucher des travailleurs handicapés à temps plein ou à temps partiel, dans une proportion de 6 % de l'effectif total. En cas de non-respect, les entreprises concernées doivent verser une contribution financière.
- La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et comporte des mesures spécifiques (ex. : apprentissage, formation professionnelle, assurance chômage, etc.).
- La loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi poursuit l'objectif d'inclusion des personnes handicapées dans la société via le travail et de réduction du chômage. Cette loi comporte plusieurs mesures destinées à faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap et à leur ouvrir de nouveaux droits.
- Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour les personnes âgées de 15 à 20 ans, dès lors qu'elles bénéficient :
- de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AAEH) ;
  - de la prestation de compensation du handicap (PCH) ;
  - d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS).

---

<sup>1</sup> Textes de référence

Code du travail : articles L. 5212-2, L. 5212-3, L. 5213-1 et L. 5213-2.

Code de l'action sociale et des familles : articles L. 241-5 à L. 241-11 et L. 243-4 à L. 243-7.

Code de la sécurité sociale : article L. 821-7-3.

Décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018 relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et à l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

<sup>2</sup> Pour plus de détails : voir Annexe 1 – Fiches acteurs 2 et 4.

<sup>3</sup> Code du travail : article L. 5212-13, L. 5212-1 à L. 5212-17.

- Article L. 5213-2 du Code du travail : « [...] Pour les personnes âgées de quinze à vingt ans, l’attribution de l’allocation mentionnée à l’article L. 541-1 du Code de la sécurité sociale ou de la prestation mentionnée à l’article L. 245-1 du Code de l’action sociale et des familles ainsi que le bénéfice d’un projet personnalisé de scolarisation valent reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. »

## Définitions et notions

### Le trouble du développement intellectuel (TDI)

Le TDI fait partie des troubles du neurodéveloppement (TND)<sup>4</sup> apparaissant durant la période de développement (petite enfance)<sup>5</sup>. Il ne s’agit pas d’une maladie dont la personne pourrait guérir mais d’un trouble du développement cognitif marqué par une altération du raisonnement logique et de l’accès à l’abstraction. Il impacte les capacités d’adaptation, de compréhension, d’interaction et de communication de la personne avec son environnement. Les manifestations du TDI diffèrent selon la sévérité<sup>6</sup> de l’atteinte, les caractéristiques de la personne, l’association à d’autres troubles, les périodes de la vie et le contexte environnemental. La trajectoire d’apprentissage des personnes présentant un TDI est variable et évolutive, non prédéterminée. Elle est dynamique avec des phases pouvant être hétérogènes, selon les situations, les périodes de la vie et l’environnement. L’accompagnement de la personne présentant un TDI est donc à ajuster selon sa temporalité et les différents contextes (cf. Guide sur les caractéristiques du TDI et des troubles associés : quelques conseils pratiques d’accompagnement).

### L’inclusion

Selon la Convention internationale des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, les principes en lien avec l’inclusion sont le droit à l’éducation, aux soins de santé, à l’emploi, à s’impliquer dans la vie politique, aux sports et aux loisirs. Ainsi, l’inclusion doit se centrer sur les potentialités et les besoins des personnes et faire en sorte que l’environnement s’y adapte. La personne est légitime dans tous les lieux de la vie sociale, qu’ils soient privés ou publics. En outre, l’élaboration d’un projet de vie, de parcours et d’accompagnement doit permettre d’améliorer la connaissance des besoins des personnes, la prise en compte de leurs attentes et une adaptation des réponses. À la mise en perspective de ces points s’ajoutent les dimensions d’école inclusive, de loisirs inclusifs, etc<sup>7</sup>.

L’UNESCO rapporte la définition suivante de l’inclusion : « L’inclusion est considérée comme un processus visant à tenir compte de la diversité des besoins de tous les apprenants et à y répondre par une participation croissante à l’apprentissage, aux cultures et aux collectivités, et à réduire l’exclusion qui se manifeste dans l’éducation. Elle suppose la transformation et la modification des contenus, des approches, des structures et des stratégies, avec une vision commune qui englobe tous les enfants de la tranche d’âge concernée, et la conviction qu’il est de la responsabilité du système éducatif général d’éduquer tous les enfants<sup>8</sup>. » Ainsi, l’inclusion est un processus qui a pour objectif de permettre « l’accès, la participation à une éducation pour tous et sa réalisation, et de ce fait pose la question de

<sup>4</sup> HAS « Troubles du neurodéveloppement – Repérage et orientation des enfants à risque », 2020.

<sup>5</sup> CIM-11 et DSM-5.

<sup>6</sup> Le TDI présente quatre degrés de sévérité : léger, moyen, grave et profond. Ces derniers sont définis par le DSM-5 sur la base du fonctionnement adaptatif de la personne et de ses besoins de soutien (cf. annexe n° 1). Il s’agit là d’une classification nosographique. Le degré de sévérité est un élément à connaître au même titre que l’ensemble des caractéristiques de la personne présentant un TDI.

<sup>7</sup> Bouquet B., L’inclusion : approche socio-sémantique, 2015.

<sup>8</sup> UNESCO, Principes directeurs pour l’inclusion, 2005, p. 14.

l'inclusion scolaire des enfants en difficultés scolaires, des enfants en situation de handicap, etc.<sup>9</sup> ». Il s'agit de réfléchir à une pédagogie différenciée, à une scolarisation à temps flexible, à des collaborations et des réseaux interinstitutionnels, à l'intervention des services médico-sociaux, à la formation des professionnels, etc.<sup>10</sup>. L'étymologie<sup>11</sup> du terme inclusion renvoyant à la notion d'enfermement, certains auteurs préfèrent parler de société inclusive. Ainsi, une société est dite inclusive dès lors qu'elle module son fonctionnement et qu'elle s'adapte à tous sans annihiler les caractéristiques et besoins de chacun. De plus, cela implique qu'elle garantisse l'accessibilité des dispositifs, des ressources et des services collectifs à tous ses citoyens, au nom de l'équité. Bien entendu, cette approche n'est possible que si la société accepte et comprend les répercussions d'un trouble, d'une maladie sur l'accès aux droits des personnes concernées.

### **Les notions d'accessibilité et d'adaptation**

Selon la Convention relative aux droits des personnes handicapées, l'accessibilité permet aux personnes en situation de handicap, « sur la base de l'égalité avec les autres, l'accès à tous les aspects de la société, y compris à l'environnement physique, aux transports, aux services d'information, de communication et aux autres équipements et services ouverts ou fournis au public<sup>12</sup> ». Depuis la promulgation de la loi du 11 février 2005<sup>13</sup>, l'accessibilité est devenue obligatoire. La société dans son ensemble est donc tenue de soutenir la participation effective à la vie sociale de toute personne en situation de handicap en appliquant le principe de l'accessibilité pour tous (ou accessibilité universelle) qui va aussi bien concerner les actes de la vie quotidienne que la scolarité et l'emploi. L'accessibilité favorise la participation des personnes en situation de handicap à toutes les dimensions de la vie. Toutefois, l'accessibilité est aussi liée à des aménagements permettant de répondre à des besoins et qui sont entendus dans les adaptations. Ces dernières consistent en des ajustements nécessaires pour qu'une personne en situation de handicap ne soit pas confrontée à des obstacles et que ses difficultés ne soient pas majorées (« Adapter, c'est éviter de transformer une situation d'apprentissage en situation de handicap<sup>14</sup> »). Il s'agit également d'outiller et de soutenir les personnes pour qu'elles aient des ressources et qu'elles puissent affronter les obstacles environnementaux. Dans le cadre de la scolarité, il peut s'agir d'un ajustement des méthodes d'apprentissage, dans le monde du travail, du recours à un matériel adapté et dans le contexte des loisirs, d'un apprentissage spécifique (exemple : lecture d'un plan de métro).

### **La communication alternative et améliorée (CAA)**

La CAA correspond à l'ensemble des méthodes et outils conçus pour aider les personnes concernées par des troubles de la parole ou du langage à comprendre et s'exprimer. La CAA permet aux personnes d'exprimer leurs besoins, leurs ressentis et leurs choix afin de s'affirmer en tant qu'actrices de leur vie, de faciliter leur participation sociale et leur inclusion.

---

<sup>9</sup> UNESCO, Fondation de France et coll., « L'éducation inclusive : une formation à inventer », Colloque international maison de l'UNESCO, 17-18 octobre 2013.

<sup>10</sup> Bouquet B., L'inclusion : approche socio-sémantique, 2015.

<sup>11</sup> Cf. publications de Charles Gardou : « Société inclusive, parlons-en ! » (2012) et « La fragilité de source. Ce qu'elle dit des affaires humaines » (2022).

<sup>12</sup> Accessibilité universelle | handicap.gouv.fr

<sup>13</sup> Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

<sup>14</sup> Sarralié, C. et Vergnaud, G. (2006). Le développement des compétences et l'adaptation des enseignements. Actes du colloque inaugural de l'Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés (INS HEA) (p. 111-119). Suresnes : INS HEA. Cité dans : Gouédard, C. & Sarralié, C. (2016). Développement des compétences et pratiques inclusives : la prise de notes à l'université. *Éducation et francophonie*, 44(1), 117-133. <https://doi.org/10.7202/1036175a>

Pour cela, elles peuvent mobiliser une large palette de moyens, méthodes et outils qui vont de la langue des signes aux dispositifs technologiques de communication assistée.

La CAA propose des méthodes de communication multimodales sans assistance physique ou sans aide technique, comme :

- les gestes ;
- le langage des signes ;
- le regard ;
- les mouvements corporels ;
- etc.

La CAA propose également des outils de communication qui nécessitent l'utilisation d'aides techniques ou de matériels (basse, moyenne ou haute technologie), comme :

- des tableaux de communication ;
- des pictogrammes ;
- des claviers alphabétiques ;
- des carnets de communication ;
- ou des dispositifs électroniques de synthèse vocale ;
- etc.

L'instruction numéro DGCS/SD3B/2025/86<sup>15</sup> du 23 juin 2025 relative au déploiement de missions départementales d'expertise et d'information autour de la communication alternative et améliorée (CAA) entérine le recours à la CAA dans les ESSMS. Ces derniers vont être dans l'obligation d'accompagner l'accès à la communication et de renforcer la présence d'outils de CAA avec l'appui des missions départementales d'expertise en CAA.

## La neurodiversité

Comme pour d'autres types de troubles, de maladies, l'appréhension des personnes présentant un TDI selon un angle et un accompagnement adaptés est indispensable. Aussi, la notion de neurodiversité<sup>16</sup> comporte des enjeux essentiels à considérer afin de prendre en compte la spécificité de ce public sans pour autant dénier le handicap et les difficultés qui découlent de certaines situations.

La neurodiversité<sup>17</sup> représente la diversité des fonctionnements cognitifs. Il s'agit d'un concept concernant initialement les personnes autistes et qui a été théorisé par Judy Singer (1999). Aujourd'hui, ce terme permet de désigner la diversité des profils cognitifs humains en insistant sur une perception de l'intelligence et de ses manifestations allant au-delà des troubles, des déficits et des déficiences. S'agissant des personnes présentant un TDI, même s'il est possible de parler de neurodiversité, on se situe dans le champ du handicap<sup>18</sup> qui renvoie à un fonctionnement déficitaire permanent avec des

---

<sup>15</sup> L'instruction comprend 2 annexes. Annexe 1 : Définition et principes généraux sur la communication alternative et améliorée (CAA) et annexe 2 : Cahier des charges relatif au déploiement de la mission départementale d'expertise et d'information autour de la communication alternative et améliorée (CAA).

<sup>16</sup> Brigitte Chamak et Béatrice Bonniau, chap. 8 « Neurodiversité : une autre façon de penser », dans Brigitte Chamak et Baptiste Moutaud (dir.), Neurosciences et société : enjeux des savoirs et pratiques sur le cerveau, Paris, Armand Colin, coll. « Recherches », mars 2014, 315 p.

<sup>17</sup> Pedemonte, N (2019). La neurodiversité et les droits des personnes autistes. Médecine et Philosophie, 1(1), 43-51. <https://stm.cairn.info/revue-medecine-et-philosophie-2019-1-page-43?lang=fr>

<sup>18</sup> L'article L. 114 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit le handicap : « *Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.* »

répercussions plus ou moins fortes et des adaptations nécessaires de l'environnement pour soutenir la participation et l'inclusion de la personne.

## **La stratégie nationale 2023-2027 pour les troubles du neurodéveloppement : autisme, DYS, TDAH, TDI**

En cohérence avec les axes et objectifs fixés lors de la 6<sup>e</sup> conférence nationale du handicap et les engagements de la stratégie nationale 2023-2027 pour les troubles du neurodéveloppement : autisme, DYS, TDAH et TDI, ces recommandations viennent soutenir un certain nombre de points pour un accompagnement adapté de la personne présentant un TND et plus particulièrement un TDI.

Dans ce livret, ces recommandations soutiennent l'accompagnement vers et dans le travail et plus généralement vers la vie active, en accompagnant la personne dans ses projets quels qu'ils soient, comme l'indiquent certains axes de l'engagement n° 5 au travers de :

- la valorisation et la reconnaissance des compétences des personnes ;
- la possibilité pour les personnes d'avoir des activités, quelles qu'elles soient (ex. : travail rémunéré ou non).

Elles informent les professionnels de ressources existantes et portées par le gouvernement, comme l'emploi accompagné, mis en avant dans l'engagement n° 5 :

- la poursuite du développement de l'emploi accompagné.

Elles sensibilisent les professionnels à la démarche de partenariat, notamment avec France Travail, développée dans l'engagement n° 5 :

- la professionnalisation et l'outillage des acteurs qui accompagnent les personnes vers l'emploi et des entreprises, en lien avec France Travail.

Selon l'instruction du 9 avril 2025<sup>19</sup>, la mesure 36 de la stratégie nationale sur les TND 2023-2027 souhaite soutenir l'accès à l'emploi et l'accompagnement vers des solutions d'habitat en milieu ordinaire. Pour cela, elle comporte deux principaux objectifs :

- l'accès et le maintien dans l'emploi dans le milieu ordinaire de travail, dit « dimension emploi » (ex. : identification d'organismes employeurs en milieu ordinaire, accompagnement à la prise de poste et ensuite) ;
- l'accès et le maintien dans une solution d'habitat, dit « dimension habitat », qui consiste à accompagner les personnes vers des solutions d'habitat relevant du droit commun selon leurs souhaits et dans le cadre de leur projet personnalisé.

## **Les principes généraux**

Il est indispensable d'avoir une approche globale et cohérente de l'accompagnement d'une personne présentant un TDI. Tous les domaines de fonctionnement abordés dans le volet 1 de ces recommandations sont intrinsèquement liés entre eux. Des principes communs importants existent, en termes d'évaluations et d'interventions, et doivent être pris en compte dans les différents environnements de la personne (scolarité, travail et vie active, loisirs). Aussi, ces principes sont rassemblés dans la partie « Principes généraux » car ils représentent une base incontournable de l'accompagnement d'une personne (cf. Volet 1 – Principes généraux). La synthèse ci-dessous reprend ces éléments pour plus d'aisance dans l'appréhension et dans l'accompagnement vers le travail, l'emploi et la vie active des personnes présentant un TDI.

<sup>19</sup> <https://sante.gouv.fr/fichiers/bo/2025/2025.7.sante.pdf>



## Points de repère du volet 1

Pour être efficaces et cohérentes entre elles, les évaluations et les interventions impliquent des conditions communes aux différents domaines de fonctionnement (cf. Volet 1 – Principes généraux).

La prise en compte pour la personne de :

- ses forces, intérêts et préférences ;
- l'estime qu'elle a d'elle-même ;
- son rythme, son attention, sa disponibilité psychique et sa fatigabilité ;
- son environnement ;
- son installation.

Lors des évaluations, la prise en compte pour la personne de :

- ses attentes, souhaits et informations ;
- son rythme selon sa situation et son environnement ;
- la possibilité d'une interruption dans l'évaluation si elle le souhaite ;
- l'adaptation du discours à sa compréhension et l'utilisation d'outils/méthodes adaptés à son niveau de communication ;
- l'explication et la compréhension de chaque étape ;
- la mise en place d'objectifs clairs, quantifiables et atteignables.

Lors des interventions, la prise en compte pour la personne :

- d'une mise en œuvre précoce et tout au long de sa vie ;
- d'une planification et d'une compréhension de l'intervention ;
- d'un ajustement des objectifs à sa dynamique de progression et à l'évolution de ses besoins ;
- d'une diversification des activités dans différents environnements ;
- des interrogations lors d'un échec (méthode, consignes, outil, environnement, etc.) et des réajustements.

Plus généralement, il faut veiller au croisement des expertises de la personne, des professionnels et des familles.

# Éléments de lecture

## Constats

Toute personne présentant un TDI qui souhaite avoir une vie active, professionnelle ou non, doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement adapté, quel que soit son âge. Dans ces recommandations, l'accompagnement est à appréhender sous l'angle de la vie active et du travail et non uniquement sous l'angle de l'emploi. Chacun a besoin de pouvoir disposer d'une vie active selon ses propres modalités afin d'être acteur de sa vie grâce à des activités valorisantes socialement. La vie active se répartit entre le travail et de multiples autres activités qui peuvent avoir différents objectifs. En effet, les activités peuvent soit développer des compétences (cognitives, physiques, communication, etc.), soit être récréatives et de loisirs (culturelles, sportives, artistiques, etc.). Pour une personne présentant un TDI, cela implique de ne pas envisager uniquement une activité salariale ou un accompagnement médico-social mais de considérer différentes possibilités et environnements, allant de l'activité à l'emploi rémunéré. Il s'agit de lui permettre de vivre des journées structurées, composées de temps d'activités (professionnelle ou non) et de temps libres qu'elle gère comme elle l'entend.

Plus largement, l'enjeu est de permettre à chaque personne présentant un TDI de vivre pleinement sa citoyenneté et d'aboutir à une réelle inclusion au sein de la société. En ce sens, la loi pour le plein emploi place le travail comme l'un des objectifs et l'un des moyens permettant l'inclusion des personnes en situation de handicap. Aussi, toute personne présentant un TDI peut et a le droit de s'inscrire à France Travail<sup>20</sup> pour bénéficier d'un accompagnement afin de trouver un travail.

Avoir une vie active permet à la personne présentant un TDI de ne pas être cantonnée à l'état de personne vulnérable et contribue à son équilibre, son épanouissement personnel (mental, psychologique, matériel), au développement d'une meilleure image d'elle-même ainsi qu'au fait d'avoir un rôle social valorisant.

Ce statut modifie également le regard des autres. La personne est reconnue comme capable, compétente, qui participe comme tout un chacun à la vie en société et développe son sentiment d'appartenance à un collectif.

### Définitions

**Vie active** : « Partie de la vie où l'individu peut exercer une activité productive<sup>21</sup>. »

**Travail** : « Le travail est une activité qui produit des biens ou des services utiles à la personne ou à la collectivité<sup>22</sup>. »

**Emploi** : « Une personne en emploi au sens du Bureau international du travail (BIT) est une personne de 15 ans ou plus ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours d'une semaine donnée ou absente de son emploi sous certaines conditions de motif (congés annuels, maladie, maternité, etc.) et de durée. Toutes les formes d'emploi sont couvertes (saliés, à son compte, aide familial), que l'emploi soit déclaré ou non. »

<sup>20</sup> Voir annexe 1 – Fiche acteur n° 1 France Travail.

<sup>21</sup> Le Robert en ligne.

<sup>22</sup> Fouquet Annie, Travail, emploi, activité : que partager ? 1995, p. 17-24. [Travail, emploi, activité : que partager ? – Persée \(persee.fr\)](#)

Même si les définitions insistent sur le lien avec le travail, une vie active est possible sans travailler, l'activité dite productive pouvant rester à l'appréciation de chacun en fonction de ses aspirations. C'est bien pour cela que ce livret distingue la vie active, le travail et l'emploi.

**Accompagnement** : il a pour « principal objectif de placer la personne au cœur du processus, de miser sur ses potentialités et ses ressources<sup>23</sup>, mais aussi sur celles de son entourage<sup>24</sup> ». « Le bon accompagnement ne peut être que celui jugé tel par les intéressés, seuls légitimes pour finalement décider de ce qui peut ou non être appelé accompagnement<sup>25</sup>. »

**Autodétermination** : dans le modèle fonctionnel<sup>6</sup> de l'autodétermination, l'autodétermination est composée de quatre caractéristiques interdépendantes : l'autonomie, l'*empowerment* psychologique, l'autorégulation et l'autoréalisation.

