



DISPOSITIF D’EVALUATION DE L’EMPLOYABILITE : « DIAGNOSTIC PROFIL EMPLOI »

2019

Expérimentation, dispositif innovant.

Projet porté par la

MAISON DEPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPEES DU PAS-DE-CALAIS



19 mars 2020

I. Les Motivations du projet

1. Les besoins identifiés à l'origine du projet

Dès les premières réformes de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) en 2009, et son lien clairement établi aux démarches d'insertion professionnelle, l'évidence sauta très vite aux yeux des experts¹ interrogés : il n'y aurait pas de grille magique, la mise en place d'un outil d'évaluation individuel de l'employabilité des personnes serait nécessaire.

En effet, dès lors que la question de l'AAH se pose, il s'agit de déterminer si la personne est en capacité d'occuper un emploi ? Si oui, peut-elle l'occuper en milieu ordinaire ? Si oui, peut-elle travailler au-delà d'un mi-temps ? Si non, est-ce du fait du handicap ou pour une autre raison ? Si elle ne peut pas travailler au-delà d'un mi-temps, effectue-t-elle des démarches en vue d'aboutir à une insertion professionnelle ? Si elle ne peut pas travailler en milieu ordinaire : relève-t-elle du milieu protégé ?

A ce stade, nous comprenons très vite que les informations transmises via le CERFA et le Certificat médical de la MDPH n'apporteront pas toujours les réponses à toutes ces questions.

Il reste alors possible – *et, c'est le travail réalisé en équipes pluridisciplinaires*, - d'interroger les partenaires du Service Public de l'Emploi. Ces derniers apportent des réponses lorsque la personne est connue de leurs services. Cependant, il arrive régulièrement que la personne ne soit pas connue. Ou encore, qu'elle soit connue mais que les partenaires se posent les mêmes questions et ne savent plus quoi proposer en termes d'accompagnement.

Arrive alors la question de réaliser un bilan de pré-orientation en centre de réadaptation professionnelle. A cette étape, il s'agit de savoir si la personne nécessite réellement un accompagnement médico-social pour répondre à ces questions ? A condition de disposer de suffisamment d'informations sur les limitations de la personne, un service de droit commun ne serait-il pas suffisant ? Ensuite, si le besoin d'un accompagnement médico-social paraît approprié, est-ce que la personne ira ? sera-t-elle prête à entrer dans la démarche sur plusieurs semaines et peut-être loin de chez elle ?

Pour continuer à répondre à ces questions, il est alors possible d'appeler la personne. Les réponses risquent alors de ne pas être tout à fait satisfaisantes... Reste aussi la possibilité d'inviter la personne. Mais, selon la taille du département et l'organisation de sa MDPH, l'investigation possible lors de ces rencontres est compliquée : manque de temps, configuration peu propice selon le nombre de partenaires autour de la table, risque d'absence au rendez-vous, impréparation de certains membres d'EPE à ce type d'exercice.

S'il est alors insuffisant pour répondre par le biais des informations apportées par les partenaires, s'il est encore trop tôt ou peu opportun pour répondre par un entretien avec l'EPE, par un dispositif de droit commun ou par un bilan de pré-orientation, il résulte qu'un chaînon manque à la palette d'évaluation des équipes de la MDPH.

¹ Experts : cf. rapport « l'emploi, un droit à faire vivre pour tous » jan 2010 – auteurs/experts : Dr Michel BUSNEL – Dr Thierry HENNION – Dr Denis LEGUAY – Dr Valérie PAPARELLE – Dr Bruno POLLEZ

D'un autre côté, si on se place du côté de la personne qui sollicite une AAH et/ou une RQTH et/ou une orientation professionnelle, on peut penser sans trop se tromper que c'est parce qu'elle estime pouvoir y prétendre. Soit c'est alors effectivement le cas, et, si le dossier est bien argumenté, elle devrait pouvoir espérer une réponse conforme à ses attentes.

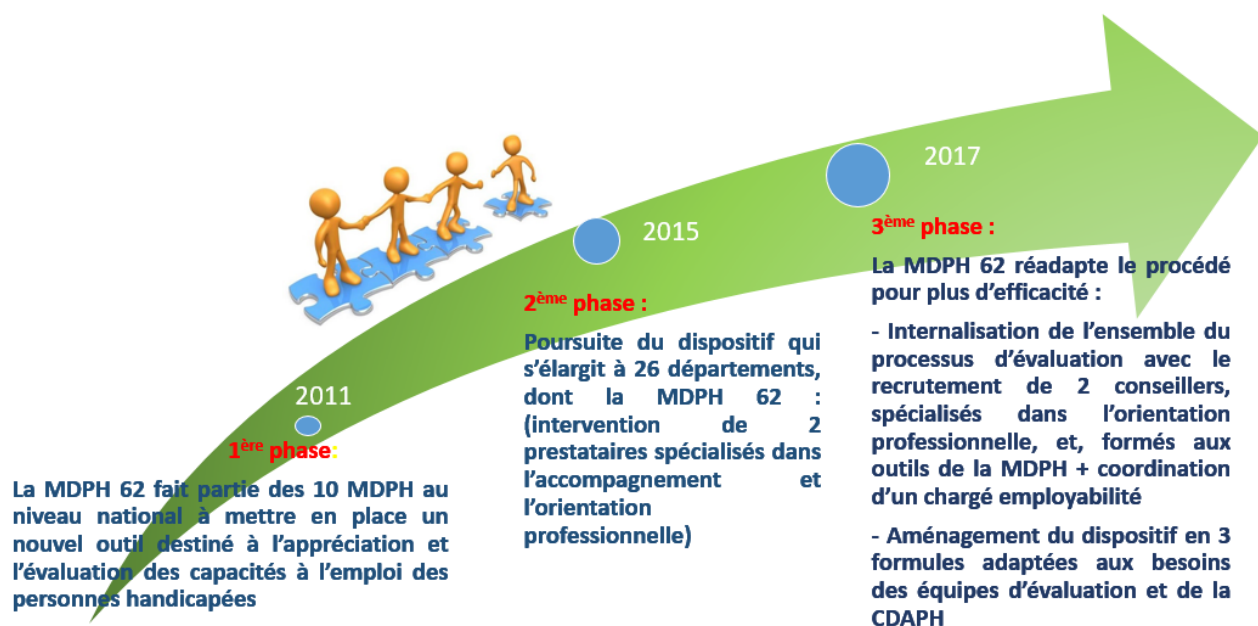
Soit ce n'est pas le cas, ou, il reste trop de doutes, et la réponse risque de ne pas être comprise par la personne et l'entourage² qui l'accompagne dans sa démarche.

2. La genèse du projet

De 2011 à 2017, plusieurs expérimentations d'évaluation médico-psycho-socio-professionnelle se mirent en place dans différents départements à travers tout le territoire. L'objectif était de parvenir à un dispositif commun qui serait proposé à l'ensemble du territoire. Un cadre trop large, le partage d'informations avec les partenaires trop aléatoire et irrégulier selon les territoires, un financement coûteux et peu maîtrisé, des appels d'offres et la relation aux prestataires parfois compliqués, fit que cet élargissement et la pérennisation du dispositif à tout le territoire ne furent jamais décidés.

Or, pour toutes les raisons expliquées en début de paragraphe, un outil d'aide à l'évaluation de l'employabilité restait nécessaire. Pour les équipes d'évaluation, pour les partenaires, pour la CDAPH, pour les personnes sollicitant la MDPH.

Cf. annexe document 1 : genèse



Quelle que soit la formule, les objectifs seraient clairs :

- Améliorer l'appréciation de la capacité d'une personne à travailler compte tenu de son handicap,
- Permettre à la personne d'évaluer son « potentiel emploi » et de dégager des pistes d'insertion professionnelle.

² Famille, partenaires

- Eclairer la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) dans ses décisions.
- Engager ou consolider les partenariats locaux avec les acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, et, expérimenter des modalités innovantes de travail en commun.
- Faciliter la prise de relais par le Service Public de l'Emploi (SPE)

II. La méthode mise en œuvre

1. Mise en œuvre selon les besoins

a. Description

Dénommé « DIAG' Profil Emploi », le dispositif concerne les personnes ayant déposé une demande de prestation auprès de la MDPH, et dont la question de l'AAH, la RQTH et/ou l'ORP est en interrogation.

Lors de l'évaluation de leurs demandes, le dispositif « DIAG' Profil Emploi » est proposé et prescrit aux personnes volontaires dont le dossier présente une certaine complexité, directement exprimée ou déduite à partir des éléments présentés. Dès qu'il est établi que la situation nécessite une évaluation approfondie, le dossier est orienté vers le Conseiller en Insertion Professionnelle (CIP « Employabilité ») qui prend contact avec la personne.

Ce dispositif se décline sous 3 formules indépendantes et/ou complémentaires :

- Formule 1 « Diagnostic » : Il s'agit d'un accompagnement court comprenant de 1 à 3 entretiens individuels. Cette formule permet de recueillir des informations sur la motivation, les attentes et les besoins, mais aussi sur l'environnement, la formation, l'expérience personnelle et professionnelle, les freins et les difficultés de la personne.
- Formule 2 « Approfondie » : La durée est comprise entre 8 et 12 semaines, cette formule s'adresse aux personnes qui, à l'issue du Diagnostic, démontrent la motivation et des capacités pour un retour à l'emploi, qui sollicitent un soutien dans leurs démarches. Une ou plusieurs immersions (convention PMSMP en milieu ordinaire, convention MISPE en milieu protégé) sont mises en place pour tester les capacités des personnes.
- Formule 3 « Pour favoriser l'insertion professionnelle » : Cette formule est liée à l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) L821-2 avec une Restriction Substantielle et Durable d'Accès à l'Emploi (RSDAE). Cette variante suppose une proposition d'accord de la demande d'AAH L821-2. En effet, selon les critères établis, il est entendu que la RSDAE est intrinsèquement liée à l'emploi et aux démarches en faveur d'une insertion professionnelle.

Chacune de ces 3 formules se conclut par la transmission d'un bilan d'accompagnement avec les préconisations du cons CIP « Employabilité », et, un plan d'action pour poser la suite du parcours et faire le relais avec les partenaires du Service Public de l'Emploi (SPE).

A 4 et 10 mois de l'issue de la prestation, un suivi est organisé pour connaître la situation de la personne, savoir si le plan d'action a été mis en place, s'il faut le modifier ou le corriger.

b. Bénéficiaires

Dès lors qu'ils ont déposé une demande auprès de leur MDPH, les éventuels bénéficiaires de la prestation sont :

- Les bénéficiaires de la RQTH pour lesquels l'Orientation Professionnelle est en interrogation et dont le projet reste à identifier.
- Les primo demandeurs d'AAH où la question de la Restriction substantielle et durable d'accès à l'emploi (RSDAE) se pose.
- Les bénéficiaires de l'AAH L821-2 accordée en vue de favoriser l'insertion professionnelle avec l'objectif d'apporter un soutien dans les démarches d'élaboration d'un projet professionnel.
- Les jeunes sortant IME/IMPRO relevant du marché du travail, mais dont le projet professionnel n'est pas finalisé.

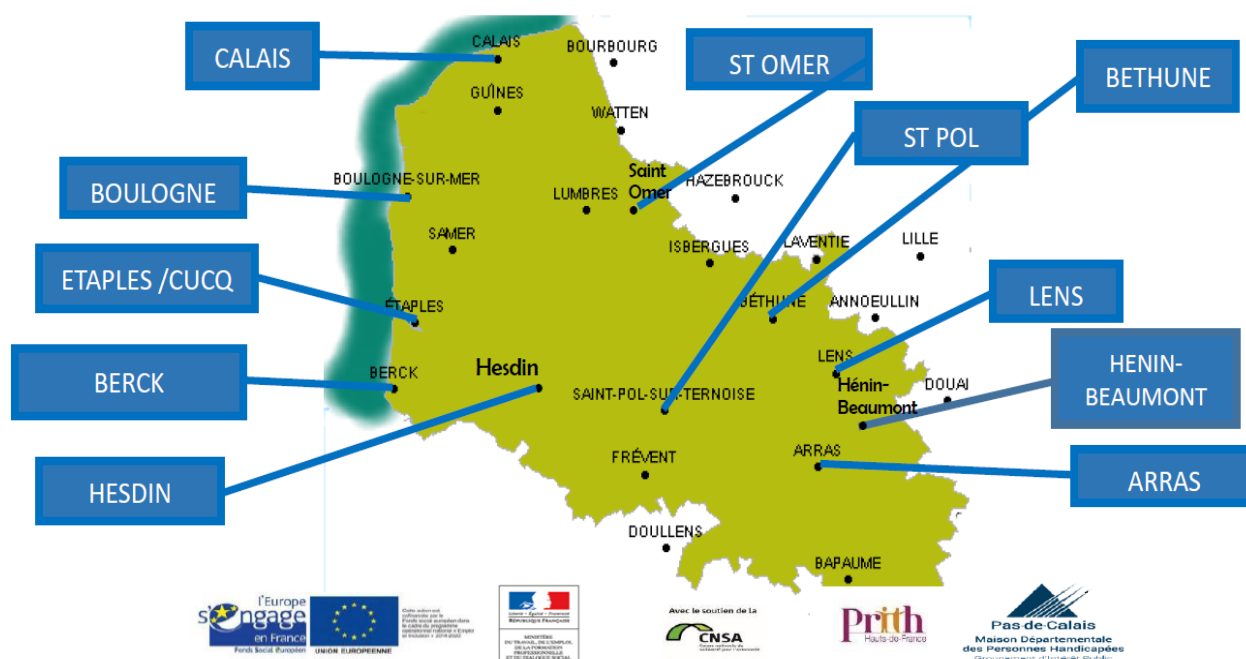
Le dispositif couvre l'ensemble des demandeurs de la MDPH allant de 18 ans à plus de 60 ans.

