

fagerh



13-14 OCTOBRE 2022

JOURNÉES D'ÉTUDES DE LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE

Coopérer sur un territoire
Apporter des réponses de proximité

COMITÉ DE PILOTAGE DES JOURNÉES DE LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE

Représentants de la Fagerh

- Jacky Blot, directeur régional de LADAPT Normandie, administrateur de la Fagerh
- Gisèle Leclaire, directrice territoriale Nord-Est de l'Epnak, administratrice de la Fagerh
- Catherine Marey, directrice Cos Autonomia, administratrice de la Fagerh,
- Isabelle Mérian, directrice de la FAGERH
- Patricia Monnot, responsable communication/coordination réseau
- Frédéric Payet, directeur territorial Grand Ouest Epnak, administrateur et délégué régional de la Fagerh en Bretagne
- Patrick Voisot, bénévole Fagerh, ancien administrateur et pilote du Copil des JRP 2022

Experts associatifs et partenaires

- Rémi Bordet, directeur territorial Normandie de l'AFPA
- Marlène Cappelle, Déléguée générale de CHEOPS
- Sophie Crabette, Chargée de plaidoyer de la FNATH
- Paul de Maricourt, Chargé de projets orientation, animateur régional métier des psychologues du travail à Pôle emploi Ile-de-France
- Nicolas Pazold, chargé de mission scolarisation et insertion professionnelle à la CNSA
- Yorick Pedersen, directeur général du CFEA
- Bruno Picard, directeur délégué aux employeurs publics et partenaires nationaux du FIPHFP

Avec le soutien de la
Caisse nationale de
solidarité pour l'autonomie



Journées d'études de la réadaptation professionnelle

**« Coopérer sur un territoire,
apporter des réponses de proximité »**

13- 14 octobre 2022, Paris

Ministère des Solidarités et de l'autonomie et des personnes handicapées

Préambule

La sixième édition des Journées de la réadaptation réunit près de 300 personnes, issues de toute la France. La diversité des participants, intervenants de la réadaptation professionnelle, référents insertion professionnelle des MDPH, psychologues de Pôle Emploi, reflète la pluralité des acteurs intéressés par la question de la coopération au service des personnes en situation de handicap et prêts à confronter leur point de vue.

La crise sanitaire n'étant pas encore derrière nous, la Fagerh a choisi d'organiser ces Journées sous un format hybride, en présentiel au ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées, et en visio. Les rencontres sont donc filmées et retransmises en direct.

Les rencontres sont rythmées par des interventions d'experts et de professionnels, mais nous sommes aussi attachés à donner la parole aux premiers concernés, les personnes en situation de handicap.

Nous avons demandé aux intervenants de nous envoyer, avant les Journées, une synthèse écrite de leur intervention. Ces actes reflètent ce qu'ils ont voulu nous transmettre, et respectent la forme que chacun a retenue.

La liste des participants et leur adresse électronique complètent le document afin de faciliter, dans l'esprit des Journées, des rencontres et échanges ultérieurs.

SOMMAIRE

Préambulep 3
Sommairep 5

Ouverture des journées par Bénédicte Pewzer, Présidente de la Fagerh
.....p 9

Séquence 1 : « *Etat des lieux et définitions* »

- *Dispositifs, parcours, territoires...Face aux évolutions des politiques publique dans le domaine de l'accompagnement et de l'insertion, quelles conséquences pour les personnes concernées et pour les modalités d'intervention des professionnels ?*
Pierre Yves Baudot, professeur de sociologie- Université de Paris Dauphine-PSL/IRISSO (CNRS)p 13
- *La coopération : enjeux, contours et stratégie*
Serge Ebersold, professeur au Cnam, titulaire de la chaire accessibilitép 21
- *Mosaïc : une expérimentation pour répondre au défi de la mobilité des jeunes dans un territoire semi-rural*
Patrice Leguy, directeur de l'ESRP/ESPO du COS CRFPp 25

Séquence 2 : Du côté des pratiques : Qui fait quoi sur un territoire ? au service de qui ?

Pratiques, démarches, outils pour construire des réponses de proximité
au service des personnes handicapées

- *Handamos une plateforme d'emploi accompagné en Gironde*
(33) **Eddy Serraglio**, co-directeur opérationnel de la plateforme
Handamos et **Hafida Guellati**, directrice de l'ESRP La Tour de
Gassiesp 39
- *Coopération territoriale en Bretagne, développée par une
délégation régionale Fagerh*
Frédéric Payet, délégué régional Fagerh Bretagnep 45

Nouvelles inspirations pour coopérer sur un territoire

- *Pool handicap Pôle emploi Vichy/Varenes*
Estelle Deschamps, référente métiers Pôle emploip 49
- *Les villages des solutions de l'AFPA : une démarche
participative innovante pour contribuer aux expérimentations du
SPIE (service public de l'insertion et de l'emploi)*
Rémi Bordet, directeur territorial Normandie Afpa..... p 55
- *Les communauté 360° : une démarche émergente de coopération
territoriale, dans l'Essonne (91)*
Anne Raucaz, adjointe de direction Ladapt Essonne, **Virginie
Poilvet**, pilote du DIH et de la communauté 360° et **Céline
Chico**inneau, pilote intérimairep 61

**Séquence 3 : Ouvertures/Perspectives pour l'inclusion
professionnelle de tous**

- *Coopérer sur un territoire, apporter des réponses de proximité :
Que peut-on attendre des ESPO/ESRP ?*
Isabelle Mérian, directrice de la Fagerh..... p 69
- *Coopérer sur un territoire, une approche belge de l'inclusion*
Pascal Rousseau, psychologue, coordinateur pédagogique
à Prorienta p 77

Clôture des journées p 81

Liste des participants p 83

Notes..... p 103

Ouverture des journées d'études de la réadaptation professionnelle

Bénédicte Pewzer, présidente de la FAGERH

« *Coopérer sur un territoire, apporter des réponses de proximité* » : un nouveau défi à relever pour les ESPO/ESRP, avec l'ensemble des acteurs qui interviennent auprès des personnes en situation de handicap, pour répondre à leurs attentes. Dans un pays disposant de multiples dispositifs, souvent cloisonnés pour des raisons administratives et financières, il y a de véritables progrès à envisager.

À la FAGERH, nous y voyons un thème important de travail et d'échanges pour nos sixièmes Journées de la réadaptation professionnelle.

Dans la cadre de la stratégie gouvernementale pour l'emploi de personnes handicapées « *Ensemble, osons l'emploi* », récemment réaffirmée par le ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, l'ensemble des institutions ordinaires et spécialisées sont invitées à conjuguer leur expertise pour favoriser l'accès à la qualification et à l'emploi. Le rapprochement Cap emploi/Pôle emploi au sein de lieu unique d'accompagnement (LUA), le développement de plateformes d'emploi accompagné multi-partenariales et le décret transformant les CPO/CRP en ESPO/ESRP traduisent cette volonté.

En effet, dans une logique inclusive, l'enjeu est que chacun puisse trouver des réponses adaptées à sa situation et si possible au plus près de son bassin de vie.

Les Journées seront introduites avec le point de vue de deux personnes qui ont été accompagnées : que signifie pour elles la proximité dans un parcours d'accès à l'emploi ?

Et nous avons également proposé à deux groupes de travailleurs handicapés, actuellement dans des actions d'orientation et de formation, de participer aux Journées et d'intervenir à loisir.

Nous avons souhaité ouvrir ces Journées par des apports théoriques, tant sur la question de la coopération et de ses conditions de réussite, que sur les conséquences, pour les professionnels comme pour les usagers, des évolutions des politiques publiques : au lieu de dispositifs, sont évoqués désormais des parcours et des territoires. Nous remercions les sociologues qui ont accepté d'intervenir. La première séquence se terminera par la présentation d'une expérimentation pour faciliter la mobilité de jeunes en territoire rural.

Nous avons ensuite choisi de donner la parole à des professionnels qui coopèrent au quotidien : au sein d'une plateforme d'emploi accompagné en Gironde, d'une « team » handicap dans l'Allier, d'une communauté 360 en Essonne... par exemple, mais aussi aux acteurs d'un département, d'une MDPH, ou de l'Afpa.

Enfin, la dernière séquence a pour objet de présenter les perspectives de ce début de quinquennat, avec la participation confirmée de la ministre chargée des Personnes handicapées et du président du CNCPH. Une table ronde de partenaires territoriaux (ARS, Conseil régional, Pôle emploi Cap Emploi, l'Agefiph et le Fiphfp, sans oublier la CNSA) mettra en perspective les avancées dans les régions des principes d'action posés au plan national.

Ces rencontres sont l'occasion de découvrir la diversité de réponses naissantes à la mise en œuvre de passerelles, y compris hors de nos frontières.

Bruno Rougier, journaliste, a accepté d'animer ces journées et Éric Appéré de les dessiner. Nous les remercions très sincèrement pour leur appui.

Séquence 1

Etat des lieux et définitions

Dispositifs, parcours, territoires...
Face aux évolutions des politiques publiques dans le
domaine de l'accompagnement et de l'insertion,
quelles conséquences pour les personnes concernées
et pour les modalités d'intervention des
professionnels ?

Pierre-Yves Baudot

Professeur de sociologie – Université Paris-Dauphine – PSL / IRISSO
(CNRS)

pierre-yves.baudot@dauphine.psl.eu

Dispositifs, parcours, territoires...
Face aux évolutions des politiques publiques dans le
domaine de l'accompagnement et de l'insertion,
quelles conséquences pour les personnes concernées
et pour les modalités d'intervention des
professionnels ?

Depuis la loi du 11 février 2005, l'action publique à destination des personnes handicapées a beaucoup évolué. Sans écriture d'une nouvelle loi, c'est par des modifications dans les injonctions gouvernementales, dans les pratiques et les politiques associatives et dans les secteurs d'action publique connexes à celui du handicap que cette évolution s'est réalisée. Ainsi, les politiques publiques à destination des personnes handicapées sont davantage rapprochées des autres secteurs d'action publique, comme les politiques à destination de la jeunesse et celles de l'emploi. De même, les pratiques professionnelles et les politiques associatives évoluent sous l'effet des transformations à la puissance publique, qui fonctionne désormais davantage par appel à projets que par subventions pérennes. Au niveau territorial, les politiques du handicap sont moins spécialisées, tendanciellement rapprochées des politiques du grand âge (dites « politiques de l'autonomie ») et des autres politiques sociales menées au niveau des « départements-providence » (R. Lafore, 2010). Ces évolutions sont perceptibles dans l'émergence de deux mots clés : parcours et territoires. Chacun de ces mots d'ordre implique des transformations majeures dans la façon de mettre en œuvre ces évolutions.

1. Parcours

Pour des impératifs budgétaires, mais aussi pour des raisons politiques tenant à la volonté de contourner l'importance des associations dans la

mise en œuvre des politiques publiques du handicap, les pouvoirs publics se sont engagés dans une politique de limitation drastique de l'ouverture de places en établissement spécialisé. Sans que cette politique y fasse référence, cela correspond aux recommandations internationales en termes de « désinstitutionnalisation ». Les associations se trouvent donc en situation de demander l'ouverture de nouvelles places en établissement pour juguler la demande qui conduit à des exils belges ou à des situations de « sans solution ». Pour réguler le secteur associatif qui, jusqu'à présent, contrôlait entièrement l'accès aux places en établissement financées par l'État, les pouvoirs publics ont érigé les objectifs de « continuité de parcours », de « zéro sans solution » et « d'absence de rupture » en impératifs catégoriques. Pour voir ces impératifs devenir pratiques concrètes, les autorités publiques ont généré, depuis la crise de l'exil belge et « l'affaire Amélie » (2013), un ensemble d'outils, alliant contraintes et incitations : transformations du financement des associations (réforme SERAFIN-PH), coordination accrue des acteurs (Commission des situations critiques, plan d'accompagnement global (PAG)...), verticalisation du pilotage du programme d'action publique (système de remontée d'informations), accroissement du contrôle sur le financement (transformation de la CNSA en véritable caisse de sécurité sociale).

Cette « réforme par l'utilisateur » (Weller, 1998) a contraint les associations gestionnaires de centres de réadaptation ou d'établissements à des ajustements majeurs : si la place n'est plus la solution, alors la solution se loge dans l'amélioration du « matching » entre offre et demande. Dans le cadre d'une « économie de la qualité », cela se traduit par un renforcement des critères de description des individus et d'un accroissement de leur évaluation à accomplir les attentes placées en eux. Cela amène donc les associations et les établissements à sélectionner pour bénéficier de leurs services les individus *a priori* les plus disposés à réussir (c'est-à-dire, finalement, celles et ceux qui en ont le moins besoin) : ainsi des élèves moins lourdement handicapés en ULIS... Paradoxalement, les dispositions visant à produire du « zéro sans solution » conduit à une sélectivité accrue des programmes d'action publique.

2. Territoires

La territorialisation de l'action publique concerne de nombreux domaines de politiques publiques : universités, emploi, politiques sociales. La décentralisation produit une augmentation du nombre de guichets auxquels les acteurs locaux peuvent et doivent s'adresser. L'articulation entre ces niveaux, leur coordination et leur capacité à maintenir une emprise sur les territoires politiques superposés constituent des questions parmi les plus complexes en science politique. Aux dépens de la transversalité, les acteurs des politiques du handicap ont construit et sécurisé des voies privilégiées d'accès au secteur politique en construisant un secteur prédéfini d'action pour le handicap : les interlocuteurs publics étaient clairement identifiés par la définition d'un portefeuille « handicap » dans leurs responsabilités. À charge du politique de fabriquer (ou pas) la transversalité au cours d'arbitrages budgétaires, de réunions interministérielles, d'intercessions présidentielles sollicitées. La décentralisation rend plus complexe, pour les élus locaux, la réalisation de cette transversalité (ou, pour le dire autrement, de l'arbitrage des concurrences intersectorielles) : la menace planant sur le soi-disant « millefeuille territorial » oblige les élus à préserver et délimiter leurs domaines de compétences, qui ne sont pas territoriaux mais sectoriels : le social pour les départements, l'emploi et la recherche pour les régions, les transports aux intercos... De fait, cette transversalité doit être réalisée aujourd'hui par les acteurs de terrain eux-mêmes, au-delà de leurs fiches de poste initiales : la multiplication des interlocuteurs/trices constitue aujourd'hui une nouvelle obligation professionnelle.