– L'autonomie correspond à « l'ensemble des habiletés d'une personne : indiquer ses préférences, faire des choix et amorcer une action en conséquence » (Lachapelle & Wehmeyer, 2003, p. 211).

– L'*empowerment* est, pour une personne, « la croyance en sa capacité d'exercer un contrôle sur sa vie » (Haelewyck & Nader-Grosbois, 2004).

– L'autorégulation est la capacité de l'individu à analyser son environnement et ses possibilités personnelles avant de prendre ses décisions et d'en évaluer les conséquences.

– L'autoréalisation est la capacité d'un individu à connaître ses forces et à agir en conséquence (Lachapelle & Wehmeyer, 2003).

Le développement des capacités d'autodétermination dépend de trois facteurs : les capacités<sup>26</sup> individuelles qui sont liées au développement et aux apprentissages de la personne, les occasions offertes par l'environnement et le soutien<sup>27</sup> offert aux personnes (Wehmeyer, 1999).

## Les ESAT

Un établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT) est une structure médico-sociale qui permet, selon une notification de la MDPH, aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un accompagnement médico-social et éducatif dans un milieu protégé. Il ne s'agit donc pas d'une entreprise.

L'ESAT accompagne des personnes dont les besoins de soutien ne leur permettent pas de travailler en milieu ordinaire ou en entreprise adaptée. Toute orientation vers un ESAT déclenche automatiquement une RQTH.

Les travailleurs en ESAT signent un contrat de soutien et d'aide (CSAT) par le travail qui définit les droits et les obligations des personnes ainsi que ceux de l'ESAT. Ce contrat précise notamment les

<sup>23</sup> Cf. Livret autodétermination, participation et citoyenneté, Volet 1.

<sup>24</sup> [L'accompagnement : un concept au cœur de l'État social actif. Le cas des pratiques d'accompagnement des personnes handicapées | Cairn.info](#)

<sup>25</sup> [Handicap et accompagnement | Cairn.info](#)

<sup>26</sup> Wehmeyer définit les capacités selon plusieurs critères : faire des choix, prendre des décisions, résoudre des problèmes, se fixer des buts et les atteindre, s'observer, s'évaluer et se valoriser, l'auto-instruction, promouvoir et défendre ses droits, avoir un sentiment d'efficacité, la capacité d'anticiper les résultats de ses actions, avoir conscience de soi, se connaître

<sup>27</sup> Selon Wehmeyer, le soutien peut avoir différentes formes : il peut être humain, matériel, technologique ; différentes temporalités : permanent, ponctuel. Il doit aussi être bien dosé : il doit être juste, ni trop, ni pas assez.

activités professionnelles mises en place ainsi que les spécificités du soutien médico-social. Il est signé pour une durée d'1 an reconduit chaque année par tacite reconduction.

Le travailleur en ESAT bénéficie de droits :

- perception d'une rémunération garantie ;
- possibilité de cumuler cette rémunération garantie avec une partie de l'allocation adulte handicapé (AAH) ;
- possibilité de bénéficier d'une prime d'intéressement, de la prime d'activité et de la prime de partage de la valeur (PPV) ;
- la durée maximale de travail hebdomadaire autorisée est de 35 heures comme dans les entreprises ordinaires ;
- cumul de droits à la formation sur le compte personnel de formation (CPF) ;
- congés annuels rémunérés et autres congés ainsi qu'autorisations d'absence prévues pour les travailleurs (congé parental, congé de formation...) ;
- protection sociale et mêmes droits que les salariés en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail ;
- cotisation pour la retraite et versement d'une pension de retraite.

### **Le plan de transformation des ESAT**

Le décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'accompagnement par le travail, et au plan de transformation des ESAT rend effectifs un certain nombre de points<sup>28</sup> :

- le renforcement d'une dynamique de parcours avec la possibilité d'évoluer vers le milieu ordinaire de travail, grâce à différents dispositifs (ex. : cumul d'activité professionnelle, mise à disposition) ;
- le renforcement des droits et du pouvoir d'agir des travailleurs en les informant de leurs droits en ESAT, en créant un livret de compétences, en transposant dans le CASF un certain nombre de droits applicables aux salariés soumis au Code du travail (ex. : congés exceptionnels, récupération), etc. ;
- l'accompagnement au développement de l'activité des ESAT en renforçant les compétences et l'employabilité des travailleurs et en encourageant les ESAT à développer des partenariats ;
- le développement de l'attractivité des métiers des professionnels d'ESAT, notamment grâce à la formation des professionnels.

Par ailleurs, les droits des travailleurs en ESAT ont été renforcés par les dispositions de la loi du 18 décembre 2023, dite loi pour le plein emploi.

Les entreprises adaptées (EA) sont des acteurs économiques et sociaux engagés dans la création d'un environnement de travail inclusif pour les personnes en situation de handicap depuis 2005. Elles permettent à ces salariés d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées, favorisant l'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi.

<sup>28</sup> [Construire un parcours professionnel plus fluide et personnalisé pour les travailleurs en ESAT | handicap.gouv.fr](https://handicap.gouv.fr/actualites/2022/12/13/le-decret-2022-1561-du-13-decembre-2022-relatif-au-parcours-professionnel-et-aux-droits-des-travailleurs-handicapes-admis-en-etablissements-et-services-daccompagnement-par-le-travail-et-au-plan-de-transformation-des-esat)

Elles ont pour mission principale l'accompagnement des travailleurs handicapés dans la définition et la réalisation de leur projet professionnel, que ce soit au sein de l'entreprise adaptée ou vers d'autres employeurs. Elles proposent des contrats longs (CDI) ainsi que des parcours de transition professionnelle (CDD tremplin), proposant des formations et des missions variées, avec un accompagnement renforcé<sup>29</sup>.

### **L'accord de la personne présentant un TDI relatif à la participation de sa famille/son représentant légal à son accompagnement**

Le partage d'informations est un élément majeur à prendre en compte dans l'accompagnement des personnes vulnérables. S'agissant des personnes présentant un trouble du développement intellectuel, les familles font partie intégrante de leur accompagnement, comme cela est indiqué dans le livret consacré à l'accompagnement des familles et des professionnels du 1<sup>er</sup> volet de ces recommandations. À ce titre, elles peuvent être informées de certains éléments de l'accompagnement selon les situations.

- Pour les mineurs, toutes les décisions et les informations les concernant sont présentées et soumises aux parents, au tuteur et au représentant légal.
- Pour les majeurs, la communication et le partage d'informations avec la famille/représentant légal/tuteur ne peuvent être menés qu'avec l'accord/consentement préalable de la personne concernée majeure.

Cette recherche de consentement systématique suppose de prévoir les moyens de communication adéquats pour informer la personne concernée de :

- son droit à s'opposer à l'échange et au partage d'informations la concernant ;
- son droit à changer d'avis ;
- la nature des informations qui peuvent être transmises à sa famille ;
- l'identité des destinataires de ces informations.

Ces recommandations rappellent qu'il est indispensable de considérer la parole de la personne présentant un TDI, quel que soit son âge. C'est pourquoi il n'est pas systématiquement rappelé dans les recommandations « si la personne le souhaite » pour leur application. Pour les personnes exprimant un refus vis-à-vis de cette participation, le rôle des professionnels est d'en analyser les causes pour pouvoir répondre de manière adaptée aux besoins de la personne. Le mode de recueil de l'expression de la personne est à adapter en fonction de son profil cognitif et de fonctionnement : outil visuel, tablette numérique, etc. : CAA ?

<sup>29</sup> Les entreprises adaptées (EA) et entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles.

# 1. Le projet de la personne dans la vie active

## Constats

Le projet de la personne dans la vie active représente l'une des dimensions qui favorise son épanouissement et qui lui permet de participer effectivement à la société à la hauteur de ce qu'elle souhaite et de ce qu'elle peut faire ou est en capacité de faire. Pour que la personne présentant un TDI puisse définir et construire ce projet, il convient de tenir compte de sa singularité, de rassembler les informations la concernant (ex. : particularités, bilans, etc.) et de réfléchir avec elle à ce qui lui conviendra le mieux, selon ses envies et attentes. Par ailleurs, pour la soutenir à développer son autodétermination, cette démarche implique de lui donner les moyens de s'autoévaluer ou d'évaluer ses besoins. Dans ce processus et particulièrement dans le cadre d'un parcours professionnel, la formation professionnelle et les stages sont des moyens pour accompagner la personne à élaborer et consolider son projet professionnel, en lien avec son projet personnalisé d'accompagnement. Ils sont l'occasion de lui faire découvrir le monde du travail, de révéler et d'évaluer ses compétences professionnelles, ses habiletés dans divers domaines, de réaliser des essais et des expérimentations, etc.

## Enjeux

- La vie active, le travail et l'emploi concourent au maintien ou à l'accroissement du bien-être d'une personne présentant un TDI.
- La vie active, le travail et l'emploi permettent à la personne présentant un TDI de se sentir utile, d'obtenir une reconnaissance et une valorisation sociales ainsi que de construire des relations sociales, tout en développant l'estime de soi.
- La qualité du parcours scolaire revêt une importance pour la suite du parcours professionnel et ouvre la voie à de futures opportunités pour la personne présentant un TDI.

## Points de vigilance

- Il est demandé aux personnes présentant un TDI une forte anticipation de leur projet professionnel alors qu'elles rencontrent des difficultés à se repérer, à se projeter dans le temps et à se représenter l'activité.
- La construction du projet professionnel de la personne présentant un TDI peut prendre des formes variables et tient compte des outils adaptés à son mode de communication et à sa singularité relationnelle.
- Ne restreindre aucune ressource ou environnement aux personnes présentant un TDI car des compétences peuvent se révéler plus tard (ex. : un passe-temps qui devient un emploi).

## RECOMMANDATIONS

### 1.1. De la scolarité à la vie active

- ➔ Anticiper et préparer la transition entre la fin de la scolarité et l'entrée dans la vie active. Informer la personne présentant un TDI qu'elle ne pourra pas revenir dans la structure qui l'accompagnait pendant sa minorité. Cette période peut s'accompagner d'une rupture conduisant le jeune à ne se retrouver ni scolarisé, ni en emploi, ni en formation. Cette anticipation est d'autant plus nécessaire que les apprentissages se font dans le cadre de parcours scolaires adaptés pour obtenir une qualification afin d'accéder à un métier.
- ➔ Lors de la transition vers la vie active, accompagner la personne présentant un TDI pour réaliser, au préalable, le nécessaire auprès du Réseau pour l'emploi (RPE)<sup>30</sup>, soit pour rechercher un emploi et obtenir une RQTH, soit pour une dispense de demande d'emploi<sup>31</sup>.
- ➔ En cas d'insertion professionnelle, informer la personne présentant un TDI que son projet professionnel (par exemple, sous la forme du livret de parcours, du portefeuille de compétences) va être transmis à la future équipe encadrante (ex. : ESAT, entreprise adaptée), notamment pour que cette dernière identifie rapidement les compétences et les limitations, voire les vulnérabilités nécessitant des aménagements spécifiques pour la personne. Ce projet professionnel est notamment issu des évaluations fonctionnelles et situationnelles, des besoins spécifiques de la personne et des compétences/forces à mobiliser.
- ➔ Pour faciliter la gestion des transitions et le passage entre le secteur enfant et le secteur adulte et faciliter la préparation à l'emploi des personnes présentant un TDI, se mettre en lien avec les acteurs concernés et favoriser/privilégier les passerelles entre les différentes structures, par exemple entre les IME et les ESAT. Dans la mesure du possible, prévoir des périodes d'immersion pour sensibiliser et préparer le futur travailleur présentant un TDI aux changements auxquels il sera confronté lors de son arrivée dans une nouvelle structure (ex. : rythme, temps de pause réduits, moins de souplesse, réduction progressive de l'étayage éducatif) et lui permettre d'acquérir progressivement les codes du milieu du travail.
- ➔ Pour consolider les passerelles entre IME et ESAT, organiser, le plus en amont possible, des rencontres entre les équipes interdisciplinaires pour construire des outils communs, en faveur d'une coordination de parcours, qui tiennent compte des exigences attendues du secteur professionnel visé et du fonctionnement cognitif, sensoriel, émotionnel de la personne pour une meilleure appréhension de ses besoins.

#### Illustration

Au sein de l'académie de Versailles, le dispositif Handipro permet de discuter à propos des situations des jeunes en unités localisées pour l'inclusion scolaire (ULIS) dans des lycées professionnels en risque de rupture à la rentrée scolaire. Il permet d'anticiper les orientations et les ouvertures de droits nécessaires pour accéder à une solution. Ce dispositif réunit une

<sup>30</sup> Le réseau RPE regroupe France Travail, Cap emploi et les missions locales.

<sup>31</sup> Voir annexe n° 1 – Fiche acteur France Travail.

équipe pluridisciplinaire (composée du rectorat, de la MDPH, des partenaires<sup>32</sup> de l'emploi tels que les missions locales, le réseau du Cap emploi, des chargés de mission insertion professionnelle et des psychologues de l'Éducation nationale), pour anticiper les orientations/ouvertures de droits qui leur permettraient d'accéder à une solution.

- ➔ Essayer de réaliser des immersions inversées, par exemple la visite de salariés d'entreprises adaptées ou de milieu ordinaire au sein d'ESAT. Cette démarche permet de faire connaissance, de se sensibiliser aux parcours pluriels des uns et des autres, de découvrir des environnements de travail différents et de déconstruire des représentations de part et d'autre.
- ➔ Intégrer dans l'organisation et la coordination de ces périodes de transition le professionnel qui assure la fonction de coordination dans l'accompagnement de la personne présentant un TDI (coordinateur de transition, accompagnateur pédagogique, famille (si la personne majeure ou son représentant légal en est d'accord), etc.).

## 1.2. La définition et la construction du projet de la personne

- ➔ Accompagner la personne de manière individualisée dans l'élaboration de son projet dans la vie active, en :
  - l'informant de ses droits ;
  - favorisant sa participation active et en soutenant son expression de toutes les façons possibles ;
  - échangeant avec elle et en répondant à ses éventuelles questions ;
  - veillant à une construction progressive et étape par étape (élaboration du projet, périodes d'observation et de stages (ex. : DuoDay), formation, financement, etc.) ;
  - réfléchissant avec elle à différents scénarios ;
  - lui demandant comment elle envisage sa vie active, si elle sait comment s'y prendre et si elle a déjà identifié des besoins de soutien ;
  - l'informant qu'elle peut tester des choses, faire des expérimentations ;
  - etc.

Si besoin, faire appel à des professionnels spécialisés, tels qu'un coordinateur de parcours ou un assistant de service social.

- ➔ Dans le cas d'une transition vie scolaire/vie active, s'appuyer le cas échéant sur les enseignants à propos de ce que la personne présentant un TDI aime faire, ses potentialités, ses difficultés, les leviers mobilisés, etc. En complément, si la personne présentant un TDI en est d'accord, se mettre en lien avec ses proches (ex. : famille, tuteur/curateur) car ils sont une ressource importante (ex. : connaissance des spécificités, souhaits, besoins, parcours, etc., de la personne) et tout autre professionnel qui accompagne la personne.
- ➔ Avoir une écoute active de la personne présentant un TDI vis-à-vis de son projet dans la vie active. Avoir une attention particulière aux émotions implicites (communication non verbale,

<sup>32</sup> Les missions locales et le réseau Cap emploi font désormais partie du Réseau pour l'emploi (RPE) qui a été créé par la loi pour le plein emploi de 2023. Cf. Fiche acteur RPE en annexe pour les informations complémentaires.

gestuelle, mimiques ou postures par exemple), éviter la surinterprétation, ne pas être dans le jugement et prendre en compte sa fatigabilité (cf. livret 1 – Principes généraux).

- ➔ Pour faciliter la compréhension de la personne et donner un sens à l'élaboration de son projet dans la vie active, utiliser :
- des méthodes/outils de communication accessibles et adaptés aux besoins singuliers, un vocabulaire simple et concret, le facile à lire et à comprendre (FALC), des supports illustrés sur les situations professionnelles, le photolangage, ou tout support de CAA, etc. ;
  - des outils numériques ;
  - la reformulation pour s'assurer qu'elle a compris ce qui lui est dit ou demandé et qu'elle se sente entendue et comprise ;
  - des exemples de mises en situation, avec l'aide d'un professionnel intermédiaire si nécessaire.

Cela permettra à la personne de se représenter plus facilement les choses et renforcera son estime de soi, sa motivation et sa fierté.

- ➔ Engager régulièrement des temps de dialogue avec la personne présentant un TDI au sujet de son travail et de ses activités, pour qu'elle puisse réaliser une auto-évaluation de sa situation et identifier :
- ses motivations ;
  - ses spécificités (ex. : troubles associés, comorbidités) ;
  - ses compétences ;
  - ses limites ;
  - ses actions et interactions (ex. : machines, outils, collectif de travail) ;
  - ses besoins, intérêts et souhaits.

Ces temps peuvent être réalisés sur des temps formels (ex. : planifiés à l'avance) ou informels (ex. : pause déjeuner, temps d'arrivée du matin).

- ➔ Identifier plus précisément, avec la personne, ses différentes compétences qui peuvent être :
- ses compétences socles :
    - capacités cognitives, aptitudes à résoudre des problèmes,
    - communication, habiletés sociales et aptitudes fonctionnelles,
    - comportements et éthique personnelle (ex. : principes, valeurs) ;
  - ses compétences professionnelles et techniques en lien avec le travail à effectuer.

(Lien avec le volet n° 1 cognition et apprentissage, communication et habiletés sociales, sensorialité et motricité.)

### Illustration

Toutes les compétences et tous les centres d'intérêt peuvent être pris en compte. Une personne présentant un TDI qui faisait de la photo depuis quelque temps a commencé à travailler sur quelques projets et, au bout d'un certain temps, a pu être rémunérée pour cette activité.

Un travailleur en ESAT aime bien l'animation de soirée. Pour cela, il s'est progressivement équipé en matériels sono et a pu commencer à en animer quelques-unes. Parallèlement, un professionnel lui a proposé d'animer une soirée de personnes retraitées pour une commune. Par la suite, il lui a été proposé de développer ses compétences et son projet.

- ➔ Pour prendre en compte les besoins spécifiques de la personne présentant un TDI sur son futur lieu de travail, se questionner et échanger avec elle par exemple sur ces points :
  - Que peut-on faire pour accompagner ses spécificités cognitives ?
  - Comprend-elle les règles sociales et comment cela est pris en compte dans l'organisation et l'adaptation des tâches à réaliser ?
  - Quelle est sa capacité à adapter ses attitudes ? Quelles astuces, routines et adaptations environnementales sont à privilégier sur les plans spatial et temporel ?
  - etc.
- ➔ Pour accompagner la personne présentant un TDI dans son projet professionnel, réfléchir avec elle sur les solutions, les modalités et les aménagements les plus adaptés à sa situation, comme :
  - la réalisation de stages qui constituent un moyen pertinent pour l'accompagner dans son projet professionnel ;
  - l'alternance et les contrats de professionnalisation qui favorisent l'inclusion professionnelle ;
  - etc.
- ➔ Prendre en compte, le cas échéant, les retours expérientiels des personnes présentant un TDI sur leur parcours professionnel. Pour cela, prévoir des échanges réguliers avec les personnes présentant un TDI pour avoir leurs retours (ex. : retours de stage) et questionner leur ressenti, ce qui a été apprécié ou non, la continuité à donner au parcours, etc. Intégrer ces informations dans le projet personnalisé de la personne, dans son livret de parcours ou dans son portefeuille de compétences afin de consolider le parcours choisi ou l'orientation souhaitée.
- ➔ Informer la personne présentant un TDI qu'elle a la possibilité de changer d'avis sur son orientation en fonction de ses aspirations et de ses expérimentations. Ce type d'informations peut lui permettre d'appréhender toute nouvelle situation plus sereinement. Dans cet objectif, les services de suite peuvent réaliser ce type d'accompagnement et le professionnel référent travaille en lien avec les différents interlocuteurs (ex. : lycée professionnel, MDPH, France Travail).

