



GROUPE SCOLAIRE
Saint-Vincent-de-Paul

ÉTABLISSEMENT PRIVE CATHOLIQUE ASSOCIE A L'ETAT PAR CONTRAT

UFA Notre-Dame (rattaché au lycée)



île de France
Le portail du conseil régional

**Présentation , au sein de l'UFA du Lycée Polyvalent
Privé Notre-Dame, de la passerelle handicap en
partenariat avec le CERFAL et le Conseil Régional
Ile de France**

Formation :

**PASSERELLE
HANDICAP**



Sommaire

1 .	Contexte et origine du projet	3
1.1	L'accueil du public en situation de handicap au sein du groupe Scolaire Saint-Vincent-de - Paul	3
1.2	La recherche d'une solution pour répondre à la demande des jeunes	3
2 .	La mise en place du dispositif « passerelle handicap »	4
2.1	Les bénéficiaires du dispositif	4
2.2	Bilan de la passerelle depuis sa création en septembre 2009.....	4
3 .	Le projet pédagogique	5
3.1	L'accompagnement de l'insertion professionnelle, une priorité	5
3.1.1	L'élaboration du projet	5
3.1.2	Le suivi du projet	5
3.2	Maintien et développement de l'autonomie de la personne.....	5
3.3	Maintien des acquis fondamentaux.	6
3.4	Développement personnel.....	6
4 .	Le partenariat avec les entreprises	7
4.1	La formation des entreprises à l'accueil de jeunes en situation de handicap mental.....	7
4.2	L'accompagnement jusqu'à la sortie du dispositif.....	7
5 .	L'orientation des jeunes à la fin des deux années au sein du dispositif	8
5.1	Vers l'apprentissage	8
5.2	Vers l'emploi en milieu ordinaire.....	8
5.3	Vers l'emploi dans les ESAT	8
6 .	La pérennité du projet	9
6.1	Un bilan positif	9

1. Contexte et origine du projet

1.1 L'accueil du public en situation de handicap au sein du groupe Scolaire Saint-Vincent-de -Paul

Le groupe scolaire Saint-Vincent-de-Paul a la volonté de proposer aux jeunes des parcours diversifiés et adaptés à leurs besoins ; comme l'indique le projet d'établissement :

« le groupe scolaire Saint Vincent de Paul, une Ecole de la relation...

à soi même,

à autrui,

au monde,

au temps,

Fondatrice de la personne, qui à la fois singulière et en relation, s'adapte, se projette et se construit pour son développement et son épanouissement social, professionnel, personnel et spirituel »

En accord avec ce projet, l'établissement a souhaité accueillir des jeunes en situation de handicap mental :

- Création de la classe de perfectionnement en 1975 (CLIS depuis 1991)
- Création de la classe UPI Lycée en 1997 (ULIS depuis 2010)
- Création de la passerelle handicap en 2009
- Création de la classe ULIS Collège en 2010

1.2 La recherche d'une solution pour répondre à la demande des jeunes

A L'issue du Lycée, Il n'existe pas de dispositif de formation permettant de maintenir le principe d'intégration en milieu ordinaire des jeunes adultes en situation de handicap mental.

Les jeunes et leur famille nous ont sollicité pour que nous puissions poursuivre l'accompagnement des jeunes accueillis en lycée et leur permettre de s'insérer professionnellement.

Afin de répondre à cette demande nous avons consulté le Conseil Régional Ile-de-France sur sa compétence formation. Madame Poirier, responsable du dispositif d'accès à l'apprentissage, nous a proposé de créer une section « passerelle handicap ».

Ce dispositif a pour objectif de mettre en place un accompagnement pour les jeunes qui souhaitent intégrer une formation en apprentissage.

2 . La mise en place du dispositif « passerelle handicap »

2.1 Les bénéficiaires du dispositif

Les jeunes accueillis au sein de ce dispositif sont des jeunes de 17 à 25 ans, atteints d'un handicap mental :

- L'autisme
- La trisomie
- Les troubles envahissants du développement
- Les « dys »
- Les troubles du comportement
- L'hyperactivité
- Autres handicaps mentaux sans dénomination

Ils ont le statut de stagiaire de la formation continue, et ont obtenu la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) par la MDPH.

2.2 Bilan de la passerelle depuis sa création en septembre 2009

En septembre 2009 la passerelle débute avec 7 stagiaires inscrits : 4 filles et 3 garçons.

Le niveau scolaire de ces jeunes est hétérogène : du cour préparatoire au niveau V.

