

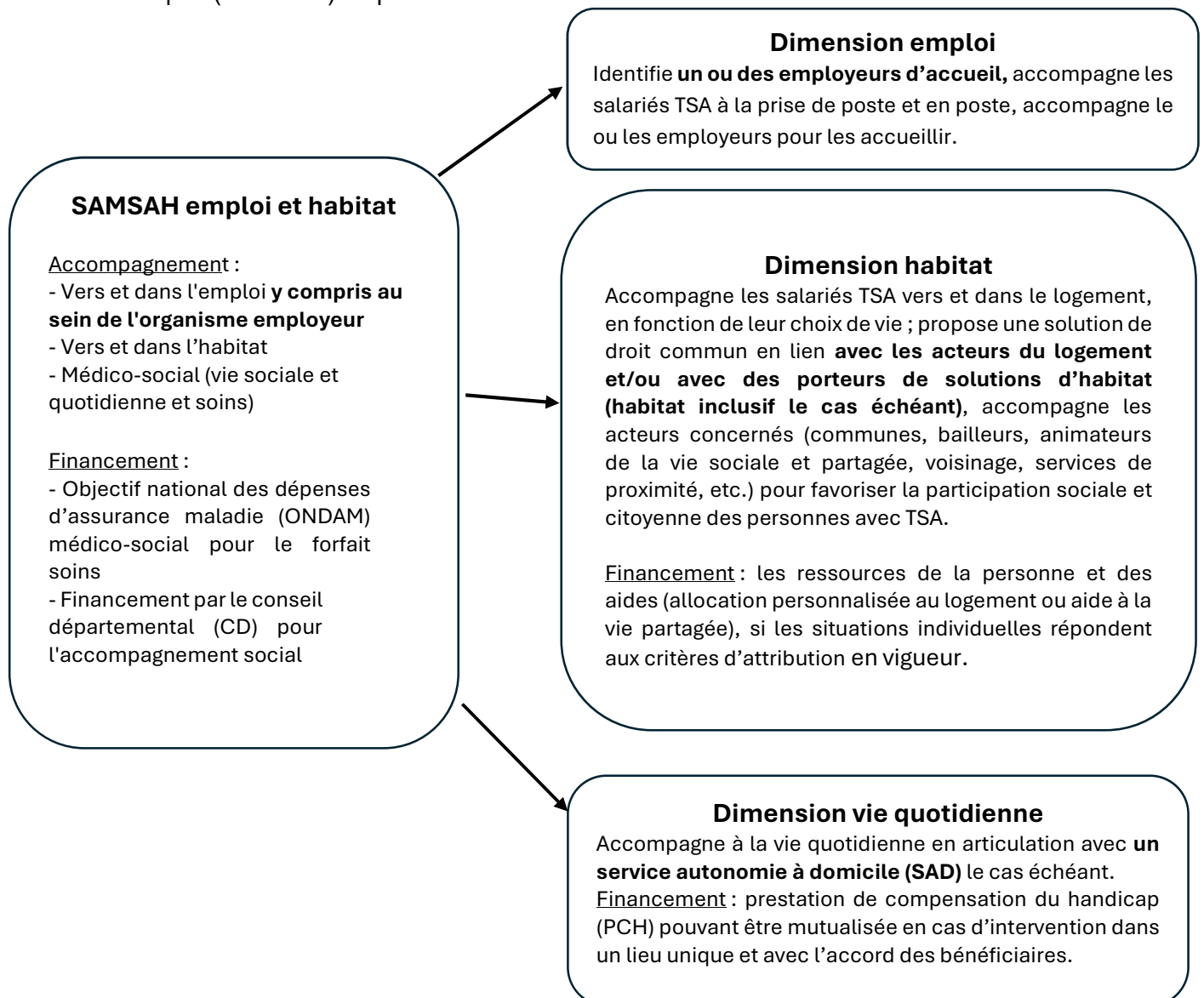
Annexe

Cahier des charges relatif aux dispositifs d'emploi et d'habitat en milieu ordinaire à destination d'une population adulte avec un trouble du spectre de l'autisme (TSA) et un trouble du développement intellectuel (TDI) associé

La mesure n° 63 de la Stratégie nationale pour les troubles du neurodéveloppement 2023-2027 a pour ambition de soutenir l'emploi des personnes avec un trouble du spectre de l'autisme (TSA) et un trouble du développement intellectuel (TDI) notamment accompagnées en maison d'accueil spécialisée (MAS) et foyer d'accueil médicalisé (FAM) désireuses de travailler en milieu ordinaire de travail, tout en leur proposant parallèlement un accompagnement vers des solutions d'habitat qui répondent à leurs attentes et leurs besoins, avec l'appui de services experts.

Dans cette perspective, la concrétisation de cette mesure se traduit par le déploiement de dispositifs proposant à ces personnes un accompagnement renforcé vers et en emploi ainsi que vers des solutions d'habitat de droit commun. Ces dispositifs doivent permettre l'accompagnement d'au moins 6 à 10 personnes par département, ce nombre pouvant toutefois être adapté localement à la hausse.