### Repère juridique

Un service de suite est défini par l'art. 8 du décret n° 89-798 du 27 octobre 1989 qui énonce :  
« L'établissement ou le service assure l'accompagnement de l'insertion sociale et professionnelle de l'adolescent à la sortie. Afin d'apporter son appui au jeune et à sa famille, en liaison avec les services administratifs et sociaux compétents auxquels il ne se substitue pas, il apporte son concours aux démarches nécessaires pour faciliter l'insertion professionnelle et l'insertion sociale. Cet accompagnement court sur une durée de 3 ans. »

### 1.3. Les opportunités et orientations possibles

- ➔ Proposer des ateliers collectifs sur la notion de travail, d'emploi et d'activité professionnelle, de formations professionnelles, etc., en réfléchissant avec les personnes présentant un TDI sur différentes thématiques, telles que : C'est quoi travailler ? Quels sont vos droits ? Quels sont vos envies et choix ? Lors de ces échanges, s'autoriser à évoquer différents projets professionnels.
- ➔ En fonction des aspirations et choix de la personne présentant un TDI ainsi que des évaluations réalisées jusqu'à présent, échanger avec elle pour :
  - l'informer des possibilités qu'elle peut envisager, à savoir travailler ou non, à temps complet ou partiel, en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD), avoir un contrat d'apprentissage, etc. ;
  - savoir si elle souhaite évoluer dans un environnement en présence de personnes aux vulnérabilités similaires ;
  - définir l'orientation qui lui conviendra le mieux (ex. : ESAT, SA ESAT<sup>33</sup>, EA), en l'informant de la réalité économique du monde du travail pour qu'elle puisse se représenter la réalité et s'y préparer.

La situation de la personne est à évaluer régulièrement pour prendre en compte tout changement de souhait, d'évolution, etc. (ex. : une personne qui ne pensait pas pouvoir travailler et qui souhaite essayer).

- ➔ Si elles sont présentes sur le territoire, solliciter des structures ou des associations ayant une expertise spécifique pour travailler le projet professionnel des personnes en situation de handicap ou présentant un TDI (ex. : recrutement, formation, démarches administratives, réorientation si besoin).
- ➔ Permettre à la personne d'expérimenter et de tester plusieurs types d'activités professionnelles pour pouvoir réaliser un choix éclairé et s'autodéterminer. En effet, la projection n'étant pas toujours évidente pour une personne présentant un TDI, elle a besoin de réaliser les choses par elle-même. Cette démarche lui permet aussi de s'autoriser à faire des erreurs et de pouvoir changer d'avis. Ne pas se limiter aux secteurs embauchant habituellement les personnes présentant un TDI (ex. : espaces verts, entretien, blanchisserie, conditionnement) et identifier autant que possible toute ressource pouvant répondre au plus près de leurs choix et aspirations.

#### Témoignage de personnes concernées

Le rythme est plus adapté en milieu protégé et ça va moins vite. J'ai travaillé en milieu ordinaire et j'aime bien aussi les deux rythmes (entre 100 couverts en milieu protégé et 1 000 couverts en milieu ordinaire). En milieu ordinaire, les patrons ne sont pas méchants mais on sent que si on fait une bêtise, on est viré et c'est moins accessible. En milieu protégé, ils sont plus compréhensifs, ils aident plus. En milieu ordinaire, si ton moral ne va pas bien, ils s'en fichent. En milieu protégé, il y a aussi l'accompagnement médical (psychologue) en cas de besoin.

<sup>33</sup> SA ESAT : sections annexes d'établissements et services d'aide par le travail.

Je préfère l'ESAT car c'est adapté à nous. Ce n'est pas nous qui devons nous adapter au poste. Les moniteurs d'atelier sont là pour adapter le poste à nos compétences.

En milieu ordinaire, tu y arrives tant mieux, tu n'y arrives pas, va chercher autre chose. À l'ESAT, ils vont prendre plus de temps pour que tu y arrives.

Le milieu ordinaire est de plus en plus à l'écoute. Le milieu protégé est une sécurité.

### Illustration

Dans le cadre de la Semaine européenne de l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH), certaines structures organisent le lendemain de la journée du DuoDay classique, un DuoDay inversé où ce sont des entreprises qui vont à la rencontre d'ESAT ou d'entreprises adaptées.

- S'appuyer sur les possibilités de mises en situation professionnelles pour faciliter les immersions et permettre à la personne de bénéficier d'une expérience chez un employeur en fonction de son parcours :
- la section d'adaptation spécialisée (SAS) est un établissement de transition pour des personnes handicapées âgées entre 20 et 30 ans (sortant d'institut médico-professionnel (IM-Pro) ou d'IME) et qui n'ont pas encore la maturité nécessaire pour intégrer un ESAT. L'établissement propose un aperçu des activités réalisées en ESAT, travaille l'autonomie dans les transports et propose des stages en milieu protégé (sans rémunération). Il s'agit d'un accompagnement sur 5 ans (en moyenne), à l'issue duquel le demandeur est orienté soit en ESAT, soit en foyer de vie ;
  - avec un coordonnateur de parcours, rechercher les dispositifs de stages en milieu protégé (MISPE<sup>34</sup>) ou en milieu ordinaire (PMSMP<sup>35</sup>) pour découvrir des métiers ou des secteurs d'activité.

### Repère juridique

Mise en situation en milieu professionnel en ESAT (MISPE)<sup>36</sup>

En application de l'art. R. 146-31-4 du CASF, une MISPE :

- ne peut excéder 10 jours ouvrés (présence continue ou discontinue pour permettre un aménagement du temps de travail) du bénéficiaire ;
- au cours d'une période de 12 mois consécutifs, un même bénéficiaire ne peut réaliser plus de 2 MISPE dans le même établissement d'accueil ;
- il est possible d'effectuer 2 MISPE dans le même ESAT, si :
  - les objectifs initialement fixés n'ont pas été atteints,
  - les objets ou objectifs sont différents.

Dans les deux cas, la durée totale n'excède pas 20 jours.

Le bénéficiaire peut effectuer d'autres MISPE dans un ESAT différent.

<sup>34</sup> Mise en situation professionnelle en établissement et service d'aide par le travail sous réserve d'une notification de la CDAPH.

<sup>35</sup> PMSMP : période de mise en situation en milieu professionnel.

<sup>36</sup> Convention relative à la mise en œuvre d'une période de mise en situation en milieu professionnel en ESAT (MISPE) (Formulaire 15612\*01) | Service-Public.fr

La signature d'une MISPE en faveur d'un jeune mineur est à négocier au cas par cas avec chaque ESAT.

Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)<sup>37</sup>

En application de l'article 20 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et du décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014, une PMSMP concerne :

- les travailleurs, y compris ceux en ESAT ;
- les demandeurs d'emploi ;
- les personnes en parcours d'insertion.

Elle a plusieurs objectifs :

- découvrir un métier, un secteur d'activité, une entreprise ;
- tester des aptitudes, des choix de réorientation ;
- confirmer un projet professionnel ;
- initier une démarche de recrutement.

La période d'immersion est d'un mois maximum et un tuteur, désigné au sein de l'entreprise, suit et évalue la personne dans le cadre de sa PMSMP.

- ➔ Organiser des immersions inversées, par exemple la visite de salariés d'entreprises adaptées ou de milieu ordinaire au sein d'ESAT. Cette démarche permet de découvrir des environnements de travail différents, de faire connaissance, de se sensibiliser les uns aux autres, de déconstruire des représentations de part et d'autre et de valoriser ce que les personnes présentant un TDI réalisent.

### Illustration

Une association gestionnaire essaye de développer du lien entre ses dispositifs et de développer la valorisation sociale des personnes présentant un TDI. Pour cela, elle développe différentes stratégies :

- des personnes vivant en foyer de vie se rendent en ESAT une fois par semaine. Des binômes sont mis en place qui réalisent des choses et travaillent ensemble ;
- des personnes se rendent à la bibliothèque pour aider au rangement des livres ;
- des personnes préparent des colis pour une entreprise du territoire.

### Repère juridique

Dans le cas d'un recrutement d'un travailleur en ESAT par un autre employeur, il peut être envisagé une convention d'appui (article L. 344-2-5 du CASF) conclue entre le travailleur, l'employeur et l'ESAT. Dans ce cas, c'est l'ESAT qui réalise l'accompagnement personnalisé de la personne et de son employeur, pour une durée d'un an, avec la possibilité d'être renouvelé deux fois. Au terme de la convention d'appui, le conseiller de la plateforme emploi accompagné prendra le relais, sur prescription, pour pérenniser l'accompagnement dans le temps.

Art. L. 344-2-4 du CASF : « Les personnes handicapées admises dans un ESAT peuvent, sous réserve que cette opération n'ait pas de but lucratif et selon des modalités fixées par voie

<sup>37</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/les-periodes-de-mise-en-situation-en-milieu-professionnel-pmsmp>

règlementaire, être mises à disposition d'une entreprise afin d'exercer une activité à l'extérieur de l'établissement ou du service auquel elles demeurent rattachées ».

- ➔ Au fur et à mesure de l'expérience acquise (expérimentations, immersions, etc.) par la personne présentant un TDI, professionnelle ou non, étudier avec elle les possibilités de :
- accéder à un travail/un emploi (dans le cas où elle ne travaillait pas avant) ;
  - travailler dans une unique structure ;
  - travailler à temps partagé dans deux structures (ex. : sections annexes des ESAT, 50 % en ESAT et 50 % en entreprise adaptée).

Selon son projet, rechercher un lieu de travail parmi les partenaires potentiels du territoire ou, plus largement, parmi d'autres acteurs.

### Témoignage de personnes concernées

Bientôt, je vais faire 50 % en milieu ordinaire (MO) et 50 % en milieu protégé car j'ai besoin de sortir de l'ESAT et de revoir d'autres profils de personnes. Je vais faire le même métier qu'à l'ESAT, en entretien courant, et en plus, décapage et rénovation de sols [...]. Je reste sur les effectifs de l'ESAT et cela me permettra de revenir en ESAT. C'est ma demande, ma volonté, c'est moi qui pousse à faire ça.

Le projet date d'un an et demi. J'en ai parlé aux moniteurs. J'ai fait des stages et on essaye de trouver la bonne société. Les moniteurs cherchent encore la société. Pour cela, une démarche PAP (parcours d'accompagnement personnalisé) avec Pôle emploi a été lancée et est en cours.

Si j'allais 100 % en MO, le côté social et le lien avec les autres allaient me manquer. Je veux créer des passerelles entre le milieu ordinaire et le milieu protégé.

### Principaux points de vigilance à considérer par les entreprises pour l'emploi des personnes présentant un TDI :

- assurer la compatibilité entre les compétences nécessaires à l'exercice du métier et les compétences du travailleur ;
- susciter l'adhésion et la motivation du futur travailleur ;
- encourager sa socialisation ;
- tenir compte de la fluctuation éventuelle de l'adhésion du travailleur au projet et encourager sa participation à des moments/événements conviviaux ;
- veiller aux attitudes, aux comportements, à la perception et au vécu du travailleur ;
- solliciter les soutiens nécessaires ;
- nommer un référent handicap.

- ➔ Si la personne présentant un TDI n'est pas accompagnée par un établissement et qu'elle souhaite travailler, lui proposer de se rapprocher d'associations et de services qui pourront l'accompagner dans un parcours vers l'emploi et la formation (ex. : collectivités territoriales, Réseau pour l'emploi (RPE), MDPH).

## 1.4. La formation professionnelle et les stages

- ➔ Lors de la réflexion sur les souhaits de formation ou de stage de la personne présentant un TDI, tenir compte des points suivants :
  - ses objectifs ;
  - ses points d'intérêt (ce qu'elle souhaite apprendre et tester) ;
  - ses outils/méthodes de communication ;
  - les modalités d'apprentissage : visuelles, auditives, kinesthésique, olfactive, gustative, etc. ;
  - la mémoire : proposer des répétitions et des pratiques en lien avec la formation ou le stage en question (s'adapter aux compétences de mémoire de travail de la personne) ;
  - l'apprentissage concret et situationnel : expliquer les démarches, faciliter le transfert de connaissances/compétences dans différents contextes ;
  - les capacités d'attention : organiser les tâches de manière séquencée, répéter les éléments ;
  - la formulation des objectifs : appropriés à l'âge, réalistes, atteignables, définis dans le temps et pertinents pour la personne ;
  - le matériel mis à disposition : approprié aux spécificités de la personne et son âge, ses expériences, ses habiletés ;
  - l'atmosphère du lieu de formation : simple, sécurisée et agréable.
  
- ➔ Sensibiliser la personne présentant un TDI aux outils numériques car elle peut avoir besoin d'un accès aux applications d'utilisation courante (ex. : société de transport, France Travail). Pour cela, se renseigner par exemple auprès de l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT)<sup>38</sup> qui réalise des kits pédagogiques.
  
- ➔ Échanger avec la personne présentant un TDI sur les différentes possibilités qui sont pertinentes pour trouver un travail/un emploi. Ces possibilités peuvent aussi correspondre à des activités non rémunérées d'utilité sociale. Elles peuvent correspondre à des stages, des formations, du bénévolat, des travaux d'intérêt général, le service civique, etc. Pour les travailleurs en ESAT, tenir compte des éventuelles contraintes financières et ce qui peut être ou non pris en charge par les ESAT lors des stages (frais de restauration, hébergement, etc.).
  
- ➔ Échanger avec la personne présentant un TDI sur les opportunités lui permettant de construire son projet professionnel et de varier les expérimentations :
  - stages ;
  - formations ;
  - bénévolat ;
  - travaux d'intérêt général ;
  - service civique ;
  - etc.

Pour les travailleurs en ESAT, tenir compte des éventuelles contraintes financières et ce qui peut être ou non pris en charge par les ESAT lors des stages (frais de restauration, hébergement, etc.).

---

<sup>38</sup> [Recherche | ANCT – Agence nationale de la cohésion des territoires](#)

- ➔ Informer la personne que les opportunités précédemment citées permettent notamment :
  - une projection dans un futur travail/emploi ;
  - le développement et l'augmentation de ses potentiels et de ses aptitudes ;
  - l'acquisition et le renforcement de nouvelles compétences ;
  - le développement de sa confiance en soi ;
  - etc.

#### **Point d'information sur le service civique<sup>39</sup>**

Le service civique a été créé dans le but de renforcer la cohésion nationale et la mixité sociale pour permettre à toute personne volontaire, y compris en situation de handicap, de s'engager au service de la collectivité en contrepartie d'une indemnité. Créé par la loi du 10 mars 2010, il a été modifié par la loi n° 2015-988 du 5 août 2015 qui a fait évoluer l'âge d'accueil des jeunes volontaires pour passer de 25 ans à 30 ans. Sont donc éligibles les jeunes en situation de handicap de moins de 30 ans et qui justifient de l'une de ces situations : bénéficiaire de la PCH, AEEH, RQTH, AAH, d'une notification MDPH, d'un taux d'incapacité, d'une pension d'invalidité, ou au cours d'un projet personnalisé de scolarisation. Selon les régions, il existe des projets dédiés aux jeunes en situation de handicap. Ces projets peuvent être portés par les agences régionales de santé (ARS) ou les délégations régionales académiques déléguées à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DREJES).

- ➔ Proposer à la personne des formations/stages dans des environnements différents afin qu'elle puisse tester d'autres méthodes d'apprentissage, acquérir de nouvelles compétences et varier ses expérimentations. Par exemple, l'apprentissage en milieu de travail permet aux étudiants/apprentis/stagiaires d'identifier les emplois qui les intéressent, de comprendre les attentes des employeurs et d'acquérir des habitudes de travail adaptées.
- ➔ En cas de stage, élaborer un document de suivi afin d'évaluer ses compétences et cibler précisément celles à travailler. Si des besoins de formation sont repérés et selon les situations, faire le lien avec le plan de formation interne de l'ESAT ou le compte personnel de formation (CPF) de la personne présentant un TDI.
- ➔ Si la personne présentant un TDI souhaite s'inscrire à des formations, lui présenter et lui en expliquer le contenu et les modalités. Ce temps d'échange permet de voir si elle a compris l'objectif de la formation, si elle y adhère et si elle accepte de la suivre.
- ➔ Réaliser, avec la personne présentant un TDI, une évaluation de sa formation à plusieurs étapes :
  - durant la formation, échanger avec elle pour réaliser des bilans et vérifier qu'elle est satisfaite de ce qu'elle fait, des apprentissages qu'elle reçoit et que c'est en accord avec ses choix et ses réalisations ;

<sup>39</sup> S'engager en situation de handicap.

- en fin de formation, transmettre un support écrit à la personne, dicté ou rédigé par/avec elle, afin qu'elle le comprenne (ex. : FALC, pictogrammes) et recenser les acquis pour valider un savoir et un savoir-faire.
- ➔ Réfléchir avec la personne présentant un TDI sur la possibilité d'une validation des acquis professionnels (VAP), sur la reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE), la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) pour faire reconnaître son expérience professionnelle et ses acquis et éventuellement avoir accès à une formation en l'absence d'un diplôme requis.

## 2. La personne, son travail, son emploi

### Constats

Travailler n'est pas toujours simple à envisager et à mettre en œuvre pour une personne présentant un TDI. Pour que cette expérience soit réalisée dans de bonnes conditions, plusieurs points d'attention importants sont à prendre en compte. Pour cela, il est impératif de sécuriser le parcours professionnel de la personne présentant un TDI en mettant en adéquation les soutiens nécessaires. L'accompagnement à la prise de poste et l'insertion sur le lieu de travail sont des temps forts qu'il convient d'accompagner au plus près des besoins et des choix de la personne, en favorisant une collaboration entre les accompagnants de la personne (ex. : professionnel qui assure la fonction de coordination, professionnel au sein de la structure professionnelle, proches). Plus globalement, la conciliation entre la vie quotidienne et la vie professionnelle n'est pas toujours facile à mener de front pour ce public. Aussi, un accompagnement plus large qu'un simple accompagnement sur le lieu de travail constitue l'une des composantes essentielles de son accompagnement.

### Enjeux

- La participation des personnes présentant un TDI à la vie active comme enjeu fort de santé publique.
- La nécessité d'une bienveillance et d'un soutien pour favoriser l'intégration de la personne présentant un TDI sur son lieu de travail.

### Points de vigilance

- L'arrivée et l'intégration d'une personne présentant un TDI requièrent une anticipation rigoureuse et ne sauraient être improvisées, nécessitant une préparation approfondie bien en amont de son embauche.
- La quotité de travail (ex. : temps partiel) est à appréhender en fonction de la situation, des capacités et des besoins de la personne présentant un TDI.

## RECOMMANDATIONS

### 2.1. La conciliation entre la vie quotidienne et le travail ou l'emploi

- ➔ Considérer l'accompagnement de la personne présentant un TDI dans sa globalité, c'est-à-dire la personne et son environnement (ex. : emploi, habitat, mobilité). Pour cela, privilégier autant que possible une souplesse pour permettre à la personne de pouvoir concilier sa vie quotidienne (ex. : programmation des rendez-vous médicaux, horaires de travail selon les périodes d'affluence dans les transports en commun) et son travail/emploi. Le cas échéant, échanger avec elle pour qu'elle puisse faire part de ses obligations et contraintes avant la prise de poste pour organiser au mieux son insertion.
- ➔ Si la personne souhaite travailler et pour qu'elle puisse concilier vie personnelle et travail/emploi, porter une attention particulière à ce qu'elle :
  - puisse prendre soin d'elle et se maintenir en bonne santé (ex. : suivis médicaux avec le médecin généraliste, avec le kinésithérapeute) car ces facteurs auront un impact sur sa vie active ;
  - maintienne ses activités sociales ;

- bénéficie d'aides de garde d'enfants dans le cadre de sa parentalité<sup>40</sup> ;
- bénéficie de modularité et de souplesse dans sa vie active si elle est aidante ;
- puisse gérer ses déplacements entre son lieu de vie et son lieu de travail.

➔ Appréhender l'accompagnement de la personne présentant un TDI dans sa globalité (ex. : sur une journée ou une semaine) et non ciblé uniquement sur les temps de travail/d'emploi ou résultant d'un temps partiel. Pour cela, l'accompagner à gérer son temps en dehors de son travail/emploi et à trouver un équilibre dans sa vie quotidienne (ex. : sorties, activités). Vérifier que la personne présentant un TDI bénéficie de la PCH aide humaine. Le cas échéant, l'aider à monter le dossier.