2. Choix de Déploiement

a. Géographique

Le Dispositif « DIAG' Profil Emploi », a été déployé sur l'ensemble du Département du Pas-de-Calais, afin de permettre aux CIP « Employabilité » d'intervenir au plus près des personnes, directement sur leur bassin de vie, et d'être en interaction directe avec les partenaires locaux du Service Public de l'Emploi (SPE). Pour cela 11 lieux d'accueils ont été créés sur notre Département.

Cf. document 2 lieux d'accueil



b. Interne MDPH

Le dispositif « DIAG' Profil Emploi » est assuré par 2 Conseillers en Insertion Professionnelle ou CIP « Employabilité »³ qui font partie de l'Equipe pluridisciplinaire d'évaluation au sein du Pôle Insertion Professionnelle de la MDPH. Ils travaillent en coordination avec le chargé de mission Employabilité, sous la responsabilité de la référente insertion professionnelle.

L'internalisation du dispositif et le positionnement des CIP « Employabilité » au sein des équipes de la MDPH leur permet d'être formés à ses outils, ses méthodes d'évaluation, de travailler en lien étroit avec les équipes d'évaluation dont les représentants médicaux/paramédicaux.

Cela comprend la participation aux équipes d'évaluations de la MDPH :

- Equipes d'évaluation internes en binôme (compétence médicale + insertion professionnelle),
- Equipes Pluridisciplinaires d'Evaluation élargies aux partenaires du SPE).

Les CIP « Employabilité » peuvent être rapporteurs auprès de la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) pour les éclairer dans sa prise de décision.

Ce positionnement a également facilité la constitution du rapport de synthèse en l'adaptant en fonction des besoins des uns et des autres.

Le lien étroit avec les équipes de la MDPH permet une réactivité de prescription et de prise de contact avec les personnes positionnées. Les CIP « Employabilité » ont une vision claire et globale de la situation des personnes orientées vers le Dispositif « DIAG' Profil Emploi ».

3. Pari du travail basé sur le Partenariat

a. Avec le Service Public de l'Emploi (SPE)

Le Dispositif « DIAG' Profil Emploi » crée un relais direct auprès des partenaires du Service Public de l'Emploi.

Les CIP « Employabilité » travaillent en lien avec l'ensemble des acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées du Territoire des personnes accompagnées et un relais peut intervenir tout au long du parcours d'accompagnement.

En amont de l'accompagnement, l'intérêt de ce partenariat permet de s'assurer de ne pas mettre en place un doublon d'accompagnement. Pendant l'accompagnement, les CIP « Employabilité » recueillent les bilans des dispositifs déjà entrepris par la personne dans le passé, et, reprend les points de réussites et d'échecs, vérifient que les constats sont toujours d'actualité, pour se servir des points forts et avancer dans un parcours plus ajusté au profil de l'utilisateur.

En aval, l'intérêt du partenariat est de relayer le suivi au partenaire qui basera son accompagnement à partir du bilan réalisé.

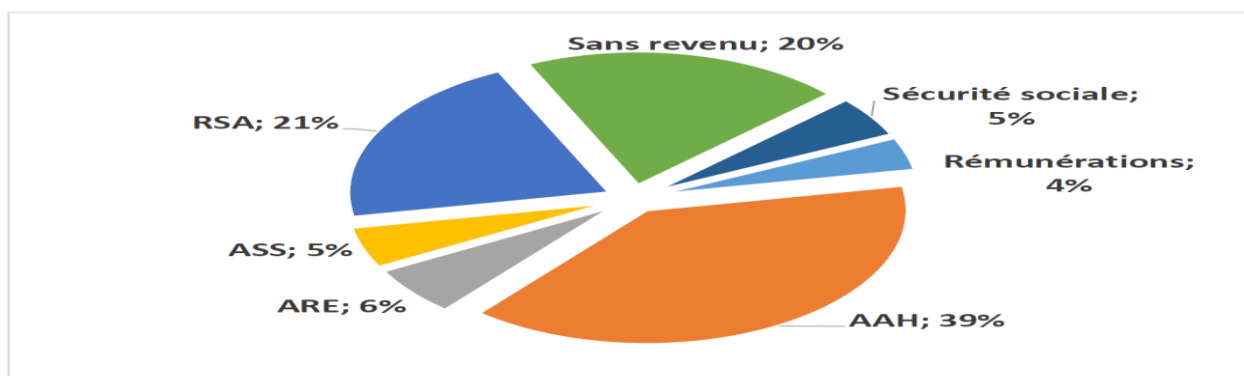
Ce partenariat intervient dans les deux sens : les partenaires du SPE peuvent aussi solliciter un diagnostic d'Employabilité quand ils se retrouvent sans solution, et qu'ils nécessitent d'identifier quels sont les freins de la personne et quels leviers elle peut mettre en place pour avancer vers une réinsertion professionnelle réussie.

³ Conseiller en Insertion Professionnelle = CIP « Employabilité »

b. Avec le Département

Le Dispositif « DIAG' Profil Emploi » a créé un partenariat suite à l'analyse des situations ressources des bénéficiaires. En moyenne, nous observons que 21% des personnes suivies dans le cadre du dispositif bénéficient du Revenu de Solidarité Active (RSA).

Cf. Document 3 : ressources



Le Département du Pas-de-Calais compte + de 10.000 allocataires du RSA : 95% indemnisés par la Caisse d'Allocation Familiale (CAF) et 5% par le Département.

Ce partenariat intervient aussi à l'initiative des Référents RSA qui se retrouvent sans solution face à des bénéficiaires dont la remobilisation vers l'emploi est compliquée, parce qu'ils sont souvent très éloignés du fait d'un manque de formation, de difficultés sociales, mais qui, de surcroît, impliquent la connaissance des restrictions liées au handicap.

Le Dispositif « DIAG' Profil Emploi » permet d'apporter une expertise globale afin d'établir un plan d'action pour permettre d'accéder à l'emploi à moyen terme.

4. Evaluation du projet

a. Interne

Le Dispositif nécessite une harmonisation des pratiques entre les CIP « Employabilité » afin d'apporter la même offre de service sur chaque territoire du Département. Pour ce faire, le chargé de mission Employabilité basé à la MDPH réalise le suivi global du dispositif, des points d'équipe et d'harmonisation autant que de besoin, et, une réunion d'équipe chaque mois afin d'échanger sur les éventuelles difficultés rencontrées, et y apporter une réponse commune.

Ce dispositif est ajustable selon les besoins de chaque usager et son action intervient sur un délai prédéfini selon la formule prescrite. Il n'est pas destiné à remplacer les actions du SPE mais il permet d'apporter une analyse globale sur la situation de la personne et des pistes concrètes pour permettre un retour à l'emploi en tenant compte des restrictions liées à la situation de handicap. Le partenariat est indispensable pour permettre une continuité d'accompagnement avec les SPE.

Pour développer ce partenariat, le chargé de mission Employabilité organise un comité de pilotage 2 fois par an. Ce dernier permet de consolider l'intérêt des partenaires pour le dispositif au niveau départemental et régional, d'échanger sur les attentes des partenaires, et, développer de nouvelles pratiques de collaborations.

b. Externe

Depuis son démarrage, le dispositif « DIAG' Profil Emploi » a fait ses preuves auprès des partenaires du SPE et rentre dans le cadre des accompagnements des personnes reconnues en tant que travailleurs handicapés. Cet accompagnement est prescrit par la MDPH, cependant les partenaires peuvent le solliciter en cas de difficulté dans leurs propres accompagnements. L'étude est faite par le chargé de mission Employabilité qui s'appuie au besoin d'autres évaluateurs de la MDPH. Si l'entrée dans le dispositif paraît cohérente, une demande de révision simplifiée signée par l'utilisateur, transmise à la MDPH par lui-même ou son conseiller SPE, suffit alors pour lancer le dispositif.

III. Les résultats

1. Les outils

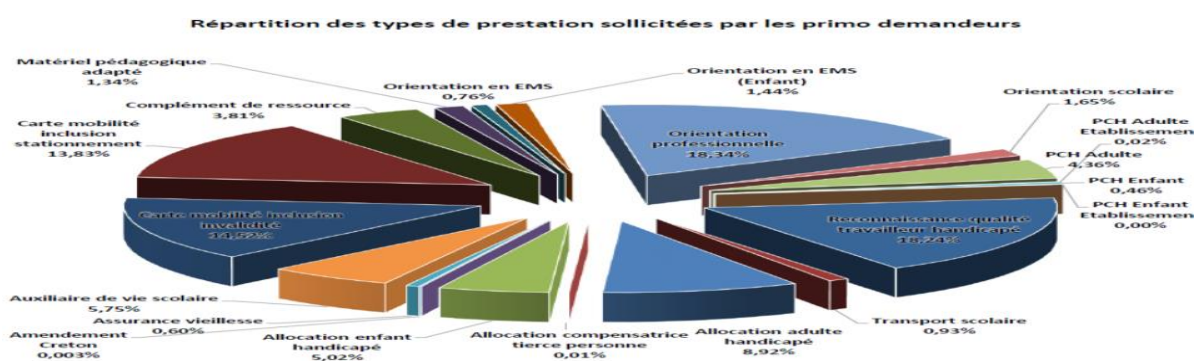
a. Moyens humaines

Suite à la mise en place des dispositifs « employabilité » 2011 et 2015, une réflexion est menée pour optimiser les versions précédentes. A l'issue de l'analyse de ces expériences et des besoins des usagers, l'équipe d'évaluation Insertion Professionnelle propose d'internaliser les procédures. L'examen des données privilégie un outil qui répond aux demandes du territoire et qui s'adapte à sa géographie. Il est envisagé de recruter du personnel expérimenté sur les questions de l'insertion professionnelle et pouvant avoir une grande mobilité.

Les critères clés sélectionnés sont estimés sur les rapports chiffrés de 2015 à 2018. Ils comprennent le nombre de demandes d'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), et de l'orientation professionnelle associée (ORP). Apparaît rapidement le constat que les questions liées à l'insertion professionnelle sont fondamentales et occupent une part importante dans l'évaluation des dossiers. En effet, elles représentent 45,5 % des primo demandes.

Pour apporter des réponses adaptées à ces demandes, les équipes constatent régulièrement qu'un diagnostic plus étoffé est nécessaire. Il permet aussi d'améliorer la compréhension des décisions de la part des usagers.

Cf. documents 4 & 5 extraits rapport activité MDPH

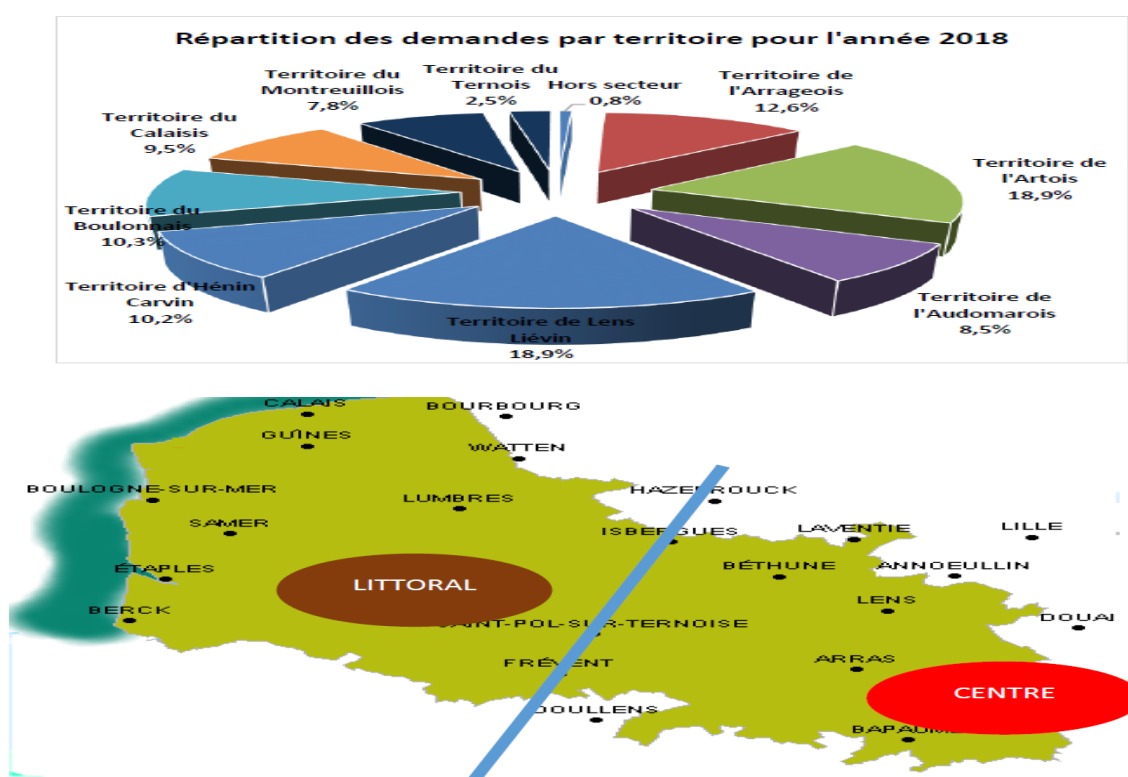


Type de demande	Total demandes 2018	Total demandes 2017	Evolution (en % N/N-1)	1 ^{ère} demande (Proportion)	Réexamen (Proportion)
Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)	12818	12740	0,61%	58%	42%
Orientation professionnelle (ORP)	15964	15920	0,28%	55%	45%
Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	14874	14934	-0,40%	58%	42%

Il s'agit également d'étudier ce qui a ou n'a pas fonctionné. Les renouvellements des droits représentent une occasion de parfaire le diagnostic socioprofessionnel.