Cette nouvelle obligation est encore renforcée par le rapprochement tendanciel (il est loin d'être réalisé et ne le sera peut-être jamais, mais la tendance est marquée) entre secteurs d'action publique, notamment celui du handicap et celui de l'emploi. Une phrase de Sophie Cluzel le résumait bien : « toute personne handicapée a vocation à travailler ». Cette phrase est à tiroirs : on peut imaginer qu'elle dit qu'aucune personne, dont le handicap est complètement compensé par des aménagements de poste et une politique ambitieuse d'accessibilité, n'est inemployable, ce qui est peut-être exact. Elle peut dire aussi qu'aucune personne handicapée n'a

vocation à rester bénéficiaire de la solidarité nationale, et que toute personne handicapée doit donc être amenée à « traverser la rue », pour reprendre la formule présidentielle. Cette seconde option est très marquée dans les états à protection sociale dite « libérale » ou « résiduelle » (minimale et purement assistantielle), dans lesquels les évaluations à l'employabilité sont de plus en plus rigoureuses et conduisent à des déterminations d'employabilité (« fit to work ») désastreuses pour les individus (Royaume-Uni, Australie, États-Unis). En France, des éléments comparables sont aujourd'hui perceptibles, comme (paradoxalement) l'attribution de droits à vie (AAH, PCH). Ce rapprochement entre secteurs se voit aussi dans le fait que des transformations majeures au champ du handicap ont été apportées dans des textes non spécifiquement consacrés au handicap (le dernier exemple en date est celui de la déconjugalisation de l'AAH, passée dans le cadre du projet de loi « Pouvoir d'achat »). Cette intégration progressive des secteurs publics est dans une certaine mesure désirable, pour deux raisons. D'une part, les politiques du handicap sont transversales (« mainstreaming ») puisque le handicap impacte l'ensemble des dimensions de vie sociale (emploi, logement, enseignement, culture, vie affective et sexuelle). L'intégration du handicap dans tous les secteurs d'action publique est donc la condition à la production de politiques plus inclusives. D'autre part, la charge de l'inclusion a paradoxalement porté uniquement sur le secteur... protégé, et non sur le secteur « ordinaire ». Des acteurs chargés de produire des politiques d'institution doivent modifier leurs pratiques pour faire de l'inclusion, tandis que le secteur ordinaire voit ses pratiques très modérément impactées, et surtout, uniquement par des outils non contraignants (charte « inclusion diversité »). Cette intégration tendancielle est donc désirable, mais pose des problèmes de coûts de conversion. Là où les politiques publiques du handicap fonctionnaient sur un échange routinisé et balisé entre acteurs politiques, administratifs et associatifs, ces derniers sont amenés à fabriquer de toutes pièces de nouveaux échanges avec de nouveaux élus et avec de nouveaux segments administratifs, dont les liens avec le monde économique et social sont déjà solidement établis. C'est aujourd'hui au secteur du handicap d'assumer ce coût.

Face à ces enjeux, les professionnels de terrain sont soumis à des enjeux de redéfinition de leurs pratiques quotidiennes, de la validité de leurs savoirs, des principes à l'aune desquels ils et elles sont évalués. Les associations gestionnaires sont prises dans un dilemme d'adaptation ou de préservation des positions occupées. L'ère qui s'est ouverte depuis vingt ans mérite d'être réfléchi pour définir collectivement des principes d'action partagés.

**La coopération
Enjeux, contours et stratégies**

Serge Ebersold

Professeur au CNAM, titulaire de la chaire accessibilité

Serge.ebersold@lecnam.net

La coopération Enjeux, contours et stratégies

Points clés de l'intervention du 13 octobre 2022

La communication explicite, dans un premier temps, les enjeux inhérents à la coopération que porte en elle une société de la connaissance animée par une conception connexionniste du monde social, s'incarnant dans une mise en réseau des territoires et des institutions. **Elle spécifie, dans un second temps, la notion de coopération par rapport à celle de collaboration** au regard des caractéristiques des politiques publiques. **En troisième lieu, elle s'intéresse aux stratégies soutenant des pratiques coopératives** transformant le travail collectif en un collectif de travail œuvrant à l'accès aux droits des personnes concernées.

Bibliographie/liens interventions

Colloque international éducation inclusive : « Coopérer pour scolariser », Nîmes, 6 et 7 juin 2018 : <https://www.canal-u.tv/chaines/inshea/serge-ebersold-cooperer-pour-construire-les-filets-de-securite-necessaires-a-la>

Pratiques inclusives, approche polycentrée et accessibilité : <https://www.redalyc.org/journal/3131/313162288063/html/> Revista Educação Especial, vol. 33, pp. 1-22, 2020

« Transition juvénile, accessibilité et pratiques inclusives », Lille, 28 janvier 2021 <https://hadepas.wordpress.com/2021/02/19/serge-ebersold-transition-juvenile-accessibilite-et-pratiques-inclusives/>

EBERSOLD, Serge, Partenariat, dynamiques de réseau et modèles de compétences, in Guerdan, V., Bouchard, J.-M., Mercier, M., *Partenariat chercheurs, praticiens, familles*, Québec, Éditions Logiques, 2002

EBERSOLD, Serge, « Logiques et dynamiques d'un système ouvert : l'UPI », *La nouvelle revue de l'AIS* n° 21, pp. 7-19, 2003

**MOZAIC : une expérimentation pour répondre
au défi de la mobilité des jeunes
dans un territoire semi-rural**

Patrice Leguy

Directeur de l'ESPO-ESRP

du COS CRPF de Nanteau, Melun, Torcy (77)

Administrateur FAGERH

Docteur en sciences de l'éducation et de la formation

pleguy@fondationcos.org

MOZAIC : une expérimentation pour répondre au défi de la mobilité dans un territoire semi-rural

Accompagner les transitions des jeunes en situation de handicap

*Document rédigé avec la participation de **Frédérique RUEDA**,
directrice des établissements de la Fondation Poidatz*

L'objet de cette intervention est de présenter la mise en œuvre d'un dispositif territorial co-construit par un ESRP-ESPO de la Fondation COS Alexandre Glasberg et sept établissements et services (IME, IMPRO, SESSAD, DITEP) de la Fondation Ellen Poidatz, dans le département de la Seine-et-Marne.

Le défi de ce dispositif expérimental MOZAIC est d'apporter une réponse de proximité pour les jeunes accueillis à partir de 16 ans, en mobilisant les ressources d'un territoire semi-rural de la Seine-et-Marne. Il s'inscrit dans la transformation de l'offre de services de la réadaptation professionnelle et de l'évolution des établissements pour jeunes, en référence à la démarche « Réponse Accompagnée pour Tous » et à la généralisation des CPOM.

Transformation de l'offre de services et évolution des réseaux territoriaux

La politique de transformation de l'offre a intégré le développement des dynamiques au service de l'inclusion et des logiques de parcours. Elle repose sur de nouveaux dispositifs de coordination et des innovations organisationnelles reconfigurant possiblement les territoires de

l'intervention médico-sociale. Conjointement, le décret du 9 mai 2017 a entraîné une modification des autorisations. Il a notamment inscrit les IME/SESSAD et ITEP dans un accompagnement obligatoire des adolescents et jeunes adultes jusqu'à 20 ans¹. Cette évolution des politiques publiques vers l'inclusion et les fonctionnements en dispositifs et plateformes mènent donc à une modernisation, voire une « désinstitutionnalisation » des organisations médico-sociales accueillant des jeunes. Ces structures sont incitées à mieux articuler leurs offres en réseaux avec les acteurs du milieu ordinaire et de la réadaptation professionnelle. Les ESRP et ESPO sont invités, par leurs missions et leurs expertises, à jouer un rôle significatif dans ce passage de relais (décret 2020). Il est nécessaire d'offrir des parcours inclusifs, avec un accompagnement à la transition comportant la recherche de solutions efficaces pour chaque jeune au-delà de 16 ans, afin de rendre opérationnelle l'inclusion.

Accompagner les transitions à la vie adulte des jeunes en situation de handicap

Ce projet partenarial part d'un constat effectué par le réseau des établissements partenaires concernant la difficulté des jeunes en situation de handicap à concevoir une orientation socio-professionnelle et à préparer une transition pour une sortie dynamique de l'établissement lorsque ces jeunes atteignent l'âge adulte. Sur ces sujets, il existe une littérature sur **les transitions à la vie adulte**, concernant l'exclusion

¹ Une instruction de l'ex-secrétaire d'État auprès du Premier ministre chargée des personnes handicapées, Sophie Cluzel, annexée à la circulaire du 21 octobre 2016, et adressée aux ARS le 22 février 2018 a fait mention d'objectifs chiffrés en termes de transformation du paysage médico-social, et particulièrement des établissements pour enfants :

- La réduction de 20 % par an du nombre d'adultes maintenus en ESMS pour enfants (amendements Creton).
- Le passage de 50 % à 80 % du taux de scolarisation à l'école des enfants accompagnés en établissements spécialisés.
- Le passage de 30 % à 50 % de l'offre médico-sociale proposant un accompagnement en milieu ordinaire (création de places de services et transformation de l'offre existante de places d'établissement en service)

(Leguy, 2002, 2004), chez les jeunes en difficulté (Goyette, Pontbriand & Bellot, 2011). Les auteurs indiquent que certains jeunes en difficulté doivent relever des défis importants arrivés à l'âge adulte, et risquent de se retrouver dans la rue en raison du manque de ressources ou bien en l'absence d'interventions qui devraient leur être destinées (Goyette, Pontbriand & Bellot, 2011). Ainsi, une partie des jeunes en situation de handicap ne parviennent pas toujours à développer l'autonomie nécessaire pour subvenir à leurs besoins lorsqu'ils sortent du système. Ils rencontrent des difficultés émotionnelles, des déficits de compétences personnelles, et ont de faibles réseaux sociaux en ce qui concerne leur insertion future, sans parler des difficultés de mobilité. Concernant des jeunes présentant un profil de vulnérabilité durant la transition à la vie adulte, les connaissances récentes (Audet, Pauzé, & Lepage, 2019) tendent à démontrer que plusieurs d'entre eux doivent faire face aux défis de cette période de vie sans bénéficier d'un soutien social suffisant, ce qui tend à accentuer leur vulnérabilité et à mettre en péril leur bien-être et leur santé. À ce stade des connaissances, nous ne disposons pas de données probantes pour certaines populations de jeunes. Une distinction des accompagnements est à construire concernant les typologies de publics ; déficience intellectuelle, Troubles du Spectre Autistique, troubles du comportement, difficultés d'apprentissage, handicaps psychiques... Ces questions devront être approfondies du point de vue des besoins et trajectoires respectives des jeunes, afin de constituer des ressources pour les professionnels et les familles.

Œuvrer aux frontières des territoires, des organisations et des disciplines

Par ailleurs la séparation des politiques publiques en matière d'éducation, de soin et de handicap d'une part, et d'insertion professionnelle ou d'emploi d'autre part, conduit à un type d'impensé sur le territoire ; l'action sociale et médico-sociale produisant un accompagnement spécifique d'un côté, quand la question économique de l'emploi et de la formation est traitée ailleurs, du côté de l'économie et des entreprises. La carte n'est pas le territoire ! Comment accompagner sans ruptures le parcours de ces jeunes dans des dispositifs socioprofessionnels intégrant la question de la mobilité ? Ces jeunes interrogent les frontières des troubles, les frontières des professions, des disciplines, les frontières des

organisations, et les passages entre institutions jeunes et adultes. Ils lancent de nombreux défis à tous les opérateurs des parcours, les entreprises, les financeurs y compris les familles, pour une société intégrative et inclusive, nécessitant le renouvellement d'un modèle de cohésion sociale (Donzelot, 2007) et une ingénierie stratégique des parcours spécifiques reliant la formation et le social. Ils suscitent un besoin d'approfondissement des logiques de compensation des dispositifs handicap, notamment lorsque ces jeunes atteignent l'âge adulte (Boucherat-Hue *et al.*, 2016) et sortent des établissements². Comment construire une coopération territoriale, afin d'accompagner chaque jeune dans sa situation singulière et ses environnements pour des transitions réussies ?

S'interroger sur les potentialités du jeune, les postures au regard des réussites, des échecs, de la confiance en soi pour les actualiser dans l'environnement : point de départ du dispositif MOZAIC.

Dans le contexte actuel, le processus de progression vers la vie adulte pour les adolescents ayant des incapacités est souvent limité, en raison de la présence de facteurs multiples, tels que leurs incapacités spécifiques et une offre de services souvent inadéquate (Gibson *et al.*, 2014). Un des facteurs environnementaux les plus significatifs est, sans aucun doute, le peu d'attentes entretenues face aux accomplissements possibles de ces jeunes dans plusieurs aspects de la vie. De cette situation résulte souvent un manque d'occasions de s'impliquer ou d'exercer un contrôle dans diverses activités de la vie quotidienne, jugées insignifiantes ou irréalistes pour des jeunes avec des incapacités (East et Orchard, 2014). Le peu d'attentes se manifeste par la présence d'attitudes de surprotection ou de vigilance constante de la part des parents (Betz et Redcay, 2002 ; Blum, 1995 ; Reiter et Goldman, 1999 ; Skär, 2003), et même d'opposition face aux initiatives d'autonomie des individus (Betz et Redcay, 2002 ; Blum, 1995), ainsi que par la présence d'attitudes discriminatoires (Stewart *et*

² Recherche sur les parcours institutionnels des publics accompagnés en ITEP, Rapport final, Melaine Cervera, Audrey Parron, avec la participation de Marion Blatgé, sous la direction scientifique d'Isabelle Ville, décembre 2016, EHESS PAS AIRE CNSA.

al., 2013). Ces réflexions nous ont conduits à insister sur deux points essentiels ou objectifs pour l'expérimentation :

- développer des interventions ciblées, afin de renforcer le soutien social des jeunes présentant un profil de vulnérabilité durant la transition à la vie adulte.

- considérer les jeunes adultes comme des agents actifs, capables de s'engager dans diverses stratégies visant leur bien-être.