### Repère juridique sur l'accompagnement vers l'accès ou le retour à l'emploi

L'article L. 5411-5-1.-I. de la loi n° 2023-1196<sup>41</sup> indique : « Les personnes mentionnées à l'article L. 5411-1 sont orientées par un organisme mentionné au II du présent article, selon les critères mentionnés au III, vers un des organismes référents mentionnés au IV. Elles bénéficient d'un accompagnement vers l'accès ou le retour à l'emploi, le cas échéant par la reprise ou la création d'entreprise, qui peut notamment comporter des aides à la formation, à la mobilité et à visée d'insertion sociale. Toutefois, lorsqu'il apparaît que des difficultés, notamment en matière de santé, de logement, de mobilité, de garde d'enfants ou tenant à leur situation de proche aidant, font temporairement obstacle à leur engagement dans une démarche de recherche d'emploi, les personnes bénéficient au préalable, de la part de l'organisme référent vers lequel elles sont orientées, d'un accompagnement à vocation d'insertion sociale. »

- ➔ Si la personne présentant un TDI souhaite développer des compétences en lien avec son travail/emploi (ex. : autonomie, habiletés sociales, déplacements, préparation des transitions), mobiliser des acteurs du territoire pour l'accompagner, tels qu'un service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) ou une section annexe à l'ESAT (SACAT).
- ➔ Selon ses souhaits et besoins, permettre à la personne présentant un TDI de bénéficier d'un temps partiel. Si besoin, se rapprocher des services de prévention et de santé au travail (SPST).

### Témoignage de personnes concernées

J'ai demandé un 80 % et je prenais le vendredi. Cela me permettait de mettre les rendez-vous médicaux. J'ai eu besoin de réduire le temps de travail pour gérer les rendez-vous médicaux.

J'ai tous mes mercredis. Je consacre ces moments aux courses, rendez-vous médicaux, repos.

On arrive à gérer car on est deux. Je suis à mi-temps, depuis que j'ai des problèmes de santé à l'épaule (opération). Avant, j'étais à plein temps.

<sup>40</sup> Aides prévues dans le cadre de la loi « plein emploi ». [Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi \(1\) – Légifrance](#)

<sup>41</sup> Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.

- ➔ Proposer des groupes d'échange entre pairs qui peuvent, par exemple, porter sur les situations de vie ou d'accompagnement vécues. En effet, il peut être plus simple de discuter avec une autre personne (un pair) qui vit les mêmes situations, voire les mêmes contraintes que soi (mettre une tenue de travail, arriver à l'heure au travail, etc.). Le cas échéant, ces temps peuvent être supervisés par un professionnel.
- ➔ Échanger et se coordonner avec la personne présentant un TDI et les différents acteurs intervenant auprès d'elle (ex. : professionnels du lieu de travail, professionnels de santé, hôpital) pour faciliter son accompagnement, en fonction de ses besoins.

### Illustration

À la suite d'une hospitalisation complète, une personne présentant un TDI a repris progressivement son travail. Ayant encore besoin de soins, elle retournait à l'hôpital après le travail pour y passer la nuit.

L'idée était de réaliser une reprise du travail après une hospitalisation et d'assurer une continuité des soins et une reprise du travail concomitante. Cette organisation a été possible car la structure (ESAT) maintenait un lien avec certains médecins. Un réel travail était et est réalisé, notamment sur la participation de l'équipe médico-sociale aux synthèses réalisées en amont de la sortie d'hospitalisation des personnes présentant un TDI. Ce partenariat est parti d'une situation et s'est progressivement mis en place pour se réaliser désormais systématiquement.

- ➔ Se renseigner auprès d'acteurs qui peuvent réaliser des actions d'information et de sensibilisation pour aider les personnes présentant un TDI à prendre soin de leur santé. Par exemple, il peut être fait appel à :
  - les services de prévention et de santé au travail (SPST) ;
  - des professionnels spécialisés, tels que des hygiénistes ;
  - un institut de santé régional pour réaliser des bilans de santé ;
  - etc.
- ➔ Sensibiliser la personne présentant un TDI aux outils numériques pour une aide dans la vie courante (ex. : espace personnel France Travail, Banque, Améli, Caisse d'allocations familiales).

## 2.2. En amont de l'embauche et au moment de la prise de poste

- ➔ Accompagner la personne présentant un TDI à préparer son entretien d'embauche (présentation, éléments à mettre en avant, souhaits et besoins, etc.) et à le réaliser (entraînement oral, questions qui peuvent être posées, etc.). Si la personne et ses proches le souhaitent, permettre à ces derniers ou à un professionnel référent (ex. : celui qui a suivi le parcours de la personne) d'assister à l'entretien d'embauche, ce qui peut rassurer la personne.

- ➔ Échanger avec la personne présentant un TDI pour identifier si elle souhaite être dans une démarche « d'emploi accompagné<sup>42</sup> ». Cela consiste à délivrer un accompagnement adapté, durable et qui se décline en plusieurs actions, que sont :
- l'accompagnement dans l'environnement de travail pour que la personne s'habitue progressivement au lieu, aux tâches demandées, aux collègues, etc. ;
  - l'identification et la mise en place d'adaptations techniques et matérielles sur son poste de travail ; d'adaptation organisationnelle (horaire, encadrant ou référent de proximité, etc.) ;
  - une immersion le plus rapidement possible, comme le *place and train*, qui implique que la personne soit d'abord en emploi et qu'elle soit formée directement sur son lieu de travail ;
  - l'identification du professionnel qui aura une fonction de coordination (ex. : chargé d'inclusion, job coach) et qui travaillera sur cette intégration professionnelle et sur l'environnement plus largement (ex. : transports)<sup>43</sup> (voir annexe n° 1).

### L'emploi accompagné<sup>44</sup>

Ce dispositif a pour objectif de favoriser et maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans le milieu ordinaire de travail.

Il se développe autour de trois axes :

- le suivi de l'employeur et de l'employé ;
- le caractère *a priori* indéterminé de la durée de l'accompagnement (selon les besoins de la personne et de l'employeur) ;
- un accompagnement pour tous les types de handicaps.

Les principales qualités d'un conseiller en emploi accompagné :

- venir du monde professionnel et connaître le monde de l'entreprise ;
- être issu de formations différentes (travail social, université, etc.) ;
- avoir la double culture médico-sociale/entreprise ;
- consacrer du temps à l'accompagnement des situations d'emploi et en entreprise.

Le conseiller en emploi accompagné représente l'interlocuteur privilégié pour la personne et l'employeur.

- ➔ Désigner le professionnel qui assure la fonction de coordination pour faire l'interface avec les différents professionnels en charge de l'accompagnement de la personne présentant un TDI dans le cadre de son travail/emploi (ex. : chargé d'inclusion, job coach, etc.) (voir annexe n° 1).
- ➔ Désigner un professionnel tuteur qui relève de l'entreprise, qui se mettra en lien avec le professionnel qui assure la fonction de coordination (ex. : job coach, chargé d'inclusion) pour faciliter l'intégration de la personne présentant un TDI (ex. : échanges sur les pratiques, repérage des dysfonctionnements, suivi d'actions, etc.). Ce professionnel représente un repère pour la

<sup>42</sup> Emploi accompagné : voir annexe n° 1 – Fiche acteur sur l'emploi accompagné.

<sup>43</sup> La fonction de « conseiller insertion » est prévue dans l'engagement 16 – favoriser une meilleure reconnaissance professionnelle – du plan de transformation des ESAT.

<sup>44</sup> Les modalités d'accès sont précisées en annexe dans la fiche acteur dédiée.

personne durant la période d'adaptation et tout au long de son parcours professionnel car elle peut se diriger vers lui pour exprimer tout besoin. Dans la mesure du possible, favoriser les temps d'observation et d'échanges entre le professionnel qui assure la fonction de coordination et la personne présentant un TDI afin de procéder à des ajustements en amont de la phase de recrutement. Le cas échéant, orienter la personne présentant un TDI vers le référent handicap de l'entreprise (voir annexe n° 1).

- ➔ En amont de l'intégration, demander à l'entreprise de transmettre au professionnel en charge de la coordination du parcours de la personne présentant un TDI (ex. : chargé d'inclusion, job coach) la liste des tâches à effectuer pour les travailler avec cette dernière. Insister sur les compétences et les savoir-être qu'elle devra développer selon les métiers (ex. : ponctualité, règles de politesse, respect des normes de sécurité).

### Repère juridique sur la fonction de référent handicap

La loi du 5 septembre 2018 instaure l'obligation pour les entreprises de plus de 250 salariés d'avoir un référent handicap<sup>45</sup>.

Selon l'article L. 5213-6-1 du Code du travail, le référent handicap agit en faveur de l'insertion professionnelle et est « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap » au sein de l'entreprise.

La circulaire du 17 mars 2022, relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la fonction publique de l'État, rappelle l'obligation de désigner un référent handicap au sein des administrations centrales, des services déconcentrés et des établissements publics et de garantir leur identification et leur accessibilité par chacun des agents en situation de handicap.

- ➔ Lors de la prise de poste de la personne présentant un TDI, se rendre disponible pour l'accompagner lors de la période d'essai :
  - pour une entrée en ESAT, une période d'essai est généralement prévue pour une durée maximale de six mois ;
  - pour un CDI, elle est prévue pour une durée de 2 à 4 mois renouvelable une fois.

### Repère juridique sur la période d'essai

Selon l'article R. 243-2 du CASF : « La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prend une décision d'orientation en établissement ou service d'aide par le travail qui peut prévoir une période d'essai dont la durée ne peut excéder six mois. Elle peut, sur proposition du directeur de l'établissement ou du service d'aide par le travail, prolonger la période d'essai de six mois au plus. À la demande de la personne handicapée ou du directeur de l'établissement ou du service d'aide par le travail, la commission peut, sur le fondement des informations qu'elle aura recueillies, décider l'interruption anticipée de la période d'essai. La commission prononce une nouvelle orientation lorsque le maintien dans l'établissement ou le service d'aide par le travail au sein duquel la personne handicapée a été admise cesse et que l'admission dans un autre établissement ou service d'aide par le travail n'est pas souhaitable. »

<sup>45</sup> Accord du 19 juillet 2019 relatif à l'insertion des personnes en situation de handicap dans le travail temporaire – article 2.2.

- En fonction des évaluations et des besoins identifiés, échanger avec la personne présentant un TDI sur les actions de soutien qui seraient les plus efficaces sur son lieu de travail, comme :
- le recours à des outils/moyens de communication (ex. : CAA) ;
  - le recours à la vidéo (ex. : démonstration vidéo) ;
  - le recours à l'audio (ex. : enregistrement audio) ;
  - le recours aux photos, images et perceptions tactiles ;
  - l'enseignement direct (ex. : un professionnel explique et démontre ce que la personne doit faire) ;
  - la stimulation (ex. : un contexte virtuel combiné à un contexte réel) ;
  - l'enseignement entre pairs (ex. : enseignement réciproque, tutorat) ;
  - l'autorégulation (ou auto-instruction) (ex. : la personne s'aide d'un système autogéré pour acquérir de nouvelles compétences).

### Illustration

L'exemple est donné d'une tâche d'emballage pour laquelle une norme (implicite) existe et qui est acquise par les professionnels déjà en poste. Au départ, les personnes présentant un TDI n'identifient ou ne décodent pas toujours cette norme pour réaliser un emballage « correct ». Pour cela, il a été fourni à la personne présentant un TDI une illustration imagée ou concrète d'un emballage considéré comme acceptable, la quantité de colle adéquate, etc. Au-delà de la tâche effectuée, cette démarche permet progressivement à la personne d'évaluer son travail, d'avoir un pouvoir d'agir sur ses tâches et de favoriser son estime de soi lorsqu'elle réussit à réaliser la tâche correctement.

- En amont de l'arrivée de la personne présentant un TDI, organiser et préparer un premier contact avec ses futurs collègues pour effectuer les présentations, échanger sur le poste de travail, etc. Cette démarche facilitera l'arrivée prochaine de la personne sur le lieu de travail.
- Organiser des temps d'échanges pour favoriser l'expression de la personne présentant un TDI sur les différentes composantes de son environnement de travail (ex. : accompagnement, relations humaines, nombre de travailleurs dans l'espace de travail, organisation d'une journée de travail). Par exemple, lui demander un rapport d'étonnement quelque temps après son arrivée sur son lieu de travail (ex. : Qu'est-ce qui vous étonne ? Qu'est-ce qui vous convient ?).

## 2.3. L'insertion sur le lieu de travail

### À l'arrivée de la personne

- Au moment de l'arrivée de la personne présentant un TDI sur son lieu de travail, prendre un temps pour :
- identifier avec elle ses forces, ses compétences professionnelles et ses points de progrès ;
  - identifier avec elle ses caractéristiques en termes d'habiletés sociales (ex. : capacité d'expression, timidité) ;
  - identifier ses besoins d'accompagnement et de soutien ;
  - définir des premiers objectifs en lien avec son projet professionnel ;

- écouter ses premières projections en lien avec son travail.
- ➔ Prévoir avec la personne présentant un TDI un parcours d'intégration, qui peut comprendre :
- des temps d'échanges pour faire connaissance avec elle et qu'elle se présente (ex. : compétences, besoins, souhaits) ;
  - une visite du lieu de travail ;
  - la présentation d'un trombinoscope du lieu de travail ;
  - la présentation du règlement intérieur du lieu de travail (à adapter pour une bonne compréhension de la personne) ;
  - la présentation de ses droits en tant que salarié et les voies de recours possibles auprès des instances de représentation ;
  - une présentation des codes sociaux du lieu de travail (ex. : tout ce qui est implicite, informel) ;
  - des rencontres avec les futurs collègues ;
  - etc.
- ➔ Échanger avec la personne présentant un TDI sur les différentes tâches et sur les habiletés socio-professionnelles nécessaires à son travail :
- les tâches de travail : respecter la tenue (mettre un bleu de travail, mettre des chaussures de sécurité), respecter les consignes de sécurité (attention aux machines) conformément au règlement intérieur, etc. ;
  - les attitudes au travail : avoir un comportement respectueux, respecter les consignes, agir prudemment avec les outils, respecter les horaires, les mesures d'hygiène, le soin des affaires, être force de proposition, etc. ;
  - le développement/soutien de l'intelligence pratique.

**Définition** : l'intelligence pratique (ou contextuelle) est « liée au comportement et à la manière dont nous nous adaptons au mode réel ». L'intelligence pratique permet de « s'adapter à l'environnement. Grâce à elle, il nous est possible d'appliquer nos connaissances aux différents contextes de la vie quotidienne afin d'obtenir le résultat souhaité<sup>46</sup> ».

### Tout au long du parcours/au bout de quelques mois

- ➔ Informer la personne qu'à n'importe quel moment :
- elle a le droit de se tromper ;
  - elle peut souhaiter changer de travail, de tâches, de structure, etc. ;
  - des échanges peuvent être programmés pour identifier ce qui convient ou non et adapter au mieux sa situation (ex. : adaptation des tâches à réaliser, changement de travail).

### Témoignage de familles

Je pensais que ma fille pouvait travailler en milieu ordinaire. Elle était en stage à 20 ans dans un restaurant d'insertion, à raison de 4 heures par jour à réaliser le service. Elle s'épuisait à essayer de comprendre et de se faire comprendre. Elle travaille maintenant en ESAT à mi-

<sup>46</sup> Sternberg R., Beyond IQ : a triarchic theory of human intelligence, 1985 ([lien book](#)).

temps et est moins fatiguée parce qu'elle ressent moins de stress en raison du rythme de travail (plus adapté) et des collègues de travail avec lesquels elle se sent à l'aise, avec ou sans problème de compréhension.

- ➔ Attacher une attention particulière pour ne pas surinterpréter les comportements de la personne présentant un TDI (ex. : les comportements négatifs ne signifient pas forcément une opposition). Dans ce cadre, le professionnel qui assure la fonction de coordination (ex. : chargé d'inclusion, job coach) joue un rôle important pour faire l'interface avec les différents professionnels.
  
- ➔ Dans son travail quotidien, réaliser avec la personne présentant un TDI une évaluation de ses habiletés socio-professionnelles en s'appuyant sur des supports adaptés (ex. : FALC, pictogrammes, photos). Pour cela, aborder :
  - son ressenti dans la réalisation de ses tâches (avec ou sans difficulté, par substitution, ne s'applique pas) et le type d'aide dont elle a besoin (ex. : sans aide, aide technique, aide humaine, aménagement) ;
  - savoir-être et savoir-faire : comportement social, apprentissage et adaptation, assiduité, ponctualité et endurance, hygiène et attitude au travail ;
  - éléments du quotidien : les aides nécessaires à la communication, l'autonomie dans les déplacements et la mobilité géographique, la gestion du temps et des horaires, la gestion du quotidien (course, repas, etc.), la place de la famille (omniprésente ou absente), etc. ;
  - le fonctionnement du lieu de travail : fonctionnement de l'entreprise et la hiérarchie, identification du professionnel ressource et des instances d'expression (ex. : les CVS et les instances mixtes « qualité de vie au travail » en ESAT), production, sécurité et respect des règles.

Reporter ces éléments dans une grille d'observation pour décrire les compétences professionnelles maîtrisées par la personne et celles à faire progresser lors de la réalisation de son travail (ex. : connaissance des savoir-faire techniques, gestion du temps, respect des consignes).

Dans le cadre du plan de transformation des ESAT et parmi les nouveaux droits relatifs aux travailleurs en situation de handicap, il est énoncé la mise en place d'une instance mixte composée du même nombre de représentants des usagers et de représentants des salariés de l'établissement ou du service. Elle a un rôle différent de celui d'un CVS car elle permet aux travailleurs et aux professionnels d'échanger et d'agir sur un certain nombre de points relatifs au lieu et au contexte de travail, que sont :

- la sécurité ;
- l'hygiène ;
- la qualité de vie au travail ;
- l'évaluation et la prévention des risques professionnels.

→ Proposer à la personne d'avoir un soutien afin de partager son ressenti, particulièrement si quelque chose ne se passe pas correctement. Selon l'environnement de travail/d'emploi, elle peut se rapprocher :

- en milieu protégé, de son référent de projet, qui peut lui proposer de recourir à un professionnel spécialisé si besoin (ex. : psychologue) ;
- en milieu ordinaire, du job coach.

Ces activités de soutien sont à visée pédagogique et concourent au maintien de la personne dans son travail/emploi.

→ Dans le cadre de l'emploi accompagné, et une fois l'intégration dans l'entreprise stabilisée pour la personne présentant un TDI, diminuer progressivement son accompagnement en fonction de ses besoins et de ceux de l'employeur. Parallèlement, être réactif en cas de besoin pour répondre de façon ponctuelle à des situations difficiles (ex. : variabilité des troubles, évolution de l'environnement de travail).

→ Organiser une réunion en début de semaine et/ou de journée avec le collectif de travail pour présenter les tâches et le travail à réaliser sur une période donnée (ex. : un ou plusieurs jours) pour permettre à chaque personne de se projeter. Selon les besoins de chaque personne, échanger avec elle sur ses propres tâches.

→ Étudier la possibilité de décomposer un poste de travail en différentes tâches afin d'envisager le travail de la personne en fonction de ses capacités. Il peut s'agir d'extraire des compétences de différents postes pour les combiner et créer un « nouvel emploi ». Dans ce cas, ce dernier est adapté au profil de la personne tout en répondant aux besoins de l'employeur et à une fiche de poste dont les tâches peuvent être assurées par une ou plusieurs personnes.

→ Si nécessaire, confier à la personne présentant un TDI des tâches simples, décomposées en plusieurs sous-objectifs ou en séquences, afin de lui permettre de les atteindre et de les reproduire facilement. Cette démarche lui permettra d'adhérer aux tâches demandées et augmentera progressivement sa confiance en elle. Cette décomposition peut également permettre à l'entreprise de prendre conscience qu'un poste peut se diviser en plusieurs micro-tâches.

### **Illustration sur le séquençage**

Une personne présentant un TDI souhaitait devenir cariste. Les professionnels ont émis des réserves par rapport à ce projet professionnel car la personne avait peu de compétences informatiques. En travaillant la décomposition des tâches et objectifs, un travail en binôme a été mis en place avec une personne qui s'occupait des tâches informatiques et la personne présentant un TDI gérait la logistique.

