



Dossier

Accompagner les parcours professionnels

Orienter, former,

reconnaître et valoriser les compétences

La possibilité pour les personnes en situation de handicap de construire leur parcours professionnel de manière cohérente et sécurisée, en secteur adapté et protégé comme en milieu ordinaire de travail, est un droit réaffirmé par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Dans ce cadre, l'accompagnement professionnel et social par les Esat (Etablissements et services d'aide par le travail) et EA (Entreprises adaptées) est la clé d'un parcours réussi. Il doit être le plus souple possible, s'inscrire dans la continuité et la durée et faciliter les passerelles avec le milieu ordinaire. En d'autres termes, la fameuse transformation de l'offre médico-sociale (lire Bulletin n°250) doit aussi se décliner dans le secteur du travail !

Et l'Adapei 69 entend bien rendre les personnes actrices de leur parcours professionnel et proposer des solutions qui répondent aux attentes et aux compétences de chacun. Dans une logique d'organisation apprenante, elle développe ainsi depuis plusieurs années des dispositifs complémentaires, tels que la Plateforme compétences et apprentissage (PCA), le service CONNECT et Adapei 69 Formation.

Objectif de cette démarche globale : permettre à chacun de réaliser son projet professionnel.

Préparer son avenir professionnel

L'entrée dans le monde du travail, et plus globalement vers le secteur adulte, se prépare de manière progressive et dès l'adolescence. C'est la clé d'une transition réussie.

LES PRÉ-APPRENTISSAGES POUR TOUS

Quels que soient leurs compétences, les jeunes de 13 à 20 ans doivent tous bénéficier des mêmes chances de réussite. Telle est l'ambition des IMPro (Instituts médico-professionnels) de l'Adapei 69. En lien avec les établissements pour adultes et avec l'appui de la Plateforme compétences et apprentissage (PCA), ils entendent garantir :

- l'évaluation des compétences de chacun ;
- l'accès à la pré-professionnalisation pour tous ;
- des référentiels d'apprentissage communs ;
- la scolarité pour tous.



- L'activité maraîchage de l'IMPro Les Primevères permet aux jeunes d'acquérir des connaissances pédagogiques, des compétences techniques et de renforcer leur savoir-être

Au sein de l'IMPro Les Primevères, seulement une petite partie des jeunes est orientée vers le secteur du travail. Pourtant, tous bénéficient d'une approche pré-professionnalisante. Des apprentissages qui leur seront dans tous les cas utiles dans leur vie adulte.

« Nous travaillons sur toutes les compétences possibles, les savoir-faire comme les savoir-être », explique Justine, éducatrice technique spécialisée. Arriver à l'heure, respecter les règles d'hygiène, les consignes... Ces savoirs sont essentiels et sont

pourtant les plus difficiles à acquérir. « Concrètement, les jeunes ont des activités au sein d'ateliers techniques structurés, adaptés aux capacités de chacun : conditionnement, transvasement, tri des couleurs, pliage, utilisation d'un pistolet à colle... » Sans oublier les partenariats avec les acteurs locaux sur de véritables prestations de travail. « 4 jeunes travaillent les espaces verts avec les employés de la commune de Chabanière, la Mairie de Brignais nous confie des travaux de mise sous pli, nous gérons la distribution de flyers pour la Communauté de communes du Pays Mornantais », détaille l'éducatrice.

OUVRIRE LE CHAMP DES POSSIBLES

Cette démarche de pré-apprentissage dès l'IMPro est essentielle pour éviter toute forme de pré-déterminisme. « Par exemple, l'autonomie dans les transports ne doit pas être un frein à l'entrée en Esat si le jeune a acquis les savoir-faire nécessaires. En préparant l'orientation et la transition au plus tôt, on ouvre le champ des possibles, sans que le travail constitue pour autant une fin en soi », précise Marie-Pierre Chavanne, qui pilote la PCA.

Il s'agit également de penser l'accompagnement des projets de manière plus souple, sans se mettre de barrière, pour permettre par exemple à ceux qui peuvent exercer un métier et qui ont une grande fatigabilité de pouvoir alterner Esat et Accueil de jour.