Ainsi, pour le groupe de travail inter-établissements et interprofessionnels réuni dans le dispositif, ces stratégies doivent reposer sur les connaissances actuelles, offrir des expérimentations, mais aussi se développer en concertation et en lien avec les diverses ressources du territoire (réseaux), afin d'adapter celles-ci au contexte local, aux services existants et aux besoins spécifiques des groupes visés. Il y a l'adoption d'une approche centrée sur les personnes, qui permet de faire des apprentissages *in vivo*, dans des groupes sociaux multiples, et basée sur l'expérience dont les acquis sont directement applicables à d'autres aspects de la vie. Cela signifie l'implication progressive des jeunes, afin qu'ils puissent communiquer, planifier et gérer les démarches à faire, prendre des décisions, faire des choix dans l'organisation d'activités proposées ou à construire.

Le dispositif territorial MOZAIC³ mobilise actuellement sept établissements et services médico-sociaux. C'est un **dispositif souple d'accompagnement à la transition** à la vie adulte de jeunes à partir de 16 ans, qui peut répondre de façon individualisée à des besoins spécifiques et/ou complexes, l'aspect innovant se situant davantage dans les modalités de mobilisation et de mise en œuvre des actions que dans

³ Ce dispositif entre dans le périmètre du décret n° 2020-1216 du 2 octobre 2020 relatif aux missions et aux conditions d'organisation et de fonctionnement des établissements et services de pré-orientation et de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées. Les ESRP-ESPO « ... *accompagnent les travailleurs, quel que soit leur statut et leur profession, ou les personnes en recherche d'emploi, à partir de l'âge de seize ans et quel que soit leur handicap, et reconnus handicapés ou en cours de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou en risque d'inaptitude à leur poste ou leurs fonctions et qui ont un besoin d'accompagnement médico-psycho-social et professionnel* »

les actions elles-mêmes. Ce dispositif s'appuie sur **trois axes fondamentaux** :

1. Le repérage précoce et l'anticipation des besoins des jeunes et jeunes adultes, ce qui est une pratique peu usitée.
2. La mise en œuvre de réponses personnalisées sur la base d'un dispositif ouvert car accessible.
3. La coordination de l'accompagnement par un référent unique mettant du lien dans les interventions.

MOZAIC recherchera les moyens d'optimisation concernant :

- Le développement de modalités d'accès à la compétence et à l'inclusion sociale, associé avec les formes de reconnaissances des acquis (Reconnaissance des Acquis Expérience, Open badge, Action de Formation en Situation Travail) et des quatre voies d'accès à la certification.
- L'accès et l'accompagnement à la formation professionnelle qualifiante ou non (alternance, initiale, formation continue pour adultes).

Émergence d'un territoire cognitif pour accompagner à la mobilité des jeunes

Les jeunes rencontrent des difficultés à se projeter dans l'espace des possibles en ce qui concerne les opportunités d'accès à la formation et l'emploi, et donc leur mobilité. Les faisabilités sur le territoire leur sont inconnues, ou au mieux partiellement connues. Pour les professionnels, la connaissance des territoires de la formation et de l'emploi est aussi à construire, afin d'accompagner les jeunes dans leur mobilité potentielle. Pour autant, comme le souligne Torre (2008, p. 332)., « *la proximité géographique est non seulement une question de distance ou de topologie, mais encore de perception et de ressenti des acteurs [...] au-delà de son rôle de ressources recelant des potentialités, elle se pose également et avant tout comme un déterminant d'évolution des relations humaines* ». Selon Plumecocq (2012, p. 768), il existe donc un lien dynamiquement réciproque entre proximité géographique et proximité cognitive, puisque l'arrivée de nouveaux savoirs modifie la conception du territoire, la manière dont il a été institutionnalisé et les rapports

organisés entre ces acteurs. Le dispositif MOZAIC ne peut donc faire l'économie du territoire cognitif comme un des nombreux sujets de travail avec les jeunes et les familles. Une cartographie est également à construire et à vivre pour et avec les jeunes en sollicitant les acteurs du territoire, les employeurs, les services de l'État sur le département, qui doivent s'engager selon les situations. La notion de territoire cognitif fait donc lien directement avec les questions des formes de mobilités possibles pour chaque jeune. Ainsi, certains accompagnements conduisent les équipes à arpenter le territoire avec les jeunes de toutes les façons envisageables, de manière physique, à organiser des déplacements entre établissements ou structures (ESAT, EA, entreprises), mobiliser ses propres moyens, évaluer possibilités et contraintes de déplacements en fonction du projet conçu. Chaque jeune, selon sa situation de handicap, pose des défis singuliers en termes de mobilité, et donc de parcours. Cela nécessite un travail de coopération, de compensation, de suivi et d'écoute réciproque entre jeunes, professionnels et acteurs des territoires, pour des parcours sans ruptures, donc des transitions réussies et se voulant inclusives.

Lancé en 2020, le dispositif accompagne, cette année, 23 jeunes provenant de différents établissements, I.M.E., I.M.PRO, D.I.T.E.P., S.E.S.S.A.D.

Trois enjeux seront abordés dans la présentation de ce dispositif pour contribuer au débat de ces sixièmes Journées de la biennale de la réadaptation professionnelle.

- Nous présenterons les conditions de déploiement du dispositif MOZAIC ces trois dernières années sur le territoire, pour tenter d'apporter une réponse de proximité - conception et architecture du projet.
- Nous questionnerons le défi de la mobilité pour les jeunes face à la complexité de chaque situation singulière : Relier l'archipel des offres de services. Agir avec les familles
- Nous ouvrirons enfin sur les perspectives de coopération entre établissements ; le développement des compétences collectives, le travail en réseau des professionnels, la recherche-action.

Ressources

- Betz, C.L., et G. Redcay (2002), « Lessons learned from providing transition services to adolescents with special health care needs », *Issues in Comprehensive Pediatric Nursing*, vol. 25, n° 2.
- Blum, R.W. (1995), « Transition to adult health care: setting the stage », *Journal of Adolescent Health*, vol. 17, n° 1, pp. 3-5.
- Boucher, N., Schmouth, M.E., Lizotte, A-A., Tétreault, S., Coté, J., Couture, M. (2016), « Soutien à la transition vers la vie adulte », *Service social*, vol. 62, n° 2.
- Boucherat-Hue V., Laguay D., Pachoud B., Plagnol A., Weber F. (2016), *Handicap psychique : questions vives*, Toulouse, Érès.
- Cervera, M., Parron, A. (2016), « Recherche sur les parcours institutionnels des publics accompagnés en ITEP », avec la participation de Marion Blatgé, sous la direction scientifique d'Isabelle Ville, EHES PAS AIRE CNSA.
- Donzelot, J. (2007), « Un État qui rend capable », in S. Paugam (Eds.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris, Presses Universitaires de France, pp. 87-109.
- Gibson, B.E., B. Mistry, B. Smith, K.K. Yoshida, D. Abbott, S. Lindsay et Y. Hamdani (2014), « Becoming men: Gender, disability, and transitioning to adulthood », *Health (London)*, vol. 18, n° 1, pp. 95-114.
- Goyette, M., Bellot, C. et Pontbriand, A. (2011), « Les transitions à la vie adulte des jeunes en difficulté : concepts, figures et pratiques », Presses de l'Université du Québec.
- Leguy, P. (2002), « Accompagner les transitions professionnelles pour combattre l'exclusion », *Éducation permanente*, n° 153, pp. 21-28.
- Leguy, P. (2004), « Repenser les transitions » revue *Pour*, n° 183.
- Leguy, P. (2007), « Travailleurs Handicapés ; reconnaître leur expérience », Toulouse, Érès, collection Empan.
- Leguy, P. *et (al)* (2013), *Handicap, reconnaissance et formation tout au long de la vie*. Toulouse, Érès, collection Empan.
- Plumecocq, G. (2012), « Ressources cognitives et développement territorial : une analyse textuelle appliquée aux politiques locales de développement durable », *Revue d'Économie Régionale & Urbaine*, 2012/5 décembre, pp. 765-782, Armand Colin.

- Reiter, S., et T. Goldman (1999), « A programme for the enhancement of autonomy in young adults with physical disabilities: the development of a realistic self-concept, individual perception of quality of life and the development of independent living skills », *International Journal of Rehabilitation Research*, vol. 22, n° 1, pp. 71-74.
- Skär, L. (2003), « Peer and adult relationships of adolescents with disabilities », *Journal of Adolescence*, vol. 26, n° 6, pp. 635-649.
- Stewart, D., Gorter, J.W. et Freeman, M. (2013), « Transitions to adulthood for youth with disabilities: Emerging themes for practice and research », *Prevention Researcher*, vol. 20, n° 2, pp. 3-6.
- Torre, A. (2008), Commentaire : Réflexions à partir des textes de O. Bouba-Olga, M. Grossetti et D. Talbot, Proximité géographique et pragmatique de l'action, *Revue d'Économie Régionale et Urbaine*.

Séquence 2

Du côté des pratiques : Qui fait quoi sur un territoire ?
Au service de qui ?

**Handamos, une plateforme d'emploi accompagné
(PEA) en Gironde**

Eddy Serraglio

Codirecteur opérationnel de la plateforme Handamos

e.serraglio@apajh33.fr

et

Hafida Guellati

Directrice de l'ESRP Ugecam -la Tour de Gassies

hafida.guellati@ugecam.assurance-maladie.fr

Handamos, une plateforme d'emploi accompagné (PEA) en Gironde

Qu'est-ce que l'emploi accompagné ?

Contenu

L'emploi accompagné est un dispositif instauré en 2016 par l'article 52 de **la loi dite « El Khomri »⁴**. Derrière cet intitulé banal, l'emploi accompagné et les méthodologies sur lesquelles il s'appuie (différents modèles de Jobcoaching), apportent pourtant de la nouveauté dans le champ de l'insertion professionnelle.

Il est basé sur un **inversement de paradigme** et privilégie le « place and train⁵ ». Autrement dit, si dans l'insertion classique, les moyens sont mis sur l'amont (évaluation, élaboration de projet, validation par un stage, formation et éventuellement recherche d'emploi), dans l'emploi accompagné, les moyens sont mis sur l'aval. L'idée est de mettre en situation de travail (place), puis de soutenir, former (train) et **apporter des solutions de compensation sur le lieu de travail pour favoriser un maintien en emploi**. L'emploi accompagné prévoit l'**accompagnement tripartite** d'une personne en situation de handicap et de son employeur par un conseiller emploi accompagné (CEA) ou job coach. Cet accompagnement est sans limite de temps prédéfinie et vise exclusivement le milieu ordinaire de travail.

⁴ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

⁵ Place and train : placer puis former

Pour qui ?

Personnes avec une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) voulant travailler en milieu ordinaire. Cibles prioritaires : jeunes de moins de 30 ans, personnes sortant d'ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) ou personnes déjà en poste, ayant besoin d'un accompagnement au long cours, en situation de travail. Trois typologies de handicaps étaient priorisées (handicap psychique, mental et Troubles du Spectre Autistique-TSA) jusqu'en 2022. Aujourd'hui, l'emploi accompagné en Gironde intègre des compétences professionnelles qui vont permettre d'accompagner des personnes avec des handicaps de nature sensorielle et motrice.

Modalités d'accès

Sur orientation de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) ou du service public de l'emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi ou Missions Locales), après passage en instance collégiale afin de s'assurer du respect du principe de subsidiarité.

Une organisation en plateforme

Quelques années avant l'instauration de l'emploi accompagné, plusieurs associations du territoire expérimentaient déjà ces méthodes de jobcoaching auprès de publics en situation de handicap psychique, mental ou avec autisme. Cette expérience terrain et la volonté des financeurs ont permis de mutualiser les expertises et les ressources pour créer la plateforme d'emploi accompagné Handamos, avec 6 opérateurs.

Aujourd'hui composée de 11 associations, appelées coopérateurs de la plateforme, la plateforme Handamos est portée par l'APAJH33 (chef de file - Cir. 2021/237) et co-pilotée avec l'ARI (Association pour la Réadaptation et l'Intégration). Chaque coopérateur met à disposition les

professionnels sur la plateforme (Apajh33, Ari, Adapei 33, T21, Epnak, PTI JE Jambon, Adiaph, Ugecam, Edea, APF et IRSA). Chaque acteur signe la convention de coopération posant le cadre de référence de l'emploi accompagné et les modalités de mises à disposition des professionnels. L'équipe opérationnelle comprend 30 personnes : deux co-directeurs opérationnels Apajh33/ARI (travaillant à titre gracieux sur le dispositif), 1 fonction de directeur/rice adjoint(e) (ARI), deux coordinateurs/trices (Apajh/Ari), une secrétaire, une comptable à 0,15 ETP, un(e) psychologue référent(e) autisme, un ergothérapeute, un psychologue à mi-temps pour les autres publics et 20 Conseillers Emploi Accomagné (19 ETP) mis à disposition par les 11 associations.

Management transversal et Instances de pilotage

Le comité de pilotage réunit les directeurs/trices généraux des structures coopératrices.

Le comité technique réunit les directeurs/trices hiérarchiques des conseillers, les coordinateurs, la directrice adjointe d'Handamos. L'objectif est d'échanger sur le fonctionnement de la plateforme à propos des aspects opérationnels (recrutements, formation, aspects techniques ou logistiques), dans une organisation matricielle, qui croise une direction hiérarchique (exécution du contrat de travail) et une direction fonctionnelle (métier).

Lieux/couverture géographique

L'équipe intervient sur tout le département. Plusieurs lieux de rencontre sont possibles, au plus près des souhaits de la personne accompagnée.

C'est ainsi que plusieurs territoires été définis sur le département de la Gironde : Bordeaux métropole, Libournais, Blayais, Hauts de Garonne, Sud Gironde, Bassin et Médoc

Siège : 148 rue Marcel Sembat – 33130 BEGLES

**Coopération territoriale en Bretagne développée par
une délégation régionale Fagerh**

à partir des attentes des acteurs locaux (MDPH, Cap
emploi, Pôle emploi...)

Frédéric Payet

Directeur territorial EPNAK Grand Ouest
Administrateur et délégué régional Bretagne de la Fagerh

frederic.payet@epnak.org

Coopération territoriale en Bretagne développée par une délégation régionale Fagerh

à partir des attentes des acteurs locaux (MDPH, Cap
emploi, Pôle emploi...)

Le département du Morbihan en Bretagne possède un Établissement et Service de PréOrientation (ESPO) géré par l'association Sauvegarde 56. Il est spécialisé dans le handicap psychique, avec un agrément de 24 places autorisées. Historiquement, cet ESPO est situé à Lorient, et a ainsi maillé le territoire de proximité, afin de proposer une palette diversifiée de plateaux techniques pour les personnes en élaboration de projet professionnel.