→ En lien avec le séquençage, construire des modes opératoires pour les différentes tâches que la personne présentant un TDI réalisera. Par exemple, créer des affiches pour expliquer les différentes étapes, construire des gabarits pour des dosages, prévoir des adaptations pour assurer la sécurité de la personne (ex. : menuiserie), etc.

### Témoignage de personnes concernées

Des classeurs sont réalisés, contenant les différentes tâches qui composent chaque emploi. Ces classeurs peuvent être consultés à tout moment par les personnes présentant un TDI. Toutefois, ils sont encombrants et difficilement transportables. Pour remédier à cela, des livrets portatifs/de poche ont été réalisés. Ils concernent une tâche/consigne transcrite en FALC, selon un format de poche et pouvant être transportés facilement.

À l'ESAT, c'est moi qui fais des supports. Je m'amuse avec mon moniteur, j'essaye de tout transcrire en FALC.

- ➔ Informer la personne qu'un plan de développement des compétences peut être formalisé dans le cadre de son projet personnalisé. Il a pour objectif d'adapter le poste de travail et de permettre à la personne de développer ses compétences. Il peut être mis en place, par exemple, un support dans lequel les compétences de la personne sont répertoriées et actualisées au fil de ses expériences.
- ➔ Proposer des formations à la personne présentant un TDI en lien avec son travail (ex. : peinture, cuisine) et son environnement de travail (ex. : sauveteur secouriste au travail – SST, gestes et postures).
- ➔ Échanger avec la personne présentant un TDI pour identifier si elle souhaite évoluer dans son travail et faire valoir son expérience et ses acquis professionnels. Lors de cette réflexion, plusieurs options peuvent être envisagées, comme :
  - la reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) qui permet d'attester des compétences et des savoir-faire ou la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) qui évalue les savoirs et compétences en fonction de critères professionnels, comme le permet le dispositif « Différent et compétent » ;
  - un certificat de qualification professionnelle (CQP) qui permet de faire reconnaître des compétences et des savoir-faire pour exercer un métier ;
  - etc.

# 3. Un environnement de travail capacitant

## Constats

La prise en compte de la singularité et des besoins spécifiques de la personne présentant un TDI est indispensable pour lui permettre d'évoluer confortablement dans son travail. Cette prise en compte peut être concrétisée par la mise en place d'un environnement de travail, dit capacitant, qui soit au minimum accessible, qui permette aux personnes de développer leurs capacités et qui soit soucieux de leur bien-être. Pour ce faire, l'environnement doit être questionné, réfléchi et adapté afin de permettre à la personne d'être en capacité de réaliser une tâche<sup>47</sup>.

Toutefois, l'équilibre n'est pas toujours évident à trouver pour aboutir à un environnement de travail capacitant et inclusif. En effet, cela nécessite de prendre en considération les situations particulières des personnes tout en tenant compte de l'environnement de travail dans sa généralité et partagé avec un collectif de travail.

## Enjeux

- Un environnement de travail capacitant comme facteur déterminant pour le bien-être des personnes présentant un TDI et pour la réalisation de tâches qu'elles pourront faire par elles-mêmes.
- Une intégration facilitée grâce à un environnement de travail adapté et personnalisé, selon les besoins de chaque personne présentant un TDI.

## Points de vigilance

- L'adaptation doit porter sur l'environnement de travail et non sur la personne, cette responsabilité ne lui incombant pas.
- La communication des réussites et des progrès des personnes présentant un TDI au collectif de travail pour une valorisation de la diversité au travail.
- L'adaptation de l'environnement de travail doit faire l'objet d'une réflexion collective tenant compte des caractéristiques de la situation de travail et des particularités de la personne présentant un TDI et incluant les autres salariés.

## RECOMMANDATIONS

### 3.1. Les adaptations de l'environnement

- ➔ Faire en sorte que l'environnement de travail soit accessible, dynamique et évolutif en fonction des spécificités de la personne présentant un TDI. Par exemple, s'interroger sur ces éléments : Sur quoi faut-il agir dans l'environnement pour que la personne puisse participer ? Comment peut-on prendre en compte ses particularités cognitives, motrices et sensorielles ? Comment l'outiller ? Quels sont les outils/méthodes de communication et comment les prendre en compte ? Quelles sont les conditions à réunir pour qu'elle développe ses compétences ? Comment l'accompagner à appréhender la complexité des situations et qu'elle puisse en apprendre quelque chose ? Etc.

Cf. Volet 1

---

<sup>47</sup> Fernagu, S. (2022). L'approche par les capacités dans le champ du travail et de la formation : vers une définition des environnements capacitants ? Travail et Apprentissages, 23(1), 40-69 ([lien](#)).

- ➔ Expliquer l'organisation de l'environnement de travail à la personne présentant un TDI. Lui donner les points de repère qu'elle peut prendre en compte, y compris les informations informelles, comme les différents espaces de travail, les espaces de circulation, la mobilité, les issues de secours, etc. Ces informations peuvent être recensées dans une fiche pratique transcrite en FALC, utilisée lors de ces explications.
- ➔ Structurer le temps dans l'environnement de travail :
  - en mettant en place un planning (journalier, semainier, etc.) adapté et modifiable ;
  - en tenant compte du séquençage des activités et des pauses ;
  - en matérialisant le temps à l'aide d'outils (exemple : *time-timer*, etc.) ;
  - etc.

Ce planning est à réajuster dès qu'il ne répond plus aux besoins, souhaits et objectifs de la personne.

- ➔ Élaborer, avec la personne présentant un TDI, son emploi du temps de travail. Le réaliser selon un format adapté pour qu'elle le comprenne et puisse se repérer dans le temps (ex. : FALC, avec des pictogrammes). Concevoir également un document qui recense les différents professionnels présents sur le lieu de travail (ex. : photo, type d'accompagnement, planning de présence).
- ➔ Structurer l'espace dans l'environnement de travail :
  - à l'aide de repères spatio-temporels (clarté et séquençage des tâches, nombre d'activités, etc.) ;
  - en délimitant les espaces par type de fonction (salle de pause, espace de travail, sanitaires, etc.) ;
  - en adaptant les supports (ex. : pictogrammes) ;
  - en variant les modalités de présentation (FALC, police de caractères, couleurs, format, etc.).
- ➔ Matérialiser le poste de travail de la personne pour qu'elle le repère facilement. Lui permettre de le personnaliser et, selon ses besoins, le rendre contenant (ex. : paravent, claustra, barrière pop-up).

### Illustration

À la suite de remarques faites sur sa distraction au cours des journées de travail, un employé présentant un TDI a demandé la remise en place de son bureau dans un box (bureau avec claustras), cette configuration l'aidant à être concentré.

- ➔ Adapter l'environnement en prenant en compte les différentes composantes, que sont :
  - les relations humaines (ex. : encadrement, nombre de personnes dans l'environnement de travail) ;
  - la dimension organisationnelle (ex. : techniques, hiérarchie) ;
  - les dimensions cognitives (ex. : bruits, traitement des informations sensorielles, fonction exécutive, motivation, attention, etc.) ;
  - les dimensions physiques et informationnelles ;

- etc.
- ➔ Expliquer et échanger avec la personne présentant un TDI sur les consignes de sécurité à respecter sur le lieu de travail. Utiliser des supports adaptés (ex. : FALC, photos, pictogrammes) pour faciliter sa compréhension et s'assurer qu'elle comprend ces informations.
- ➔ Prévoir, sur le lieu de travail, un espace pour que les personnes présentant un TDI qui en ont besoin puissent se reposer, souffler et s'apaiser (ex. : salle de pause, lieu permettant de s'isoler) en fonction des besoins identifiés (cf. Volet 1).
- ➔ Prévoir des temps pour que les personnes fassent part de leur ressenti et qu'elles partagent des propositions sur leur environnement de travail, leurs tâches, etc. Prendre en compte ces avis et ces idées pour faire évoluer l'organisation de l'environnement de travail.

### Illustration

Une personne présentant un TDI rencontrait des difficultés pour réaliser un geste, ce qui fait qu'elle a créé un dispositif pour pallier ses difficultés. Cela a ensuite facilité son exécution des tâches et a été utile à d'autres personnes de l'ESAT.

## 3.2. Les relations avec les collègues

- ➔ En milieu ordinaire, sensibiliser le collectif de travail aux spécificités du TDI en amont de l'arrivée de la personne. Cette étape permet de diminuer les incompréhensions, le stress et d'avoir une appréhension différente. Elle peut être réalisée par le biais :
  - d'ateliers/actions de sensibilisation pour y délivrer des informations, favoriser les échanges, etc. ;
  - de mises en situation de handicap pour permettre aux professionnels de ressentir les sensations et les difficultés qu'une personne présentant un TDI peut vivre.

**Définition** : « Un collectif de travail est un groupe d'individus (internes ou externes à la structure) travaillant ensemble en vue d'atteindre un résultat donné, dans un délai imparti, avec des moyens spécifiques (groupe projet, groupe de travail, équipe...)»<sup>48</sup>. »

- ➔ Expliquer au collectif de travail l'intérêt pour la structure d'embaucher une personne présentant un TDI. Expliquer ce qu'elle va apporter à l'entreprise (rappel de ses droits et des lois éventuellement) et insister sur le fait qu'elle ne va pas forcément générer une perte de productivité, mais que le gain est d'un autre ordre (ex. : partages d'expériences).
- ➔ Proposer des temps à l'ensemble des employés pour faire connaissance et pour que chaque personne puisse indiquer des besoins et des équipements spécifiques (ex. : casque anti-bruit, claustas, siège ergonomique). Cette démarche peut être encadrée par le professionnel en

<sup>48</sup> [Collectif de travail et compétences d'un collectif de travail | Secrétariat général – DRH – CEDIP](#)

charge de la coordination (ex. : job coach, chargé d'inclusion) et permet d'éviter les tensions entre les collègues.

- ➔ Selon les besoins de la personne présentant un TDI, mettre en place un point régulier (ex. : hebdomadaire, mensuel) pour échanger avec elle et les autres salariés sur l'environnement et le contexte de travail, l'ambiance, etc. Cette démarche peut également être utile pour désamorcer d'éventuels problèmes ou conflits.

### **Témoignage de personnes concernées**

Selon les périodes, il y a des tensions surtout avant les vacances ou en fin d'année. Pour cela, tous les jeudis à 15 h 30, on fait un bilan de la semaine pour savoir comment ça s'est passé, régler des litiges. Cela peut aussi être des ateliers de soutien pour la vie de groupe et de l'atelier. Même les moniteurs entre eux font ces ateliers.

Le mardi, on fait aussi des petits points sur ce qui s'est passé. La monitrice nous connaît bien, elle voit quand il y a besoin et elle fait de la médiation.

### **Illustration**

Des initiatives sont réalisées et semblent avoir des effets bénéfiques pour accompagner les personnes sur leur lieu de travail. Par exemple, des applications se développent et proposent aux personnes de prendre des photos ou de réaliser des films de leurs tâches sur le lieu de travail. Elles se constituent ainsi un album dans lequel elles commentent les photos et expliquent les tâches réalisées, pour elles-mêmes comme pour leur entourage professionnel ou personnel. Cela leur permet de mettre en avant leur expérience et leurs savoir-faire, de donner leur avis, etc. Pouvoir évoquer son travail développe l'estime de soi et le sentiment d'appartenance à un collectif de travail.

- ➔ Instaurer des temps d'échanges entre pairs. Cette démarche peut aider les personnes présentant un TDI à gérer des problèmes (ex. : tensions entre collègues, environnement de travail) et à partager des ressources, à trouver des solutions. Le recours à l'intervention par les pairs-aidants<sup>49</sup> permet de faire émerger des savoirs et expériences liés au travail et contribue à rendre capacitant un environnement de travail.

### **Témoignage de personnes concernées**

On a du plaisir à aller travailler, ce n'est pas de la contrainte ou du stress, c'est le plaisir de retrouver les collègues.

<sup>49</sup> Cf. RBPP HAS à venir : La pair-aidance dans les organisations sanitaires, sociales et médico-sociales – Note de cadrage ([lien](#)). Définition citée dans la note de cadrage : « Dans le champ des politiques sociales ou de santé, la pair-aidance regroupe un ensemble de pratiques qui procède de formes d'accompagnement ou encore d'entraide et de soutien, par lesquelles une personne s'appuie sur son savoir expérientiel vécu, c'est-à-dire le savoir qu'elle a retiré de sa propre expérience d'une situation vécue, habituellement considérée comme difficile et/ou stigmatisante ou négative (exemple : expérience de vie à la rue, précarité, conduite addictive, troubles psychiatriques, etc.), pour aider d'autres personnes vivant des parcours similaires, des situations comparables. Si la pair-aidance suppose une expérience de vie habituellement stigmatisée, elle n'est pas réductible à cette seule expérience qui, en soi, ne constitue pas un savoir. La démarche de pair-aidance s'appuie ainsi sur la transformation de l'expérience en savoir expérientiel, c'est-à-dire en connaissances et compétences construites à partir d'un vécu, permettant d'accompagner comme de soutenir des personnes confrontées à des réalités semblables. » Cette définition est issue de : Haute Autorité de santé. Soutenir et encourager l'engagement des usagers dans les secteurs social, médico-social et sanitaire. Glossaire. Saint-Denis La Plaine : HAS; 2020. [https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2020-09/has\\_49\\_guide\\_glossaire\\_engagement\\_usagers.pdf](https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2020-09/has_49_guide_glossaire_engagement_usagers.pdf)

# 4. Les transitions

## Constats

Les personnes présentant un TDI sont sensibles à leur environnement et aux changements. Toute transition peut être difficile à appréhender et peut provoquer des ruptures de parcours si elle n'est pas préparée correctement avec la personne présentant un TDI ou si elle est subie. Aussi, pour anticiper convenablement les transitions, il est tout d'abord important d'en différencier les différents types :

- les transitions diachroniques se déroulent sur une temporalité longue et qui sont relatives aux grandes transitions de la vie (ex. : de l'enfance à l'adolescence) ;
- les transitions synchroniques portent sur une temporalité courte, comme le passage d'une classe à une autre, d'une activité à une autre, de la maison à l'école, de la classe à la cantine, etc.

Enfin, pour une préparation et une mise en œuvre effective des transitions, ce point nécessite d'être inscrit dans la réflexion institutionnelle (cf. Volet 1 – Livret accompagnement des professionnels et des familles, partie 1.4 sur les périodes de transition).

## Enjeux

- L'indispensable besoin de communication et d'échanges entre la personne présentant un TDI, sa famille et les professionnels qui l'accompagnent pour une continuité de son accompagnement dans la vie active.
- Le besoin de temps et une mise en œuvre progressive de l'organisation pour une arrivée et une stabilisation de la situation de la personne présentant un TDI dans la vie active et dans le monde du travail.

## Point de vigilance

- Toute période de transition est sensible (ex. : changements de lieu de travail/d'emploi, fin de la scolarisation et début de la vie active, arrivée sur le lieu de travail) et peut être une source de rupture de parcours, de décrochage scolaire et de rupture sociale (ex. : réseau amical).
- La temporalité de la transition par rapport au rythme de la personne présentant un TDI peut représenter une source d'angoisse.
- Le transport d'une personne présentant un TDI entre son domicile et son lieu de travail peut entraîner une fatigabilité et avoir des répercussions sur ses apprentissages.

## RECOMMANDATIONS

### 4.1. La préparation des transitions

- ➔ Anticiper et organiser les transitions en prévoyant un plan de transition qui aura été réfléchi en amont avec la personne présentant un TDI, sa famille et le professionnel qui assure la fonction de coordination (ex. : job coach, chargé d'inclusion) et qui aura été inscrit dans son projet personnalisé. Il comporte les étapes progressives à mettre en place, le dossier de transition (évaluations, objectifs, adaptations, etc.), le lien entre les professionnels, etc. S'assurer que la personne en comprenne le sens (cf. Volet 1 – Livret accompagnement des professionnels et des familles, partie 1.4 sur les périodes de transition).
- ➔ Informer la personne qu'elle peut transmettre son projet personnalisé et son projet professionnel à la future équipe pour qu'elle identifie ses compétences et ses besoins. Cette

démarche permet une adaptation de son accompagnement. Au préalable, recueillir l'accord de la personne majeure ou de son représentant légal.

- ➔ En amont de toute transition, anticiper les demandes d'aides dont la personne peut avoir besoin (ex. : prestation de compensation du handicap) car les délais de traitement administratif peuvent être longs. En effet, la personne peut avoir de nouveaux besoins et préférences selon son futur environnement de travail par exemple.
- ➔ Pour réaliser des transitions dans de bonnes conditions, identifier avec la personne présentant un TDI ses facteurs de protection et ses facteurs de risque, qui peuvent être d'ordre individuel, familial ou professionnel :
  - facteurs de protection :
    - individuels : estime de soi positive, sentiment d'efficacité personnelle, etc.,
    - familiaux : soutien des parents, valorisation, etc.,
    - professionnels : personne sur qui compter, climat du lieu de travail, etc. ;
  - facteurs de risque :
    - individuels : motivation insuffisante, faible estime de soi, incapacité à faire des choix sans emprise et sans interférence externe<sup>50</sup>, etc.,
    - familiaux : soutien inadéquat, climat familial difficile, etc.,
    - professionnels : relation employeur/employé, retard dans les apprentissages, discontinuité organisationnelle entre les environnements de travail, etc.
- ➔ Réaliser un état des lieux des ressources qui seront utiles et mobilisables en cas d'évènements imprévus (ex. : hospitalisation d'un parent qui entraîne un changement de lieu de vie de la personne présentant un TDI), entraînant une transition soudaine ou subie. Il est important d'identifier les appuis potentiels, les ressources des personnes, de leur entourage et de leur employeur sur lesquelles il sera possible de s'appuyer.
- ➔ Anticiper, dans la mesure du possible, les ruptures liées à l'évolution de l'entourage de la personne présentant un TDI (ex. : parents vieillissants ou résidant en EHPAD) et qui peuvent avoir des répercussions sur son parcours professionnel. Pour cela, échanger avec elle sur les suites à envisager, les conséquences que cela aura dans sa vie quotidienne (ex. : mode et temps de transport) et dans ses relations.
- ➔ Réfléchir et préparer chaque transition en étant toujours attentif à la trajectoire développementale de la personne présentant un TDI afin d'adapter au mieux son quotidien professionnel (ex. : rythme, structure).

---

<sup>50</sup> Cela fait référence à la notion d'influence induite qui correspond à la situation d'une personne influençant le libre arbitre de quelqu'un d'autre en utilisant sa position et son autorité, que cette influence soit délibérée ou non. Elle pose un problème lorsqu'elle est induite et que la personne perd sa liberté de faire des choix et de les exprimer. Les professionnels peuvent exercer cette influence à l'égard des personnes involontairement en utilisant leur position. En conséquence, les personnes en viennent à prendre une décision qui ne correspond pas à leur choix initial. Lorsque l'influence s'apparente à de la manipulation (volontaire ou involontaire), elle devient alors une menace au développement et à l'expression de l'autodétermination (Wehmeyer, 1999).

- Prendre en compte les changements de rythme qui surviennent lors des périodes de transition chronologique et physiologique, notamment lors de l'adolescence, afin que la personne présentant un TDI puisse tirer avantage de tous les enseignements et se préparer progressivement au monde du travail/de l'emploi. Par exemple et dans la mesure du possible, adapter l'heure du début de la journée, des pauses journalières, des temps de pause, etc.