En juin 2010, sur les 7 inscrits, 3 sont sortis du dispositif dont 2 diplômés en candidats libres (BEP Secrétariat, CAP Petite Enfance)

Soucieux de leur devenir nous suivons leur intégration même une fois sortis du dispositif :

- La jeune diplômée du BEP métiers du secrétariat est actuellement embauchée en CDI à temps partiel au sein du secrétariat de direction d'un magasin Leroy Merlin,
- une a effectué un CDD au sein de la maison du chocolat. Malheureusement celui-ci n'a pas débouché sur un contrat à durée indéterminé et elle est actuellement demandeuse d'emploi, suivie par l'association AVEC.
- La jeune diplômée du CAP Petite Enfance a travaillé en CDD restauration collective, non renouvelé. Elle est en attente de réponse suite à un entretien avec une crèche.

En septembre 2010, la capacité d'accueil est augmentée pour répondre à une forte demande des jeunes et de leur famille (15 demandes) : 9 demandes ont été acceptées : 5 filles et 4 garçons.

4 stagiaires issus du dispositif 2009 dont 1 fille et 3 garçons ont continué la formation.

3 . Le projet pédagogique

3.1 L'accompagnement de l'insertion professionnelle, une priorité

3.1.1 L'élaboration du projet

Pour tout jeune, choisir un métier est une étape qui demande un accompagnement.

Pour un jeune en situation de handicap mental, cette démarche est d'autant plus difficile qu'il n'est pas forcément conscient de l'utilité du travail, de son objectif et de sa nécessité.

Pour chaque jeune le projet est défini selon un processus :

- Ecoute du jeune, recueil de ses souhaits, mise en adéquation du projet et du possible,
- Découverte des métiers,
- Recherche du stage,
- Stage en entreprise pour valider le projet,

En moyenne, il est nécessaire de consacrer 75h par jeune pour cette première étape.

3.1.2 Le suivi du projet

Lorsque le jeune a trouvé un stage en entreprise, il est nécessaire d'effectuer un suivi quasi quotidien :

Un membre de l'équipe pédagogique est présent en entreprise avec le jeune en permanence jusqu'à ce qu'il soit suffisamment autonome pour effectuer son travail seul.

Cette durée de prise en charge est variable selon les jeunes et selon les entreprises (de 15 jours à 1 an).

3.2 Maintien et développement de l'autonomie de la personne

Pour permettre l'intégration de ces jeunes en milieu ordinaire, il est aussi nécessaire de travailler sur la mise en place de l'autonomie :

➤ les déplacements :

Les jeunes sont incités à l'autonomie au sein de l'établissement, en changeant de salle pendant leur formation, en respectant les temps de pause (apprentissage de la notion de temps).

A l'extérieur, en étant capable de prendre seul les transports en commun, de se déplacer pour leur vie quotidienne (courses, activités...)

➤ la gestion d'un budget :

Les jeunes en situation de handicap mental, n'ont pas forcément conscience du rôle et de la valeur de l'argent. En sortant du dispositif, ils sont destinés à être salariés, ils doivent donc être capables de gérer un budget. Cette compétence est travaillée d'une manière transversale.

➤ La vie quotidienne

Dans le cadre de la formation il est prévu une information sur l'organisation de la MDPH, de leur droits, des démarches à effectuer (par exemple ; pour une demande de logement en foyer, les allocations...).

➤ La santé

L'équipe pédagogique effectue un travail de prévention avec parfois l'aide d'intervenants extérieurs.

3.3 Maintien des acquis fondamentaux.

L'individualisation des parcours est indispensable compte tenu de l'hétérogénéité du public.

Pour chaque jeune, les formateurs proposent un parcours pédagogique différencié pour les savoirs fondamentaux : Français, Mathématiques, Anglais/italien, EPS, ... Sur certaines heures les jeunes sont intégrés dans des classes du lycée professionnel ou technologique (CAP EVS, BEP CSS, CAP PE, BAC PRO COMM, BAC PRO SPVL...) ou encore parfois même en BTS.

3.4 Développement personnel

Les jeunes de cette formation participent au projet danse et « théâtre noir » de l'établissement. Chaque année une pièce originale est créée avec leur concours.

Cette activité permet de développer la confiance en soi, la communication avec l'autre, la qualité d'articulation, compétences qu'ils peuvent réinvestir en entreprise.

En 2009, un déplacement d'une semaine dans le centre de la France a été organisé dans un gîte. Cette expérience a été très enrichissante, pour les jeunes et l'équipe. Pour certains jeunes, qui n'avaient jamais quitté leur famille, ce fut une véritable découverte de la vie en communauté et un apprentissage de la vie quotidienne (cuisine, ménage, gestion d'un budget).