Dans le cadre de son activité d'insertion sociale et professionnelle, l'ESPO Sauvegarde 56 travaille en étroite collaboration avec les principaux "prescripteurs" du département : la MDA 56, Cap emploi 56, Pôle emploi 56, et l'ensemble des missions locales du Morbihan. Une première réflexion a été menée avec ces opérateurs dans le but de conjuguer l'ingénierie ESPO avec des dispositifs bénéficiant d'autres financements (AGEFIPH, DREETS, Europe...) et de permettre le déploiement d'équipes mobiles dans les autres bassins d'emploi du Morbihan comme Pontivy, Vannes, Ploermel... Récemment, l'association Sauvegarde 56 a développé un dispositif d'insertion socioprofessionnelle intégrant un restaurant pédagogique et solidaire sur le bassin d'emploi de Vannes, qui va accueillir des personnes en situation de handicap psychique. La Sauvegarde 56 poursuit, sur son du port de Vannes, un projet d'implantation d'une antenne ESPO.

Dans une seconde réflexion, les acteurs du département ont souhaité expérimenter des parcours de réadaptation professionnelle pour des personnes en situation de handicap en formation qualifiante ou certifiante. Le département du Morbihan ne possédant pas d'ESRP, les opérateurs ont

historiquement développé une offre de services permettant de proposer des moyens de compensation pour des personnes en formation dans les organismes de droit commun.

Des groupes de travail ont été menés en 2021 en associant le Dispositif Formation Accompagnée de l'EPNAK, dispositif d'ESRP "Hors les Murs". À partir de l'étude de situations de personnes en parcours d'insertion, l'objectif a été d'étudier les complémentarités entre les offres de services et les dispositifs existants...

Une convention de partenariat a été signée entre l'association Sauvegarde 56, opérateur historique de la réadaptation professionnelle du Morbihan et l'EPNAK, opérateur ayant lancé le Dispositif Formation Accompagnée en Bretagne. Les deux opérateurs ont ainsi décidé d'expérimenter ce dispositif dans le département du Morbihan, en lien avec les besoins exprimés par la MDA 56 et l'offre de services Cap emploi 56.

Pool Handicap Pôle emploi Vichy/Varenes

Estelle Deschamps

Référente Métiers
Pôle emploi – Vichy Varenes

estelle.deschamps@pole-emploi.fr

Pool Handicap Pôle emploi Vichy/Varenes

*Depuis 2020, les conseillers Cap emploi rejoignent leurs homologues au sein des agences Pôle emploi, afin d'offrir **une offre de service plus lisible et accessible** aux demandeurs d'emploi en situation de handicap et aux employeurs : le Lieu Unique d'Accompagnement (LUA). Un rapprochement qui **simplifie fortement les démarches et accélère les recrutements** grâce à l'expertise des deux réseaux. **Exemple de ce travail conduit dans l'Allier.***

Éléments chiffrés

1023 Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (DEBOE) inscrits au Pôle emploi de Vichy au 18 juillet 2022, et 169 au Point relais de Varennes-sur-Allier.

Démarrage effectif de l'activité Cap emploi dans le LUA (Lieu Unique d'Accompagnement) en décembre 2021. Au départ, trois conseillères placement et un conseiller entreprise présents.
Montée progressive en charge et arrivée d'une quatrième conseillère placement, en mai 2022.

Deux activités principales sur le site de Pôle emploi des collègues de Cap emploi :

1. Gestion d'un portefeuille de demandeurs d'emploi dans la modalité d'accompagnement spécifique Handicap appelée EXH (EXpertise Handicap)
2. Mise en place de rendez-vous dits de diagnostics croisés, principale porte d'entrée vers la modalité EXH (EXpertise Handicap)

Travail en amont du Lieu unique d'accompagnement avec les équipes Handicap Pôle emploi et Cap emploi :

3. Gestion et analyse du portefeuille « historique » de cotraitance
4. Acculturation réciproque à nos deux offres de service
5. Acculturation des conseillers Pôle emploi appartenant à l'équipe handicap à l'offre de service BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi), avec montée en compétence et acquisition d'expertise sur l'ensemble des prestations et dispositifs (ateliers métiers tous les mois, visios partenariales, participation aux Équipes Pluridisciplinaires d'Évaluation (EPE) de la MDPH...)

Travail en aval du Lieu Unique d'Accompagnement avec les équipes handicap Pôle emploi et Cap Emploi:

6. Mise en place des diagnostics croisés (éligibilité, modalités de prescription, objectifs...)
7. Mise en place des portefeuilles EXH (EXpertise Handicap)
8. Ateliers métiers mensuels, avec montée en compétence des collègues Cap emploi sur les outils et système d'information de Pôle emploi (détection des points à travailler, supports adaptés, temps dédiés...)
9. Visites communes des partenaires actifs sur le champ du handicap : ESAT, Entreprise Adaptée, ESRP...
10. Organisation de réunions de services sur la thématique du handicap sous forme d'ateliers avec des petits groupes de conseillers, afin de mieux appréhender l'offre de service handicap.

Pour les six prochains mois, nous travaillerons à une meilleure prise en charge des personnes licenciées pour inaptitude (LINA) notamment *via* un ou plusieurs ateliers dédiés et co-animés Cap Emploi/Pôle Emploi, ce qui permettra d'accentuer notre partenariat et notre acculturation.

Concernant le volet entreprise, l'offre de services commune est en cours d'élaboration. Un retard a été pris pour des raisons inhérentes à la gestion des ressources humaines. Néanmoins, des permanences sur certains jours de la semaine au sein du SE (Service Entreprise) de Pôle emploi seront mises en place à partir d'octobre 2022.

Les Villages des Solutions de l'Afpa :
une démarche participative innovante pour contribuer
aux expérimentations SPIE (Service Public de
l'Insertion et de l'Emploi)

Rémi Bordet

Directeur territorial Normandie de l'AFPA

remi.bordet@afpa.fr

Les Villages des Solutions de l'Afpa :
une démarche participative innovante pour contribuer
aux expérimentations SPIE (Service Public de
l'Insertion et de l'Emploi)

Le Village des Solutions de l'AFPA est une orientation stratégique, votée en 2018, **pour construire de nouveaux écosystèmes territorialisés de l'accompagnement, de la formation, de l'entrepreneuriat et de la citoyenneté.**

Elle marque un tournant dans l'histoire de l'AFPA, qui s'ouvre radicalement sur son environnement, ses territoires et ses partenaires. Elle est alignée avec les objectifs stratégiques de l'AFPA de proposer un **accueil inconditionnel et de contribuer à une plus grande justice sociale sur les territoires.** Sa double finalité reste fidèle à son ADN historique : mieux servir les citoyens dans leurs parcours professionnels et accompagner les entreprises connaissant des tensions de recrutement.

Le parti-pris de cette stratégie est le suivant : pour tendre vers une meilleure efficacité de l'écosystème de l'insertion sociale et professionnelle d'une part, et une contribution active au développement durable et à la cohésion des territoires d'autre part, **l'AFPA doit se tourner vers les territoires, s'autoriser à faire, et accueillir ses partenaires.**

Les centres AFPA deviennent des Villages des Solutions, un maître mot : l'ouverture

Pour faire mieux, il faut faire ensemble et collectivement. Nos formations et prestations d'accompagnement des parcours professionnels s'appuient

déjà sur de nombreuses coopérations locales. L'ouverture de l'AFPA à des coopérations systématiques repose sur trois axes de travail :

- **L'ouverture et l'hybridation des pratiques** avec des acteurs complémentaires pour mieux accompagner les parcours professionnels, les parcours de vie, l'entrepreneuriat inclusif et l'émancipation citoyenne, et dans le même temps, mieux répondre aux besoins de recrutement des entreprises.
- **L'ouverture de nos espaces, pour accueillir en résidence** ou en permanences régulières les activités des partenaires dans des centres AFPA, labellisés *Villages des Solutions*.
- **L'ouverture de nouvelles implantations sur de nouveaux territoires d'action**, afin de couvrir les zones d'emploi et les bassins de vie en déficit d'une offre de formation et d'accompagnement vers l'emploi. Ces antennes « hors les murs » se construisent en partenariat avec les territoires. Ce sont **les places AFPA hors les murs**.

Espaces de coworking, manufactures collaboratives, plateformes de mobilité inclusive, activités culturelles et sportives, espaces événementiels, pépinières d'entreprises inclusives, crèches à vocation d'insertion professionnelle, garages solidaires et chantiers d'insertion... Avec ses 116 centres, 200 implantations et 9 millions de m² de foncier, l'AFPA devient, de fait, un acteur de **l'aménagement solidaire du territoire**.

Au service des politiques publiques portées par l'État dans le cadre du plan de relance et du plan d'investissement dans les compétences, par les Régions et les Départements, avec ses partenaires locaux, l'Agence pilote et crée des programmes favorisant l'accès à l'emploi et à la formation pour tous.

Partenaire de la Banque des Territoires, de l'Agence Nationale de Cohésion des Territoires, l'AFPA s'engage aux côtés des collectivités au travers des programmes de développement territoriaux tels que « Petites Villes de demain », « Cœur de Ville », « Territoires d'industrie ».

Cette dynamique d'ouverture et d'initiative, de développement des partenariats fait aujourd'hui des Villages des Solutions de l'Afpa des nouveaux outils pour conduire collégalement l'action publique dans les territoires.

Chaque Village des Solutions devient le berceau de solutions innovantes qui se tissent pour des parcours sans couture. En inscrivant dans une même unité de temps et de lieu, les prestations d'accompagnement et de formation, les offres de services des partenaires du Village au profit de l'accompagnement du parcours de vie et de l'accès aux droits (logement, mobilité, santé, parentalité...), les offres d'accès à l'emploi des branches et de leurs entreprises, les activités des entreprises sociales inclusives, ces écosystèmes territorialisés réunissent les ingrédients pour la personnalisation des solutions et l'adaptation à leur environnement local.

Aujourd'hui, aux côtés des Conseils départementaux, de Pôle emploi et de l'ensemble des partenaires associés aux expérimentations de Service Public de l'Insertion et de l'Emploi (SPIE) dans près de 60 territoires, l'AFPA propose aux acteurs publics, privés et associatifs des territoires de créer ensemble les Villages des Solutions ; véritables plateformes d'incubation et d'accélération de projets d'utilité sociale, indispensables à l'inclusion professionnelle des actifs fragiles, peu ou pas qualifiés.

Les Villages des Solutions peuvent constituer « une brique » des nouveaux SPIE et de la mise en synergie de leurs acteurs. L'ambition définie par l'État pour ces expérimentations SPIE est d'ouvrir le droit à un parcours personnalisé à toute personne rencontrant des problèmes à entrer sur le marché du travail en raison de difficultés sociales et professionnelles (notamment les allocataires du RSA). Ceci passe par le **renforcement de la coordination opérationnelle des professionnels de l'insertion**, ce qui suppose « *la mise en place d'organisations formalisées entre les différents acteurs aux différents niveaux*

d'organisation de l'activité : direction, encadrement intermédiaire et professionnels de terrain. Ces nouvelles organisations ont pour double objectif de favoriser la connaissance et l'acculturation réciproque des professionnels, et mettre en musique les moyens de chaque acteur pour assurer in fine une intervention coordonnée autour de la personne. » (extrait de l'appel à manifestation d'intérêt pour les expérimentations SPIE de décembre 2020).

Le Village des Solutions est animé par un Conseil de Village, lieu de gouvernance ouverte et partagée pour l'animation d'écosystèmes de l'inclusion sociale sur chaque territoire. Leur objectif est de stimuler la production de solutions innovantes, en s'appuyant sur les politiques publiques pour l'insertion, pour l'emploi et pour la lutte contre la pauvreté.

Ces Conseils de Village sont ouverts à l'ensemble des partenaires du SPIE ainsi qu'à leurs usagers, afin qu'ils soient associés à la conception des dispositifs, des outils et des solutions proposées. Pour permettre ces constructions collectives, les partenaires peuvent utiliser les infrastructures et les moyens du Village pour implanter leur activité, réaliser des **ateliers de réflexion partagée**, organiser des **laboratoires d'expérimentation...**

Ensemble, **ils co-construisent et évaluent les actions menées** autour des cinq axes opérationnels du Village AFPA : **entrepreneuriat pour tous, insertion professionnelle, accompagnement des parcours de vie, apprenance, émancipation & citoyenneté.**

Les Communautés 360° :
Une démarche émergente de coopération territoriale
qui commence à porter des fruits avec de nouveaux
maillages partenariaux

Anne Raucaz

Adjointe de direction de Ladapt Essonne

raucaz.anne@ladapt.net

Virginie Poilvet

Pilote du DIH et de la communauté 360°

Céline Chicoinneau

Pilote intérimaire

pilote.dih91@ladapt.net

Les Communautés 360° :
Une démarche émergente de coopération territoriale
qui commence à porter des fruits avec de nouveaux
maillages partenariaux

Présentation synthétique des communautés 360°

Contexte

Lors de la 5^e Conférence nationale du handicap du 11 février 2020, le Gouvernement annonce le développement de Communautés 360°, pour apporter une réponse inconditionnelle et de proximité à toutes les personnes en situation de handicap ainsi qu'à leurs familles.

À la faveur de la crise sanitaire, les Communautés 360° – Covid se sont développées rapidement, à partir de juin 2020, pour répondre aux problématiques rencontrées par les personnes en situation de handicap liées aux différents confinements (accès aux soins, solutions de répit...).

Qu'est-ce que c'est qu'une Communauté 360° ?

À partir de 2021, les Communautés 360° se déploient hors contexte Covid, avec pour missions⁶ :

- Soutenir l'expression et les aspirations des personnes en favorisant leur auto-détermination ;
- Organiser des solutions concrètes répondant aux aspirations des personnes en situation de handicap et leurs aidants, en première intention dans le droit commun ;
- Repérer les personnes sans solution, pour leur proposer des réponses concrètes dans le cadre d'un plan d'actions co-construit avec les

⁶ Cf. cahier des charges émis par le secrétariat d'État chargé des personnes handicapées

acteurs du territoire, et en premier lieu les associations de représentants des personnes en situation de handicap ;

- Être un levier d'innovation et de transformation de l'offre de droit commun et spécialisée, en lien avec les acteurs institutionnels concernés.