LA PLATEFORME COMPÉTENCES ET APPRENTISSAGES (PCA)

Créée en 2018 afin de favoriser la progression des jeunes et fluidifier leurs parcours au sein des établissements de l'Adapei 69, la PCA s'appuie sur plusieurs outils :

- Un parcours de formation uniforme en IMPro dès l'âge de 13 ans, avec des cycles de progression et des évaluations intermédiaires, en étroite collaboration avec les Esat ;
- Un dispositif diagnostic et évaluation pour les jeunes à partir de 16 ans (lire encadré page 3)
- Différentes formes de stages.

La PCA travaille également avec le service d'emploi accompagné CONNECT et Adapei 69 Formation, en fonction de l'orientation et des besoins de formation des jeunes.

► Pour en savoir plus sur la PCA : Bulletin 252 pages 24-25

C'EST DIT !

J'étais à l'IME Les Coquelicots, je voudrais travailler mais je suis vite fatigué. Je ne sais pas encore si je vais aller en accueil de jour, en Esat, ou les deux. En venant à l'Unité d'apprentissage, j'ai appris à prendre les transports tout seul, petit à petit.

Otman, 20 ans



• L'Unité d'apprentissage, basée au sein de l'Esat Jacques Chavent

LES STAGES

Les stages sont un outil de la PCA, ils permettent d'évaluer les jeunes, valider leur orientation et faciliter leur intégration en Esat le cas échéant. Selon la progression des jeunes, différentes formes de stages sont proposées.

UNITÉ D'APPRENTISSAGE : RENFORCER LA PRÉPARATION

L'Unité d'apprentissage s'adresse à des jeunes dont l'orientation vers le secteur travail est en suspens : malgré leur potentiel, ils ne semblent pas prêts pour franchir cette étape. Sur une durée pouvant aller jusqu'à 2 ans et sur notification MPDH, ils bénéficient d'une phase de transition soutenue, leur permettant de confirmer leurs bases techniques, développer leur maturité, leur autonomie, et d'acquérir progressivement les savoir-être professionnels. Des bilans réguliers sont effectués afin d'affiner le projet

FOCUS

Évaluer pour bien orienter

Au sein de la Plateforme compétences et apprentissage (PCA), le dispositif évaluation et diagnostic a été mis en place afin d'évaluer la pertinence du projet professionnel selon des critères objectifs, sous forme d'un stage de 2 mois au sein d'un atelier spécifique de l'Esat Jacques Chavent. Il s'adresse à des jeunes dont l'orientation travail pose question ou pour ceux qui n'ont pas eu la possibilité de travailler les pré-apprentissages en amont de leur intégration en milieu ordinaire (ex : jeunes d'ULIS, mission locale, SESSAD).



ÉTAPE 1 Stage collectif

Intégrer les jeunes d'IMPro 1 jour par semaine en Esat, sous le regard d'un encadrant technique de leur établissement



ÉTAPE 2 Stage de professionnalisation

Accueillir un jeune adulte en autonomie pour affiner son projet professionnel en Esat



ÉTAPE 3 Stage « expérience longue »

3 mois renouvelables une fois pour les jeunes en attente de notification ou de place en Esat (stage individuel validé)

Stage individuel
Découvrir et mettre en œuvre des compétences
Valider une orientation

si besoin. Plusieurs stages internes (1 jour par semaine sur 6 mois par stage) sont organisés dans différents ateliers de l'Esat Jacques Chavent où est basée l'Unité d'apprentissage, ainsi que des stages externes d'un mois au sein d'Esat proches.

ET POUR LES ADULTES ?

Pour les adultes disposant d'une orientation travail par la MDPH, venant d'un autre Esat ou du milieu ordinaire, les MISPE (Mises en situation en milieu professionnel en Esat) constituent un dispositif d'immersion d'une durée de 10 jours. Ces stages doivent permettre de valider un parcours professionnel, d'éviter les ruptures ou de faciliter le passage du milieu ordinaire vers le secteur protégé.

Reconnaître, valoriser et développer les compétences

Loin de l'approche « occupationnelle » jadis souvent reprochée aux établissements du secteur protégé et adapté, les Esat et les EA ont pour mission d'encourager le développement des compétences, en plaçant les personnes en situation de handicap dans la position d'actrices de leur parcours professionnel. Et ce jusqu'en milieu ordinaire si tel est leur projet.