Le sujet de la répartition géographique des demandes est également essentiel. Il définit les secteurs urbains exigeant une présence accrue sur ces questions.

En observant les [document 6](#) et [document 7](#), l'équipe s'est positionnée sur une répartition sur deux secteurs géographiques : Littoral & Centre.



La particularité de la 1^{ère} zone (littorale) est qu'elle est plus étendue que celle du Centre et demande une mobilité plus grande. C'est pourquoi, pour faciliter l'accueil et la mise en place du dispositif, l'équipe s'appuie sur les réseaux des Maisons de l'Autonomie et des Solidarités du département. Ainsi, la MPDH bénéficie de lieux d'accueil adaptés en terme de visibilité, d'accessibilité et de connexion avec les outils internes (accès au serveur de la MDPH, lien avec les conseillères handicaps sur les territoires, lieux connus par le grand public, ...), ce qui a confirmé le choix de ce découpage géographique.

En se basant sur ce découpage et ce choix de fonctionnement, la MDPH procéda à un recrutement de deux CIP « Employabilité ». Ces derniers devant répondre à plusieurs impératifs :

- Expérience exigée de l'accompagnement en vue d'une insertion professionnelle (connaissance des outils de droit commun, connaissance du public TH, des partenaires du SPE).
- Connaissance de l'ensemble des dispositifs d'insertion pour publics jeune, demandeurs d'emploi, salariés, et connaissance du marché du travail, des relations entreprises.
- Capacités à réaliser une expertise globale
- Capacités d'analyse d'une situation, et capacités rédactionnelles
- Connaissance du territoire et avoir une grande mobilité,
- Connaissance des Maisons de l'Autonomie et des Solidarités dans le Pas-de-Calais et leur fonctionnement.

Ce mode de fonctionnement induit un management particulier. En effet, il implique une autonomie des CIP « employabilité » sur leur territoire mais également une coordination dynamique. Le personnel recruté peut solliciter de manière transversale les différents services de la MDPH (médical, administratif et technique) afin de répondre à toute interrogation des usagers accueillis en face à face. En retour, les agents procèdent à une traçabilité de interventions et des propositions faites au public.

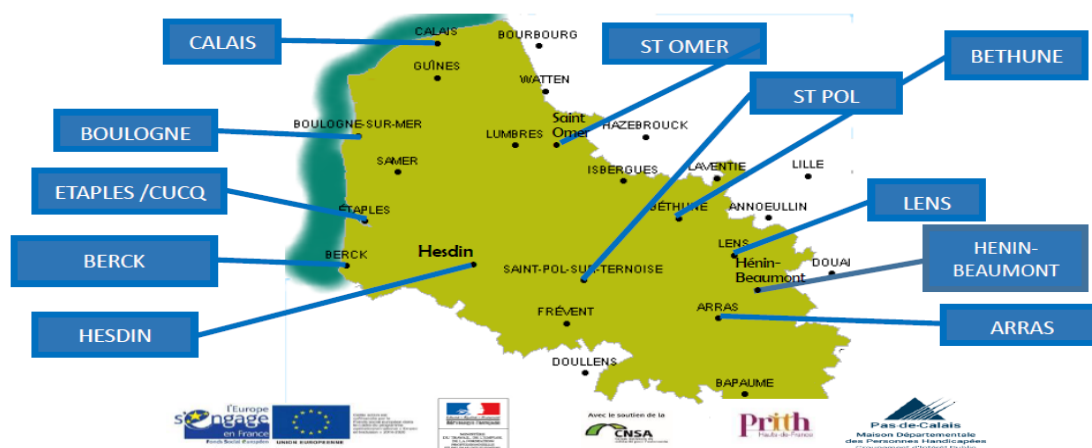
b. Moyens techniques (outils internes, externes, ...)

Le fonctionnement des CIP « Employabilité » doit être calqué sur un service de type « Télétravail ». Ce mode d'organisation convient complètement à ce dispositif. Il est donc impératif de :

- Sous la coordination du chargé employabilité de la MDPH, travailler en parfaite coordination entre conseillers en reclassement en vue d'une équité de traitement et la proposition d'une offre de service identique selon les territoires.
- Mettre en place des outils de communication performants (téléphone portable, PC portable avec autorisation de connexion au serveur de la MDPH et sécurisation des données, accessibilité à des périphériques tels qu'une imprimante, un scanner, la possibilité de recherche libre sur internet sur les offres d'emploi, ...)
- Mettre en place des accès à des outils partenaires (EX : DUDE de Pôle Emploi)
- Mettre en place un véhicule de fonction/service ou un système de remboursement de frais au regard du territoire à couvrir (jusque 1500 km en moyenne/mois pour l'agent positionné sur le littoral, environ 100 kms/mois pour l'agent positionné sur le centre). L'enjeu étant de couvrir toutes les zones de manière optimale et assurer un service au plus proche des usagers.

La mise en place des CIP « Employabilité » passe nécessairement par une formation aux outils de la MDPH et la connaissance des différentes étapes de l'évaluation des dossiers. Cette phase demande au minimum 2 à 3 mois et prépare à l'étape des accueils du public sur les différents secteurs géographiques sélectionnés.

Cf. document 2 lieux d'accueil



Il s'agit également de rencontrer les partenaires de terrain. La période de formation et de préparation amorce l'implantation des CIP « Employabilité » mais permet aussi d'établir et d'inventer des liens nouveaux et différents avec des structures d'accompagnement de personnes handicapées comme les ESAT, les entreprises adaptées, les CPO/CRP, CAP EMPLOI, POLE EMPLOI, Missions locales, acteurs de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique) et services d'accompagnement du département.

La seconde phase consiste à la construction des outils propres au dispositif « Diagnostic Profil Emploi ». Après avoir eu connaissance du parcours d'un dossier d'un usager, les CIP « Employabilité » conçoivent un « bilan/rapport diagnostic » Cf. [document 8](#)⁴, élaboré à partir des besoins de l'équipe d'évaluation. Il retranscrit sur deux pages maximum :

- L'identification de l'utilisateur et son statut par rapport à l'emploi
- Ses objectifs et ses problématiques (médicales, sociales, ...)
- Son parcours
- Sa situation familiale, sociale, ...
- Un compte rendu des interventions
- Les préconisations

Cf. [document 8](#)

⁴ Cf. document 8 : document complet disponible en fin de rapport annexe 1

Dispositif Employabilité MDPH	
Prescrire par : Choisissez un élément.	Non du conseiller MDPH : Choisissez un élément.
Formule : Choisissez un élément.	Date de début : Cliquez ici pour entrer une date.
Date de prescription : Cliquez ici pour entrer une date.	Date de fin : Cliquez ici pour entrer une date.

Nom	Cliquez ici pour taper du texte.	Prénoms	Cliquez ici pour taper du texte.
Date de naissance	Cliquez ici pour taper du texte.	N° dossier MDPH	Cliquez ici pour taper du texte.
Tél	Cliquez ici pour taper du texte.	Adresse Mail	Cliquez ici pour taper du texte.
Adresse postale	Cliquez ici pour taper du texte.		

Suite à votre dépôt de dossier auprès de la MDPH et afin de finaliser son évaluation, l'équipe pluridisciplinaire vous propose de suivre une prestation de l'évaluation de l'employabilité.
L'objectif de cette prestation est de préciser votre situation afin de rendre des propositions adaptées à vos besoins.
Ce document est la synthèse de l'évaluation menée par le conseiller insertion professionnelle de la MDPH. Celui-ci permettra à la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) de contribuer à la prise d'une décision concernant vos droits.

Module A – La situation actuelle

Situation professionnelle de la personne au démarrage de l'évaluation (cochez les cases correspondant)

☐ En emploi	Choisissez un élément.	Depuis le :	Cliquez ici pour entrer une date.	nombre d'heures :	Choisissez un élément.
☐ En formation	Cliquez ici pour taper du texte.	Depuis le :	Cliquez ici pour entrer une date.		
☐ En recherche d'emploi	Choisissez un élément.	Inscrit pôle Emploi :	Choisissez un élément.	n° DE	Cliquez ici pour taper du texte.
☐ Indemnité(e) ARE (Pôle Emploi)	Choisissez un élément.	☐ en cours d'indemnisation	☐ RSA	☐ ASS	☐ AAH
☐ Pension d'invalidité - catégorie :	Choisissez un élément.				
☐ Autre(s) source(s) de revenu :	Cliquez ici pour taper du texte....				
☐ Pas de ressources					

Demandes initiales

Cliquez ici pour taper du texte.

Projet socio-professionnel du demandeur

Cliquez ici pour taper du texte.

Atouts

Cliquez ici pour taper du texte.

Difficultés rencontrées

Cliquez ici pour taper du texte.

Cette pièce est retenue comme une pièce de l'évaluation à part entière, est GÉVA-compatible, et, répond aux principes déontologiques de la MDPH. Une attention particulière est apportée à la rédaction des restrictions médicales. Le CIP « Employabilité » doit définir les freins (ex : Pas de port de charges lourdes, problème de communication, Difficultés de lecture et d'écriture, ...) et ne pas évoquer les pathologies. Il n'est pas évaluateur médical. Par contre, il peut autant que de besoin solliciter les évaluateurs médicaux de la MDPH tout au long du parcours. Son positionnement au sein équipes lui permet également de tisser des liens avec les services de médecine du travail présents en Equipe d'Evaluation Pluridisciplinaires dédiées à l'emploi.

Si le diagnostic s'établit sur une problématique particulière, le rapport peut s'étoffer de pages complémentaires afin de venir illustrer les démarches entreprises comme la mise en place d'une immersion ou mise en application d'un droit auprès d'un usager avec le besoin d'accompagnement.

Cf. document 8

Ce document sert également de lien entre les partenaires, les évaluateurs et les usagers. C'est pourquoi l'élaboration d'une méthode de rédaction simple et claire sur le diagnostic a été envisagée très tôt dans la mise en place des CIP « employabilité ». L'un des principes à appliquer est d'éviter toute manifestation d'un « à priori » et d'objectifs trop directifs. Ce bilan explique ce que la personne a demandé, ce qui a été discuté, et, a été consenti. Toute précision plus personnelle se fait avec l'autorisation de l'usager, et, le CIP « Employabilité » s'assure de cette possibilité avant d'aborder des sujets sensibles pour la personne.

La présentation de ce « bilan/Rapport employabilité » (cf. document 6) à l'ensemble de l'équipe d'évaluation, aux partenaires correspond à une étape fondamentale lors de réunions internes ou de réunions externes.

Cf. document 8

Les autres éléments techniques essentiels à l'opération sont les outils de communication.

D'abord, dans la phase de préparation, il faut élaborer des pièces de présentations sur les missions et les modes d'intervention (dépliant/flyer pour les partenaires et les usagers (cf. document 9⁵), PowerPoint, notes explicatives pour les services internes, participation à des forums ou autres manifestations sur l'emploi ...). Ce travail est primordial. Il évite, avec les partenaires, les points de blocage et d'incompréhension. L'enjeu est que le partenaire voit le CIP « Employabilité » comme un véritable relais. Le langage utilisé sera important. Il évite les terminologies qui créent une ambiguïté et précise clairement que la mission du conseiller en reclassement, CIP « Employabilité » se situe entre le dépôt de la demande, la prise de décision et l'ouverture des droits et leur effectivité.

Les CIP « Employabilité » peuvent, si la MPDH le souhaite, participer aux équipes d'évaluation soit en tant qu'évaluateur, soit en tant que rapporteur (Equipe restreinte d'évaluation, Equipe pluridisciplinaire d'Evaluation dédiées à l'insertion professionnelle, CDA locale, CDAPH, Recours, ...). Selon les méthodes d'évaluation appliquée dans la structure, ces temps d'échange améliorent l'intégration des CIP « Employabilité » en apportant une meilleure connaissance de leur mission et une optimisation de leurs compétences.

Document 9 : flyer de présentation

Document 8 : Outil de communication développé pour la mise en place du dispositif

La MDPH prescrit le dispositif « **DIAG'PROFIL EMPLOI** » aux personnes volontaires dont le dossier présente une certaine complexité.

Le dispositif s'adresse aux personnes handicapées indépendamment de la gravité de leur handicap et de leur taux d'incapacité.