Un numéro de téléphone unique, le 0800 360 360, est mis en place à destination des personnes en situation de handicap et de leurs aidants.

La Communauté 360° est donc une porte d'entrée unique permettant l'orientation, par une réponse coordonnée et faisant appel à toutes les ressources du territoire, de toutes les personnes en situation de handicap et des aidants, quels que soient leur problématique et leur questionnement.

Pour les acteurs d'un territoire, c'est une plateforme d'échange et d'interconnaissance qui permet d'apporter une réponse coordonnée aux usagers dans leurs parcours, impliquant les bonnes ressources et les bons relais, afin de garantir son efficacité et son efficacité. La Communauté n'est donc pas un nouveau dispositif, mais une manière de travailler ensemble, acteurs spécialisés et acteurs du droit commun. **Les communautés 360° doivent également contribuer à prévenir les risques de rupture de parcours, en développant « l'aller vers » sur le territoire.**

Les communautés 360° sont départementales, mais peuvent, pour certaines d'entre elles, s'organiser à échelle infra départementale, pour favoriser des réponses de proximité.

La Communauté 360° de l'Essonne

Les membres historiques de la Communauté 360° sont l'ARS, le conseil départemental, la MDPH, Espace singulier, qui s'occupe du premier niveau de réponse de la Communauté 360°, et le dispositif intégré handicap, porté par Ladapt Essonne, pour assurer de la coordination de parcours dans les situations plus complexes et l'animation territoriale.

Des ateliers collaboratifs sur quatre bassins de vie de l'Essonne ont été mis en place en 2022, pour identifier de nouveaux membres cœurs, amenés à participer à la gouvernance et à la définition de la feuille de route, et les membres partenaires, constitués d'acteurs ressources, ambassadeurs thématiques, facilitateurs et créateurs de liens.

Pour en savoir plus :

Le cahier des charges des Communautés 360° :
<https://handicap.gouv.fr/sites/handicap/files/2021-12/Cahier-des-charges-communautés-360-2012-12-16.pdf>

Séquence 3

Ouvertures/Perspectives pour l'inclusion
professionnelle de tous

Coopérer sur un territoire, apporter des réponses de proximité : que peut-on attendre des ESPO/ESRP ?

Isabelle Mérian

Directrice de la Fagerh

Isabelle.merian@fagerh.fr

www.fagerh.fr

Coopérer sur un territoire, apporter des réponses de proximité : que peut-on attendre des ESPO/ESRP ?

La thématique choisie pour les Journées de la Réadaptation Professionnelle 2022 est en lien direct avec les nouvelles attentes concernant le secteur, qui se sont traduites par la publication d'un décret en octobre 2020 (décret 2020-1216 du 2 octobre 2020), suivie de l'élaboration d'un arrêté (soumis à la signature de la ministre concernée au moment de la rédaction de cet article).

Il est désormais attendu des ESRP, de faciliter des réponses de proximité pour les personnes en situation de handicap (diversification de l'offre, soutien aux structures ordinaires de formation ou d'insertion...) et, pour ce faire, de coopérer avec l'ensemble des acteurs concernés (MDPH, Service public de l'emploi...).

1-De CRP à ESRP : en complément de l'accueil en formation qualifiante de personnes venues de loin, la diversification des prestations permet désormais de proposer des services de proximité

Longtemps considérés comme centres de formations qualifiantes et diplômantes pour travailleurs handicapés, les CRP devenus ESRP voient leur champ d'interventions possibles se diversifier. Des **actions d'information** (des personnes, de leurs proches, mais aussi des organismes de formation), **d'évaluation, d'aide à la réalisation du projet professionnel, de remobilisation et d'accompagnement vers et dans l'emploi**, notamment *via* le dispositif d'emploi accompagné,

peuvent aussi faire partie de leur offre de services. Cette diversification des missions, qui se révèle par le changement de nom (passer de *centres* à *établissements et services*), a pour objectif de proposer des réponses de proximité au plus près des personnes concernées.

La réorganisation des ESRP/ESPO se traduit notamment par le développement d'antennes et/ou d'équipes mobiles dans des départements autrefois non pourvus ou dans des zones non couvertes de certains départements. Aujourd'hui, on dénombre 34 antennes dont 14 dans des départements non pourvus.

Par ailleurs, en vue de faciliter la continuité des parcours, il est désormais possible de s'adresser directement aux ESRP/ESPO, sans passage par la CDAPH quand il s'agit de prestations de plus courte durée, comme les évaluations médico-sociales et/ou professionnelles. Cette « saisine » peut concerner la MDPH et tout acteur du service public de l'emploi pour des évaluations médico-sociales dites préliminaires. Il s'agit de vérifier, en amont d'un parcours, si des prestations de réadaptation professionnelle, quelles qu'en soient les modalités, pourraient être pertinentes. Elle peut aussi s'adresser à tout employeur public ou privé pour des évaluations dites professionnelles. Dans tous les cas, la délivrance d'une prestation doit faire l'objet d'une convention, qui précise le contenu, la durée, le lieu et le coût. Le projet d'arrêté fixe un cadre général ouvert, qui permet une adaptation aux différentes spécificités des territoires.

Cette diversification de l'offre n'est pas nouvelle pour tous, loin de là, mais sa formalisation dans le décret rend visible la multiplicité des actions possibles, et permet de mieux positionner les ESPO/ESRP dans une logique de plateforme territoriale et de *réponse accompagnée pour tous* (RAPT).

2- Vers des dispositifs de formation accompagnée en structure « ordinaire », pour permettre de se former dans le métier souhaité plus près de son domicile

Il est également attendu des ESRP, dans le cadre de la stratégie gouvernementale « *Ensemble, osons l'emploi* » mise en œuvre depuis 2019 et réaffirmée en juillet 2022 par le ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, qu'ils apportent leur appui et leur expertise aux organismes de formation ordinaires, afin que ceux-ci accueillent directement un plus grand nombre de travailleurs handicapés.

Un dispositif de formation accompagnée est ainsi développé par les structures de réadaptation professionnelle dans la région Normandie depuis plusieurs années, à la demande conjointe du Conseil Régional et de l'ARS. **Dans d'autres régions, cela se fait à l'initiative de différents partenaires** comme les MDPH, sans que ne soit encore affirmée et développée à ce jour une politique conjointe Conseil Régional/ARS. Le principal intérêt de ces dispositifs est de permettre à des personnes en situation de handicap de se former plus près de chez elle et/ou sur des métiers pour lesquels la formation en ESRP n'existe pas.

À chaque fois, il s'agit de faciliter l'accès à des formations qualifiantes en proposant un accompagnement et d'éventuels aménagements spécifiques. Il est également souvent utile de proposer un appui aux organismes de formation, dans l'objectif de maintenir et sécuriser un parcours de formation engagé.

Aujourd'hui 54 ESPO/ESRP proposent de l'accompagnement hors site, sur le lieu de formation et/ou de travail du département sur lequel ils sont implantés (voire des départements limitrophes ou de la région).

Il existe également de l'alternance accompagnée, qui permet l'accès à l'apprentissage (proposé par l'ESRP de Saint-Étienne, par exemple).

Concernant la pré-orientation, les ESPO doivent désormais accompagner les travailleurs handicapés à la mise en œuvre effective du projet. Ceci pourrait s'organiser, à chaque fois que cela est nécessaire, autour de la formation accompagnée, voire de l'emploi accompagné.

Comme pour les ESRP, il s'agit notamment d'informer et de sensibiliser les organismes de formation ou d'insertion de droit commun sur les spécificités et les mesures de compensation à mettre en œuvre.

3-Participation à des plateformes d'emploi accompagné, développement de partenariats territoriaux

Apporter des réponses de proximité suppose une réelle coopération au plan local avec les acteurs concernés (MDPH, Cap emploi, Pôle emploi, rectorat...), en vue de coordonner les interventions au plus près des besoins.

-Les ESRP sont invités à **participer aux équipes pluridisciplinaires de la MDPH** de proximité, mais également si possible dans les départements limitrophes, ainsi qu'aux groupes de travail mis en place par les MDPH sur les questions concernant l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, et ce dès l'âge de 16 ans. Pour l'ensemble des actions réalisées (information en direction des publics, évaluations préliminaires à d'éventuelles prestations de réadaptation professionnelle, prestation de sensibilisation et de formation des professionnels ou membres de la CDAPH, promotion d'initiatives pour prévenir des ruptures de parcours), il est prévu un bilan annuel partagé du travail partenarial, intégrant des éléments chiffrés.

-Par ailleurs le projet d'arrêté, pour tenir compte du rapprochement Cap emploi/Pôle emploi, étend à l'ensemble du service public de l'emploi les conventions initialement envisagées entre ESRP/Cap emploi et MDPH pour coordonner leurs interventions auprès des personnes handicapées.

Dès à présent, des **conventions tripartites Fagerh/ Cap emploi et Pôle emploi ont été signées dans deux régions** (PACA en novembre 2021 et Nouvelle Aquitaine en juillet 2022), afin de renforcer leurs coopérations au plan local et régional, en vue de faciliter le processus d'accès à la formation et à l'emploi des travailleurs handicapés. Ce partenariat pluriannuel vise à améliorer la coordination des prestations des trois partenaires, et à réduire les risques de rupture de parcours des bénéficiaires. Des référents départementaux des trois réseaux ont été définis dans la convention, et seront les interlocuteurs chargés de la mise en œuvre sur chaque territoire, y compris dans les départements non encore pourvus de sites de réadaptation professionnelle.

Parmi les axes de coopération proposés :

-La connaissance réciproque des deux partenaires pour faciliter les coopérations (par exemple, organiser des journées d'immersion en ESRP au bénéfice des équipes de Pôle emploi, avec une présentation de l'offre et une visite de site).

-Améliorer l'accompagnement des personnes handicapées (par exemple, les équipes du LUA (lieu unique d'accompagnement) sont en mesure d'expliquer l'offre de prestation délivrée en réadaptation professionnelle).

-La sécurisation du parcours des personnes en situation de handicap (par exemple, information des stagiaires qui sortent d'ESRP/ESPO par Pôle emploi sur les mesures leviers pour faciliter le retour à l'emploi).

-Les plateformes d'emploi accompagné : lors du lancement des dispositifs d'emploi accompagné, de nombreux ESRP s'étaient mobilisés en répondant aux appels à projet. En 2021, une trentaine d'entre eux assuraient le pilotage d'un dispositif. Avec le développement des plateformes d'emploi accompagné, ce sont désormais l'ensemble des

structures qui sont invitées à apporter des ressources nouvelles dans leur département d'implantation.

-Expérimentation en Académie : à Paris, la procédure Handipro

La procédure Handipro, organisée avec la MDPH 75, réunit l'ensemble des partenaires du service public de l'emploi, ainsi que les ESRP en amont de la sortie d'un dispositif ULIS lycée, en vue d'organiser une transition accompagnée. Il s'agit de mettre en place des solutions pour permettre la construction d'un projet professionnel, d'une qualification ou d'une entrée dans l'emploi. Au regard des caractéristiques du public concerné, une adaptation de l'offre sera progressivement mise en place.

En conclusion, le décret et le projet d'arrêté apportent des ouvertures particulièrement utiles dans différents domaines : accompagnement de jeunes dès 16 ans, de personnes ayant ou non une expérience de travail rémunéré, de travailleurs d'EA ou d'ESAT, prestation pour des personnes en risque d'inaptitude, pour le public en alternance... Toutefois, tout ne pourra être mis en œuvre de façon simultanée sans quelques financements complémentaires. Quoi qu'il en soit, la page de la coopération territoriale est à construire avec l'ensemble des partenaires qui le souhaitent, afin qu'un plus grand nombre de personnes en situation de handicap puissent accéder ou garder leur emploi.

Coopérer sur un territoire, une approche belge de l'inclusion

Pascal Rousseau

Psychologue, coordinateur pédagogique
du centre de réadaptation professionnelle Prorienta

pascal.rousseau@prorienta.be

Pascal Rousseau, psychologue de formation, est également coordinateur pédagogique et conseiller « retour au travail » au sein de Prorienta (<https://prorienta.be/wp/>).

Coopérer sur un territoire, une approche belge de l'inclusion

Cet établissement, situé à Tournai (Belgique), **a pour missions d'orienter, de former et d'accompagner toute personne présentant des problèmes de santé, afin qu'elle puisse reprendre un travail adapté à sa situation psycho-médicale.**

Ces missions sont remplies par une équipe pluridisciplinaire constituée de médecins, de psychologues, d'assistants sociaux, de formateurs et d'agents d'insertion professionnelle.

Pour les réaliser, des collaborations régionales, nationales et internationales ont été établies, tant avec les institutions ayant la compétence de la réadaptation professionnelle des personnes présentant un problème de santé, qu'avec les employeurs situés de part et d'autre de la frontière. Prorienta joue un rôle d'intermédiaire et de médiateur, au profit du bénéficiaire.

Parmi ces institutions, nous retrouvons notamment :

- L'Agence pour une Vie de Qualité - *AViQ* (anciennement dénommée *AWIPH* - Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées) qui gère l'admissibilité de la personne en situation de handicap et l'octroi de certaines aides à l'emploi ;

- L'Institut National d'Assurance Maladie Invalidité *INAMI* qui ouvre le droit au trajet de réadaptation professionnelle des personnes en incapacité de travail ;
- Les organismes assureurs (mutualités) qui veillent au suivi de ces trajets ;
- Le Forem (Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi), partenaire public dans l'accompagnement vers l'emploi ;
- Les MDPH qui accompagnent la personne domiciliée en France dans l'évaluation des besoins de compensation, l'élaboration du plan de compensation et l'attribution de certaines prestations ;
- Les employeurs afin qu'ils puissent intégrer la personne dans les conditions les plus optimales.

Les agréments et conventionnements dont nous disposons permettent à notre centre une flexibilité dans nos tâches, qui autorise la mise en œuvre de services adaptés à la personne, quelle que soit sa situation médicale, sociale, financière ou géographique. Ceci peut concerner l'accompagnement par des structures « ordinaires » de formation ou d'emploi, ou, pour les moins diplômés et les plus éloignés de l'emploi, un accueil et un accompagnement direct par Prorienta.

Clôture des journées

Rendez-vous en 2024 !