LE RÔLE CLÉ DES MONITEURS D'ATELIER

La valorisation et le développement des compétences commencent sur le poste de travail et les moniteurs tiennent une place centrale dans l'accompagnement des parcours professionnels. « Notre métier recouvre un volet formation et montée en compétences des travailleurs. Il ne s'agit pas seulement de relayer les besoins en formation, mais d'intégrer de vraies sessions de formation régulières au sein même de l'atelier, en fonction des compétences et des besoins repérés », explique Charlotte Durand, monitrice à l'Esat La Courbaisse (Lyon 8) et formatrice au sein d'Adapei 69 Formation. Là encore, l'évaluation est très importante pour prendre la bonne direction. Elle permet d'identifier ce que les travailleurs savent faire ou ne pas faire, et à quel niveau d'autonomie. Elle permet d'orienter les postes de travail et mettre en place les situations de formation adaptées. De manière générale, la logique d'« organisation apprenante » doit tenir compte des compétences, de l'autonomie et du projet de chacun. « Nous devons adapter nos métiers et nos organisations à l'hétérogénéité des publics. Cela signifie être en mesure d'accompagner le parcours de professionnalisation de quelqu'un qui veut évoluer vers le milieu ordinaire, tout en fournissant les outils et une activité adaptée à une personne pour qui des tâches séquencées et répétitives sont les plus pertinentes », souligne Vincent Charrassin, Directeur général adjoint du Pôle Travail et insertion. « Notre prochain séminaire interne portera d'ailleurs sur cette notion d'Esat et EA apprenants. »

C'EST DIT !

Je travaille à l'atelier menuiserie. J'ai présenté 4 compétences depuis 2018 dans le cadre de la RAE : utiliser un mètre, utiliser une cloueuse pneumatique, utiliser une perceuse avec ou sans fil, monter et assembler une palette. J'avais le trac mais j'ai eu des 4 sur 5 partout, ça donne envie de continuer ! Avant je travaillais en milieu ordinaire mais je n'avais pas de diplôme, ça m'a manqué à un moment. Je trouve que c'est très intéressant pour les jeunes qui veulent aller dans un autre Esat ou un milieu ordinaire, ça donne une attestation de ce qu'on sait faire.

Noël Voyant, travailleur à l'Esat La Goutte d'Or (Meys)



RECONNAÎTRE ET VALORISER LES COMPÉTENCES : L'EXEMPLE DE LA RAE

La reconnaissance des savoir-faire favorise l'épanouissement des personnes en situation de handicap et leur professionnalisation. L'Adapei 69 s'appuie depuis 2018 sur la Reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE), pilotée par le Collectif du travail protégé et adapté (CTPEA), qui vise à :

- Rendre la reconnaissance des compétences accessible à tous les travailleurs d'Esat ;



LE SAVIEZ-VOUS



La Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel vise à développer les compétences professionnelles des personnes handicapées, en particulier par un accès facilité à l'apprentissage et à la formation pour les travailleurs d'Esat.

- Avoir une visibilité des compétences réelles des travailleurs ;
- Valoriser plus facilement les compétences auprès des entreprises du milieu ordinaire via un langage commun.

En pratique, les compétences comprises dans des référentiels métiers de droit commun (ex. Certificat d'aptitude professionnelle Agent de restauration) sont décomposées en sous-compétences, qui correspondent aux tâches effectuées en Esat. Les travailleurs, sur la base du volontariat, peuvent présenter une ou plusieurs sous-compétences. L'évaluation note un niveau d'autonomie sur des compétences liées à la maîtrise du poste de travail (règles d'hygiène, préparation du poste, gestes et postures...), les savoir-faire (utiliser l'outil ou la machine, respecter les étapes du travail) et la capacité d'adaptation (comprendre et mémoriser une consigne, repérer un problème de production et alerter les personnes responsables). À la clé : une attestation de reconnaissance des acquis de l'expérience.

ADAPEI 69 FORMATION : UNE OFFRE SUR-MESURE

La formation constitue l'un des principaux vecteurs de développement des compétences. Créé en 2013, le service Adapei 69 Formation pourrait prochainement franchir une étape importante, en proposant ses propres formations certifiantes et qualifiantes.