Ces dispositifs sont qualifiés de « service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés (SAMSAH) emploi et habitat » et s'articulent avec les acteurs de droit commun :



1. Le public cible, les modalités d'admission et de fin d'accompagnement

1.1. Le public cible

Sont visées des personnes de dix-huit ans et plus concernées par un TSA associé à TDI.

Ces personnes peuvent présenter différents troubles associés dont découlent des perceptions particulières et spécifiques ainsi que des comorbidités fréquentes parmi lesquelles :

- D'éventuelles comorbidités psychiatriques ;
- Des troubles somatiques dans un cadre de pathologies ordinaires (digestive, oto-rhino-laryngée, cutanée etc.) ;
- Des troubles du sommeil importants et fréquents ;
- Des particularités de perception et de régulation sensorielles qui peuvent générer des sensations d'inconfort.

Ces différents troubles associés potentiels, cumulés au TSA et au TDI présents, justifient un accompagnement médico-social ainsi qu'une aide fréquente pour certains actes de la vie quotidienne ainsi qu'au niveau de la communication et des interactions.

Pour autant, **les adultes éligibles sont aptes, lorsqu'un accompagnement pertinent est mis en place, à poursuivre un projet d'insertion professionnelle en milieu ordinaire et à se maintenir sur un poste de travail adapté à leurs besoins.** En outre, ils ont la capacité d'évoluer dans un logement, de nouer des relations sociales et de maîtriser leur vie et leur choix de vie, lorsqu'une aide leur est apportée.

Ces adultes relèvent ainsi le plus souvent d'une orientation médico-sociale de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) vers un établissement d'accueil médicalisé (EAM) de type MAS ou FAM. Elles peuvent se trouver à leur domicile personnel ou au domicile familial accompagnées ou non par un service médico-social ou accueillies en établissement médico-social correspondant à l'orientation de la CDAPH. Elles peuvent également se trouver en institut médicoéducatif (IME) dans le cadre du régime de l'amendement Creton.

1.2. Le processus d'admission

L'admission s'effectue sur notification de la **CDAPH à travers une orientation vers un SAMSAH.**

Dans le respect du cadre réglementaire d'admission dans un établissement et service médico-social (ESMS), et en lien avec la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), le porteur du projet proposera une procédure d'admission associant les personnes concernées, leur famille et le ou les organismes employeurs.

La procédure d'admission devra être adaptée au handicap ciblé, en l'espèce un TSA associé à un TDI, être souple et de nature à créer le lien de confiance qui permettra l'accompagnement. Une attention particulière sera apportée aux modalités de communication utilisées : facile à lire et à comprendre (FALC), communication alternative et améliorée (CAA).

Le porteur de projet pourra par ailleurs se rapprocher des ESMS du département, ainsi que des associations accompagnant des personnes TSA et TDI sur son territoire pour faire connaître le dispositif.

1.3. Modalités de fin d'accompagnement

L'éventuelle fin de l'accompagnement répondra au cadre légal posé par l'article L. 241-6 du code de l'action sociale et des familles (CASF). Ainsi, le service ne peut mettre fin, de sa propre initiative, à l'accompagnement sans une décision préalable de la CDAPH.

La rupture du contrat de travail par l'employeur ou le départ de la solution d'habitat partagé, lorsqu'elle existe, n'est pas un motif suffisant pour justifier une fin de l'accompagnement, si les autres volets de l'accompagnement continuent à répondre aux besoins, aux souhaits et à la situation de la personne concernée.

La fin de l'accompagnement ne peut pas être envisagée sans que ne soit proposée une solution alternative construite en lien avec les personnes, leur famille et la MDPH. Une adaptation de l'orientation médico-sociale de la CDAPH peut, le cas échéant, s'avérer nécessaire. Il appartiendra au « SAMSAH emploi et habitat » de sécuriser le maintien de l'accompagnement jusqu'à la mise en œuvre effective de la solution suivante.

2. Les missions du SAMSAH emploi et habitat

2.1. L'accompagnement vers et dans l'emploi

Cette mission recouvre, d'une part, l'identification et l'accompagnement du ou des **employeurs** qui accueilleront les travailleurs avec TSA et TDI, et, d'autre part, la préparation des **travailleurs avec TSA et TDI** à leur environnement de travail et aux tâches qu'ils devront effectuer sur leur poste tant dans la préparation à leur prise de poste qu'une fois intégrés dans une logique de maintien en emploi.

2.1.1. Identifier et accompagner le (ou les) organisme(s) employeur(s) qui accueillera(ont) les travailleurs avec TSA et TDI

Cette mission, essentielle, consiste à rechercher **un ou des employeurs prêts à embaucher** les travailleurs avec TSA et TDI en contrat à durée indéterminée. Cette recherche peut être réalisée en s'appuyant sur les acteurs locaux de l'emploi tels que les directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), France travail, les chambres consulaires ou par le démarchage direct.

Le porteur du projet veillera notamment à consulter la DDETS sur la situation du ou des employeurs retenus en matière de respect du droit du travail.