Nous vous donnons dès à présent rendez-vous en 2024 pour les septièmes journées d'études de la réadaptation professionnelle où nous espérons vous retrouver nombreux en présentiel.

Que chacun n'hésite pas à proposer les thématiques qu'il souhaiterait voir aborder.

De même, si vous souhaitez participer à la préparation des prochaines rencontres, vous pouvez nous contacter à la Fagerh (contact@fagerh.fr).

Liste des participants

Nom	Prénom	Organisme	Fonction	Mail
ABONDO	Chantal	POLE EMPLOI	Psychologue du travail	chantal.abondobe ssala@pole- emploi.fr
ABOUDARAM	Sophie	LADAPT MEDITERRANEE	Directrice régionale/adminis tratrice fagerh	aboudaram.sophi e@ladapt.net
ADAM	Isabelle	POLE EMPLOI	PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL	isabelle.adam@p ole-emploi.fr
ALASTUEY	Jacques	AMIO 2ISA	Directeur Général	ja@2isa.com
ANGOT	Lucile	COS CRPF	Conseillère emploi accompagné	langot@fondation cos.org
APPERE	Éric		Dessinateur	ericappere1@gmail .com
ARMAND	Marion	POLE EMPLOI	Psychologue du travail	marion.armand@ pole-emploi.fr
ATLAN	Céline	POLE EMPLOI	Psychologue du travail	celine.atlan@pol e-emploi.fr
AYAD	Samira	Pôle emploi	Psychologue	samira.ayad@pol e-emploi.fr
BALPE	Alain	CRIP UGECAM Occitanie	Directeur adjoint	alain.balpe@uge cam.assurance- maladie.fr
BARDEL	Cédric	AISP ESRP L'ENLENNAZ	DIRECTEUR	englennaz@aisp 74.asso.fr
BARREAU	Marie Lise	Pôle emploi Nouvelle Aquitaine	Chargée de Relations Partenariales -	marie- lise.barreau@pol e-emploi.fr

BARREAU-BROUSTE	Sophie	LADAPT Sarthe	Responsable ESRP/ESPO	barreau-brouste.sophie@ladapt.net
BARRY	Al Hassane	Centre Belle Alliance	Responsable de la réadaptation et de l'hébergement	ahbarry@bellealliance.fr
BAUDOT	Pierre - Yves	Paris Dauphine - IRISSO	Sociologue	pierre-yves.baudot@dauphine.psl.eu
BEGOT FONTAINE	Marie France	UGECAM IDF	Directrice générale	MARIE-FRANCE.BEGOT FONTAINE@UGECAM.ASSURANCE-MALADIE.FR
BELAL	Meryame	MDPH 25	Référente Insertion professionnelle	meryame.belal@mdph.doubs.fr
BELALIA	Fatima	ESPO-ESRP Aubervilliers	Directrice	fatima.belalia@ugecam.assurance-maladie.fr
BELOUADAH	Sabah	Pole emploi paris Genevoix 18 ème	Psychologue du travail	sabah.belouadah@pole-emploi.fr
BENET	Nadège		Stagiaire d'ESRP	
BERGER	Beatrice	MDPH 03	RIP	berger.b
BERTEAUX	Delphine	ESPO Valenciennes	Chargée d'insertion	delphine.bertheaux@epnak.org
BERTRAND	Pascal	EPNAK SUD EST	Directeur Territorial Sud-Est	pascal.bertrand@epnak.org
BIDAUD	Mélanie	Pôle Formation Insertion de l'APSAH	Cadre administrative	mbidaud@apsah.asso.fr
BLIN	Xavier	Centre de réadaptation du Patis Fraux	Référent de parcours	x.blin@patisfraux.fr
BLOT	Jacky	LADAPT	Directeur innovation sociale	blot.jacky@ladapt.net

BORDET	Rémi	AFFA Normandie	Directeur territorial	remi.bordet@affa.fr
BOROY	Jérémy	CNCPH	Président	jeremie@cncph.fr
BOUDIN	Valérie	LADAPT Aube	Responsable ESRP/UEROS	boudin;valerie@ladapt.net
BOUILLOT	Marie	Pole emploi	Psychologue	marie.bouillot@pole-emploi.fr
BOULINVAL	Constance Guimette	ASS AARPHA		guimette.boulinval@orange.fr
BOUTET	Alain	AISP La Passerelle	Directeur	a.boutet@aisp74.asso.fr
BOUVILLE	Laurence	POLE EMPLOI	Psychologue du travail	laurence.bouville@pole-emploi.fr
BOYER	Lise	MDPH 83	Responsable du pôle administratif - Référente insertion professionnelle	lboyer@var.fr
BRAUD	Laurence	LADAPT Aube	Coordinatrice de parcours	braud.laurence@ladapt.net
BRISSET	Virginie	Pole Emploi	Psychologue du travail	virginie.brisset@pole-emploi.fr
BRISTIEL	Armelle	ESPO 78 - UGECAM ILE DE FRANCE	Coordinatrice	armelle.bristiel@ugecam.assurance-maladie.fr
BROSSIER	Christelle	MDPH 72	RIP	christelle.brossier@sarthe.fr
BRUN	Géraldine	ESRP PAUL CÉZANNE	CHAGÉE D'INSERTION - FORMATRICE	crp@centre-paul-cezanne.com
CACHARD	Emilie	AFAH Centre Phocée	Cheffe de service	cds-ueros.phocée@afah.fr
CADE	Pierre-Yves	CRIP UGECAM OCCITANIE	Directeur	pierreyves.cade@ugecam.assurance-maladie.fr

CADET	Françoise	COS CRPF	Responsable coordonnatrice	fcadet@fondation cos.org
CAHUZAC	Gisèle	CRIC	Chargée de mission	cahuzac.gisele@ orange.fr
CAMPOS	Jacques	MDPH 63	Référent Insertion Professionnelle	jacques.campos @puy-de-dome.fr
CAPELLE	Jérôme	ALPHA PLAPPEVILLE GROUPE SOS SOLIDARTES	Chef de service éducatif	jerome.capelle@ groupe-sos.org
CARRAT	Marie- Céline	LADAPT Aube	Directrice d'établissement	carrat.marie- celine@ladapt.ne t
CARRE	Claudie	ARPS SABLE SUR SARTHE	Responsable Accompagnemen t Orientation	claudie.carre@ar ps.fr
CARRERE	VIRGINIE	MDPH 40	REFERENT INSERTION PROFESSIONNE LLE	virginie.carrere@ mlph.fr
CARTAILLAC	Magali	AMIO	DIRECTRICE ADJOINTE	magali.cartaillac @2isa.com
CARTIER	LAURE	EPNAK SUD EST	CHARGE DE DEVELOPPEME NT	laure.cartier@epn ak.org
CAUDRON	Hélène	ESRP Epnak Roubaix	Cheffe de service	helene.caudron@ epnak.org
CAUSERO	Marion	ALPHA PLAPPEVILLE GROUPE SOS SOLIDARTES	Cheffe de service éducatif	marion.causero@ groupe-sos.org
CAZALA	Audrey	MDPH 08	Assistante Sociale, Evaluatrice des Besoins de compensation	audrey.cazala@ mdph08.fr
CHARRON	Sandra	MDPH 07	Référent Insertion Professionnelle	scharron@ardech e.fr
CHEVALIER	Marie- Hélène	POLE EMPLOI	Psychologue du travail	marie- helene.chevalier @pole-emploi.fr

CHICOINNEAU	Céline	Communauté 360°	Personne pilote intermédiaire et PSH	
CHOQUART	Evelyne	COS CRPF	Chef de service Evaluation Orientation Mise à niveau	echoquart@fondationcos.org
CIOBANU	Georgiana	Pôle Emploi Vitry sur Seine	Psychologue du travail	georgiana.ciobanu@pole-emploi.fr
CLARA	Sandrine	Pole Emploi IDF	Psychologue du travail (POPS et équipe Handicap)	sandrine.clara@pole-emploi.fr
CLAUSSE	Sébastien	MDPH 02	RIP	mdph.sclausse@aisne.fr
COLOMBET	Sophie	COS Crepse	Formatrice	scolombet@fondationcos.org
COMPAS	Brigitte	MDPH 34	Directrice des parcours enfants et socio-professionnels	bcompas@herault.fr
COSTES HUARD	Valérie	MDPH 92	Responsable insertion professionnelle	vcosteshuard@hauts-de-seine.fr
COUCHY	DANIELE	POLE EMPLOI	PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL	daniele.couchy@pole-emploi.fr
CRENNER	Philippe	FIPHFP Grand Est	Directeur territorial au handicap	
CREQUIS	Anne	ARS Hts de France	Directrice de l'offre médico-sociale	
CUER	Valérie	MDA 26	Coordonnatrice de situation individuelle Adulte RIP/ESMS	vcuer-romain@ladrome.fr
DACLIN MODAINE	Céline	AISP	Directrice Générale	c.daclin@aisp74.asso.fr
DAILLIEZ	virginie	pole emploi	PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL	virginie.dailliez@pole-emploi.fr
DANIAS	Nathalie	ARPS Fontenailles	Directrice	nathalie.danias@arps.fr

DANILO	Karine	POLE EMPLOI	Psychologue du travail	karine.danilo@pole-emploi.fr
DE ARAUJO	Thérèse	POLE EMPLOI	Psychologue du travail	therese.dearaujo@pole-emploi.fr
DE MIRANDA	Isabelle	UGEAM IDF	Formatrice secrétaire	isabelle.demiranda@ugecam.assurance-maladie.fr
DEBLED	Claudie	ARPS SABLE SUR SARTHE	Psychologue du travail	claudie.debled@arps.fr
DECOBERT	Alexia	MDPH 89	Référente pour l'Insertion Professionnelle	alexia.decobert@yonne.fr
DECROI	Amandine	Pôle emploi	Psychologue du travail	amandine.decroi@pole-emploi.fr
DEFORGE	Marion	POLE EMPLOI	Psychologue du Travail	marion.deforge@pole-emploi.fr
DEHEZ	Karine	MDPH 80	Coordonnatrice Vie Professionnelle/RIP	k.dehez@somme.fr
DELIAT	VANESSA	POLE EMPLOI	PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL	vanessa.deliat@pole-emploi.fr
DELLA VALLE	Vincenzino	AFAH	Chef de service	cds-ent.phocee@afah.fr
DENECE	Dominique	MDA 56 (MDPH)	Référent pour l'Insertion Professionnelle	dominique.denece@mda56.fr
DENET	Annabelle	LADAPT VAR	Référente pédagogique	denet.annabelle@ladapt.net
DENET	Anne	ESRP/ESPO DU MARAND	REFERENTE PEDAGOGIQUE -chargée de Communication	anne.denet@capa-association.fr
DEVULPIAN	Thibault	Ladapt Var	Accompagnateur référent pédagogique	devulpian.thibault@ladapt.net
D'HOOREN	Jean Marc	EPNAK ESPO Valenciennes	Directeur de Pôle Compétences Inclusion H-de-France	jeanmarc.dhoorenen@epnak.org

DI BERNARDO	François	IEM FP La Grillonnais - APF france Handicap	Chargé d'insertion	francois.di-bernardo@apf.asso.fr
DODELLER	NOEMIE	ESPO METZ	CHEFFE DE SERVICE ORIENTATION	noemie.dodeller@epnak.org
DOUAY	Thibaut	Conseil Régional des Hauts de France	Directeur de la Formation professionnelle continue	thibaut.douay@hautsdefrance.fr
Du MESNIL DE MARICOURT	Paul	Pôle Emploi IDF	Animateur régional métier des Psychologues du travail	paul.demaricourt@pole-emploi.fr
DUBOIS	KARINE	MDPH 62	RIP	dubois.karine@mdp62.fr
DUBOIS-THOMASSE	Sophie	MDPH 14	Référente Insertion Professionnelle	sophie.dubois-thomasse@calvados.fr
DUBREUIL	Geraldine	LADAPT 47	Directrice adjointe	dubreuil.geraldine@ladapt.net
DUGAS	Laurine	Centre Belle Alliance	Chargée de Communication et de Partenariat	ldugas@bellealliance.fr
DUGAST CAMPOURCY	Myriam	MDPH 32	RIP en prise de fonction	dugast.myriam@gmail.com
DUPUIS	Romane	ESRP AUXILIA	Responsable Pôle Insertion	rdupuis@asso-auxilia.fr
DZIMIRA	Amancia	Pôle Emploi Agence Maisons-Alfort	Psychologue du travail	amancia.dzimira@pole-emploi.fr
EBERLE	Laurence	MDPH11	RIP	laurence.eberle@aude.fr
EBERSOLD	Serge	CNAM LISE	Sociologue et professeur	serge.ebersold@lccnam.net
EGELE	Carine	UGECAM PACAC	CIP	carine.egele@ugecam.assurance-maladie.fr

EGELE	Carine	UGECAM PACAC	CIP	carine.egele@ug ecam.assurance- maladie.fr
EL ARGANE	Smahan	POLE EMPLOI IDF	Psychologue du travail	smahan.el- argane@pole- emploi.fr
ELCAY	Alyce	MDPH 33	Chargée de mission insertion professionnelle	a.elcay@gironde. fr
ERRIN	Audrey	pôle emploi	Psychologue	audrey.errin@pol e-emploi.fr
ESCRICHE	José	ESRP AUXILIA	Responsable Pédagogique	jesriche@asso- auxilia.fr
FEILHES	Sarah	MDPH 82	RIP	s.feilhes@adiad.f r
FERNANDEZ	Myriam	LADAPT 01- 73	Adjointe de direction	fernandez.myria m@ladapt.net
FERTIL	Anne Marie	MDPH 29	Responsable du pôle insertion professionnelle	anne- marie.fertil@mdp h29.fr
FEUILLARD	Marie Laure	fagerh		marie-laure.feuille ard@gmail.com
FILALI	Mehdi	LADAPT Essonne	Formateur- Coordinateur ESPO	filali.mehdi@lada pt.net
FOLLIOT	Cécile	POLE EMPLOI	Psychologue du travail	cecile.folliot@pol e-emploi.fr
FORGERIT	ESTELLE	UGECAM ALPC- LES TERRASSES	Directrice	estelle.forgerit@u gecam.assurance -maladie.fr
FORVEILLE	Chloé	MDPH 23	Référent Insertion Professionnelle	cforveille@creuse .fr
FOUGERE	Marie Hélène	POLE EMPLOI	Psychologue du travail	marie- helene.fougere@ pole-emploi.fr
GALLARDO	Isabelle	LADAPT NORMANDIE SESSAD PRO	Conseillère Insertion Professionnelle	gallardo.isabelle @ladapt.net
GANDIBLEUX	Valérie	Pole Emploi	Psychologue du travail	valerie.gandibleu x@pole-emploi.fr