« Les travailleurs du secteur protégé peuvent mobiliser, comme n'importe quel salarié, leur Compte personnel de formation (CPF), pour accéder à des formations certifiantes et qualifiantes, c'est-à-dire des formations donnant lieu à un examen final et l'obtention d'une certification ou un titre professionnel », explique Emmanuelle Mousson, Responsable d'Adapei 69 Formation. « Dans la réalité, la pédagogie des formations dispensées par les organismes de

formation professionnelle est rarement adaptée à nos publics. Les travailleurs de nos établissements ne peuvent donc pas faire valoir leurs droits à la formation via le CPF ! Notre souhait est double : faire certifier certaines de nos formations courtes existantes et créer puis certifier des formations longues. Nous pourrions débiter par la formation d'agent de restauration, pour une promo de 6 à 8 personnes. » Récemment, Adapei 69 Formation a candidaté à un appel à projets de la FIRAH (Fondation internationale de la recherche appliquée au handicap) pour évaluer la mise en place de ces formations certifiantes via une démarche scientifique.

L'Action de formation en situation de travail (AFEST) devrait être prochainement déployée au sein des Esat de l'Adapei 69 et pourrait également ouvrir de nouvelles portes. Ces formations sur le poste de travail, accessibles au plus grand nombre et encadrées par des moniteurs formés par Adapei 69 Formation, aboutiraient selon les personnes sur l'obtention de « blocs de compétences » ou de certifications reconnues en milieu ordinaire. « L'ensemble de ces dispositifs permettra de proposer des solutions plus souples, adaptées à chaque personne, en fonction de ses souhaits et de son parcours », conclue la Responsable d'Adapei 69 Formation.

S'APPUYER SUR L'EXPERTISE DES TRAVAILLEURS

Dans une dynamique de pair-aidance, qui consiste à valoriser les savoir-faire et savoir-être des uns pour soutenir les autres, Adapei 69 Formation fait également appel à l'expertise de travailleurs dans le cadre de ses formations, sous forme de témoignages. Cela présente un double intérêt, pour la personne qui livre son expérience et pour les personnes formées.

L'organisation apprenante en bref

La mise en œuvre d'une organisation apprenante au sein des Esat et EA de l'Adapei 69 permet à chacun de construire un parcours professionnel cohérent et d'ouvrir le champ des possibles.

Objectif : proposer un accompagnement «à la carte», via une articulation réussie de tous les dispositifs.

LES CLÉS DE LA RÉUSSITE

- Évaluation, orientation et apprentissage de compétences de professionnelles et sociales
- Reconnaissance et valorisation des savoir-faire
- Formation
- Adaptation des métiers et des activités
- Accompagnement de l'insertion en milieu ordinaire pour ceux qui le souhaitent

REPÈRES

5 IMPRO

- IMPro Le Bouquet (Lyon 9)
- IMPro Les Coquelicots (Meyzieu)
- IMPro L'Oiseau Blanc (Décines-Charpieu)
- IMPro Perce Neige (Thizy-les-Bourgs)
- IMPro Les Primevères (Saint-Laurent d'Agny)

6 ESAT

- Esat Bellevue (Thizy-les-Bourgs)
- Esat Jacques Chavent (Lyon 7)
- Esat La Courbaisse (Lyon 8)
- Esat Léon Fontaine (Vaulx-en-Velin)
- Esat La Goutte d'Or (Meys)
- Esat Louis Jaffrin (Mornant)

3 EA

- EA Artibois (Vaulx-en-Velin)
- EA Bellevue (Thizy-les-Bourgs)
- EA Papyrus (Lyon 8)