La MDPH du Pas-de-Calais propose un accueil et un accompagnement au plus près du bassin de vie des personnes :

- Sur le Littoral : Boulogne, Calais, St Omer, Hesdin, Etaples-Cuq
- Sur le Centre : Arras, Lens-Liévin, Hénin-Carvin, Béthune, St Pol/Ternoise-Frévent

Votre référent Employabilité MDPH :

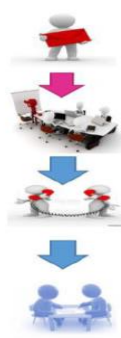
Tél : _____

Mail : _____






DISPOSITIF D'EVALUATION MDPH
Le processus d'évaluation



Vous avez déposé une demande :

- De Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),
- D'Orientation Professionnelle,
- Et/ou d'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)

Après enregistrement, une équipe pluridisciplinaire évalue votre situation en fonction des demandes déposées.

Si nécessaire, et/ou, à votre demande, l'équipe vous propose de suivre une prestation-diagnostic d'évaluation de vos capacités à l'emploi

A la fin de la prestation, le bilan permet à l'équipe de finaliser son évaluation afin d'éclairer les décisions prises par la CDAPH.

2. L'organisation :

a. Mode générique :

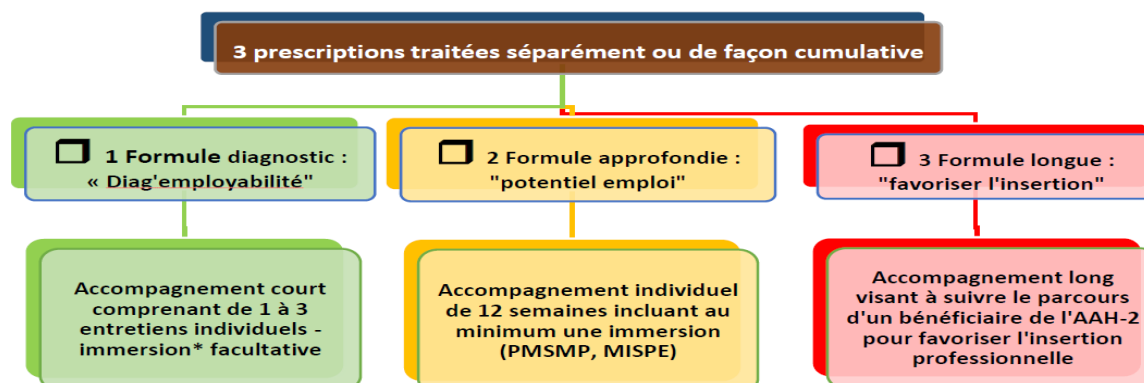
Une fois que les outils sont élaborés et présentés, il faut aborder la phase de mise en application du dispositif. L'une des premières questions est l'orientation d'un dossier vers le « diagnostic profil emploi ». Ce qui implique plusieurs questions sous-jacentes :

- Quand démarre le processus?
- Qui enclenche le dispositif ?
- Comment se met en place la prise de contact ?

⁵ Cf. document 9 : document complet disponible en fin de rapport annexe 1

- De plus, le choix de la MDPH du Pas de Calais s'est défini sous plusieurs formules spécifiques de diagnostic (Formules 1,2 et 3) et donc cela impose une réflexion sur le choix du diagnostic à prescrire. *Cf. document 10*
- Quand finit ce processus ?

Document 10 : Formules adaptatives des diagnostics



L'intégration d'un dossier dans le « DIAG' Profil Emploi » correspond d'abord à plusieurs critères administratifs et cumulatifs, soit :

- A une demande en cours auprès des services de la MDPH.
- A la nature des demandes (repérage des demandes d'AAH >50% et <80%, RQTH et ORP)
- A la situation de la personne au moment de la demande (salarié, demandeur d'emploi, apprenant, ...)

A ce stade, il convient que le dossier soit passé par une évaluation de 1^{er} niveau, voire de 2^{ème} niveau. Cette étape détermine le démarrage de l'action. Lorsqu'une équipe d'évaluation estime ne pas avoir assez d'éléments sur une demande générique ou particulière et exige une rencontre afin de confirmer les capacités de l'usager et la concrétisation possible d'un projet, - ce dossier répond naturellement aux critères précédemment cités – le dossier est communiqué au CIP « Employabilité » du territoire concerné.

A noter, il a été déterminé les modes de transfert du dossier vers le dispositif : envoi d'un ordre de mission au CIP « Employabilité » du territoire concerné. Le courriel est le mode de contact et de prescription privilégié avec identification de l'usager. Naturellement, l'évaluation définitive est mise en suspens par l'équipe d'évaluation le temps du diagnostic.

Dès que le CIP « Employabilité » a reçu les coordonnées de la personne. Il procède à :

- L'ouverture d'un dossier profil emploi avec l'élaboration des documents techniques impératifs (Bilan/rapport « employabilité » pré-rempli, feuille d'émargement, si besoin pour l'entretien une feuille récapitulative du parcours de la personne, notation des demandes de l'équipe d'évaluation, les attendus et les préconisations, l'avis médical avec mention des restrictions connues si nécessaire)
- La Prise de rendez-vous (définition du lieu d'accueil et des moyens disponibles d'accessibilité, ...) *Cf. document 11*
- L'obtention d'un rendez-vous en précisant les enjeux de la rencontre et les perspectives (avoir l'accord de participation avec cette action), + précision de la formule sur laquelle l'usager est positionné à priori.

NOM	T.....	
PRENOM	Alexis	
NUMERO MDPH	17....	
MOBILE	06 5....	
DATE		27/05/2019
SUIVI	type de contact	COMMENTAIRES
CONTACT	téléphone	Prise de contact : suite à l'envoi d'un mail diagnostic le 22 mai par l'ER (Formule 2), j'appelle l'utilisateur. Je suis tombé sur un répondeur et je laisse un message. Il me rappelle dans l'heure. Je me présente et lui présente ma mission. Monsieur est d'accord pour me rencontrer le 03 juin 2019 à la MDS de ... à 10h.

b. Les spécificités

La MDPH du Pas de Calais a désiré proposer plusieurs formules présentées dans la suite de ce document. Au préalable, il faut indiquer que les orientations vers telle ou telle formule se fait de manière concertée, et, sur proposition des évaluateurs ou des CIP « Employabilité ». Un usager peut réaliser un simple diagnostic ou enchaîner sur une autre formule selon sa situation, les besoins et les interrogations qui peuvent émerger lors des entretiens individuels. Le dispositif demande de la souplesse pour répondre au mieux à la volonté et à la motivation de l'utilisateur.

Le second élément important est l'appartenance du CIP « Employabilité » au personnel de la MDPH. En comparaison avec un intervenant qui appartiendrait à un prestataire extérieur, le CIP « Employabilité » bénéficie de fait d'une légitimité pour mettre en place le dispositif, permettant une mise en confiance plus rapide et plus pertinente. Ce lien doit être valorisé et mis en évidence.

La troisième notion à retenir est que le CIP « Employabilité » exerce une expertise globale. Son expérience et son savoir-faire doivent convenir à un large public : jeune, demandeur d'emploi, salarié, apprenant, ... ce qui implique du personnel expérimenté et capable de faire des propositions les plus ouvertes. Outre la connaissance de terrain qui est un plus, il peut répondre au mieux à chaque problématique sans privilégier une spécificité technique comme l'Insertion par L'activité Economique, les mesures pour les moins de 25 ans, ...

Le CIP « Employabilité » possède une grande adaptabilité et garantit une veille sur les dispositifs d'insertion et de l'emploi. Ses préconisations sont établies avec le public et pour le public. Toutefois, il se montre exigeant lorsqu'un projet n'est pas viable. Il a donc des qualités d'empathie, d'écoute, et maîtrise les techniques des entretiens individuels et collectifs.

Dans le cœur du dispositif, l'expérience et les aptitudes d'un CIP « Employabilité » sont la clé d'un diagnostic réussi.

- **Formule 1 : Faciliter les démarches auprès des partenaires et l'accès aux droits** (temps théorique de 1 à 3 entretiens)

La Formule « Diagnostic » retrace la nature des demandes de l'utilisateur, ses éventuelles ouvertures de droits, la redéfinition des freins médicaux et sociaux. Le CIP « Employabilité » retrace le parcours professionnel et met en lumière le projet de la personne.

Dans la stratégie de l'entretien, après avoir pu créer les liens de confiance, le CIP « Employabilité » se fait le relais de l'équipe d'évaluation sur le questionnement vis-à-vis des demandes établies par l'utilisateur. Il vérifie rapidement les informations administratives, relate les différentes expériences de

travail et examine la motivation des demandes de la personne. Il s'agit de fixer les obstacles à une reprise de parcours, et envisager avec la personne plusieurs possibilités pour y remédier.

Ainsi, les informations répertoriées sont :

- Les informations d'identification (adresse, tél)
- La situation en lien avec l'emploi
- La situation médicale (en parcours de soins, en accompagnement médico-socioprofessionnel (ex : SAVS ou SAMSAH) et les limitations et les freins rencontrés
- La qualification et l'expérience professionnelle
- Les capacités de mobilité
- La situation sociale
- Les moyens financiers

Le CIP « Employabilité » est attentif à la confirmation des éléments du dossier de l'utilisateur, voire complète des derniers. Il a un rôle d'information sur la définition des droits, ce que cela apporte et ce que cela implique.

A l'issue de la démarche (1 à 3 entretiens), il confirme une orientation ou préconise une nouvelle orientation, avec l'accord de la personne.

Cette formule 1 est fondamentale pour toute nouvelle réorientation. Elle permet d'avoir la probation de l'utilisateur. Cette démarche peut également engendrer l'expression d'un nouveau besoin (CMI S/P, SAVS, SAMSAH, ...)

Le diagnostic peut se faire de 1 à 3 entretiens mais peut aller jusqu'à 6 selon les problématiques rencontrées (ex : mobilité). A nouveau, la consigne à mettre en place est la souplesse dans les interventions et la disponibilité.

- **Formule 2 : le milieu ordinaire de travail est-il adapté à l'utilisateur ? (Temps théorique de 12 semaines)**

Ce second niveau de diagnostic met en avant le besoin de tester la personne dans le monde du travail et répond à la question de l'orientation vers le milieu ordinaire (entreprise classique ou adaptée) ou vers le milieu protégé (ESAT).

De même que dans le 1^{er} niveau, les informations importantes sont répertoriées :

- Les informations d'identification (adresse, tél)
- La situation en lien avec l'emploi
- La situation médicale (en parcours de soins, en accompagnement médico-socioprofessionnel (ex : SAVS ou SAMSAH) et les freins rencontrés
- La qualification et l'expérience professionnelle
- Les capacités de mobilité
- La situation sociale
- Les moyens financiers

Une attention particulière est apportée sur les questions des compétences, du niveau de formation et des capacités de travail qui conditionnent la recherche d'emploi ou la manière d'exécuter un travail (ex : lenteur, problème de compréhension des consignes, ...).

Cette phase conduit à s'interroger sur les milieux professionnels compatibles avec le handicap de la personne et la détermination d'une orientation vers le milieu ordinaire de travail ou vers le milieu protégé. C'est cette interrogation, et, de cette hésitation d'orientation qui déclenche le dispositif. Dans le cadre de la formule 2, le CIP « Employabilité » vérifie ainsi le profil de la personne en proposant des immersions. Ce choix d'essayer de rencontrer le milieu protégé ou de se tester en milieu ordinaire de travail, reste un choix délibéré et volontaire de l'utilisateur.

Ainsi, après avoir défini une immersion pertinente avec la personne (immersion en milieu ordinaire (PMSMP) et/ou immersion en milieu protégé (MISPE)), il convient de créer les conditions favorables à la mise en place du « stage ».

Concernant les PMSMP, le CIP « Employabilité » vérifie les critères d'éligibilité, c'est-à-dire :

- Etre inscrit auprès d'un partenaire de l'emploi (POLE EMPLOI, CAP EMPLOI, MISSION LOCALE ou IAE)
- Etre en capacité d'obtenir les conventions de stage auprès d'un référent emploi.

Cela exige d'examiner les droits ouverts auprès des partenaires pour la mise en place d'une immersion (PMSMP). Dans le cas d'une absence de statut, il convient d'inviter l'utilisateur à faire des démarches permettant l'accès à l'immersion.

Concernant la MISPE, dans un premier temps, lors de l'entretien, Le CIP « Employabilité » vérifie les connaissances de l'utilisateur sur ce type de structure (le fonctionnement, les modes de recrutements, ...) et présente les structures proches géographiquement susceptibles d'être des terrains de stage (les ateliers, les adresses, les moyens d'y accéder). Ensuite, il invite à procéder à une visite des établissements pour une première rencontre. Il propose de prendre rendez-vous soit en toute autonomie soit par son intermédiaire.

Enfin, une fois un accord établi de mettre en place l'immersion, le CIP « Employabilité » devient le relais technique : réception des demandes, rédaction de la convention, sécurisation de la démarche par une veille technique, réception du bilan, ...). Dans ce cadre, il tisse des liens forts avec les structures afin d'établir une réelle synergie entre l'utilisateur et l'établissement ESAT.

Deux éléments sont à prendre en considération : Il convient d'aider l'utilisateur à créer les conditions d'accès à la MISPE en vérifiant ses capacités à aller physiquement vers ce type d'établissement et en lui apportant une réponse concrète à des freins. Certains usagers ayant des difficultés de mobilité, il faut trouver un moyen de leur permettre de réaliser l'immersion comme de négocier une place dans un transport en commun. D'autre part, le délai de 12 semaines est parfois à revoir car les immersions dépendent des partenaires, notamment si les CIP « Employabilité » ne sont pas directement prescripteurs des conventions PMSMP, ou si les disponibilités des ESAT ne se prêtent pas immédiatement à la mise en place des MISPE (sur certains territoires les délais d'attente peuvent atteindre 6 mois voir plus).