GEMINET	Florent	ESRP de Béterette - UGECAM Aquitaine	Directeur	florent.geminet@ugecam.assurance-maladie.fr
GOUILLARD	Sébastien	MDPH 04	Référent Insertion Professionnelle	sebastien.gouillard@le04.fr
GOUT	Alexandra	LADAPT SARTHE	DIRECTRICE ADJOINTE	gout.alexandra@ladapt.net
GRAND	Emilie	MPDH73	Chargée d'évaluation	emilie.grand@mdph73.fr
GRISON	Sabine	LADAPT VAR	Cheffe de service CFAS/ Perspective emploi/ développement	grison.sabine@ladapt.net
GRISON	Wilfrid	Cheops Nouvelle Aquitaine	Délégué Régional	wilfrid.grison@cheops-nouvelleaquitaine.com
GRUGEON	Christine	Pôle Emploi	Psychologue du travail	christine.grugeon@pole-emploi.fr
GUELLATI	Hafida	ESRP Tour de Gassies	Directrice	hafida.guellati@ugecam.assurance-maladie.fr
GUENAT	Christelle	ARPS Fontenailles	Adjointe de direction	christelle.guenat@arps.fr
GUETTA	Valérie	Centre Belle Alliance	Coordinatrice MPS Infirmière ESRP	vguetta@bellealliance.fr
GUILLO	Jean-Michel	SAUVEGARDE 56	Directeur dispositifs	JGuillo@sauvegarde56.org
GUILLO	Jean Michel	ESPO 56	Directeur	
GUILLON	Nadège	MDPH de l'Ain	Référent Insertion professionnelle	nadege.guillon@ain.fr
GUILLOTEAU	Eric	ANRH ESRP	Directeur	e.guilloteau@anrh.fr
HAAS	Carole	POLE EMPLOI	Psychologue du Travail	carole.haas@pole-emploi.fr

HAIRON	AURELIE	UGECAM ALPC LES TERRASSES	Responsable du pôle médicosocial	aurelie.hairon@u gecam.assurance -maladie.fr
HALBEHER	Veronique	Pole Emploi	psychologue	veronique.halbeh er@pole-emploi.fr
HARKATI	Laïla	Centre Belle Alliance	DIRECTRICE	lharkati@bellealli ance.fr
HAZA	Marion	MDPH 78		mhaza@mda.yve lines.fr
HENRY	Céline	MDPH 06	Responsable de la section insertion professionnelle	chenry.mdp@de partement06.fr
HERAUD	Mathilde	MDPH 76	Référente insertion professionnelle	mathilde.heraud @seinemaritime.f r
HERBAUT	Julie	Esrp la rose	Psychologue	Julie.herbaut@cr plarose.org
HERVOIS	Éric	Fondation OVE - ESRP FORJA	Directeur de territoire	eric.hervois@fon dation-ove.fr
HOLMES	DALILA	MDPH 69	RIP	dalila.holmes@rh one.fr
HOUGUET	CELINE	POLE EMPLOI IDF	PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL	celine.houguet@ pole-emploi.fr
HUGUET	Manessa	COS CRPF	Formatrice	mhuguet@fondati oncos.org
HURTADO	Maëlys	LADAPT Essonne	Chargée de projets	hurtado.maelys@ ladapt.net
ICHER	Cyrile	INSTITUT DES JEUNES AVEUGLES DE TOULOUSE	CHEF DE SERVICE	c.icher@ijatoulou se.org
JACQUOT	Julie	MDPH 70	RIP	julie.jacquot@hau te-saone.fr
JAMET	Cyrielle	MDPH 35	Référente équipe Adulte	cyrielle.jamet@m dph35.fr

JOLY	LAURENT	POLE EMPLOI ANTONY	PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL	laurent.joly@pole-emploi.fr
KOPP	Séverine	pole emploi	Psychologue du travail	severine.kopp@pole-emploi.fr
KRAWCZYK	Yoann	UGEAM PACA ET CORSE STRUCTURE DE LA GAUDE	DIRECTEUR D'ACTIVITE	grp.formation.pacac@ugecam.assurance-maladie.fr
KUNTZ	Daniel	CRM	Directeur Orientation, Formation Professionnelle et Emploi Accompagné	dkuntz@arfp.asso.fr
LABORIE	Coralie	MDPH 15	RIP	claborie@cantal.fr
LACASSAGNE	Céline	MDPH 15	RIP	clacassagne@cantal.fr
LACOTTE	Emilie	COS CRPF	Responsable communication et développement	elacotte@fondationcos.org
LACROIX	Mathieu	PFO CLAIRVIVRE	Développeur du parcours des usagers	mathieu.lacroix@epd-clairvivre.org
LAFERRIERE	Bernard	Fondation COS	Administrateur	blaferriere@club-internet.fr
LAPENNA	Aurélie	Pôle emploi	Psychologue du travail	aurelie.lapenna@pole-emploi.fr
LASSERRE	Violaine	LADAPT VAR	Infirmière	lasserre.violaine@ladapt.net
LATOUILLE	Mégane	Epnak Roubaix	Charg�e de développement	megane.latouille@epnak.org
LAUBIE	Claudine	MDPH 19		claubie@correze.fr
LAWSON	Lat�	ESRP ESPO EMERGENCE	Directeur	l.lawson@crp-emergence.com

LE GOFF	Emmanuel	LADAPT Rhône métropole de lyon	Adjoint de direction Responsable du Pôle Insertion professionnelle	legoff.emmanuel@ladapt.net
Le PENNEC	Patricia	Pôle emploi	Psychologue du travail	patricia.le-pennec@pole-emploi.fr
LECA	Cécile	MDPH 75	RIP/ Coordinatrice	cecile.leca@mdph.paris.fr
LECLAIRE	Gisèle	EPNAK Metz	Directrice Territoriale	gisele.leclaire@epnak.org
LECLERCQ	CORINNE	Centre Belle Alliance	RESPONSABLE SAMSAH CADRE DE SANTE	cleclercq.samsah@bellealliance.fr
LEFEBVRE	Hervé	MDPH 17	Référent Insertion Professionnelle	herve.lefebvre@charente-maritime.fr
LEGOUIX	Chantal	MDPH 51	RIP	legouixc@mdph51.fr
LEGUY	Patrice	COS CRPF	Directeur	pleguy@fondationcos.org
LENDAIS	Sophie	COS Crepse	Saint-Étienne	slendais@fondationcos.org
LENGRAND	Morgane	ESPO Valenciennes	Chef de service	morgane.lengrand@epnak.org
L'HERRON	Emilie	Emeraude i.d.	Responsable du service d'Accompagnement	emilie.lherron@emeraude-id.fr
LIGNELET	Jean-Paul	LADAPT Rhône-Métropole de Lyon	Directeur adjoint	lignelet.jean-paul@ladapt.net
LIMBERT	Elsa	Fondation de Nice ESPO	Responsable d'activité	e.limbert@fondationnice.org
LOPEZ	Pascal	CRIC PYRENEES	Responsable	pascal.lopez@cric.asso.fr
LOPEZ	PASCAL	CRIC	Responsable d'activité	pascal.lopez@cric.asso.fr

LORIC	Valérie	Cap emploi 56	Directrice générale	
MADOURAUD	Alice	MDPH 87	Référente insertion professionnelle	alice.madouraud@haute-vienne.fr
MADRELLE	Anastasia	MDPH 41	RIP	anastasia.madrelle.mdp@departement41.fr
MALAGA	Laïla	Pôle emploi	Psychologue	laila.malaga@pole-emploi.fr
MARECHAL	Karen	ESPO Valenciennes	Chargée d'insertion et d'orientation	karen.marechal@epnak.org
MAREY	Catherine	Fondation COS	Directrice	cmarey@fondationcos.org
MARIOT	Cecile	POLE EMPLOI	Psychologue du travail	cecile.mariot@pole-emploi.fr
marsala	Marie-laure	LADAPT VAR	Directrice ladapt var	marsala.marie-laure@ladapt.net
MARTI	Mireille	LADAPT VAR	Référent accompagnateur pédagogique	marti.mireille@ladapt.net
MAURICE	Armelle	Pôle Emploi	Psychologue du Travail	armelle.maurice@pole-emploi.fr
MAZENQ	Hélène	MDPH 12	Référent insertion professionnelle	helene.mazenq2@mdph12.fr
MENAI	Nazim	Pole Emploi IDF	Psychologue du travail	nazim.menai@pole-emploi.fr
MERCADIER	Danièle	POLE EMPLOI IDF	Psychologue du travail	daniele.mercadier@pole-emploi.fr
MERIAN	Isabelle	Fagerh	Directrice	isabelle.merian@fagerh.fr
MERY-BEAUGRAND	Rachel	MDA 53	Référente Insertion Professionnelle et Coordinatrice d'équipe médico-sociale	rachel.mery-beaugrand@lamayenne.fr

MIGNON	Frédéric	LADAPT ILLE-ET-VILAINE		mignon.frederic@ladapt.net
MILIANI	Abdelkader	ALPHA PLAPPEVILLE GROUPE SOS SOLIDARITES	Chef de service	abdelkader.miliani@groupe-sos.org
MOLES	Géraldine	MDPH 46	Référente Insertion Professionnelle	geraldine.moles@lot.fr
MONNOT	Patricia	Fagerh	Responsable de communication et de coordination réseau	patricia.monnot@fagerh.fr
MONTIGNAC	Murielle	POLE EMPLOI	PSYCHOLOGUE	murielle.montignac@pole-emploi.fr
MONTJARRET	Valérie	POLE EMPLOI	PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL	valerie.montjarret@pole-emploi.fr
MOREL-SOMON	Amélie	ESRP-ESPO La Mollière Berck	Directrice	amelie.morel-somon@ugecam.assurance-maladie.fr
MORIN	Catherine	LADAPT ILLE-ET-VILAINE	RESPONSABLE DES ACTIVITES DE LA PLATEFORME	morin.catherine@ladapt.net
MORO	Isabelle	MDPH 26	Coordonnatrice de Situations individuelles adultes RIP/ESMS/16-25	imoro@ladrome.fr
MOTTET	Mathilde	MDA 26	Coordonnatrice de situations individuelles adultes RIP/ESMS	mmottet@ladrome.fr
MOUILLÉ	Alice	MDPH 79	Référente insertion professionnelle	alice.mouille@deux-sevres.fr
MPASI	Mitwadi Guy	ACTI+ LIEUSAINTE UGECAM	Formateur	mitwadi.mpasi@ugecam.assurance-maladie.fr
MULLER	Eugénie	UGECAM IDF	Formatrice secrétaire	eugenie.muller@ugecam.assurance-maladie.fr

MULPAS	Jessica	POLE EMPLOI	Psychologue du travail	jessica.mulpas@pole-emploi.fr
MUNTZ	Angélique	Pôle emploi	Psychologue du travail	angelique.muntz@pole-emploi.fr
MUR	Céline	MDPH 65	Référente Insertion Professionnelle	celine.mur@happy.fr
NAULEAU	Camille	COS LES RHUETS	DIRECTRICE	cnauleau@fondationcos.org
NICOLAS	Pauline	ESRP METZ	CHARGÉE DE MISSION	pauline.nicolas@epnak.org
NJOUMECK	Magali	LADAPT VAR	Psychologue	njoumeck.magali@ladapt.net
NOBLET	Catherine	ESRP EPNAK RENNES	Directrice de Pôle	catherine.noblet@epnak.org
ORFANIDIS	Laurence	Pôle Emploi	Psychologue du Travail	laurence.orfanidis@pole-emploi.fr
OTTERMANN	Céline	ESRP METZ	Responsable d'unités	celine.ottermann@epnak.org
PABOEUF	Martine	ESRP La Tourmaline	Formatrice en Réorientation	martine.paboeuf@ugecam.assurance-maladie.fr
PANAZZA ROSSI	Stéphanie	COS Crepe	Formatrice	spanazza@fondationcos.org
SUQUET	Pascal	MDPH 08	Référent Insertion Professionnelle	pascal.suquet@mdph08.fr
PAYET	Frédéric	Fagerh Bretagne	Délégué régional	frederic.payet@epnak.org
PAZOLD	Nicolas	CNSA	Chargé de mission insertion professionnelle	nicolas.pazold@cnsa.fr
PEDERSEN	Yorick	CFEA	Directeur général	yorick.pedersen@emploi-accompagne.fr
PELLIER	Sophie	Centre de Réadaptation du Patis Fraux	Directrice	sophie.pellier@patisfraux.fr