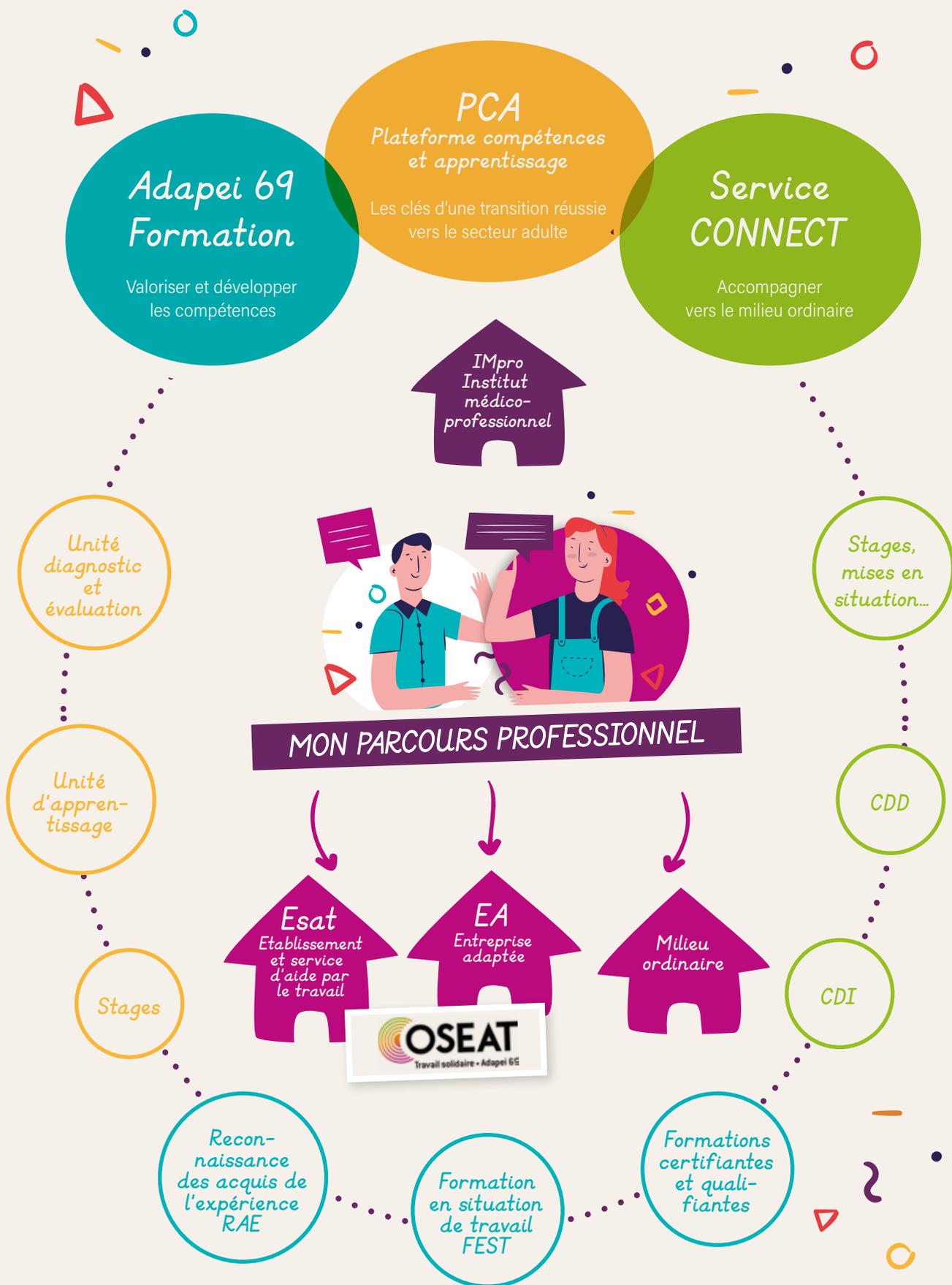


*Plus du tiers
des personnes accompagnées
au sein de l'Adapei 69
exercent une activité
professionnelle
en Esat ou en EA.*

L'APPRENTISSAGE DE MÉTIERS VARIÉS

L'apprentissage au sein du Pôle Travail et insertion de l'Adapei 69 permet aux personnes accompagnées d'accéder à un large panel de métiers, sur place en Esat ou EA, en prestation chez le client ou en tant que salarié :

- Restauration
- Propreté et recyclage
- Prestations industrielles et logistiques
- Électricité
- Espaces verts
- Cosmétique
- Travail du bois
- Couture
- Imprimerie et communication...



Encourager et sécuriser l'inclusion en milieu ordinaire

Plusieurs mesures récentes vont dans le sens d'une plus grande inclusion des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire.

Depuis la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » tous les types d'emploi sont considérés dans le décompte des bénéficiaires de l'Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), afin d'encourager l'emploi sous toutes ses formes, y compris les stages et mises en situation.

Le 11 février 2020, la Conférence nationale du handicap a acté une autre mesure incitative visant à lever un frein au passage en milieu ordinaire des travailleurs d'Esat, en facilitant le maintien d'une AAH différentielle lors d'une sortie en milieu ordinaire.

Ces évolutions positives vers plus de souplesse des solutions méritent d'être accompagnées pour sécuriser les parcours et guider les entreprises.

LE SERVICE CONNECT, PASSERELLE VERS LE MILIEU ORDINAIRE

L'Adapei 69 a développé en 2018 le service CONNECT, qui met en relation les entreprises désireuses d'intégrer des personnes en situation de handicap et les personnes accompagnées par l'Adapei 69 (Esat,

C'EST DIT !