Dès réception des bilans, le CIP « Employabilité » reprend contact avec l'utilisateur pour faire un point et examiner avec lui la suite à donner à ces évaluations en milieu professionnel.

- **Formule 3 : les levées des freins d'un parcours en stand-by (temps théorique de 1 à 24 mois)**

Cette troisième formule est un outil pour combler l'absence d'accompagnement lors d'une ouverture de droits au titre de la RSDAE « pour favoriser l'insertion professionnelle ». L'utilisateur a le profil suivant :

- Un taux d'incapacité >50% et <80%
- Une RSDAE (Restriction Substantielle et Durable d'Accès à l'Emploi) et, bénéficie d'une AAH L821-2 sur une courte durée (2 ans maximum)
- Un projet professionnel défini.
- Une incapacité soupçonnée de ne pas mettre en place les démarches pour initier le projet.

En effet, l'utilisateur a reçu les décisions et il a la possibilité de réaliser un parcours cohérent. Mais aucune démarche ne peut ou n'a pu se mettre en place. Le CIP « Employabilité » doit d'abord découvrir les freins qui ont induit à cette inertie comme un suivi distendu avec les services de l'emploi et de l'insertion professionnelle, des difficultés à mettre en place des actions pourtant réputées simples (contact avec un établissement comme un CPO/CRP ou un ESAT), ...

Dans le cadre de cette formule 3, il faut considérer que le diagnostic passe en mode « accompagnement ».

La logique de ce diagnostic est une évaluation ponctuelle et durable sur une période d'1 à 24 mois. Le suivi peut donc être long. Le CIP « Employabilité » développe une autre méthode que celles élaborées dans les 1^{ères} formules.

Naturellement, la phase de mise en confiance est essentielle, elle permet de répertorier des informations importantes :

- Les informations d'identification (adresse, tél)
- La situation en lien avec l'emploi
- La situation médicale (en parcours de soins, en accompagnement médico-socioprofessionnel (ex : SAVS ou SAMSAH) et les freins rencontrés
- La qualification et l'expérience professionnelle
- Les capacités de mobilité
- La situation sociale
- Les moyens financiers

Le CIP « Employabilité » met en place une stratégie d'accompagnement qui décompose toutes les étapes à réaliser pour amorcer le projet de la personne handicapée : il s'agit du plan d'action.

Le CIP « Employabilité » impose un rythme de travail et prend contact régulièrement avec la personne bénéficiaire tous les quinze jours à 1 mois. Cette implication la sécurise dans ses démarches. La personne bénéficiaire a ainsi une personne-relais qui lui explique les actions à mener et intervient pour comprendre avec elle les freins rencontrés. Le conseiller détermine, avec la personne, les moyens de remplir les objectifs fixés : l'application de droits ouverts comme une entrée en ESAT ou une entrée en pré orientation par exemple.

Cf. document 12 : traçabilité Formule 3

NOM	D....	
PRENOM	Kévin	
NUMERO		
MDPH	10....	
TEL		
MOBILE	06	
DATE		17/01/2019
SUIVI	type de contact	COMMENTAIRES
CONTACT	téléphone	Suite à une rencontre avec l'équipe pluridisciplinaire de l'A... qui propose une formule 3. Prise de contact à 14 h pour fixer un 1er entretien : appel en absence, ai laissé un message sur répondeur avec numéro de tel prof... Monsieur m'a rappelé : rendez-vous mercredi 24 janvier à 11 h à la MDS de Saint Omer...
DATE		24/01/2019
SUIVI	type de contact	COMMENTAIRES
CONTACT	physique	Monsieur D... est assez timide et il doit avoir plus d'assurance. Après avoir fait le point sur son parcours, je lui propose de nouvelles démarches à effectuer sur 3 semaines (Prochain rendez-vous le 14 février 2018). 1°) reprendre contact avec le Centre La mollière - CPO (Je lui ai redonné mon numéro de tél) 2°) se réinscrire à Pôle Emploi pour aller vers CAP EMPLOI 3°) aller faire des tests d'orientations professionnelles sur les sites internet 4°) refaire son CV 5°) aller faire du bénévolat à la SPA de Saint Omer...
DATE		14/02/2019
SUIVI	type de contact	COMMENTAIRES
CONTACT	physique	Monsieur D... a tout fait : a repris contact avec le Centre La Mollière (CPO) : mais en attente de la notification en cours d'envoi s'est réinscrit à Pole Emploi : rendez-vous demain 15 février pour finaliser la démarche a refait son CV (mais se dévalorise complètement : dit n'avoir aucune compétences ni aucune expérience : s'est occupé de 10 chiens avec des soins et de l'entretien, a des qualités de vouloir se rendre utile, veut être juste et apporter de l'aide aux autres, organiser administrativement (tri et organisation de ses documents personnels,...) est allé à la SPA mais son côté timide a repris le dessus et comme il n'a pas

c. Les clôtures de dossiers :

Le CIP « Employabilité » a réalisé son diagnostic et a mis en place des actions avec l'utilisateur. Celui-ci semble satisfait, les démarches entreprises, mais, le dossier est toujours suspendu auprès des services de la MDPH. Il faut procéder à la clôture du dossier. Pour cela, il est prévu les moyens techniques nécessaires :

- Intervention sur le logiciel pilote pour clôturer l'intervention
- Courriel à l'équipe ayant demandé des compléments d'informations, si nécessaire,
- Transfert du bilan/rapport « employabilité » dans la base de données, feuilles d'émargements et traçabilité du parcours

Dans le cadre d'une démarche qualité, le CIP « Employabilité » protège les données et garantit une sauvegarde.

A noter également, que le CIP « Employabilité », s'il participe à une évaluation de 1^{er} ou 2^{ème} niveau, ne devra donner qu'un avis consultatif.

A chaque formule, il est essentiel de garder en ligne de mire le besoin d'un marquage des rencontres et des démarches effectuées. Il a une mémoire claire de ce qui a été fait pour éviter des démarches inutiles, établir des préconisations pour d'éventuelles ouverture de droits, et apporter un bilan assez étayé pour éviter toutes difficultés, en cas de désaccord de la personne, et conserver tous les éléments en cas de recours ou de contentieux.

Concernant la Formule 1, le rapport « employabilité » est rédigé et étayé avec la personne handicapée. Elle a reçu les informations utiles et des préconisations lui ont été soumises. C'est d'un commun accord que cette intervention prend fin. L'utilisateur qui fait la demande est en attente de décisions et donc, de fait, n'insiste généralement pas pour que ce diagnostic dure dans le temps.

Le CIP « Employabilité », vérifie la complétude de son bilan :

- Inscription des préconisations,
- Signatures sur les feuilles d'émargement, si nécessaire,
- Acceptation du bilan avec signature du rapport « employabilité »,

Il inscrit le dossier à une nouvelle évaluation de niveau 1 ou de niveau 2 avec un nouveau document à prendre considération.

Le CIP « Employabilité » reste disponible jusqu'à la prise de décision, et, 2 mois après pour assurer une sécurisation du parcours de la personne.

Concernant la Formule 2, l'intervention est soumise à des opérateurs externes puisque le ou les bilans de stages sont liés aux disponibilités des partenaires. Le rapport est étayé par le CIP « Employabilité », le partenaire, et, l'utilisateur. La fin du diagnostic est effective après l'immersion et une ultime rencontre avec l'utilisateur pour vérifier la bonne tenue du stage.

De la même manière que pour la 1^{ère} formule, le CIP « Employabilité » vérifie la complétude de son bilan formule 2 :

- Inscription des préconisations,
- Signatures sur les feuilles d'émargement, si nécessaire,
- Acceptation du bilan de l'immersion,
- Acceptation du bilan avec signature du rapport « Employabilité »,

Celui-ci inscrit le dossier pour une nouvelle évaluation de niveau 1 ou de niveau 2 avec un nouveau document à prendre considération.

Le CIP « Employabilité » reste disponible jusqu'à la prise de décision, et, 2 mois après pour assurer une sécurisation du parcours de la personne.

Concernant la Formule 3, qui est un diagnostic différent, il prend fin lorsque les décisions de la CDAPH sont appliquées. En effet, sur ce cadre, les évaluations de 1^{er} et de 2^{ème} niveau ont déjà répondu aux demandes de l'utilisateur et un projet est établi. Le CIP « Employabilité » intervient sur le principe de mise en œuvre de décisions et donc est en veille jusqu'à 2 ans ou jusqu'à une nouvelle demande d'ouverture de droits. Le CIP « Employabilité » garde en mémoire les interventions et les actions mises en place, qu'il relate dans un rapport clair et succinct.

Cf. document 8

A noter que dans le cadre de ce diagnostic, le dossier est clôturé et que l'intervention du CIP « Employabilité » ne sera pas nécessairement repérée comme une évaluation. De fait, il est prévu d'annoter dans le dossier de la personne son intervention.

La méthode utilisée est la rédaction d'un rapport circonstancié à chaque contact, transféré comme pièce complémentaire, et, l'inscription sur la fiche de « préconisations » de l'équipe d'évaluation de contacter le CIP « Employabilité » en cas de demande de renouvellement des droits. Le CIP

« Employabilité » informe la personne handicapée de son suivi en vue de favoriser l'insertion professionnelle ainsi que de l'objectif induit de ne pas renouveler les droits au-delà de leur date de fin.

IV. Bilan critique du projet

1. L'accompagnement

Le public cible du projet concerne l'ensemble des personnes sollicitant une demande auprès de la MDPH et pouvant relever de la RQTH, de l'orientation professionnelle ou de l'AAH, quel que soit leur âge, leur sexe ou la nature de leur handicap.

L'accompagnement des personnes bénéficiaires du dispositif « DIAG' Profil Emploi » ainsi que le travail avec les partenaires, est réalisé au niveau local, sur le bassin de vie des personnes et des lieux d'actions des partenaires qui les accompagnent. Cela implique la nécessaire mobilité des conseillers en reclassement professionnel, et, la nécessité de créer des permanences pérennes réparties sur l'ensemble du territoire.

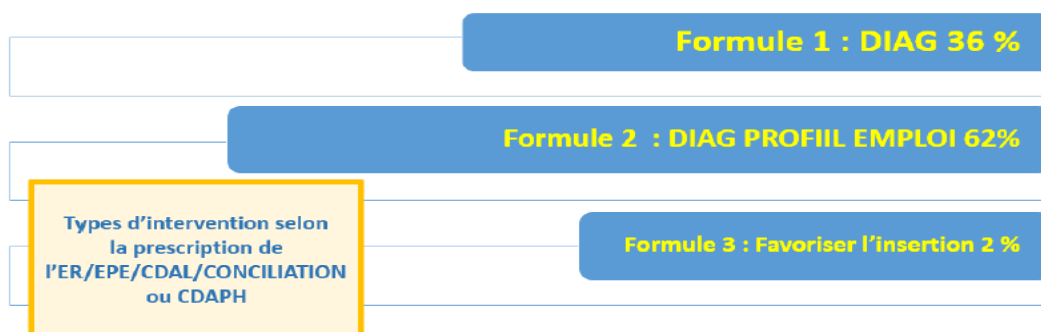
Dès le démarrage d'un accompagnement, les partenaires doivent pouvoir être sollicités, d'abord avec les renseignements apportés par l'outil DUDE, puis par un échange avec eux et la mise en place d'éventuels rendez-vous tripartites.

Le manque de lisibilité des informations disponibles entre les acteurs du SPE peut rendre cette démarche difficile si l'usager accompagné ne connaît pas le Conseiller du SPE qui le suit ou si celui-ci n'a aucun suivi en place.

2. L'objectif

L'objectif d'accompagnement pour l'année 2019 a été largement atteint avec 346 personnes orientés vers le Dispositif DIAG' Profil Emploi.

Cf. document 13 : répartition par formule



Nous retrouvons 36% en Formule 1, qui représente les accompagnements courts, pour lesquels une complétude du dossier MDPH a pu être faite et un point sur la situation établie.

En fonction des informations récoltées, on établira si la personne peut aller vers l'insertion professionnelle, si elle a besoin d'un accompagnement supplémentaire, si elle est déjà accompagnée, ou si elle relève de soins ou d'autres mesures que celles liées à l'insertion professionnelle.

62% des personnes ont accédé à la Formule 2, avec la mise en place d'une ou plusieurs immersions en milieu ordinaire de travail via la Période de Mise en Situation en Milieu Professionnelle (PMSMP), en lien avec le SPE pour valider ces immersions, et, via une Mise en Situation en Milieu Professionnel en ESAT (MISPE) dont la MDPH est prescriptrice.

L'axe d'amélioration pourrait être de permettre à la MDPH d'être prescriptrice de la PMSMP, cependant les discussions sont toujours en cours, Pôle Emploi estimant que cela risquerait de moins impliquer leurs agents sur la prestation DIAG' Profil Emploi.