## 4.2. L'accompagnement des transitions

- Avoir une attention particulière envers la personne présentant un TDI lors de périodes de désengagement, de manque de motivation ou de fatigue, etc. Pour cela, avoir une écoute attentive et être réactif afin de la sécuriser. Selon la situation, se rapprocher d'acteurs, tels que les services de santé au travail, notamment en cas d'arrêt de maladie ou d'inaptitude à travailler. Le référent « emploi accompagné » joue un rôle essentiel, au cours de ces périodes, aussi bien envers la personne qu'envers l'employeur et les professionnels des ESSMS.
- Échanger régulièrement avec la personne présentant un TDI, sa famille et les professionnels qui l'accompagnent pour savoir comment chacun vit cette transition (ex. : nouveau lieu, difficultés rencontrées, besoins).
- Prévoir un apprentissage des imprévus dans le cas de petites transitions. Pour cela, se poser des questions, telles que :
  - Que faire en cas de passage d'un lieu à un autre, par exemple, en cas de réunion ?
  - Que faire en cas d'absence d'un collègue ou d'un changement d'espace de travail ?Cela suppose qu'en amont, des solutions de repli sont connues et maîtrisées par la personne et qu'un travail sur la flexibilité soit réalisé.
- Pour les travailleurs en ESAT, rappeler à la personne qu'elle peut retourner dans la structure qui l'accompagnait avant son changement de situation. Cette information favorise une prise de décision plus sereine et réduit le stress éventuel.
- Lors de l'avancée en âge de la personne présentant un TDI (ex. : signes de fatigue) ou de sa famille, réunir tout le monde pour que chacun essaye de se projeter à propos du futur de la personne (ex. : lieu de vie au sein duquel elle sera bien). Les fratries ou les familles élargies peuvent, si elles le souhaitent, prendre le relais. Dans ce cas, commencer à planifier des échanges avec elles pour prévenir toute rupture d'accompagnement.

## 4.3. La mobilité

- Favoriser la mobilité de la personne présentant un TDI entre son domicile et les différents environnements dans lesquels elle évolue. Pour cela, réfléchir avec les différents acteurs concernés pour définir l'organisation la plus optimale (horaires, lieux, etc.).
- Identifier les solutions liées à la mobilité qui existent sur le territoire (ex. : les plateformes d'accompagnement à la mobilité – PAM, plateforme à la demande sur réservation selon les territoires). Lorsque ces solutions fonctionnent, les répertorier et les partager afin de favoriser leur pérennisation.

- ➔ Sensibiliser les chauffeurs et les transporteurs aux caractéristiques du handicap et aux spécificités du TDI (par exemple : fatigabilité, difficultés de communication) car ils font partie de l'environnement quotidien de la personne présentant un TDI.
- ➔ En cas de trajets collectifs (ex. : taxi, navette), faire en sorte que la taille du véhicule soit adaptée au nombre de personnes présentant un TDI afin qu'elles ne soient pas trop serrées et éviter toute anxiété ou tous comportements inadaptés. Le cas échéant, communiquer cette information aux services départementaux qui ont la charge de certains transports adaptés, notamment vers les dispositifs des établissements ordinaires (ex. : entreprises adaptées, lieux de stage, etc.).

### **Les établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA) et lycées d'enseignement adapté (LEA)**

Les établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA) et lycées d'enseignement adapté (LEA) sont des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) destinés aux élèves du second degré (à partir de la 6<sup>e</sup>) qui rencontrent de grandes difficultés scolaires, sociales ou liées à un handicap. Ils proposent un enseignement général et professionnel adapté, menant à des diplômes de niveau V (CAP<sup>51</sup>) ou IV (bac pro).

Ces établissements proposent un accompagnement pédagogique et éducatif en internat, encadré par des enseignants du premier et du second degré, ainsi que des assistants d'éducation.

Les modalités d'orientation des élèves s'inscrivent dans le cadre de la circulaire n° 2015-176 du 28 octobre 2015 relative aux sections d'enseignement général et professionnel adapté<sup>52</sup>. Elles peuvent être :

- une préorientation en fin de la 2<sup>e</sup> année du cycle de consolidation (CM2) ;
- une orientation en cours de la scolarité au collège.

Pour les élèves en situation de handicap, la notification d'orientation est délivrée par la MDPH.

- ➔ Avoir une vigilance sur le temps de transport cumulé sur une journée ou sur une semaine (ex. : temps de transport entre le domicile et le lieu de travail, transport méridien, transport pour se rendre à un rendez-vous médical). En effet, plusieurs temps de transport courts sur une même journée peuvent finalement, mis bout à bout, représenter une durée importante.
- ➔ En fonction de la distance entre le domicile de la personne présentant un TDI et son lieu de travail, évaluer ses compétences à se déplacer (à pied, à vélo, en transport en commun, etc.). Selon ses besoins, mettre en place des apprentissages aux déplacements. Pour cela, développer des scénarios, comme dans le cas d'un transport en métro qui ne se déroule pas comme habituellement : savoir qui prévenir, quelle attitude avoir, apprendre à communiquer et s'entraîner à donner les informations à propos de l'endroit où l'on se trouve (ex. : repérage d'indices visuels).

<sup>51</sup> Certificat d'aptitude professionnelle.

<sup>52</sup> Les établissements régionaux d'enseignement adapté | Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

- ➔ Sensibiliser la personne présentant un TDI aux applications qui apportent une aide dans les déplacements quotidiens, dans les transports en commun, etc. En effet, elles fournissent des informations sur les trajets (ex. : lignes de bus) qui peuvent apporter une aide lors d'imprévus, etc.
- ➔ Lors de ses déplacements, proposer à la personne présentant un TDI d'avoir une carte sur laquelle seront mentionnés différents éléments personnels, tels que son nom, son prénom, ses besoins immédiats, les coordonnées téléphoniques d'une personne ressource, etc.
- ➔ Lorsque la personne présentant un TDI prend les transports en commun, prévoir une procédure d'alerte spécifique en cas d'absence imprévue ou si cette dernière n'est pas présente sur le lieu d'arrivée. Repérer et désigner des personnes ressources.
- ➔ Identifier si des solutions peuvent être développées pour faciliter la mobilité des personnes présentant un TDI entre leur domicile et leur lieu de travail. Des initiatives existent comme :
  - l'achat et le financement de véhicule sans permis et la réalisation d'heures de conduite ;
  - le financement d'une navette réparti entre un ESAT et un foyer d'hébergement pour assurer les allers et retours ;
  - l'entraide mutuelle et le co-voiturage.

### **Illustration**

Pour développer et augmenter la mobilité des personnes présentant un TDI, un ESAT a acheté des véhicules sans permis et a mis en place des heures de conduite. Les personnes peuvent se familiariser avec les véhicules et quand elles maîtrisent leur utilisation, elles peuvent les utiliser au quotidien.

### **Information sur le permis de conduire**

L'Agefiph propose également des aides financières pour le passage du permis de conduire.

La demande d'aide est faite auprès de l'Agefiph :

- soit directement par la personne handicapée ;
- soit avec l'aide de France Travail.

Ce permis est parfois nécessaire pour le maintien dans l'emploi ou pour l'obtention d'un emploi.

## **4.4. Le passage à la retraite**

- ➔ Lors de l'avancée en âge, échanger avec la personne présentant un TDI pour savoir si elle souhaite réduire son temps de travail. En effet, certaines personnes ne souhaitent pas partir à la retraite mais préfèrent un aménagement de leurs horaires ou une réduction de leur temps de travail.
- ➔ Sensibiliser la personne présentant un TDI à la retraite (ex. : organisation, papiers administratifs, revenus) plusieurs années avant l'échéance, voire plus tôt si la personne le souhaite (ex. : réunion au sein des ESAT une fois par an).

### Témoignage de personnes concernées

Mes moniteurs m'ont déjà parlé de la retraite. Ils m'ont dit : faites attention, il faut commencer à épargner.

- ➔ Préparer le départ en retraite avec la personne présentant un TDI pour :
  - qu'elle comprenne ce que cette transition va entraîner (rythme quotidien, relations sociales, etc.) ;
  - qu'elle appréhende ces changements de situation plus sereinement et évite toute manifestation de stress, dépression, décompensations, etc. ;
  - qu'elle réfléchisse à la localisation de son lieu de vie qui, selon les territoires et les ESAT, n'implique pas de changement (ex. : foyer de vie).

### Témoignage de personnes concernées

Je suis parti à 57 ans en retraite et on m'en a parlé 6 mois avant. En janvier 2022, ça a été très dur, j'ai fait un burn out. Je voulais venir dans mon ancien ESAT pour voir mes anciens collègues mais on m'a dit que je ne travaillais plus à l'ESAT, donc je ne pouvais pas venir. Il y a eu une réunion avec la CARSAT<sup>53</sup> mais ma curatrice n'est pas venue. [...] L'hébergement est aussi à revoir au moment de la retraite.

Quand on part en retraite, on perd son cercle d'amis au travail, son travail. Il faut accepter tout cela.

- ➔ Lors de la transition entre la vie active et la retraite, rechercher des solutions pour que la personne présentant un TDI ne se retrouve pas seule. Pour cela, cartographier les acteurs du territoire qui peuvent prendre le relais et accompagner la personne sur différentes dimensions (ex. : logement, relations sociales), comme les services d'accueil de jour (SAJ), les groupes d'entraide mutuelle (GEM), les services d'accompagnement à la vie sociale (SAVS), les associations, etc. De plus, la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) propose un programme « Bienvenue à la retraite » qui peut informer et aider les futurs et jeunes retraités sur certains sujets en lien avec cette transition.

La CARSAT organise des ateliers « Bienvenue à la retraite<sup>54</sup> », en petits groupes, destinés aux futurs et aux jeunes retraités (2 ans maximum). Ils permettent un partage d'expérience avec d'autres retraités et des échanges avec un expert en prévention sur des thématiques variées, telles que :

- les démarches administratives ;
- les envies, projets et le rythme souhaité ;
- des conseils préventifs pour prendre soin de soi.

### Témoignage de personnes concernées

Je suis suivi par un SAVS, j'en ai besoin, je ne peux pas être tout seul. Ça a créé du lien.

<sup>53</sup> Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

<sup>54</sup> [Bienvenue à la retraite](#)

Une personne concernée souhaiterait créer des ateliers et des liens pour les retraités. Pour cela, elle indique qu'il faudrait créer des structures pour soutenir les agents retraités d'ESAT sur les territoires car ça n'existe pas et que c'est dur au quotidien.

### **Illustration**

Une association propose un accompagnement coopératif et inclusif pour le passage en retraite des personnes en situation de handicap. Elle travaille sur les thématiques importantes pour appréhender cette période (ex. : droits, logement).

- Échanger avec la personne présentant un TDI sur la possibilité de s'investir dans d'autres activités une fois qu'elle sera en retraite. Par exemple, des activités de loisirs ou le bénévolat peuvent représenter une solution.
- Organiser des groupes de pair-aidance, composés de personnes déjà en retraite et de futurs retraités. Cela permet de partager les situations, les expériences, les appréhensions, etc., et de permettre aux futurs retraités d'avoir des idées et des solutions rassurantes.

### **Témoignage de personnes concernées**

Dans certains ESAT, il existe des réunions pour que d'anciens travailleurs d'ESAT et de futurs retraités une fois par an puissent se rencontrer et témoigner de leur expérience (partage). Ces rencontres permettent aux futurs retraités de voir les activités possibles, quoi faire.

- Lors de ce passage en retraite, échanger avec la famille de la personne présentant un TDI. Si les parents sont âgés, identifier si la personne a une fratrie et si cette dernière souhaite s'investir dans l'accompagnement de son proche et *in fine* organiser le relais.

# 5. La collaboration entre la personne, sa famille et les professionnels

## Constats

L'accompagnement vers la vie active, le travail et l'emploi est une dimension large à appréhender. En effet, pour un accompagnement optimal, différents acteurs aux expertises spécifiques sont nécessaires, qu'ils fassent partie de la famille de la personne, qu'ils soient issus du secteur médico-social ou du monde du travail (milieu protégé ou ordinaire). Une approche interdisciplinaire devient indispensable au regard des différents aspects à prendre en compte dans la vie de la personne (ex. : emploi, logement, santé). Aussi, le travail en réseau est important à mener dans une logique de subsidiarité, de complémentarité et de pluralité des parcours, allant du milieu protégé au milieu ordinaire, dans une logique inclusive. Cette complémentarité est une dimension indispensable qu'il convient de travailler dans la durée. Un réel travail de fond est à réaliser pour développer les réseaux, engager des collaborations, contractualiser des partenariats, tout en impliquant la personne et sa famille.

## Enjeux

- Un croisement et une complémentarité des expertises pour un accompagnement vers la vie active, le travail et l'emploi facilité.
- Une plus grande fluidité du parcours des personnes présentant un TDI grâce à une cartographie des acteurs et au développement de passerelles.

## Points de vigilance

- La mise en place de coopération et de partenariats demande un investissement en temps important mais permet à terme de créer des synergies intéressantes pour améliorer l'accompagnement des personnes présentant un TDI.

## RECOMMANDATIONS

### 5.1. L'implication des familles

**Préalable** : les familles/le représentant légal/le tuteur peuvent être informés de certains éléments de l'accompagnement selon les situations.

- Pour les mineurs, toutes les décisions et les informations les concernant sont présentées et soumises aux parents, au tuteur et au représentant légal.
  - Pour les majeurs, la communication et le partage d'informations avec la famille/représentant légal/tuteur ne peuvent être menés qu'avec l'accord/consentement préalable de la personne concernée majeure.
- ➔ Impliquer la famille dans l'accompagnement vers la vie active de la personne présentant un TDI, si cette dernière en est d'accord. Pour cela, prendre en compte la situation de la famille, la

communication et le partage d'information à mettre en place, etc. (cf. Volet 1 – L'accompagnement des professionnels et des familles<sup>55</sup>).

- ➔ Encourager, dès le plus jeune âge, une participation et une collaboration des familles à l'accompagnement de leur proche présentant un TDI afin de limiter les facteurs de risque (ex. : rupture de parcours professionnel) en tenant compte des aspirations de la personne présentant un TDI. Si la famille rencontre des difficultés (ex. : parents présentant eux-mêmes un TDI, parents maîtrisant peu ou mal le français), prévoir des temps pour l'accompagner et lui donner les explications dont elle a besoin.
  
- ➔ Avoir une attention particulière et délivrer un accompagnement vers la vie active, le travail ou l'emploi plus soutenu pour les personnes présentant un TDI qui vivent au sein d'une famille dont la situation est fragilisée ou qui étaient accompagnées par le dispositif de l'aide sociale à l'enfance (ASE) (cf. recommandations « Accompagner la scolarité et contribuer à l'inclusion scolaire »).
  
- ➔ Informer et échanger avec la personne présentant un TDI et sa famille, sur :
  - les possibilités et les différents dispositifs existants dans le domaine du travail et de l'emploi (ex. : ESAT, entreprise adaptée) ;
  - les aides possibles (droits, dossiers administratifs, etc.).

Cela permet aux familles d'y voir plus clair et d'en échanger avec leur proche pour qu'il puisse faire un choix éclairé.

### **Témoignage personnes concernées**

J'ai eu ce travail au bout de 6 mois en attendant la réponse de la MDPH. C'est la mission locale qui m'a orientée. Ce sont mes parents qui ont fait la démarche et on ne connaissait pas ces milieux.

- ➔ Informer les familles des possibilités qui s'offrent à leur proche et de ce que cela signifie pour son parcours afin qu'elles soient rassurées et qu'elles adhèrent plus facilement au projet de leur proche. Le conseil de la vie sociale (CVS) peut représenter une ressource, notamment en organisant des échanges rassemblant des personnes présentant un TDI et des familles, ce qui permet d'exposer les expériences de chacun et peut-être aider certaines familles à lever quelques freins.
  
- ➔ Lorsque la personne présentant un TDI entre dans la vie active, prévoir un support qui serve d'information, de suivi et qui lui permette d'en échanger avec sa famille. Cela peut par exemple prendre la forme d'un petit livret, où sont indiquées les dates, ce que la personne a fait lors de ses journées, avec qui, ce qu'elle a apprécié ou non, ce qui était facile ou non (grâce à des smileys par exemple).

---

<sup>55</sup> Livret 1 – Thématique accompagnement des professionnels et des familles – Partie 1.2 La situation de la famille et 1.5 La communication et le partage d'information

- ➔ Proposer aux familles des temps d'échanges entre pairs pour leur permettre de partager des expériences, des problèmes, des solutions, etc.

## 5.2. Les partenariats et la complémentarité entre les professionnels

- ➔ Pour favoriser l'inclusion professionnelle, prioriser l'accès aux dispositifs de droit commun aux personnes présentant un TDI. Cette dynamique passe par le développement de plusieurs grandes orientations :

- s'appuyer sur les retours d'expérience des personnes présentant un TDI pour développer de nouvelles réponses en matière d'emploi ;
- prendre en compte ce qu'elles aspirent à faire ;
- décloisonner les dispositifs pour favoriser la coordination et fluidifier les parcours ;
- mettre en lien les entreprises, les ESSMS et les professionnels.

- ➔ Prévoir des échanges entre les professionnels du secteur médico-social et du monde du travail et de l'emploi afin d'avoir une complémentarité des expertises, de connaître la situation de la personne présentant un TDI, d'en expliquer les spécificités et d'en avoir la même perception. Cette démarche peut être réalisée par le biais :

- d'espaces communs (ex. : pratiques communes, formations conjointes) pour partager les différentes visions ;
- de repères et d'outils communs ;
- de rencontres formalisées avec les entreprises du territoire pour faire reconnaître les savoir-faire des personnes ;
- d'une reconnaissance et de réflexions sur la complémentarité et la richesse des différents regards ainsi que sur les controverses qui peuvent exister dans les relations partenariales.

Ces rencontres et ces démarches représentent une base pour qu'une relation de confiance et une coopération puissent se mettre en place.

- ➔ Pour une collaboration réussie entre les différents acteurs, il est important de :
  - énoncer clairement les missions de chaque acteur ;
  - faire en sorte que les missions soient réparties de manière équilibrée en fonction des champs d'intervention et des compétences ;
  - valoriser l'importance des conseillers d'insertion professionnelle ;
  - éviter les empiètements des missions des uns et des autres.

L'organisation définie doit convenir à tout le monde et chaque acteur doit respecter son rôle et ses engagements.

- ➔ S'inscrire dans un réseau partenarial (ex. : plusieurs ESAT, ESAT/entreprises adaptées et entre IME et CAJ<sup>56</sup>/SAJ) pour favoriser et créer des passerelles. Par exemple, regrouper des compétences pour créer une plateforme de services ou se rassembler en un groupement de coopération sociale et médico-sociale permet d'avoir une réflexion et une vision pluridisciplinaires, de mutualiser les compétences et de disposer de savoir-faire de

---

<sup>56</sup> Centre d'activités de jour.

professionnels, ici dans le domaine de l'emploi. Ce type de passerelle est particulièrement intéressant au moment de l'embauche.

### Illustration

Des personnels de direction mènent des réflexions sur un partage de compétences entre différents acteurs (ex. : SESSAD, Éducation nationale, IMPro). Ils réfléchissent à faire de leur IMPro un site accueillant des parcours diplômants. Cela permettrait d'avoir un partenariat avec des centres qualifiants de type CFA et permettre l'accueil de jeunes en formation.

### Témoignage de personnes concernées

« Il faudrait plus de lien entre les écoles, les IME, les ESAT. J'aurais aimé que l'école me dise qu'il existe cela (enseignement spécialisé juste à côté dans la classe ordinaire). »

- ➔ Mobiliser des structures pour disposer de leur plateau technique pédagogique. Par exemple, un centre de formation des apprentis spécialisés (CFAS) peut représenter une ressource intéressante pour accompagner et préparer les personnes présentant un TDI vers l'apprentissage, la formation et la professionnalisation.
- ➔ Faire plus de lien entre les structures, par exemple entre les sections d'initiation et de première formation professionnelle (SIPFP)<sup>57</sup> et les ESAT, pour permettre aux personnes présentant un TDI d'aboutir à une meilleure interconnaissance et d'appréhender un environnement de travail. Pour ce faire, des ateliers hors les murs peuvent être réalisés au cours desquels les personnes de SIPFP vont réaliser des activités ou des ateliers dans un ESAT.
- ➔ Développer des partenariats avec des acteurs du droit commun (ex. : CCAS<sup>58</sup>, mairie) pour permettre aux personnes présentant un TDI, notamment celles accompagnées en MAS/FAM<sup>59</sup>, d'apporter leur aide, de réaliser des petits travaux, même sur des périodes courtes (ex. : réalisation de tâches pour La Poste).

### Illustration

Un partenariat existe entre un CCAS et un IME qui permet aux jeunes d'aider à la préparation des colis de Noël distribués aux personnes âgées de la commune.

## 5.3. Le développement des réseaux

- ➔ Cartographier et se rapprocher de ressources qui ont pour mission de promouvoir la formation, la qualification et l'accompagnement vers et dans l'emploi, par exemple :
  - le Réseau pour l'emploi<sup>60</sup> (RPE) ;

<sup>57</sup> La SIPFP remplace les IMPro et est définie par l'article 5 de l'annexe XXIV (repris dans l'article D. 312-15 du Code de l'action sociale et des familles).