En amont des rencontres avec les employeurs, les conseillers du Service CONNECT préparent les personnes accompagnées via des ateliers individuels ou collectifs. C'est l'occasion de les rassurer et de leur faire comprendre le delta qui peut exister entre leurs attentes et la réalité.

Claudette Golfier,
coordinatrice du service CONNECT

EA, SAVS, Accueil de jour, IMPro via la Plateforme compétences et apprentissage...) qui souhaitent découvrir le monde de l'entreprise et éventuellement se projeter dans un emploi pérenne.

Le service CONNECT soutient les parties prenantes de A à Z et aussi longtemps que nécessaire : définition du projet professionnel, recherche d'entreprises, appui dans les relations avec l'équipe, les adaptations éventuelles du poste et les démarches administratives.

RETOUR SUR EXPÉRIENCE

Solène travaille à l'Esat Louis Jaffrin (Mornant), elle est accompagnée depuis 2018 par Emmanuelle et Donovan, du Service CONNECT.

Solène : « Je ne me sentais pas à ma place à l'Esat, j'en ai parlé à mon moniteur, puis à Emmanuelle, conseillère du Service CONNECT. »

Donovan et Emmanuelle : « Nos échanges ont révélé que Solène était attirée par l'univers du numérique, les mangas et le dessin. Nous lui avons proposé de découvrir le métier d'infographiste. Solène y avait pensé mais elle ne s'en sentait pas capable. »

Solène : « Emmanuelle m'a trouvé un stage de deux semaines dans l'agence de communication Alteriade, qui a confirmé ma vocation. »



Donovan et Emmanuelle : «*Le stage a révélé son côté créatif, elle a même remporté un challenge interne consistant à créer un motif de papier cadeau pour un client. Ne manquait que le côté technique. Elle a pu intégrer une formation de 6 mois au sein de l'INSTIC (Institut supérieur des techniques industrielles et de la communication). Le plus dur a été de trouver le financement, ce qui s'est révélé impossible via Pôle emploi en raison de son statut de travailleuse d'Esat.*»

Solène : «*Le rythme de la formation était très soutenu, je me suis demandée si j'allais y arriver. J'échangeais régulièrement avec Donovan, ça m'a aidé à prendre confiance en moi.*»

Donovan : «*J'étais également en lien avec le responsable pédagogique. Solène n'a pas eu d'aménagement particulier, elle compensait par du travail personnel supplémentaire. Elle va désormais pouvoir valider sa formation avec des stages de terrain.*»

DU NOUVEAU DU CÔTÉ DES ENTREPRISES ADAPTÉES

Rattachées au Code du travail – et non au Code de l'Action sociale comme les Esat – les EA emploient des salariés porteurs de différents types de handicap : handicap psychique, moteur ou déficience intellectuelle. Pour ces personnes souvent plus autonomes que les travailleurs d'Esat, l'EA peut représenter une étape intermédiaire vers les entreprises du milieu ordinaire.

Un nouvel agrément pour 4 CDD «tremplin» vient

d'être accordé aux 3 EA de l'Adapei 69. Ces contrats de 2 ans s'adressent à des personnes sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap. Ce parcours limité dans le temps doit leur permettre d'acquérir une expérience professionnelle et d'être accompagnées vers une situation stable, CDI ou formation qualifiante.

SANS OUBLIER LES MISES À DISPOSITION...

Sanofi, La Poste, Dalkia, les HCL, Decathlon... Nombreuses sont les entreprises ou institutions qui font appel aux Esat et EA pour des prestations «sur site». Ces «mises à disposition», individuelles ou collectives, encadrées ou non par un moniteur, représentent pour les travailleurs l'occasion d'évoluer vers de nouvelles tâches et plus d'autonomie, tout en restant dans le cadre sécurisé du travail protégé et adapté.



Métier monteur de vélos !

Djamel et Jérôme (en photo), de l'Esat La Courbaisse, travaillent depuis plusieurs années chez Decathlon Bron dans le cadre d'une mise à disposition. Eric est en formation, pour intégrer prochainement Decathlon Part-Dieu.