2% des personnes suivies dans le cadre du dispositif l'ont été sur la formule 3 qui prévoit d'orienter les bénéficiaires de l'AAH L821-2 avec une RSDAE en vue de favoriser l'insertion professionnelle. L'objectif de cet accompagnement étant d'observer l'impact sur la mobilisation de la personne dans des démarches sur une plus longue période, nous n'avons pas encore suffisamment de distance pour en tirer des conclusions et voir si l'impact a été favorable et dans quelle mesure il l'a été.

3. La situation en amont

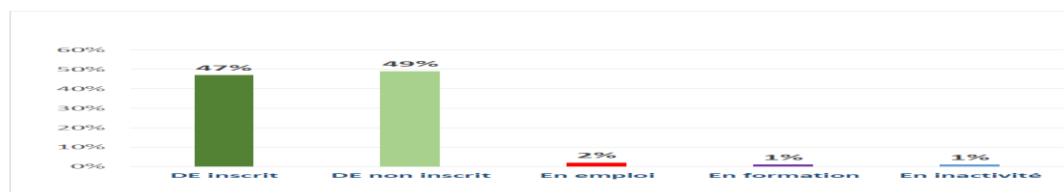
Dès le démarrage de l'accompagnement nous observons que, selon l'éloignement de la personne au regard de l'emploi (formation, mobilité, capacités restantes), selon son degré de motivation à vouloir se réinsérer, et, en fonction du partenaire qui l'accompagne et qui peut aider à obtenir d'autres informations sur le parcours, tout cela impacte sur la stratégie d'accompagnement à mettre en œuvre.

Sur le panel des personnes accompagnées, nous retrouvons 49% qui n'ont aucun suivi par le SPE, ce qui implique la nécessité d'engager une première démarche d'inscription pour permettre de transmettre le relais à l'issue du bilan.

Pour les 47% qui ont une inscription en cours, un point en amont peut être sollicité avec le Conseiller du SPE pour recueillir un historique de l'accompagnement plus clair et précis avant d'engager des pistes de réinsertion.

Cette analyse peut être, le cas échéant, recoupée avec le service médical de la MDPH afin de mieux cibler les restrictions de la personne en lien avec sa ou ses pathologies médicales. En aval du l'accompagnement, et, selon les conclusions de celui-ci, le partenaire SPE aura des éléments plus concrets sur les capacités de la personne, et du plan d'action à poursuivre pour accéder plus rapidement à l'emploi.

Cf. document 14

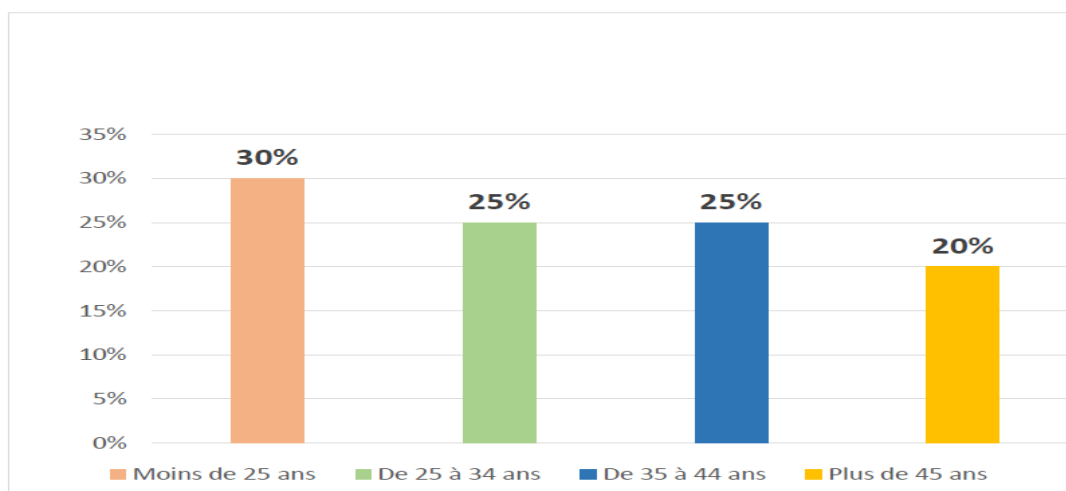


4. La Typologie

Nous retrouvons une répartition plutôt homogène par tranche d'âge. Le public jeune, moins de 25 ans, représente 30% des accompagnements. L'objectif est de permettre de privilégier le retour à l'emploi via une formation qualifiante compte-tenu du peu d'expérience professionnelle que ce public représente généralement.

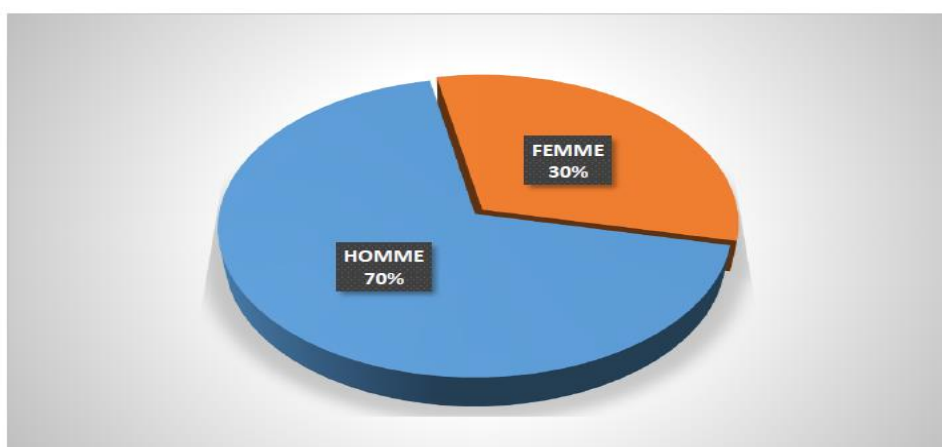
Pour les autres tranches d'âges, l'objectif est d'allier les restrictions médicales avec les compétences déjà acquises afin de découvrir de nouvelles perspectives de retour à l'emploi direct ou via une formation adaptée.

Cf. document 15 : typologie



Concernant la proportion Hommes/Femmes, nous retrouvons 30% de Femmes contre 70% d'Hommes. Nous observons que cela correspond globalement à la répartition des demandes auprès de la MDPH. Les prescriptions ne sont pas orientées vers tel ou tel sexe. Cependant, l'objectif pour l'avenir serait d'équilibrer davantage et approcher une plus grande parité entre hommes et femmes.

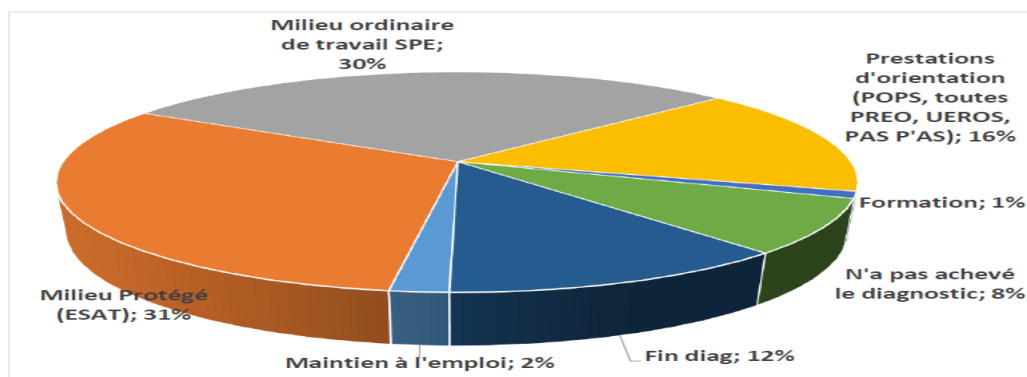
Cf. document 16 répartition Hommes/Femmes



5. Les propositions à l'issue de l'accompagnement

Dans 80% des situations une solution en lien direct avec l'emploi a été apportée, soit via une recherche direct d'emploi en milieu ordinaire avec un relais direct avec le SPE, ou encore vers le milieu protégé en lien avec les ESAT. Nous retrouvons aussi une forte dominante vers la formation de droit spécialisée via les Centres de Reclassement Professionnels.

Cf. document 17 répartition par proposition d'orientation

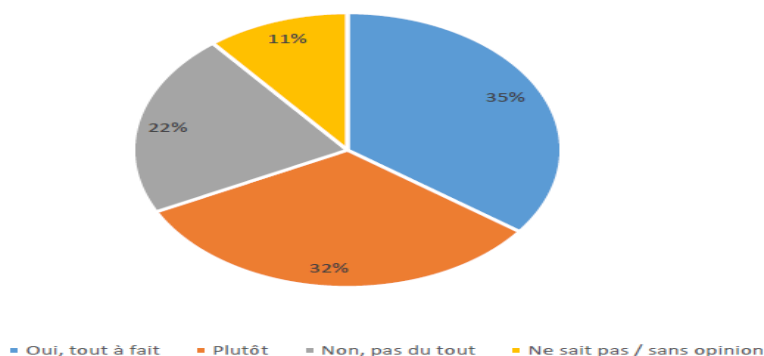


6. Suivi à l'issu de la prestation

Dans le cadre des suivis à 4 et à 10 mois, une démarche de suivi a été mis en place afin de permettre d'analyser la faisabilité des plans d'actions préconisés par le CIP « Employabilité ».

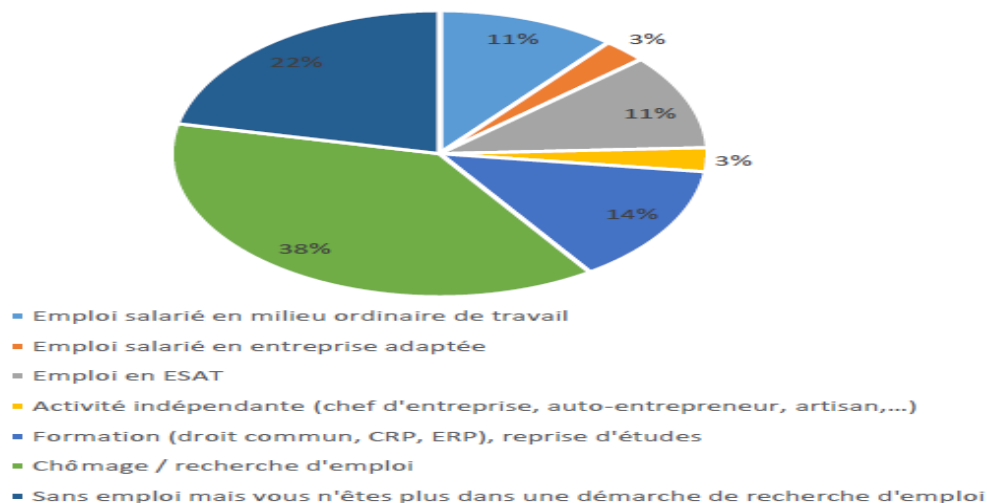
A l'issue de l'accompagnement « DIAG' Profil Emploi », 67% des personnes sont satisfaites d'avoir pu suivre cette prestation et ainsi avoir eu l'opportunité de dégager un projet en adéquation avec leur handicap.

Cf. document 18 le dispositif vous a-t-il permis de dégager un projet professionnel ou une nouvelle orientation ?



Après avoir pu finaliser le plan d'action mis en place par le CIP « Employabilité » et avec un passage de relais réussi avec les partenaires du SPE, 40% des personnes accompagnées ont pu reprendre une activité professionnelle adaptée à leur handicap. 38% sont toujours dans une démarche active de recherche d'emploi avec le soutien des conseillers du SPE qui peuvent s'appuyer sur le bilan réalisé.

Cf. document 19 quelle est votre situation professionnelle actuellement ?



V. Bilan critique du projet

1. Essaimage envisagé

Absolument convaincus que la prestation correspond à un réel besoin pour le confort des équipes d'évaluation de la MDPH, pour conforter la CDAPH dans sa prise de décision, pour répondre au besoin d'accompagnement individualisé des personnes en situation de handicap qui souhaitent envisager un avenir professionnel adapté,

Soutenue par sa Présidente, par la direction de la MDPH, par les partenaires du SPE, ceux de la DIRECCTE ainsi que ceux du département impliqués dans l'opération, l'équipe dédiée à l'insertion professionnelle s'est démenée pour trouver de nouveaux financements permettant la poursuite du dispositif qu'elle avait créé.

Pour 2020, un nouveau cofinancement a ainsi été obtenu avec le renouvellement du soutien du FSE (en lien avec les services du département), le soutien de la DIRECCTE des Hauts-de-France, dans le cadre du PRITH, et celui d'un nouveau financeur, celui de Pôle Emploi. Deux des trois financeurs s'engageant directement pour une période de 2 ans.

Cet outil, utile à la MDPH du Pas-de-Calais, aux partenaires qui travaillent avec elle, ainsi qu'à son public qui apprécie qu'on se préoccupe de ses difficultés particulières pour parvenir à faire aboutir des démarches compliquées pour tout le monde, mais encore davantage lorsque le handicap est de la partie, ne peut sans doute qu'être utile à d'autres MDPH, d'autres partenaires et leur public d'autres départements.

C'est bien ce qu'ont très heureusement entendu la CNSA en 2019 (soutien dans le cadre des actions innovantes), et, la DIRECCTE des Hauts-de-France (en 2019 puis 2020&2021), qui en finançant le dispositif ont souhaité qu'il soit travaillé de façon à être modélisé en vue d'être repris par les MDPH d'autres départements.