<sup>58</sup> Centre communal d'action sociale.

<sup>59</sup> Maison d'accueil spécialisée/foyer d'accueil médicalisé.

<sup>60</sup> Le Réseau pour l'emploi (RPE) est composé de France Travail, Cap emploi et des missions locales (voir Annexe 1 – Fiches acteurs).

- l'Agefiph et le FIPHFP (voir Annexe 1 – Fiches acteurs) ;
  - le centre de ressources de l'emploi accompagné<sup>61</sup> (voir Annexe 1 – Fiches acteurs) ;
  - les associations délivrant un accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle (ex. : ARPEJEH<sup>62</sup>, LADAPT<sup>63</sup>, l'ANRH<sup>64</sup>) ;
  - les établissements et services de préorientation ou de réadaptation professionnelle (ESPO<sup>65</sup>-ESRP<sup>66</sup>) ;
  - ARPEJEH ;
  - Bureau des entreprises dans les lycées professionnels ;
  - EREA/LEA ;
  - etc.
- ➔ S'acculturer les uns et les autres, que ce soit du secteur de l'emploi, de l'entreprise ou du secteur médico-social pour permettre aux professionnels d'horizons différents d'échanger, de se connaître et de construire progressivement des réseaux.
- ➔ Systématiser le partage d'expertise et de ressources entre les professionnels du secteur médico-social et du milieu du travail ou de l'emploi, du secteur libéral et les familles.
- ➔ Mettre en place des communautés de pratiques permettant aux professionnels et aux acteurs de l'emploi du milieu protégé et du milieu ordinaire de se rencontrer, d'échanger sur leurs connaissances, de développer des bonnes pratiques, etc. Grâce à ces interactions, ils peuvent partager leurs expériences, leurs problématiques, avoir accès à différentes ressources sociales et matérielles, ne pas être isolés et optimiser leurs pratiques. De plus, il s'agit d'une réciprocité car chaque professionnel reçoit et contribue à cette collaboration.
- ➔ Créer et animer des réseaux. Par exemple, il peut être organisé des comités des assistantes de service social ou des comités de directeurs de différentes associations qui réfléchissent à des portes ouvertes, à des journées à thème. Ces rencontres peuvent aboutir à la formalisation de partenariats.
- ➔ S'appuyer sur des ressources telles que les pôles de compétences et de prestations externalisées (PCPE) ou les communautés 360. Les premiers proposent des réponses adaptées en fonction des besoins de la personne présentant un TDI, toujours dans une vision inclusive. Ils représentent un intermédiaire intéressant pour formaliser les partenariats institutionnels et opérationnels dans l'objectif d'une complémentarité de l'offre sanitaire, médico-sociale et de droit commun (école, emploi, etc.). Les seconds proposent une mise en commun de ressources utilisées par l'ensemble des acteurs mobilisés dans l'objectif de trouver des solutions inclusives.

<sup>61</sup> [Centre de ressources – Emploi accompagné](#)

<sup>62</sup> ARPEJEH : accompagner la réalisation des projets d'études de jeunes élèves et étudiants handicapés.

<sup>63</sup> LADAPT : association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

<sup>64</sup> ANRH : association pour l'insertion et la réinsertion professionnelle et humaine des handicapés.

<sup>65</sup> Établissements et services de préorientation.

<sup>66</sup> Établissements et services de réadaptation professionnelle.

- ➔ Identifier les innovations et expérimentations intéressantes en lien avec l'emploi qui se développent sur le territoire. Se mettre en lien avec les acteurs pour tenter de déployer ces démarches et mobiliser les acteurs (publics et privés).

## 6. L'accompagnement des acteurs

### Constat

L'évolution du secteur de l'emploi envers les personnes en situation de handicap et plus spécifiquement des personnes présentant un TDI nécessite un accompagnement soutenu des professionnels et des familles. Dans cette organisation, les équipes de direction jouent un rôle primordial car elles doivent construire leur projet d'établissement/service, en fonction des orientations et des valeurs de leur organisme gestionnaire.

Ainsi, pour renforcer l'accompagnement dans la vie active, le travail et l'emploi des personnes présentant un TDI, il est nécessaire de développer des actions, tant au niveau de l'organisation de la structure et du portage institutionnel que du soutien des professionnels (ex. : formation, analyse de la pratique, mise en place de missions dédiées de coordination). Cela peut également s'appuyer sur une dynamique de co-construction avec les différents acteurs intervenant dans le parcours de la personne (ex. : MDPH).

### Enjeux

- L'indispensable portage institutionnel des réflexions et des démarches relatives à la vie active, au travail et à l'emploi des personnes présentant un TDI.
- La nécessité d'une réflexion à une stratégie de formation pour cibler les besoins des professionnels en matière d'accompagnement vers la vie active, le travail et l'emploi (ex. : comment co-construire le projet professionnel, recherche de partenaires).
- L'organisation et le soutien à des parcours pluriels en milieu protégé et ordinaire.

### Points de vigilance

- Tout accompagnement vers la vie active, le travail et l'emploi nécessite l'intervention d'acteurs différents aux expertises complémentaires.

## RECOMMANDATIONS

### 6.1. L'organisation de la structure

- ➔ Pour développer l'insertion sociale et professionnelle des personnes présentant un TDI, porter une attention particulière à la politique de l'établissement, au contexte de travail/d'emploi et à la personne elle-même. Pour cette dernière, consacrer un temps suffisant à la définition et la maturation de son projet professionnel.
- ➔ S'appuyer sur la politique de l'organisme ou ses valeurs pour co-construire le projet d'établissement/service<sup>67</sup> avec les professionnels de l'équipe et les personnes présentant un TDI ou leurs représentants légaux. L'élaboration doit refléter les principes de concertation, de négociation, de co-construction et de contractualisation entre la personne, sa famille et les professionnels, en considérant ses habiletés et ses choix d'orientation.

---

<sup>67</sup> Recommandations de bonnes pratiques professionnelles : Élaboration, rédaction, et animation du projet d'établissement ou de service (ANESM, 2010).

## Réflexion sur quelques axes d'amélioration institutionnels

- Le décloisonnement des différents secteurs.
- Une plus grande coordination entre les acteurs de l'emploi et les ESSMS.
- La prise en compte des lourdeurs administratives, notamment pour l'obtention de la RQTH.
- La prise en compte de la singularité des personnes en situation de handicap par rapport aux demandeurs d'emploi en général et le développement de leurs compétences.
- La prise en compte de la conjoncture économique et la possibilité de faire des stages.
- La valorisation des stages, de l'expérience des personnes afin de ne pas être uniquement sur des logiques de performance, de rentabilité, d'efficacité et de rapidité.

- ➔ Impliquer l'équipe du lieu de travail, la personne présentant un TDI et les professionnels qui l'accompagnent au quotidien pour permettre à la personne d'arriver sur son lieu de travail dans de bonnes conditions. S'appuyer particulièrement sur l'équipe de direction et le service des ressources humaines qui jouent un rôle de soutien et qui sont essentiels pour engager, piloter et pérenniser les démarches. Le cas échéant, s'appuyer sur des intervenants pairs (cf. démarche nationale EPOP) pour soutenir la participation des personnes.
- ➔ Être en lien avec la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) car elle exerce une réelle influence sur les parcours de vie et professionnel des personnes présentant un TDI (prise en compte des évaluations des situations, des choix et aspirations des personnes) en recherchant des solutions selon les opportunités possibles.
- ➔ S'appuyer sur les services de prévention et de santé au travail (SPST) qui peuvent délivrer des préconisations d'accompagnement (par exemple, pour le transport), notamment sur la prise en compte de la fatigabilité, des troubles cognitifs, etc., de la personne présentant un TDI. Si besoin, ces services peuvent se mettre en lien avec le médecin traitant de la personne.

### Illustration

Les personnes peuvent se mettre pas mal de pression pour être à l'heure au travail et tous ces paramètres entraînent une grande fatigabilité. Ces éléments font que les personnes peuvent parfois choisir leur lieu de travail en fonction de la proximité du lieu de vie.

- ➔ Afin de faciliter l'accompagnement dans le travail/l'emploi de la personne présentant un TDI, identifier un professionnel ressource en charge de la coordination (ex. : chargé d'inclusion, job coach) en fonction :
  - des environnements dans lesquels la personne présentant un TDI évolue (secteur médico-social, milieu professionnel, etc.) ;
  - de sa formation ou de son appétence ;
  - des spécificités nécessaires à son accompagnement (numérique, CAA, etc.).
- ➔ Informer et sensibiliser le collectif de travail aux spécificités du TDI afin que l'enjeu de l'inclusion professionnelle ne soit pas uniquement une ambition de la part des recruteurs et des dirigeants mais bien une ambition soutenue par l'ensemble des salariés de l'entreprise.

- ➔ Inscrire dans le projet d'établissement le plan de développement des compétences pour permettre d'adapter les postes de travail des personnes présentant un TDI et de développer leurs compétences<sup>68</sup>.
- ➔ Sur le lieu de travail, mettre en place des actions pour compenser les difficultés que la personne présentant un TDI et le collectif peuvent rencontrer sur leur lieu de travail. Il peut s'agir d'actions individuelles et collectives visant :
  - les connaissances du travail à effectuer : mise en place de programmes psycho-éducatifs, accompagnement par des professionnels, création de brochures en facile à lire sur le sujet concerné ;
  - les attitudes et la stigmatisation : création de groupe de réflexion et de défense des droits, renforcement de l'*empowerment* ;
  - la politique et le financement : recherches et démarches pour financer les technologies d'assistance ;
  - l'évaluation : formation des professionnels à la réalisation d'évaluation permettant d'identifier la singularité de la personne présentant un TDI (outils de communication adaptés, supports d'évaluation en FALC ou en numérique, etc.).

## 6.2. Le développement de la stratégie de formation au sein de la structure d'accompagnement

- ➔ Désigner une personne qui assure la fonction de référent formation pour dynamiser l'offre de formation au sein de la structure et développer les compétences nécessaires (ex. : lien avec les financeurs, connaissance des organismes de formation, etc.). Pour cela, un certain nombre de points peuvent être intéressants à questionner, tels que :
  - La fonction de référent formation est-elle une fonction partagée ou une mission attribuée à un salarié en particulier ?
  - Qui doit être associé à la politique de formation et à quel moment ? Cette démarche est-elle claire pour l'ensemble des professionnels et des encadrants ?
  - Comment est inscrite cette fonction au sein de la structure (ex. : inscription dans le projet d'établissement) ?
  - De quelle manière faire le lien entre les stratégies de formation et le projet associatif et d'établissement/service en cohérence avec les politiques publiques ?
- ➔ Mettre en place une stratégie de formation en réfléchissant à différents éléments, comme :
  - l'identification des besoins de professionnalisation de la structure ;
  - le recueil des aspirations et des besoins des personnes (ex. : au sein de leur projet personnalisé ou professionnel ou dans son carnet de parcours et de compétences) ;
  - l'identification des ressources du territoire ;
  - etc.

---

<sup>68</sup> [Le plan de développement des compétences | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail et de l'Emploi](https://www.travail-emploi.gouv.fr/Ministere-du-Travail-et-de-l-Emploi)

- ➔ Une fois la stratégie de formation établie, définir des actions et en échanger avec les professionnels qui accompagnent les personnes présentant un TDI. Pour cela, un certain nombre de questions peuvent aider la réflexion :
  - Quels sont les besoins des personnes présentant un TDI au regard de leur projet professionnel (ex. : compétences de base : lecture, écriture, mathématiques ; compétences « métier », compétences relationnelles) ?
  - Quels sont les besoins des personnes en compétences nécessaires pour les activités économiques actuelles et futures ?
  - Ces compétences sont-elles acquises ou à développer ?
  - Comment hiérarchiser les besoins des professionnels et des personnes en fonction des réponses présentes sur le territoire ?
  - Quel accompagnement de la personne pour l'ouverture de son compte personnel de formation (CPF) ?
  
- ➔ Dans le cadre du développement des formations, réfléchir à la manière dont elles peuvent être financées. Pour cela, il est tout d'abord important d'identifier et de se faire connaître des ressources et des organismes du territoire. Ensuite, pour aider à cette réflexion, il est intéressant de se poser des questions pratiques, telles que :
  - Quel est le statut de la ou des personnes accompagnées et quels organismes faut-il solliciter ?
  - Quelles sont les règles de financement et les priorités de mon territoire ?
  - Quelles sont les actions de formation déjà mises en œuvre sur mon territoire par les autres structures ? Est-il possible de mutualiser ? Quel était leur coût ?
  - Existe-t-il des organismes de formation ayant déjà développé des formations adaptées ou accessibles ?
  - Etc.
  
- ➔ Analyser, au niveau institutionnel, le développement des actions de formation et d'apprentissage et, au niveau des personnes présentant un TDI, les formations réalisées afin d'adapter l'offre et l'accompagnement. Pour cela, se questionner par exemple sur les thématiques suivantes.

Questionnements au niveau institutionnel	Questionnements sur les formations suivies
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Quelles sont les formations mises en place ces 3 dernières années ?</li> <li>– Quelles sont les formations récurrentes ?</li> <li>– Quels sont les coûts engendrés pour votre structure (coûts de la formation en tant que telle, coûts annexes de transports, repas, etc.) ?</li> <li>– Quels sont le coût et l'impact liés à l'absence des travailleurs pendant leur formation ?</li> <li>– Quel est le temps consacré aux réflexions et à l'organisation des formations par l'encadrement ?</li> <li>– Quels sont les résultats obtenus (ex. : nombre de bénéficiaires, nombres d'heures, évolution des bénéficiaires, etc.) ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Combien de personnes ont bénéficié de formation et quel est leur profil (sexe, âge, niveau de qualification, emploi occupé, etc.) ?</li> <li>– Quel est le niveau de satisfaction de la personne sur la formation suivie ?</li> <li>– Quel est le retour de l'organisme de formation sur le déroulé des formations ?</li> <li>– De quelle manière les compétences acquises à l'issue de la formation sont-elles reconnues (titre, diplôme, attestation, bilan) ?</li> <li>– Quels ont été les impacts de la formation à moyen et long terme sur le travail des personnes (ex. : professionnalisation, motivation, implication) ?</li> </ul>

– Quelles sont les difficultés rencontrées et quelles solutions peuvent être trouvées ?

– Quels ont été les impacts de la formation sur le parcours de la personne et son projet professionnel (ex. : évolution sur le poste de travail, changement de métier, sortie) ?

– Quelles sont les marges de progrès ?

➔ Mener une réflexion sur la possibilité de valoriser les temps de formation. En effet, ces temps représentent un investissement dans le temps aussi bien pour les structures que pour les personnes. S'ils ne sont pas forcément qualifiants, réfléchir à la manière de les rendre professionnalisants pour que les personnes puissent appliquer ce qu'elles ont appris et pour qu'elles le partagent lors de leur recrutement.

### Illustration

Un ESAT a réfléchi à la création d'un parcours de formation non qualifiant/diplômant mais professionnalisant pour un métier dans les espaces verts. Pour cela, un certain nombre de compétences a été développé et validé, selon le rythme de la personne, cette dernière pouvant revoir et valider à nouveau des compétences déjà acquises.

## 6.3. Soutien et formation des professionnels

➔ Assurer une veille des événements qui ont lieu sur l'emploi, tels que le DuoDay, la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). Ces événements peuvent être l'occasion de découvrir des initiatives, de rencontrer des acteurs de l'emploi, etc.

➔ Permettre aux professionnels de bénéficier de formations sur différentes thématiques, telles que :

- les spécificités du trouble du développement intellectuel, les retentissements que ce trouble peut avoir sur les apprentissages, sur la vie active, le travail et l'emploi ;
- les troubles associés aux TDI qui peuvent émerger au cours de l'âge adulte ;
- la prise en compte du vieillissement et ses impacts ;
- la prévention et la gestion des comportements problématiques sur le lieu de travail ;
- l'importance de la mise en place d'un environnement capacitant ;
- l'importance de l'adaptation des pédagogies (ex. : rythme, outils) ;
- l'autodétermination ;
- les outils numériques et l'accompagnement en lien à délivrer aux personnes présentant un TDI ;
- les différentes modalités de reconnaissance des compétences (ex. : RAE, VAE, la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle).

### Illustration

Exemple de la filière « Inclusion » au sein d'un réseau ESAT en Auvergne où il s'agit de challenger les modalités d'accompagnement des professionnels et des encadrants.

- Organiser des temps d'échanges communs, à la fois entre professionnels du secteur médico-social et du secteur du travail et de l'emploi (ex. : ESAT, entreprises), mais aussi avec des professionnels de champs d'intervention plus larges (ex. : ergonomie du travail, psychologie du travail). Ces temps peuvent permettre de faire connaissance, de s'acculturer et d'identifier les expertises de chacun. Ils peuvent également permettre d'éclairer les professionnels dans leur pratique en lien avec l'emploi et être utilisés pour développer des langages et des outils communs qui faciliteront les coopérations futures.

### Illustration

Au sein d'une association gestionnaire, des déjeuners sont réalisés avec des dirigeants d'entreprise, les professionnels d'ESSMS et un élu local. Ces temps permettent de s'acculturer, de créer des liens et d'aller vers le monde des entreprises. Ils permettent également aux dirigeants d'entreprise de rencontrer les travailleurs d'ESAT sur leur lieu de travail et de se rendre compte de la technicité que peuvent avoir les personnes présentant un TDI.

- Mettre en place des temps d'analyse et de réflexion autour des pratiques professionnelles, lors de réunions d'équipe ou de temps spécifiquement dédiés. Ces temps permettent d'échanger sur des situations problématiques, des stéréotypes, la manière de dépasser certains freins et de trouver des leviers, etc. Ces temps peuvent être accompagnés par des professionnels, comme la psychologue du travail.
- Mener des réflexions sur des pratiques qui fonctionnent pour certains publics et qui pourraient être utilisées pour les personnes présentant un TDI dans leur travail/emploi, telles que des techniques d'aménagement de l'environnement pour le rendre capacitant, des outils pour permettre d'appréhender et de réaliser des tâches de travail, etc.

# Table des annexes

---

Annexe 1. FICHES ACTEURS

64

## Annexe 1. FICHES ACTEURS

### Fiche acteur – Le Réseau pour l'emploi (RPE)

#### Réseau pour l'emploi

Le Réseau pour l'emploi (RPE)<sup>69</sup> a été créé par la loi pour le plein emploi de 2023. Il est composé de différents acteurs :

- France Travail (anciennement Pôle emploi) ;
- le réseau Cap emploi ;
- les missions locales ;
- les différents services publics pilotés par l'État ou les collectivités locales (régions, départements, bloc communal...).

Le RPE a pour objectif de renforcer la coopération et la coordination entre les acteurs du champ de l'emploi et de l'insertion afin de répondre aux besoins des demandeurs d'emploi (y compris les plus éloignés de l'emploi), de prévenir les ruptures de parcours et de favoriser les recrutements, notamment grâce à une offre de service déployée auprès des employeurs.

Dans le cadre du service public pour l'emploi, le RPE est chargé :

- « De mettre en œuvre les missions d'accueil, d'orientation, d'accompagnement, de formation, d'insertion et de placement des personnes à la recherche d'un emploi ou rencontrant des difficultés sociales et professionnelles ;
- De verser d'éventuels revenus de remplacement, d'allocations ou d'aides aux demandeurs d'emploi ;
- D'apporter des réponses aux besoins des employeurs en matière de recrutement, de mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi et d'information sur la situation du marché du travail et sur l'évolution des métiers, des parcours professionnels et des compétences ».

#### France Travail

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, France Travail remplace Pôle emploi. Désormais, cet organisme devient un réseau pour l'emploi car il rassemble les missions locales et Cap emploi. France Travail devient le nouvel interlocuteur des travailleurs en situation de handicap.

L'accompagnement délivré par France Travail consiste à :

- identifier la situation professionnelle de la personne (bilan des compétences, des spécificités et des besoins d'aménagements) ;
- aider la personne à élaborer son projet professionnel (objectifs professionnels réalisables et en phase avec le marché de l'emploi, etc.) ;
- rechercher des formations et des financements.