«*Ils n'ont pas forcément les connaissances de base pour le montage des vélos, mais ils sont en capacité d'apprendre, chacun à leur vitesse. Mon objectif, c'est qu'ils se sentent bien dans leur travail, je m'adapte à leurs attentes et nous faisons des points réguliers. Ils sont également parfaitement intégrés à l'équipe.*»
Anthony Martin, vendeur cycle, formateur sur le pôle réglage vélos et leader handicap sur les magasins

Decathlon de l'agglomération, est leur référent.

«*On se charge du montage des vélos pour que les clients puissent les essayer : attacher la roue avant, monter les pédales, le guidon, les lumières, gonfler les pneus. Au début j'avais peur de ne pas y arriver.*» **Djamel**

«*Ça me plaît d'apprendre de nouvelles choses. Maintenant, quand il n'y a pas de vélo à monter, j'accompagne Anthony en rayon. Il me forme aussi au réglage des freins, c'est plus technique.*» **Jérôme**

«*J'apprends au fur et à mesure. C'est Jérôme, mon collègue de l'Esat, qui me forme. On est handicapé et pourtant on arrive à travailler avec les autres, et ça c'est important !*» **Eric**

Innover et outiller

La montée en compétences ne va pas sans une démarche d'évolution des outils de production et des conditions de travail et de solutions d'accompagnement innovantes, en Esat ou EA comme en IMPro.

Rénovation d'ateliers, construction de nouveaux bâtiments, investissements matériels, outillage ou encore expérimentation d'outils innovants, les exemples ne manquent pas. Récemment, l'ensemble du matériel de l'activité espaces verts a été revu à l'Esat La Goutte d'Or.

L'installation de salles dites « propres » pour le

conditionnement alimentaire dans plusieurs Esat est aussi l'occasion de se positionner sur de nouveaux marchés et d'amener les travailleurs vers de nouveaux savoir-faire, avec l'apprentissage de règles d'hygiène spécifiques.

L'Adapei 69 a également saisi l'opportunité d'achat d'un terrain jouxtant le site principal de l'Esat Louis Jaffrin. Un investissement important qui permettra de réunir prochainement l'ensemble des bâtiments de l'Esat, actuellement séparés, sur un seul et même site. Il améliorera les conditions de travail des travailleurs et permet d'envisager le développement de nouvelles activités.

L'outil numérique peut aussi représenter un levier puissant pour le développement de compétences. À titre d'exemple, l'Adapei 69 est partenaire d'Auticiel, société spécialisée dans la création de solutions numériques d'apprentissage pour les personnes déficientes intellectuelles. Plusieurs projets de recherche sont en cours, dont l'expérimentation d'AMIKEO for work, une application entièrement personnalisable visant à rendre les travailleurs plus autonomes dans leurs tâches et faciliter l'acquisition de nouveaux savoir-faire. Cet outil de guidance et de formation est en cours d'évaluation par des jeunes de la PCA et des travailleurs de l'Esat Jacques Chavent.



Les IMPro investissent pour les préapprentissage

L'IMPro Le Bouquet a investi dans un transporteur électrique grâce à la Taxe d'apprentissage. Cet investissement permet de répondre à un besoin de formation des jeunes au maniement de transpalettes. Un module d'apprentissage à la conduite, animé par un éducateur technique spécialisé, est proposé aux jeunes qui ont une orientation professionnelle. Cet achat est aussi utilisé dans le cadre de l'activité d'apprentissage technique espaces verts de cycle 2 : transport des outils, enlèvement de branchages, de résidus de tonte de gazon etc... Un nouvel outil qui a conquis les jeunes de l'IMPro : *« Notre éducateur Yannick nous a appris à nous en servir, il est facile à conduire et en plus il a des sécurités pour nous protéger. C'est comme en Esat, quand il faut transporter des palettes ».*



TAXE D'APPRENTISSAGE : PENSEZ À L'ADAPEI 69 !

La Taxe d'apprentissage est versée par les entreprises, elle vise à développer les formations initiales techniques et ou professionnelles. Les Esat et IMPro de l'Adapei 69 sont habilités à percevoir cette forme d'impôt, qui a par exemple permis :

- La réhabilitation de la cuisine de l'IMPro Le Bouquet pour des ateliers de pré-apprentissage ;
- La construction de l'IMPro Perce Neige, achat de fournitures et outillage ;
- La mise à disposition d'intervenants spécialisés (ateliers professionnels, autonomie dans les transports...) ;
- Le financement de la Plateforme compétences et apprentissage (PCA).