Aujourd'hui que la conception du dispositif est globalement stabilisée, (*- des évolutions restant toujours possibles en fonction de l'évolution des partenariats, des politiques, des besoins repérés -*), que les outils permettant de le faire vivre sont prêts, et, qu'ils peuvent être adaptés selon les besoins des uns et des autres, que les moyens nécessaires sont identifiés et se révèlent finalement peu coûteux au regard des services qu'ils apportent, la modélisation est possible. La DIRECCTE des Hauts-de-France a ainsi entrepris de convaincre d'autres départements de la région qui seraient intéressés à les aider à le déployer.

ANNEXE 1

DOCUMENTS PRÉSENTÉS



SYNTHESE BILAN EMPLOYABILITE MDPH « DIAGNOSTIC PROFIL EMPLOI »



Dispositif Employabilité MDPH			
Prescrite par : Choisissez un élément.		Non du conseiller MDPH : Choisissez un élément.	
Formule : Choisissez un élément.		Date de début : Cliquez ici pour entrer une date.	
Date de prescription : Cliquez ici pour entrer une date.		Date de fin : Cliquez ici pour entrer une date.	

Nom	Cliquez ici pour taper du texte.	Prénom	Cliquez ici pour taper du texte.
Date de naissance	Cliquez ici pour taper du texte.	N° dossier MDPH	Cliquez ici pour taper du texte.
Tél	Cliquez ici pour taper du texte.	Adresse Mail	Cliquez ici pour taper du texte.
Adresse postale	Cliquez ici pour taper du texte.		

Suite à votre dépôt de dossier auprès de la MDPH et afin de finaliser son évaluation, l'équipe pluridisciplinaire vous propose de suivre une prestation de l'évaluation de l'employabilité.

L'objectif de cette prestation est de préciser votre situation afin de rendre des propositions adaptées à vos besoins.

Ce document est la synthèse de l'évaluation menée par le conseiller insertion professionnelle de la MDPH. Celui-ci permettra à la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) de contribuer à la prise d'une décision concernant vos droits.

Module A – La situation actuelle

Situation professionnelle de la personne au démarrage de l'évaluation (cochez les cases correspondant)

☐ En emploi	Choisissez un élément.	Depuis le :	Cliquez ici pour entrer une date.	nombre d'heures :	Choisissez un élément.
☐ En formation	Cliquez ici pour taper du texte. Depuis le : Cliquez ici pour entrer une date.				
☐ En recherche d'emploi	Choisissez un élément.	inscrit pôle Emploi :	Choisissez un élément.	n° DE	Cliquez ici pour taper du texte.
☐ Indemnité(e) ARE (Pôle Emploi)	Choisissez un élément.	☐ en cours d'indemnisation	☐ RSA	☐ ASS	☐ AAH
☐ Pension d'invalidité - catégorie :	Choisissez un élément.				
☐ Autre(s) source(s) de revenu :	Cliquez ici pour taper du texte....				
☐ Pas de ressources					

Demandes initiales

Cliquez ici pour taper du texte.

Projet socio-professionnel du demandeur

Cliquez ici pour taper du texte.

Atouts

Cliquez ici pour taper du texte.

Difficultés rencontrées

Cliquez ici pour taper du texte.

Parcours de formation (formation initiale, complémentaire, diplômes, connaissances professionnelles)

Cliquez ici pour taper du texte.

Parcours professionnel

Cliquez ici pour taper du texte.

Mobilité (permis, moyens de transport, autonomie, rayon)

Cliquez ici pour taper du texte.

Environnement social, cadre de vie

Cliquez ici pour taper du texte.

Environnement économique

Cliquez ici pour taper du texte.

Besoins d'aménagement essentiels dans une situation de travail :

Cliquez ici pour taper du texte.

Commentaires conseiller MDPH à cette étape de l'accompagnement

Cliquez ici pour taper du texte.

n°	Date du rdv	Objet du rdv	Présence	commentaire
1	Cliquez ici pour entrer une date.	Cliquez ici pour taper du texte.	Choisissez un élément.	Cliquez ici pour taper du texte.
2	Cliquez ici pour entrer une date.	Cliquez ici pour taper du texte.	Choisissez un élément.	Cliquez ici pour taper du texte.
3	Cliquez ici pour entrer une date.	Cliquez ici pour taper du texte.	Choisissez un élément.	Cliquez ici pour taper du texte.
4	Cliquez ici pour entrer une date.	Cliquez ici pour taper du texte.	Choisissez un élément.	Cliquez ici pour taper du texte.
5	Cliquez ici pour entrer une date.	Cliquez ici pour taper du texte.	Choisissez un élément.	Cliquez ici pour taper du texte.
6	Cliquez ici pour entrer une date.	Cliquez ici pour taper du texte.	Choisissez un élément.	Cliquez ici pour taper du texte.
7	Cliquez ici pour entrer une date.	Cliquez ici pour taper du texte.	Choisissez un élément.	Cliquez ici pour taper du texte.
8	Cliquez ici pour entrer une date.	Cliquez ici pour taper du texte.	Choisissez un élément.	Cliquez ici pour taper du texte.
9	Cliquez ici pour entrer une date.	Cliquez ici pour taper du texte.	Choisissez un élément.	Cliquez ici pour taper du texte.

Module B – Les pistes envisagées

Compétences mobilisables (ce que je sais bien faire, ce que j'aime faire)

Cliquez ici pour taper du texte.

Les pistes à explorer, souhaits exprimés

Cliquez ici pour taper du texte.

Réalisme du projet sur le plan du marché et de l'offre

Cliquez ici pour taper du texte.

Atouts, qualités personnelles

Cliquez ici pour taper du texte.

Freins

Cliquez ici pour taper du texte.

Mises en situation professionnelle

Entreprise	Durée	Poste testé/observé	Appréciation entreprise	Commentaire bénéficiaire
Cliquez ici pour taper du texte.	Cliquez ici pour taper du texte.	Cliquez ici pour taper du texte.	Cliquez ici pour taper du texte.	Cliquez ici pour taper du texte.
Cliquez ici pour taper du texte.	Cliquez ici pour taper du texte.	Cliquez ici pour taper du texte.	Cliquez ici pour taper du texte.	Cliquez ici pour taper du texte.
Cliquez ici pour taper du texte.	Cliquez ici pour taper du texte.	Cliquez ici pour taper du texte.	Cliquez ici pour taper du texte.	Cliquez ici pour taper du texte.

Remarque supplémentaire

Cliquez ici pour taper du texte.

Appréciations du conseiller

Cliquez ici pour taper du texte.

Module C – Synthèse et Plan d'action

Synthèse de l'évaluation (reprise de l'ensemble des éléments : atouts, restrictions, freins, au regard du parcours, du projet, des pistes envisageables, de la réalité du marché, et/ou des actions à mener pour parvenir à une insertion professionnelle)

Cliquez ici pour taper du texte.

Mesures de compensation et recommandations du conseiller

Cliquez ici pour taper du texte.

- *J'autorise la diffusion de ce document aux professionnels de l'équipe pluridisciplinaire chargés de l'étude de mes besoins au sein de la MDPH.*

mention « lu et approuvé » + signature	nom + signature du conseiller

Capacités et limitations d'activités au travail

Document rempli le : Cliquez ici pour entrer une date. par (Nom et fonction) Cliquez ici pour taper du texte. Organisme : Cliquez ici pour taper du texte.

Dans quelles circonstances a été recueillie l'information : ☐ Certificat médical ☐ Entretien ☐ Mise en situation

NOM : Cliquez ici pour taper du texte. PRENOM : Cliquez ici pour taper du texte.

Adresse : Cliquez ici pour taper du texte.

Date de naissance : Cliquez ici pour entrer une date. NIR (si connu) : Cliquez ici pour taper du texte.

Numéro DE (si connu) : Cliquez ici pour taper du texte.

	A	B	C	D	Observations
Mobilité					Cliquez ici pour taper du texte.
2.6 Marcher	☐	☐	☐	☐	
2.8 Utiliser des escaliers	☐	☐	☐	☐	
2.9 Utiliser les transports en commun	☐	☐	☐	☐	
2.10 Utiliser un véhicule particulier	☐	☐	☐	☐	
Manipulation					Cliquez ici pour taper du texte.
2.12 Utiliser la préhension de la main dominante	☐	☐	☐	☐	
2.14 Avoir des activités de motricité fine	☐	☐	☐	☐	
8.7.7 Travailler le mb. sup. dominant levé au-dessus du niveau des épaules	☐	☐	☐	☐	
Position du corps					Cliquez ici pour taper du texte.
2.4 Rester assis	☐	☐	☐	☐	
2.5 Rester debout	☐	☐	☐	☐	
8.7.4 Travailler accroupi	☐	☐	☐	☐	
8.7.5 Travailler en hauteur (escalier, échelle, échafaudage...)	☐	☐	☐	☐	
8.7.2 Travailler en flexion du tronc	☐	☐	☐	☐	
Communication					Cliquez ici pour taper du texte.
4.1 Parler	☐	☐	☐	☐	
4.2 Entendre (percevoir les sons et comprendre)	☐	☐	☐	☐	
4.3 Voir (distinguer et identifier), préciser (reliefs, couleurs,...)	☐	☐	☐	☐	
Conditions environnementales					Cliquez ici pour taper du texte.
8.8.8 Travailler dans des contextes respiratoires particuliers	☐	☐	☐	☐	
8.8.9 Travailler avec risque cutané	☐	☐	☐	☐	
8.8.10 S'exposer aux intempéries, à une atmosphère exceptionnelle	☐	☐	☐	☐	
8.8.7 Travailler en milieu bruyant	☐	☐	☐	☐	
8.8.3 Travailler la nuit	☐	☐	☐	☐	
Exigences relatives au travail					Cliquez ici pour taper du texte.
1.7 Gérer sa sécurité	☐	☐	☐	☐	
8.2 organiser son travail	☐	☐	☐	☐	
8.7.1 Soulever, déplacer des charges	☐	☐	☐	☐	
8.8.4 Assumer des modifications d'horaires	☐	☐	☐	☐	
8.8.5 Utiliser des outils et/ou des machines	☐	☐	☐	☐	
a8302 Travailler à temps complet (35h)	☐	☐	☐	☐	
a8301 Travailler à temps partiel	☐	☐	☐	☐	
a240 Gérer le stress et autres exigences psychologiques	☐	☐	☐	☐	
a220 Entreprendre des tâches multiples	☐	☐	☐	☐	
Respecter un rythme de travail imposé, une cadence imposée	☐	☐	☐	☐	
Assumer une augmentation de la charge de travail	☐	☐	☐	☐	
Relations avec autrui					Cliquez ici pour taper du texte.
1.10 Maîtriser son comportement dans ses relations avec autrui	☐	☐	☐	☐	
8.6 Travailler en équipe	☐	☐	☐	☐	
8.3 Assurer l'encadrement	☐	☐	☐	☐	
8.4 Etre en contact avec le public	☐	☐	☐	☐	
4.4.1 Utiliser le téléphone	☐	☐	☐	☐	
Fonctions cognitives					Cliquez ici pour taper du texte.
1.5 Prendre des décisions	☐	☐	☐	☐	
1.6 Prendre des initiatives	☐	☐	☐	☐	
1.1 S'orienter dans le temps	☐	☐	☐	☐	
1.2 S'orienter dans l'espace	☐	☐	☐	☐	
4.5 Comprendre une phrase simple	☐	☐	☐	☐	
8.1 Respecter des règles de bases	☐	☐	☐	☐	
6.1 Lire	☐	☐	☐	☐	
6.2 Ecrire	☐	☐	☐	☐	
6.3 Calculer	☐	☐	☐	☐	
1.4 Mémoriser	☐	☐	☐	☐	

A : Activité réalisée seule, sans aide humaine et sans difficulté

B : Activité réalisée partiellement avec l'aide d'un tiers et/ou sur sollicitation et/ou avec une difficulté partielle

C : Activité réalisée avec l'aide répétée d'un tiers et/ou avec une surveillance continue et/ou avec une difficulté régulière

D : Activité non réalisée

Arbre de décision = Proposition du CIP « Employabilité »



Cette proposition est réalisée avec les informations connues par le CIP Employabilité de la MDPH au moment du bilan et elle ne peut être considérée comme décisionnelle.
Elle n'engage pas la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes Handicapées)

Suivi à 4 mois

Situation professionnelle de la personne au démarrage de l'évaluation (cochez les cases correspondant)

- ☐ En emploi Choisissez un élément. Depuis le : Cliquez ici pour entrer une date. nombre d'heures : Choisissez un élément.
☐ En formation Cliquez ici pour taper du texte. Depuis le : Cliquez ici pour entrer une date.
☐ En recherche d'emploi Choisissez un élément. inscrit pôle Emploi : Choisissez un élément. n° DE Cliquez ici pour taper du texte.
☐ Indemnisé(e) ARE (Pôle Emploi) Choisissez un élément. ☐ en cours d'indemnisation ☐ RSA ☐ ASS ☐ AAH
☐ Pension d'invalidité - catégorie : Choisissez un élément..
☐ Autre(s) source(s) de revenu : Cliquez ici pour taper du texte....
☐ Pas de ressources

Evolution du parcours (depuis la fin du bilan : relais partenaires OK, démarches mises en œuvre...)

Cliquez ici pour taper du texte.

Projet socio-professionnel actuel du demandeur : PROJET IDENTIQUE : ☐ oui ☐ non

Cliquez ici pour taper du texte.