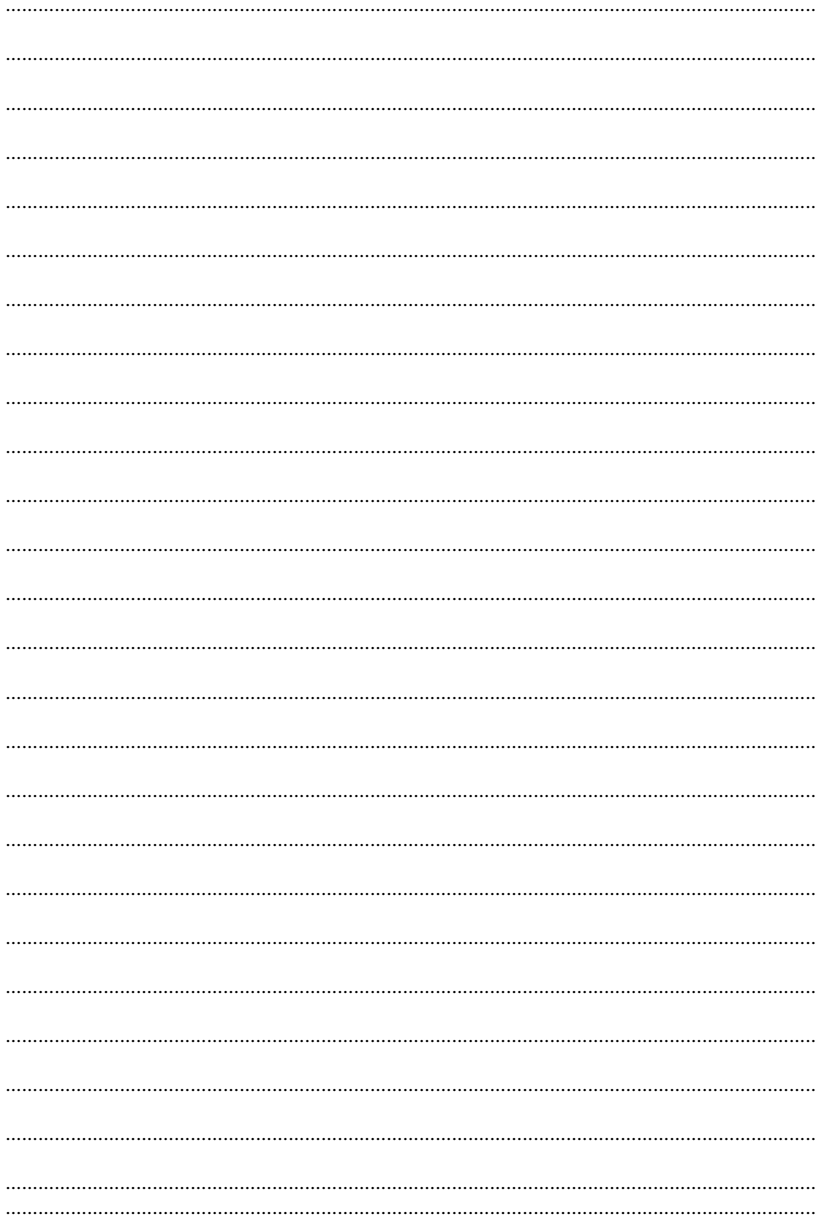
PÈRE	Cécile	Pôle emploi Rosny-sous-Bois	Psychologue du travail	cecile.pere@pole -emploi.fr
PEREZ	Anne	MDPH 95	Référente Insertion Professionnelle	anne.perez@vald oise.fr
PEWZER	Bénédicte	Fagerh	Présidente	benedicte.pewzer @fagerh.fr
PICARD	Bruno	FIPHFP	Directeur délégué	bruno.picard@cai ssedesdepots.fr
PIZET	Renan	YMCA Colomiers	Responsable Coordination Insertion	renan.pizet@ymc a- colomiers.asso.fr
PLANCHON	Célestin	Epnak Roubaix	Chef de service formation	Celestin.planchon @epnak.org
PODER	Karine	COS CRPF	Chargée de relations entreprises	kpoder@fondatio ncos.org
POILVET	Virginie	Ladapt Essonne	Pilote du DIH et de la communauté 360	pilote.dih91@lad apt.net
POINTIN	Lucile	ESRP METZ	Cheffe de service Formation	lucile.pointin@ep nak.org
POLLER	Anais	Pôle Emploi	Psychologue du travail	anais.poller@pol e-emploi.fr
PONSON	Florence	MDPH 54	Responsable du Pôle adultes de la MDPH et référente insertion professionnelle	fponson@mdph.d epartement54.fr
POUMADERE	Fabienne	Centre de Réadaptation du Patis Fraux	Responsable du Service de Réadaptation Professionnelle	f.poumadere@pa tisfraux.fr
PRETTE	Cyril	ESRP Seltzer	Directeur	c.prette@esrpselt zer.fr
PRODHOMME	Christine	Centre de Réadaptation du Patis Fraux	Moniteur d'Atelier	c.prodhomme@p atisfraux.fr
QUEMPER- BEYER	Catherine	Emeraude i.d.	Directrice Générale Adjointe	catherine.beyer@ emeraude-id.fr

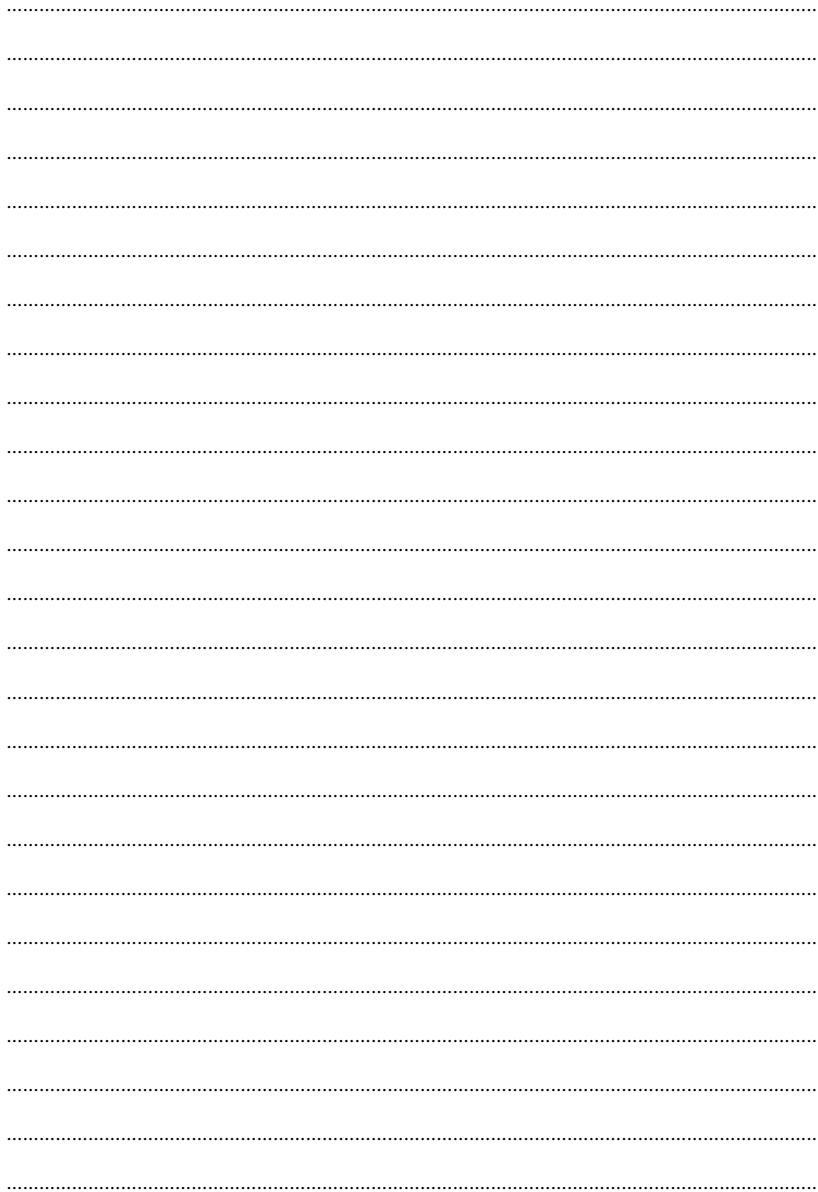
QUINTEN	Virginie	ALPHA PLAPPEVILLE GROUPE SOS SOLIDARTES	DIRECTRICE ADJOINTE	virginie.quinten@ groupe-sos.org
RAKOTOZANA NY	Lovaso	MDPH 75	Assistante Coordonnatrice Insertion et Formation professionnelle	lovasoa.rakotoza nany@mdph.pari s.fr
RAUCAZ	Anne	Communauté 360°	Adjointe de direction de Ladapt Essonne	raucz.anne@lad apt.net
RAUX	Jean- Michel	ARPS SABLE SUR SARTHE	Directeur	contacts.sable@a rps.fr
RAYMOND	Isabelle	MDPH 03	Référent Insertion Professionnelle	raymond.i@allier. fr
RAYMOND	Lindsay	MDPH 66	Référente insertion professionnelle - assistante sociale	lindsay.raymonda noux@cd66.fr
RAYNAL	Jean-Luc	MDPH 05	Référent Insertion Professionnelle	jean- luc.raynal@haute s-alpes.fr
RAYNAUD	Aurélie	PFO CLAIRVIVRE	DIRECTRICE	aurelie.raynaud@ epd-clairvivre.org
REBIHA	Larabi	POLE EMPLOI	Psychologue	rebiha.larabi@pol e-emploi.fr
Reis Vieira	Sandra	LADAPT Essonne	Cheffe de service ESAT Hors-Murs	reisvieira.sandra @ladapt.net
REMERAND	Valérie	MDPH 24	RIP	v.remerand@dor dogne.fr
RENAULT	Katia	Pôle emploi IDF	Psychologue du travail	katia.renault@pol e-emploi.fr
RESSY	Bénédicte	MDPH 39	Référente Insertion Professionnelle	bressy@jura.fr
RHIOUI	Ahmed	LADAPT Rennes	Formateur	rhioui.ahmed@la dapt.net
ROBERT	Isabelle	LADAPT Essonne	Responsable qualité	robert.isabelle@l adapt.net

ROBION	Aline	MDPH 59	Référente insertion professionnelle	aline.robion@len ord.fr
ROESCH	Adeline	Epnak Roubaix	Formatrice chargée inclusion	adeline.roesch@ epnak.org
ROHMER	jean baptiste	LADAPT VAR	réfèrent accompagnateur pédagogique	rohmer.jean- baptiste@ladapt. net
ROUGIER	Bruno		Journaliste	bruno.rougier972 @orange.fr
ROUSSEAU	Pascal	Centre Prorienta (Wallonie)	Psychologue, coordinateur pédago	pascal.rousseau @prorienta.be
ROUZAUD	Nathalie	MDPH 11	Référente Insertion Professionnelle	nathalie.rouzaud @aude.fr
RUBICONE	Stéphanie	Pôle emploi (Agence Nanterre 92)	Psychologue du travail	stephanie.rubicon e@pole-emploi.fr
SARDIN	Fabienne	POLE EMPLOI	PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL	fabienne.sardin@ pole-emploi.fr
SCARPA	Christine	Pôle Emploi Agence Diderot Paris 12ème	Psychologue Team Handicap Agence Diderot	christine.scarpa @pole-emploi.fr
SCHWARTZ	Aurélie	MDPH 10	Responsable Mission Analyse Technique	aurelie.schwartz @aube.fr
SEBBATA	Aziz	EPNAK Oissel	chargé de développement territorial	aziz.sebbata@ep nak.org
SELLIER	Céline	UEROS Fontenailles	Coordinatrice UEROS	celine.sellier@arp s.fr
SERRAGLIO	Eddy	Handamos	Co-directeur opérationnel	e.serraglio@apaj h33.fr
SOULAS	Mickael	LADAPT ILLE- ET-VILAINE	DIRECTEUR ADJOINT	soulas.mikael@la dapt.net
SOULIER	Delphine	AMIO	Médecin	delphine.soulier @2isa.com
SOUQUET	Marie- Françoise	ESPO AVVENE - UEROS ORIZONTE	Directrice adjointe	souquet.mf@preo rientation- avvene.eu

TANGUY	Laetitia	ESRP FSEF Bouffémont	Responsable parcours orientation et insertion professionnelle	laetitia.tanguy@fs ef.net
TEGGOUR	Sammy	ERSP LA ROSE/AJF	Coordinateur de parcours	sammy.teggour@ crplarose.org
THOMAS	Christelle	ESRP METZ	ASSISTANTE DE DIRECTION TERRITORIALE	christelle.thomas @epnak.org
THUAUD	Patrice	CRIP UGECAM Occitanie	Directeur du Pôle des métiers du soin	patrice.thuaud@u gecam.assurance -maladie.fr
TOURENNE	Aurélie	EPD Clairvivre	Promotrice qualité et performance sociale	aurelie.tourenne @epd- clairvivre.org
Traore	Koniba	Pole Emploi	Psychologue du travail	koniba.traore@po le-emploi.fr
TROLONGE	Julie	pole emploi	Psychologue du travail	julie.trolonge2@p ole-emploi.fr
TURC VILLARET	Delphine	MDA 49	RIP et chef de service	d.turc- villaret@mda.mai ne-et-loire.fr
TURPIN	Michael	ESRP Le Belloy	Dirigeant	m.turpin@probt p.com
VALENTE	Anaïs	Pôle emploi	Psychologue du travail	Anais.valente@p ole-emploi.fr
VASSEUR	Estelle	pole emploi	Psychologue du travail	estelle.vasseur@ pole-emploi.fr
VERRECCHIA	Damien	Ladapt Lyon	Adjoint de direction et responsable formation	verrecchia.damie n@ladapt.net
VUKUSIC	Nathalie	LADAPT FINISTERE	RESPONSABLE DE SERVICES	vukusic.nathalie @ladapt.net
WALBRECQ	Raymond	LADAPT VAR	Chef de service ESRP	walbrecq.raymon d@madapt.net

WARTELLE	Céline	MDPH 34	Réfèrent Insertion Professionnelle	cwartelle@herault.fr
WATIN	Emilie	MDPH 60	Référente insertion professionnelle	emilie.watin@ois.e.fr
WESTERLIN	Tony	MDPH 60	Réfèrent en insertion professionnelle	tony.westerlin@ois.fr
WILLEMET	Myriam	Pôle Emploi	Psychologue du Travail	myriam.willemet@pole-emploi.fr





Coopérer sur un territoire Apporter des réponses de proximité

Deux ans après la parution du décret précisant les missions des établissements et services de réadaptation professionnelle, les attentes sont fortes à l'égard de ces institutions et des professionnels qui accompagnent les Personnes en situation de handicap.

Il s'agit en particulier de répondre aux besoins de solutions de proximité et d'assurer grâce à des partenariats opérationnels entre les différents acteurs, la possibilité de parcours visant une inclusion professionnelle durable. Dans cet ouvrage, chercheurs, experts et professionnels présentent les conditions d'une coopération réussie et des exemples de partenariats prometteurs.

Rencontres biennales, les Journées de la Réadaptation Professionnelle sont organisées par la Fagerh. Elles rassemblent :

- des Personnes en situation de handicap
- les professionnels des centres et services de réadaptation
- les référents pour l'insertion professionnelle des MDPH
- les réseaux Cap emploi, missions locales, Pôle emploi
- les représentants d'associations et d'entreprises

fagerh
| Accompagner, c'est notre métier.

9, rue du Colonel Rozanoff - 75012 Paris
contact@fagerh.fr
www.fagerh.fr

Avec le soutien de la
Caisse nationale de
solidarité pour l'autonomie



CHAUSPORT



THALES