4. Le partenariat avec les entreprises

4.1 La formation des entreprises à l'accueil de jeunes en situation de handicap mental.

Dans le cadre de la recherche du stage, les membres de l'équipe sollicitent les entreprises. L'accueil, même favorable à cette situation, nécessite de lever les freins, de rassurer les interlocuteurs.

La mise en place du stage s'effectue en plusieurs étapes :

- Informer des équipes encadrantes du jeune.
- Former les équipes qui sont en contact direct avec le stagiaire : informer sur le handicap spécifique du jeune, lever les préjugés. Cette étape permet d'établir une relation de confiance entre l'équipe qui accueille le stagiaire et l'équipe pédagogique.
- Accompagner le jeune au sein de son entreprise pour la première prise de contact
- Etre présent les premières journées de stage voire plus selon les nécessités : redonner les consignes, aider le jeune à comprendre et à réaliser les tâches demandées, faire le lien avec le tuteur. La décision de laisser le jeune en autonomie sur son lieu de stage est prise avec le tuteur.

4.2 L'accompagnement jusqu'à la sortie du dispositif

Le contact avec l'entreprise est régulier pour vérifier le bon déroulement du stage :

- Un compte rendu hebdomadaire,
- Une visite mensuelle,
- Une disponibilité permanente de l'équipe pour répondre aux besoins des entreprises qui accueillent les stagiaires.

Des partenariats se sont progressivement établis avec Leroy-Merlin, Starbuck, Monoprix, Sodexo.

5 . L'orientation des jeunes à la fin des deux années au sein du dispositif

Les jeunes accueillis au sein du dispositif passerelle handicap ont tous des profils très différents, chacun évolue à son rythme.

C'est pourquoi nous allons avoir des jeunes sortant après une année passée dans le dispositif, d'autre par contre auront besoin de plus de temps.

Les orientations sont assez limitées, cela va dépendre de chacun, de ces envies, mais aussi de ces capacités et de l'offre de formation ou d'embauche.

5.1 Vers l'apprentissage

Certain des jeunes de cette formation ont la possibilité d'être orientés vers une formation en apprentissage.

CAP vente en alternance, CAP boulangerie, CAP pâtissier, CAP agent d'accueil, CAP cariste, CAP maintenance et hygiène des locaux... rares sont les jeunes avec un niveau supérieur au BEP.

L'orientation vers l'apprentissage est un choix particulier, les établissements ne sont souvent pas formés et il y a tout un travail d'information, voire de formation à faire, les jeunes quant à eux se retrouvent confrontés à des difficultés à entrer dans un dispositif « ordinaire ». (nombre de personnes dans la classe, manque d'individualisation...).

5.2 Vers l'emploi en milieu ordinaire

Des jeunes de ce dispositif ne peuvent être orientés vers une formation, cela est lié à leur niveau d'apprentissage scolaire (CP-CE1), ne permettant pas de rentrer dans un cursus « ordinaire ».

Mais, ces jeunes peuvent tout à fait trouver un emploi et être pris sous contrat de travail sans diplôme.

C'est le cas pour les sortants de l'an dernier par exemple, qui ont signé un contrat de travail. (CDI-CDD), mais aussi pour un jeune de cette promotion, qui en cours d'année a signé son contrat.

Pour certain une embauche directe est le seul tremplin possible, c'est aussi le signe d'une inclusion réussie.

5.3 Vers l'emploi dans les ESAT

Une jeune cette année a demandé à faire un stage dans un ESAT.

L'équipe de l'ESAT étant satisfaite, et la jeune souhaitant y travailler, ils ont décidé de l'embaucher à la fin de sa formation en UP3I.

6 . La pérennité du projet

6.1 Un bilan positif

L'innovation est satisfaisante, elle permet de répondre :

- Au besoin des entreprises qui souhaitent satisfaire l'obligation d'embauche de 6 % de travailleurs en situation de handicap.
- A l'immersion des jeunes adultes en situation de handicap en milieu ordinaire.
- De pouvoir rediriger vers une formation en apprentissage

Cependant le dispositif limité dans le temps (2 ans par jeune) et dans la durée (1000 heures de formation) permettent de répondre en partie à l'individualisation des parcours : pour certains, un temps d'accompagnement plus long est nécessaire.

Suivre un jeune pendant deux ans et le laisser repartir sans solution pérenne est extrêmement préjudiciable pour lui et sa famille. L'équipe pédagogique très investie dans ce projet est démunie pour faire face à cette difficulté.