Chacun peut soutenir l'apprentissage au sein de nos établissements, en sollicitant son entreprise, son entourage familial, professionnel ou relationnel pour le versement de la Taxe d'apprentissage. Faites passer le message !

► Pour en savoir plus et verser la taxe d'apprentissage à l'Adapei 69 (avant le 31 mai 2021), rendez-vous sur www.adapei69.fr ou écrivez à taxe-apprentissage@adapei69.fr

Promouvoir les Esat et EA

Au même titre que n'importe quelle entreprise, nos Esat doivent valoriser leur expertise et la qualité de leurs prestations auprès du grand public et des acteurs de l'économie. À la clé : le développement de leurs savoir-faire aux côtés de nouveaux clients.

OSEAT, LE RÉSEAU DES ESAT ET EA DE L'ADAPEI 69

Lancée en 2016, la marque OSEAT regroupe les Esat et EA de l'Adapei 69 et représente une solution de choix pour des entreprises qui recherchent qualité, réactivité, flexibilité, dans des domaines variés (voir détails page 7). Des entreprises telles que Keolis, La Poste, Bioderma, Seb, Engie, Decathlon et de nombreuses PME et startups font appel aux services des travailleurs de nos Esat et EA.

► Pour en savoir plus : www.oseat.fr



À DÉCOUVRIR : UNAPEI & ENTREPRISES

De manière générale, la place des Esat et EA en France, leur expertise et leur engagement en font des acteurs majeurs de l'économie sociale et solidaire. C'est ce que souhaite faire valoir l'Unapei à travers sa nouvelle campagne pour l'emploi des personnes déficientes intellectuelles et la création d'un label « Unapei & Entreprises ». Sous le slogan « Fiers de bien faire », l'Unapei et l'ensemble des associations du réseau, qui représentent 600 Esat et 120 EA, souhaitent accélérer l'évolution de la société vers un modèle plus solidaire et inclusif, révélant les compétences des travailleurs avec une déficience intellectuelle.

► Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.unapei-entreprises.fr



Vous aussi faites appel à OSEAT !

En tant que particulier, les occasions de faire appel aux savoir-faire des travailleurs en situation de handicap de nos Esat et EA ne manquent pas :

- Entretien d'espaces verts
- Commande de repas pour le déjeuner
- Travaux de menuiserie
- Petits déménagements et désencombrements
- Peinture et bricolage...

► Contactez-nous pour connaître nos disponibilités, tarifs et zones d'intervention : contact@oseat.fr

70% des clients des Esat et EA jugent la qualité des produits et services délivrés par ces prestataires supérieure à celle des prestataires classiques.

Source : Observatoire économique national des achats responsables auprès des prestataires Esat et EA 2018-2019 / Gesat



Le droit à la formation

Toutes les personnes qui travaillent ont le droit d'être formées.

Être formé, c'est :

- progresser dans son métier et dans son entreprise,
- être reconnu dans son métier,
- apprendre de nouvelles **compétences professionnelles**.

Les **compétences professionnelles**, c'est ce je sais faire au travail.



Facile à lire
et à
comprendre



Le CPF

Le **CPF** est mon **Compte Personnel de Formation**.

Pour faire une formation, je peux utiliser mon CPF.

Mon CPF se remplit quand je travaille.

Je peux utiliser le CPF pour faire une formation payante, par exemple :

- pour apprendre un nouveau métier,
- pour passer mon permis de conduire...



Le service Adapei 69 Formation

Le service Adapei 69 Formation organise des formations adaptées pour les travailleurs d'Esat et d'Entreprises adaptées.



La RAE

La **RAE**, c'est la **Reconnaissance des acquis de l'expérience**.

La RAE sert à mettre en valeur mes compétences en Esat.

Je peux passer la RAE sur une ou plusieurs compétences.

Quand je passe une RAE,

un moniteur d'un autre Esat regarde si je travaille bien tout seul.

Après la RAE, je reçois une attestation de compétences.



Le service CONNECT

Le service CONNECT aide les personnes en situation de handicap qui souhaitent découvrir le milieu ordinaire :

- trouver des entreprises,
- faire des stages en milieu ordinaire.

Le service CONNECT aide aussi les entreprises

à mieux accueillir les personnes en situation de handicap.

**Si vous voulez plus d'informations,
parlez-en aux professionnels de votre Esat
ou Entreprise adaptée**