Atouts

Cliquez ici pour taper du texte.

Difficultés rencontrées

Cliquez ici pour taper du texte.

Part du handicap dans les difficultés

Cliquez ici pour taper du texte.

Actions à mener pour traiter les difficultés

Cliquez ici pour taper du texte.

Commentaire du bénéficiaire

Cliquez ici pour taper du texte.

Plan d'Actions corrigé

Action à mener	Contact/moyen d'y parvenir
Cliquez ici pour taper du texte.	Cliquez ici pour taper du texte.
Cliquez ici pour taper du texte.	Cliquez ici pour taper du texte.
Cliquez ici pour taper du texte.	Cliquez ici pour taper du texte.

Suivi à 10 mois

Situation professionnelle de la personne au démarrage de l'évaluation (cochez les cases correspondant)

- ☐ **En emploi** Choisissez un élément. Depuis le : Cliquez ici pour entrer une date. nombre d'heures : Choisissez un élément.
☐ **En formation** Cliquez ici pour taper du texte. Depuis le : Cliquez ici pour entrer une date.
☐ **En recherche d'emploi** Choisissez un élément. inscrit pôle Emploi : Choisissez un élément. n° DE Cliquez ici pour taper du texte.
☐ **Indemnisé(e) ARE (Pôle Emploi)** Choisissez un élément. ☐ en cours d'indemnisation ☐ RSA ☐ ASS ☐ AAH
☐ **Pension d'invalidité - catégorie :** Choisissez un élément..
☐ **Autre(s) source(s) de revenu :** Cliquez ici pour taper du texte....
☐ **Pas de ressources**

Evolution du parcours (depuis la fin du bilan : relais partenaires OK, démarches mises en œuvre...)

Cliquez ici pour taper du texte.

Projet socio-professionnel du demandeur PROJET IDENTIQUE : ☐ oui ☐ non

Cliquez ici pour taper du texte.

Atouts

Cliquez ici pour taper du texte.

Difficultés rencontrées

Cliquez ici pour taper du texte.

Part du handicap dans les difficultés

Cliquez ici pour taper du texte.

Actions à mener pour traiter les difficultés

Cliquez ici pour taper du texte.

Commentaire du bénéficiaire

Cliquez ici pour taper du texte.

Plan d'Actions corrigé

Action à mener	Contact/moyen d'y parvenir
Cliquez ici pour taper du texte.	Cliquez ici pour taper du texte.
Cliquez ici pour taper du texte.	Cliquez ici pour taper du texte.
Cliquez ici pour taper du texte.	Cliquez ici pour taper du texte.

Document 9 : Outil de communication développé pour la mise en place du dispositif

La MDPH prescrit le dispositif « **DIAG'PROFIL EMPLOI** » aux personnes volontaires dont le dossier présente une certaine complexité.

Le dispositif s'adresse aux personnes handicapées indépendamment de la gravité de leur handicap et de leur taux d'incapacité.

La MDPH du Pas-de-Calais propose un accueil et un accompagnement au plus près du bassin de vie des personnes :

- Sur le Littoral : Boulogne, Calais, St Omer, Hesdin, Etaples-Cucq
- Sur le Centre : Arras, Lens-Liévin, Hénin-Carvin, Béthune, St Pol/Ternoise-Frévent

Votre référent Employabilité MDPH :

Tél :

Mail :



DISPOSITIF D'EVALUATION MDPH

Le processus d'évaluation



Vous avez déposé une demande :

- De Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),
- D'Orientation Professionnelle,
- Et/ou d'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)



Après enregistrement, une équipe pluridisciplinaire évalue votre situation en fonction des demandes déposées.



Si nécessaire, et/ou, à votre demande, l'équipe vous propose de suivre une prestation-diagnostic d'évaluation de vos capacités à l'emploi



A la fin de la prestation, le bilan permet à l'équipe de finaliser son évaluation afin d'éclairer les décisions prises par la CDAPH.



3 formules

☐ 1 Formule diagnostic : "le DIAG"

Accompagnement court comprenant de 1 à 3 entretiens individuels - immersion* facultative

☐ 2 Formule approfondie : "DIAG'PROFIL EMPLOI"

Accompagnement individuel (12 semaines) incluant au minimum une immersion

☐ 3 Formule longue : "favoriser l'insertion"

Accompagnement long visant à suivre le parcours d'un bénéficiaire de l'AAH-2 pour favoriser l'insertion professionnelle

*en formule « DIAG' », une MISPE (immersion en ESAT) peut être envisagée

Les objectifs du dispositif d'évaluation DIAG'PROFIL EMPLOI

- Améliorer l'appréciation de la capacité d'une personne à travailler compte tenu de son handicap,
- Permettre à la personne d'évaluer ses capacités, déterminer une orientation et dégager des pistes d'insertion professionnelle par le biais d'immersions.
- Eclairer la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) dans ses décisions.
- Engager ou consolider les partenariats locaux avec les acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et expérimenter des modalités innovantes de travail en commun.
- Faciliter la prise de relais par le Service Public de l'Emploi (SPE)

DISPOSITIF D'EVALUATION MDPH

Contenu des Prestations DIAG'PROFIL EMPLOI



☐ Formule 1 (DIAG')

& ☐ Formule 2 (DIAG'PROFIL EMPLOI) :

Premier entretien : Présentation de l'accompagnement, recueil de l'accord de la personne handicapée, prescription – signature du protocole.

A. Recueil des potentialités et des difficultés de la personne : Bilan approfondi des potentialités et des difficultés d'ordre médical, fonctionnel, social, professionnel et/ou personnel. Repère des aptitudes / inaptitudes, analyse de la trajectoire professionnelle et de formation, identification du projet professionnel.

Eventuelle immersion MISPE en formule 1

--- Fin de la formule 1 (DIAG') : transmission synthèse

Poursuite formule 2 (DIAG'PROFIL EMPLOI) :

B. Emergence ou examen du projet professionnel : Dégager des pistes professionnelles préférentielles réalistes.

C. Mise en situation en entreprise ou en milieu protégé : Confirmer/infirmer les pistes professionnelles et réaliser un bilan de mise en situation avec le tuteur ou l'entreprise.

D. Pour terminer : Elaboration et remise au bénéficiaire et à la MDPH d'une synthèse du bilan DIAG'PROFIL EMPLOI réalisé



☐ Formule 3 « PROFIL favoriser l'insertion »

➤ En cas d'accord d'AAH L821-2 (taux > 50% & < 80% - RSDAE) : la prestation « favoriser l'insertion » peut être proposée pour accompagner et soutenir le bénéficiaire dans ses démarches d'insertion professionnelle

➤ Pas de durée précise pour cet accompagnement pour lequel l'attendu est une avancée progressive en vue d'atteindre l'objectif d'une « insertion professionnelle » positive.

➤ Synthèse en vue du réexamen à l'issue

ANNEXE 2

GOUVERNANCE ET PILOTAGE

1 - L'équipe projet

Piloté par Karine DUBOIS, le Référent Insertion Professionnelle de la MDPH, le projet est confié, dans son organisation journalière, à Thomas BEDNARZ, Chargé de Mission Employabilité qui gère les prescriptions à partir du siège de la MDPH.

Le Chargé de Mission procède alors à la vérification de la situation administrative de la personne vis-à-vis de l'emploi : consultation du DUDE, appel de la personne pour recueillir d'éventuels éléments complémentaires, proposition d'entrer dans le dispositif et proposition d'un premier rendez-vous.

Il transmet ensuite le dossier à l'un des deux Conseillers en Insertion Professionnelle, Cédric PIHEN sur le littoral du département, Marcello MARGIOVANNI sur le centre du département, qui réalisent le suivi de l'ensemble de la prestation.

Equipe interne

Personnel permanent (P) et non permanent (NP)

Fonction dans le projet	Nom de la personne structure d'appartenance	Fonction et expérience professionnelle	Etapas dans laquelle la personne intervient	Charge de travail en jours ouvrés sur le projet	Coût total du poste sur la durée du projet*
Chef de projet (P)	Karine DUBOIS MDPH 62	Référent Insertion Professionnelle MDPH depuis 10 ans	Conception, organisation et suivi du projet	3J/MOIS	
Médecin MDPH référent IP (P)					
Chargé de mission employabilité (NP)	Thomas BEDNARZ MDPH 62	Chargé de mission employabilité MDPH depuis 2015	Coordination du travail des 2 conseillers, prescriptions et vérification des prescriptions, recueil de données, organisation des plannings, organisation des comités de suivi et travail de relais d'informations	5J/semaine	30000 €
Conseiller en reclassement professionnel (NP)	Marcello MARGIOVANNI MDPH 62	+ 10 ans d'expérience dans l'accompagnement à l'emploi des publics en démarche d'insertion + expérience en relation entreprise validée	VOIR CI-DESSOUS	5j/semaine	30000 €
Conseiller en reclassement professionnel (NP)	Cédric PIHEN MDPH 62	+ 10 ans d'expérience dans l'accompagnement à l'emploi des publics en démarche d'insertion + expérience en relation entreprise validée	VOIR CI-DESSOUS	5j/semaine	30000 €

* coût personnel (salaires) hors frais de fonctionnement et de déplacements : + 20000 € avec les frais de fonctionnement

2 – Fiche de Poste simplifiée du Conseiller en Insertion Professionnelle : CIP « Employabilité »

MISSIONS DES CIP « Employabilité » :

Sous l'autorité du Référent Insertion Professionnelle,

- Réalise des accompagnements professionnels auprès d'un public reconnu travailleurs handicapés, en recherche d'emploi ou en voie d'inaptitude
- Aide, à la demande des prescripteurs, les personnes à identifier, définir, valider un projet d'orientation professionnel adapté à leurs capacités, réaliste au regard du marché
- Exerce ces accompagnements en autonomie
- Dans l'objectif d'une poursuite de parcours cohérent, réalise des synthèses claires et précises, à destination des prescripteurs
- Prospecte les entreprises

- Organise des immersions professionnelles de A à Z
- Participe à des travaux d'évaluation en équipe

COMPETENCES

Conception d'un plan d'action, définition d'un projet individuel avec la personne, prospection des entreprises, techniques de conduite d'entretien, proposition des actions de formation, d'orientation, d'accompagnement au profil de la personne.

3- La gouvernance du projet

Piloté par Karine DUBOIS, le Référent Insertion Professionnelle de la MDPH, le projet réunit un comité de pilotage

2 fois/an.

Le comité de pilotage est composé des représentants de :

- La MDPH (Luc GINDREY, Directeur ; Karine DUBOIS, Référent Insertion Professionnelle)
- Le département (Vincent LEMAITRE)
- La DIRECCTE (Véronique THIEBAUT)
- La CNSA (Nicolas PAZOLD)
- La Direction territoriale du Pôle Emploi (Cécile REGNIER, et Emmanuelle LEMAIRE)
- CAP EMPLOI (Gaëlle DELANNOY et Jean-Sébastien FAVEREAUX)
- L'AGEFIPH (Alain PETIT)
- Le FIPHFP (Fleur SAGNIER)
- L'ARS (Mathieu GAIGNIER)
- Milieu associatif (René FENET)

Le comité de pilotage s'assure du bon déroulé des opérations en fonction des objectifs généraux et entretiendra une dynamique au sein des différents acteurs impliqués. Il s'assure que le projet ne dérive pas, qu'il reste en phase avec les objectifs initiaux et désignera les livrables à produire, veille aux ressources mobilisées, au respect de la planification, et de la mise en œuvre des choix retenus et leur plan d'action.

Trois comités ont suivi l'évolution du projet et des dossiers, échangé sur les plans d'action et la cohérence des parcours, le suivi des immersions (PMSMP, MISPE), le point sur le suivi à 4 et 10 mois. Le travail s'est également penché sur la suite à donner et les possibilités de financement à venir.

Lors du dernier comité de Pilotage, le 20 septembre 2019, Pôle Emploi a fait connaître la possibilité qu'il offrait d'entrer dans le cofinancement du projet.

Fin 2019, un cofinancement FSE, DIRECCTE, Pôle Emploi était étudié pour le renouvellement sur 2020/2021.

Rapport final rédigé par l'équipe Insertion Professionnelle de la MDPH :

Karine DUBOIS, Référent Insertion Professionnelle MDPH Pas-de-Calais - dubois.karine@mdph62.fr

Thomas BEDNARZ, Chargé de Mission Employabilité MDPH Pas-de-Calais – bednarz.thomas@mdph62.fr

Cédric PIHEN, Conseiller en Insertion Professionnelle MDPH Pas-de-Calais – pihen.cedric@mdph62.fr

Merci à l'ensemble de l'équipe insertion professionnelle, ainsi qu'à l'ensemble de l'équipe évaluation de faire vivre ce projet au quotidien.

Un merci tout particulier à nos CIP Employabilité, Cédric Pihen et Marcello Margiovanni, pour leur grande implication sur la mission.

Nous remercions l'ensemble des financeurs du projet de nous avoir fait confiance et nous avoir suivis et nous avoir permis de réaliser ce projet, merci à la CNSA, à son service Etudes Innovation. Merci également à Nicolas PAZOLD, Jean-Michel LAMIAUX pour leurs conseils et leur soutien.

Merci au FSE, aux services du département du Pas-de-Calais,

Merci à la DIRECCTE des Hauts-de-France.

Arras – Mars 2020