Conseiller la personne sur les dispositifs les plus adaptés et pertinents selon sa situation (en poste, en arrêt, etc.) et accompagner le montage du dossier.

#### Cap emploi<sup>70</sup>

Les Cap emploi sont des organismes de placement spécialisés (OPS) exerçant une mission de service public. Ils s'adressent :

- Aux personnes en situation de handicap en recherche d'emploi ;
- aux salariés ;
- aux travailleurs indépendants ;
- aux agents publics qui souhaitent engager une reconversion professionnelle ;
- aux employeurs privés et publics, quel que soit leur effectif.

Les Cap emploi viennent en complémentarité du droit commun (France Travail) et proposent un accompagnement aux personnes qui nécessitent un besoin spécialisé et renforcé, compte tenu de leur handicap. Ils apportent une aide dans la construction de leurs parcours aussi bien dans la préparation et l'accompagnement que dans le suivi durable et le maintien

<sup>69</sup> Réseau pour l'emploi | [Travail-emploi.gouv.fr](https://travail-emploi.gouv.fr) | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles

<sup>70</sup> Cap emploi | [Travail-emploi.gouv.fr](https://travail-emploi.gouv.fr) | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles

dans l'emploi. Ils accompagnent également les employeurs lorsqu'ils rencontrent des problèmes de recrutement ou de maintien dans/en emploi de salariés.

Les services proposés aux personnes en situation de handicap :

- accueil, information et conseil (insertion professionnelle, évolution professionnelle, transition professionnelle) ;
- élaboration et mise en œuvre d'un projet de formation adapté aux besoins et aux capacités de la personne ;
- soutien à la recherche d'emploi (accès aux offres d'emploi, aide à la rédaction de candidatures et à la préparation des entretiens) ;
- intégration et maintien dans l'emploi (facilitation de la prise de poste, adaptation du poste de travail en fonction des besoins spécifiques).

Les services proposés aux employeurs publics et privés :

- information et conseils (obligation d'emploi des personnes en situation de handicap, aides financières, services conseils mobilisables, insertion professionnelle durable en milieu ordinaire, transitions professionnelles, etc.) ;
- identification des postes accessibles et définition d'un processus de recrutement adapté ;
- présentation de candidatures ciblées et accompagnement lors de la présélection des candidats.

Mise en place de conditions d'accueil adaptées pour tout nouveau collaborateur.

### **Les missions locales**<sup>71</sup>

Les missions locales ont pour rôle d'accompagner les jeunes vers l'emploi grâce à un parcours personnalisé. Leurs principales actions sont :

- l'accueil et l'orientation en réalisant un repérage, une information et l'élaboration d'un parcours individualisé ;
- la mobilisation des ressources locales en se coordonnant avec les partenaires du territoire pour proposer des solutions d'insertion ;
- l'accompagnement global grâce à un soutien dans la recherche d'emploi, dans l'orientation professionnelle, pour l'accès à la formation, à la santé, au logement, aux droits, à la citoyenneté et à la mobilité ;
- une préparation à l'emploi, à la fois pour les candidatures, mais aussi dans le soutien matériel, la médiation avec l'employeur, l'accompagnement post-embauche ;
- une réflexion avec le jeune pour examiner les moyens à mobiliser pour lever les freins à l'emploi.

Dans le même objectif, les missions locales proposent un certain nombre de services aux entreprises, qui peuvent être :

- une aide au recrutement (analyse des besoins, proposition de candidats, construction de solutions sur mesure en termes de contrat, d'aides, de formation) ;
- un suivi dans l'emploi en accompagnant l'intégration, en réalisant des bilans réguliers, en mettant en place une médiation si nécessaire ;
- une valorisation des entreprises locales en promouvant les métiers et les bonnes pratiques via des actions de découverte (visites, stages, communication).

<sup>71</sup> [Les missions locales | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles](#)

## Fiche acteur – L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph)<sup>72</sup>

L'Agefiph agit en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le travail (insertion et maintien). Elle construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap au travail, soutient les acteurs de l'emploi et de la formation, travaille aux côtés des entreprises pour que les besoins des personnes en situation de handicap soient pris en compte.

L'Agefiph accompagne les entreprises à trouver des solutions adaptées en fonction de leurs besoins, telles que des financements, un conseil et un accompagnement, la mise en réseau, la documentation, etc. Plus spécifiquement, elle accompagne le développement de compétences, telles que :

- inclure le handicap dans les politiques de ressources humaines et responsabilité sociétale des entreprises (RSE) ;
- recruter une personne en situation de handicap ;
- maintenir en emploi une personne en situation de handicap ;
- accompagner les acteurs de l'entreprise à se professionnaliser à la connaissance du handicap et à sa prise en compte (Modul'pro).

Dans chaque région, l'Agefiph anime le réseau des référents handicap (RRH) et apporte des conseils aux référents handicap des entreprises.

Au niveau national, l'Agefiph gère les décisions relatives à l'attribution de la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH).

Un rapport publié en janvier 2025 fournit les éléments sur l'évolution de son offre de services et ses aides financières<sup>73</sup>.

## Fiche acteur – La Ressource Handicap Formation<sup>74</sup>

La Ressource Handicap Formation est un service déployé par l'Agefiph depuis 2019 pour soutenir les projets de formation des personnes en situation de handicap.

Elle propose des services à tout acteur de la formation relevant du champ d'intervention de l'Agefiph, que sont :

- les organismes de formation (OF) ;
- les centres de formation des apprentis (CFA) ;
- les demandeurs d'emploi, salariés ou alternants ;
- les référents de parcours.

Cette offre de services permet :

- de sécuriser les parcours de formation en permettant aux acteurs de la formation, de l'emploi et du handicap de travailler ensemble ;
- d'accompagner les organismes de formation dans leurs réflexions sur l'accessibilité et l'adaptation de l'organisation de leurs formations ;
- de soutenir le référent handicap afin qu'il puisse proposer des formations adaptées aux besoins et spécificités des personnes.

Pour ce faire, la personne doit donc se mettre en lien avec le conseiller Ressource Handicap Formation qui est l'interlocuteur de l'OF ou du CFA.

<sup>72</sup> [Agefiph \(Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées\) : définition | Mon Parcours Handicap](#)

<sup>73</sup> Agefiph, l'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph, 2025 ([lien vers le rapport](#))

<sup>74</sup> Ressource Handicap Formation : FICHE PRATIQUE

## Fiche acteur – Le fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)<sup>75</sup>

Le FIPHFP est l’acteur de référence de l’emploi public pour les personnes en situation de handicap. Il a pour mission de favoriser l’insertion et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés au sein de la fonction publique (territoriale, hospitalière et d’État).

Il a 5 missions principales :

- favoriser l’emploi des personnes en situation de handicap ;
- aider à leur maintien dans l’emploi ;
- contribuer à un environnement professionnel accessible ;
- valoriser l’apprentissage ;
- soutenir la formation professionnelle des agents en situation de handicap et sensibiliser l’environnement professionnel.

Il propose des aides financières ponctuelles et des dispositifs spécifiques d’accompagnement pour favoriser l’intégration des personnes en situation de handicap dans la fonction publique. De plus, une convention d’objectifs et de moyens peut être signée avec le FIPHFP pour les employeurs qui souhaitent engager des actions pour recruter des personnes en situation de handicap.

Parallèlement, il collecte les contributions financières des employeurs publics soumis à l’obligation d’emploi des personnes en situation de handicap.

## Fiche acteur – L’emploi accompagné et le job coach

### L’emploi accompagné

L’emploi accompagné est un accompagnement à destination des personnes en situation de handicap, qu’elles soient demandeuses d’emploi ou salariées du secteur privé ou agent public<sup>76</sup>.

Cet accompagnement est réalisé par un référent unique (job coach, chargé en emploi accompagné, etc.).

Les personnes, qu’elles soient à la recherche ou en emploi, peuvent bénéficier de cet accompagnement sur prescription de la MDPH, de Pôle emploi, de Cap emploi ou de la mission locale. L’emploi accompagné permet aux personnes un accès au marché du travail, de sécuriser un recrutement, d’éviter les incompréhensions avec un collaborateur en poste et de limiter les arrêts de travail.

La démarche d’emploi accompagné accompagne aussi l’employeur (managers et collègues) en sensibilisant le collectif de travail, en proposant des aménagements de l’environnement (selon les besoins de la personne).

Le dispositif d’emploi accompagné ne se met pas en place en ESAT.

Il existe une plateforme « emploi accompagné » par département qui rassemble divers opérateurs experts et le service public de l’emploi.

Le déploiement de l’emploi accompagné est co-piloté par les ARS, en partenariat avec l’Agefiph, le FIPHFP et les DRIEETS.

### Le job coach ou chargé en emploi accompagné<sup>77 78</sup>

Le job coach est l’acteur clé du dispositif d’emploi accompagné<sup>79</sup>. Il accompagne la personne et l’employeur en milieu ordinaire de travail avant et pendant le contrat de travail.

#### Les prérequis du job coach pour un accompagnement de qualité :

- comprendre le diagnostic, les particularités de fonctionnement de la personne et les impacts qui en découlent ;

<sup>75</sup> [Le fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans la fonction publique \(FIPHFP\) | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail et de l’Emploi](#)

<sup>76</sup> [flyer\\_emploi\\_accompagne.pdf](#)

<sup>77</sup> [Conseiller en emploi accompagné : le job coach, pivot de l’emploi accompagné – Emploi – Directions.fr](#)

<sup>78</sup> ASTYPIC cabinet de Job Coaching, 2024, Toulouse.

<sup>79</sup> Loi travail du 8 août 2016.

- réaliser une évaluation globale et personnalisée de la personne, dans une dimension globale (aspiration, connaissance de ses particularités, besoins personnels comme professionnels) ;
- soutenir les habiletés sociales ;
- gérer les émotions et les situations sociales ;
- soutenir les fonctions exécutives et leurs appréhensions ;
- être référent de parcours des personnes ressources désignées par l'entreprise.

#### **Les missions du job coach envers la personne :**

- évaluer les besoins et capacités de la personne ;
- l'aider dans la définition de son projet professionnel, selon ses souhaits ;
- préparer la personne au poste par des actions collectives de remobilisation ou de formation ;
- faire régulièrement le point sur la situation sociale et de santé.

#### **Les missions du job coach envers l'employeur :**

- prospecte les entreprises en lien avec chaque projet professionnel ;
- définit avec l'employeur un profil de poste adapté ;
- aménage l'environnement de travail ;
- rencontre les équipes pour expliciter les besoins particuliers du salarié.

#### **Public ciblé par l'action :**

- en errance dans les organisations de l'emploi (France Travail) ;
- en difficulté dans l'emploi (arrêt, mutation, maintien dans l'emploi) ;
- la situation de la personne peut être :
  - salarié (CDD, CDI),
  - auto-entrepreneur,
  - recherche d'emploi/projet,
  - étudiant (post-lycée) intégrant l'université et/ou des organismes de formation.

#### **Personnes repérées par :**

- les services de prévention et de santé au travail (SPST) ;
- CMP ;
- CRA ;
- référents handicap ;
- services RH des entreprises ;
- dans une démarche diagnostique/dossier MDPH avec des impacts avérés sur leur vie personnelle et professionnelle sans accompagnement médico-social en place ;
- ou ne relevant pas des missions et cibles des plateformes emploi accompagné.

### **Le dispositif d'assistance au projet de vie (DAPV)**

Le dispositif d'assistance au projet de vie (DAPV) constitue un levier important pour l'exercice des droits fondamentaux des personnes en situation de handicap. La loi du 11 février 2005 fait de la formulation du projet de vie de la personne en situation de handicap une étape incontournable de son accompagnement<sup>80</sup> :

L'objectif d'un dispositif d'assistance au projet de vie (DAPV) est d'apporter un soutien aux personnes en situation de handicap :

- à tous âges (enfants et adultes, avec ou sans famille) ;
- à tout moment de leur parcours de vie ;

<sup>80</sup> [Handicap : déploiement de dispositif d'assistance au projet de vie | CRAMIF](#)

- qu'elles bénéficient déjà d'un accompagnement ou non ;
- qui souhaitent réfléchir sur leur projet de vie.

Le DAPV est un dispositif de proximité inclusif au sein duquel les assistants au projet et parcours de vie (APPV) accompagnent les personnes en situation de handicap et des familles. Ces professionnels ont pour rôle de :

- proposer des échanges pour élaborer, formuler et formaliser leur projet de vie sur tous les champs de la vie (emploi/formation, logement, scolarité, santé, droits/citoyenneté, loisirs/sports, culture, vie affective et sociale, mobilité) ;
- informer les personnes sur leurs droits et sur les différentes solutions possibles pour faire des choix libres et éclairés ;
- soutenir l'expression de leurs envies ;
- rechercher des ressources et des moyens dans le droit commun et/ou le droit spécialisé pour mettre en œuvre leur projet<sup>81</sup>.

Ici les références bibliographiques

---

<sup>81</sup> [DAPV – Dispositif d'assistance au parcours de vie – Adapei des Landes](#)

# Participants

---

## Groupe de travail

### Groupe de travail pluridisciplinaire

AMBWA-PINET Isabelle, assistante de service social DAME (dispositif d'accompagnement médico-éducatif) et ESAT 37

AUSSILLOUS Thierry, travailleur social, APASE (35)

BATAILLE Patrick, directeur, ESAT (59)

BONNO Cindy, éducatrice spécialisée, ESAT/SESSAD Pro (59)

DE COMPIEGNE Olivier, parent et animateur délégué du Collectif D.I., président de l'association Xtraordinaire (92)

ETCHART Patricia, directrice du centre ressources autisme (CRA) Midi-Pyrénées (31)

LATORRE Laurence, parent et formatrice, présidente association AFDAIM ADAPEI 11 (11)

LEBAUD Camille, professeur des écoles, enseignante spécialisée, Collège (69)

LEBCEUF Émeline, directrice de parcours UNAPEI 17 (17)

LEMAITRE Sara, coordinatrice, pôle ressources handicap (81)

LIDEC Laurianne, coordonnatrice unité enfants jeunes scolarisation en MDPH (75)

JEURIS Adeline, professeure des écoles, enseignante référente, Collège (69)

MALBRANQUE Émilie, responsable de service et formatrice, ADIS Conseil & Formation (63)

MARTINEZ François, conseiller technique innovation, Agefiph (92)

PERNON Éric, psychologue, maître de conférences associé, CHU de Montpellier (34)

PROUST Stéphane, directeur pôle hébergement et vie sociale (06)

Marjorie SANCEY, psychologue clinicienne et orthopédagogue, en ESAT et cabinet libéral (25)

### Groupe de travail familles

BOURDIN-THIZY Laurence, parent (25)

BRABANT Catherine, parent (59)

LAPORTE Denise, parent (83)

POMORSKI Gilles, parent (69)

ROCHER Marie-Claude, grand-parent (69)

SALOMONE Valérie, parent (76)

### Groupe de travail personnes concernées

BOUCHEREAU Charlotte

PRIDO Stéphane

LAFOURCADE Robert

### Autres contributeurs

KISSIN Laurent

LE GOUEVEC Jacques

MARZIN Fabrice

## Groupe de lecture

### Parties prenantes

ADMR

CNCPH

CNP des Psychomotriciens

DGCS

DGESCO

FHF

GNDA

NEXEM

HANDEO

## Relecteurs individuels

ARGOUD Virginie, formatrice consultante (69)

BESNIER Justine, ergothérapeute DE (37)

CHARIER Florence, directrice adjointe (75)

COLLOT Nicole, parent (86)

COPPOLA Virginie, directrice de l'accompagnement, directrice générale adjointe, IME, SESSAD, UEMA, ESAT (59)

FOUCART Corine, éducatrice spécialisée (59)

FURHMANN Emmanuelle, cadre coordonnatrice au SESSAD, PCPE, service d'accompagnement au handicap (10)

GEUNS Patrick, directeur de l'ingénierie et des projets (59)

GRIMAUULT Carole, job coach, équipe mobile autisme en ESAT (33)

HERMANN Lara, parent (75)

JOLY-FROMENT Sophie, orthophoniste (21)

JOUSSERAND France, parent (86)

LACAU Jean-Marie, formateur pour le secteur médico-social et animateur de Réseau-Lucioles (69)

LACROIX Agnès, professeure de psychologie du développement, université Rennes 2 (35)

MARIN Michelle, ergothérapeute (37)

MAUBERT Pauline, psychologue en IME-SESSAD (76)

NOBLET Cécilia, éducatrice spécialisée coordinatrice en IME (44)

PESENTI-ANDRIES Marieke, directrice d'hôpital à domicile (77)

PHELEP Morgane, responsable pôle ressources TND et situations complexes (29)

PINGAULT-FERRAND Gaëlle, coordinatrice équipe mobile ressources et dispositif répit scolaire (35)

RAVINEAU Julie, psychologue (37)

RISPAL Stéphanie, coordinatrice de parcours PCO (10)

WEIGHT Émilie, parent (69)

## Remerciements

La HAS tient à remercier l'ensemble des participants cités ci-dessus.

# Abréviations et acronymes

---

AAEH	Allocation d'éducation de l'enfant handicapé
AAH	Allocation adulte handicapé
Agefiph	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
ANCT	Agence nationale de la cohésion des territoires
ANRH	Association pour l'insertion et la réinsertion professionnelle et humaine des handicapés
APPV	Assistants au projet et parcours de vie
ARPEJEH	Accompagner la réalisation des projets d'études de jeunes élèves et étudiants handicapés
ARS	Agence régionale de santé
BIT	Bureau international du travail
CAA	Communication alternative et améliorée
CAJ	Centre d'activités de jour
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
CASF	Code de l'action sociale et des familles
CCAS	Centre communal d'action sociale
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CFA	Centre de formation des apprentis
CMP	Centre médico-pédagogique
CPF	Compte personnel de formation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRA	Centre ressource autisme
CSAT	Contrat de soutien et d'aide
CVS	Conseil de la vie sociale
DAPV	Dispositif d'assistance au projet de vie
DREJES	Délégations régionales académiques déléguées à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports
DRIEETS	Direction régionale et interdépartementale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
EA	Entreprise adaptée
EHPAD	Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
EPL	Établissement public local d'enseignement
EREA	Établissements régionaux d'enseignement adapté
ESAT	Établissement et service d'aide par le travail
ESPO	Établissements et services de préorientation

ESRP	Établissement et service de réadaptation professionnelle
ESSMS	Établissements et services sociaux et médico-sociaux
FALC	Facile à lire et à comprendre
FAM	Foyer d'accueil médicalisé
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
GEM	Groupe d'entraide mutuelle
HAS	Haute Autorité de santé
IME	Institut médico-éducatif
IMPro	Institut médico-professionnel
LADAPT	Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées
LEA	Lycée d'enseignement adapté
MAS	Maison d'accueil spécialisée
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MISPE	Mise en situation en milieu professionnel en ESAT
MO	Milieu ordinaire
OETH	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
OF	Organisme de formation
OPS	Organisme de placement spécialisé
PAM	Plateforme d'accompagnement à la mobilité
PCH	Prestation de compensation du handicap
PCPE	Pôle de compétences et de prestations externalisées
PMSMP	Période de mise en situation en milieu professionnel
PPS	Projet personnalisé de scolarisation
PPV	Prime de partage de la valeur
RAE	Reconnaissance des acquis de l'expérience
RAEP	Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
RBPP	Recommandations de bonnes pratiques professionnelles
RPE	Réseau pour l'emploi
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSE	Responsabilité sociétale des entreprises
SACAT	Section annexe de centre d'aide par le travail
SAESAT	Section annexe d'établissements et services d'aide par le travail
SAJ	Service d'accueil de jour
SAS	Section d'adaptation spécialisée
SAVS	Service d'accompagnement à la vie sociale
SEEPH	Semaine européenne de l'emploi des personnes en situation de handicap
SIPFP	Section d'initiation et de première formation professionnelle

SPST	Service de prévention et de santé au travail
SST	Sauveteur secouriste du travail
TDAH	Trouble du déficit de l'attention avec hyperactivité
TDI	Trouble du développement intellectuel
TND	Trouble du neurodéveloppement
ULIS	Unité localisée pour l'inclusion scolaire
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture
VAE	Valorisation des acquis de l'expérience

---

Retrouvez tous nos travaux sur  
[www.has-sante.fr](http://www.has-sante.fr)

---

