



Projet : Défi 21

Il s'agit d'une action qui existe depuis 12 ans à destination de personnes reconnues travailleurs handicapés, en situation de handicap intellectuel désireuses de travailler en milieu ordinaire de travail.

Cette action permet à ces personnes de découvrir le milieu ordinaire, de choisir un projet professionnel, de développer des compétences professionnelles afin d'accéder à un contrat de travail de droit commun et ensuite si elles les désirent de bénéficier d'un accompagnement lorsqu'elles sont en emploi afin de permettre que leur situation professionnelle reste satisfaisante pour elles-mêmes mais également pour leur employeur et le collectif de travail dans lesquels elles s'inscrivent au quotidien

La parole aux membres de la commission projets du PRITH



Ce qui a intéressé la DREETS dans ce projet :

- **La fidélisation** sur un temps long des employeurs sur cette action ,
- **La proactivité** de l'équipe des formateurs pour aller convaincre de nouveaux employeurs en période de pandémie de COVID 19 ,
- **Le lien avec les familles** qui permet de les rassurer sur l'entrée de leur enfant dans le monde du travail ordinaire plutôt que dans le milieu protégé,
- La mobilisation d'une association **représentative des personnes en situation de handicap** dans le domaine de l'inclusion et de l'emploi.

Quelques précisions concernant le projet



L'action :

- **1 accès à l'emploi** : une formation adaptée au handicap intellectuel, en alternance, non diplômante, ni qualifiante, d'une durée de deux ans ½, avec des périodes en centre de formation et des périodes en entreprise.
- **2 maintien à l'emploi** : un service d'accompagnement à l'emploi qui propose un suivi régulier de la situation professionnelle, un appui à la remédiation des difficultés rencontrées, un étayage à l'adaptation aux changements, un conseil méthodologique auprès de l'entreprise pour la prise en compte de la situation de handicap intellectuel dans toutes les évolutions de l'entreprise, un accompagnement dans l'obtention de nouvelles compétences.



Les bénéficiaires :

- **Axe 1** : 12 stagiaires, demandeurs d'emploi, avec une RQTH, et en situation de handicap intellectuel
- **Axe 2** : 38 salariés, en situation de handicap intellectuel, en milieu ordinaire de travail.



Le territoire de mise en œuvre :

Gard et bassin d'emploi de Montpellier



Date de lancement de l'action :

2009 pour l'action de formation nous en sommes donc à la cinquième édition



Co-financements :

Fonds Social Européen, DREETS Occitanie, AGEFIPH Occitanie, FIPHFP, Conseil Régional Occitanie, ARS Occitanie, Conseil Départemental GARD, mairies de Nîmes, d'Ales, Nîmes Métropole.





4 questions à... Annie ECKERLIN, Directrice des services TRISOMIE 21 GARD et Edith JOHAN, cheffe de projet de DEFI 21



Comment l'idée de ce projet a-t-elle germé ?

L'inclusion en milieu ordinaire fait partie de l'ADN de l'association Trisomie 21 Gard depuis trente ans. Cette association créée par des parents ayant des enfants avec une trisomie 21, souhaite que ces enfants et adolescents puissent intégrer des dispositifs de droit commun, et ce tout le long de leur vie et dans tous les domaines. La question de l'inclusion en milieu ordinaire de travail est donc apparue comme une évidence pour ces jeunes personnes ayant suivi un parcours inclusif dans le milieu scolaire.

Après avoir été pionnière dans le domaine de l'inclusion scolaire des personnes avec une trisomie 21, elle l'est devenue en matière d'inclusion professionnelle, dès 2006, en réfléchissant à un dispositif qui donnerait l'opportunité à des jeunes d'expérimenter le milieu ordinaire et d'y faire valoir leurs capacités à développer des compétences professionnelles utiles aux entreprises du milieu ordinaire.

Dès la première édition de ce dispositif en 2009, l'association a ouvert cette action aux personnes en situation de handicap intellectuel avec ou non une Trisomie 21. En 2011 à la suite de la réussite d'une première expérimentation, le service d'accompagnement au maintien en emploi a été créé, à la demande des personnes en situation de handicap intellectuel et de leur famille, des entreprises employeuses afin de garantir non seulement la pérennité de l'emploi mais aussi sa qualité tant pour le salarié que son employeur.

Quelles sont vos ambitions au travers de ce projet ? Quelle est sa valeur ajoutée par rapport à l'existant et/ou pour le territoire ?

L'ambition de ce projet est avant tout de proposer aux personnes en situation de handicap et aux employeurs à toutes les étapes du parcours professionnel, une méthodologie adaptée à leurs besoins et aux problématiques rencontrées sur le terrain.

C'est pourquoi ce projet, malgré son ancienneté, est toujours en constante évolution afin de répondre en temps réel, aux situations qui se posent dans le domaine de l'insertion professionnelle.

La pandémie covid 19 a bouleversé le monde économique et notre quotidien, notre nouveau défi à l'heure actuelle est donc de trouver les moyens que cette pandémie n'impacte pas plus les stagiaires et les salariés en situation de handicap que leurs homologues valides.



4 questions à... Annie ECKERLIN, Directrice des services TRISOMIE 21 GARD et Edith JOHAN, cheffe de projet de DEFI 21



Depuis le lancement du projet, quelles sont les résultats ou avancées dont vous êtes le plus fière ?

En premier lieu, le fait que nous ayons réussi à maintenir l'existence de ce dispositif, grâce aux résultats obtenus, nous arrivons par exemple à maintenir à emploi en fin d'année 2020 100 % de nos bénéficiaires, plus de 50% de réussite sur l'accès en emploi en 2021 malgré le contexte extrêmement difficile que nous rencontrons de fait de la pandémie.

La deuxième avancée dont nous sommes très fiers, c'est la reconnaissance de l'utilité de ces personnes par le monde économique, nombre de nos entreprises partenaires reconnaissent l'apport positif pour leur entreprise de l'inclusion de personnes en situation de handicap et soulignent que ces salariés sont devenus indispensables à la bonne marche de leur entreprise

La troisième avancée enfin c'est qu'au bout de toutes ces années, la possibilité pour des personnes en situation de handicap intellectuel d'intégrer le milieu ordinaire de travail soit de moins en moins considérée comme une mise en danger mais comme une alternative positive pour les personnes en situation de handicap.

Enfin, et peut être est-ce le plus important, c'est la fierté que ces personnes ressentent à participer pleinement à la vie sociale de leur pays, leur sentiment d'utilité, leur épanouissement dans le travail avec des collègues « comme tout le monde. »

Qui sont les partenaires du projet et ceux que vous souhaitez remercier ?

Les entreprises qui se lancent dans le processus d'intégration et qui font le pari que l'expérience apportera des éléments positifs à leur entreprise.

Les familles qui osent prendre des risques et participer activement au processus d'inclusion professionnelle.

L'ensemble des financeurs qui continuent à croire à notre action et à nous soutenir, en particulier ceux qui se sont investis dès le démarrage de l'action.