Une attention particulière devra être portée au lieu d'implantation du ou des lieux de travail par rapport au lieu de vie des personnes accompagnées et à celle du « SAMSAH emploi et habitat » afin de limiter les déplacements pouvant représenter, pour les personnes, une source de fatigue importante et un coût.

Si cette première étape d'identification est nécessaire, elle ne peut être suffisante. En effet, il conviendra de réaliser une étude approfondie des conditions et adaptations nécessaires notamment des postes de travail pouvant être pourvus par les travailleurs.

Réalisation d'une étude de faisabilité

Il s'agit, en lien étroit avec le ou les employeurs, de penser le processus de travail permettant un plein épanouissement des personnes accompagnées, une productivité suffisante et une intégration réussie au collectif de travail. Pour ce faire, il conviendra de **réaliser une étude de faisabilité** afin d'appréhender les dimensions suivantes :

- L'environnement de travail, correspondant aux conditions matérielles et moyens mis à disposition du ou des futurs salarié(s) pour la réalisation de leurs tâches, dont les difficultés pouvant être rencontrées par les travailleurs avec TSA et TDI et la qualité des locaux accueillant ces travailleurs (vestiaires, salle de pause, réfectoire...);
- Le climat social, indicateur évaluant la santé humaine et sociale de l'employeur, dont les modalités de management et d'encadrement ;
- Le poste de travail, notamment en identifiant les postes susceptibles d'être occupés par le ou les travailleurs avec TSA et TDI et les équipements et adaptations nécessaires à l'accomplissement de leur travail.

Cette étude de faisabilité doit notamment permettre d'identifier les postes pouvant être occupés par les futurs travailleurs avec TSA et TDI et préparer l'environnement de travail (identification des procédures de travail, qui devront être compréhensibles et lisibles des personnes accompagnées par exemple).

Pour réaliser cette étude et sa mise en œuvre opérationnelle, le porteur du projet pourra la réaliser et la mettre en œuvre lui-même, ou s'appuyer sur les ressources du territoire.

Une attention particulière à la formation des salariés du ou des employeurs partie prenante au projet

Le porteur du projet devra s'assurer de la formation des salariés du ou des organismes employeurs à la situation de handicap des travailleurs. Pour ce faire, en accord avec le ou les organismes employeurs, il pourra recourir à un organisme de formation labellisé (marque de certification qualité des prestataires de formation Qualiopi), s'inscrivant dans les recommandations des bonnes pratiques professionnelles (RBPP).

Il devra être mis en place au moins deux sessions de formation ou de sensibilisation, la première à la destination du comité de direction de la structure accueillante, et la seconde à destination des futurs collègues des travailleurs avec TSA et TDI.

Les objectifs pédagogiques seront les suivants :

- Comprendre ce qu'est un trouble du spectre de l'autisme ;
- Communiquer avec une personne autiste ;
- Découvrir les particularités sensorielles de l'autisme ;
- Structurer l'environnement et le temps au profit de tous, et des personnes autistes ;
- Connaître le rôle des professionnels aux côtés des personnes autistes.

Conformément à la réglementation (loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et articles D. 5211-1 et suivants du code du travail) et pour répondre au besoin d'accessibilité pour tous, des formations, des modalités adaptées en matière de validation de la formation professionnelle peuvent être décidées.

2.1.2. Préparer les travailleurs avec TSA et TDI à leur environnement de travail et aux tâches qu'ils devront effectuer sur leur poste dans un objectif d'intégration et de maintien dans l'emploi

Le corollaire des travaux à mener en lien avec le ou les employeur(s) pour préparer l'arrivée des travailleurs dans leur environnement de travail réside dans leur préparation à occuper leur poste de travail et à s'adapter à ce nouvel environnement.

La préparation à la prise de poste : une nécessaire phase d'adaptation

L'objectif de cette période dite d'adaptation est de sécuriser la prise de poste à venir et la pérennité du projet professionnel. Elle doit aussi permettre de confirmer l'orientation de la CDAPH vers le « SAMSAH emploi et habitat » ou, au contraire, de l'infirmier et donner lieu, si nécessaire, à une nouvelle orientation par la CDAPH. La durée de cette période n'est pas prédéterminée ; il revient au dispositif de l'estimer, selon les besoins des personnes et les aptitudes requises pour le poste envisagé. Il n'est pas obligatoire que cette période se déroule au sein de l'organisme employeur.

Cette phase permet à la personne concernée d'intégrer les codes de fonctionnement de l'employeur et, s'il l'intègre, de tester les différents postes de travail et de faire connaissance avec ses collègues. La réalisation de différents bilans relatifs aux compétences sociales ainsi que les évaluations professionnelles permettent de mesurer l'évolution de la personne.

Du côté de l'organisme employeur, cette période permet d'adapter, si nécessaire, les espaces de travail (notamment dans le cadre des particularités sensorielles des personnes avec TSA, en lien avec le service de santé au travail). Ainsi, en complément du droit commun (l'offre de services du lieu unique d'accompagnement par exemple), l'employeur pourra mobiliser les aides du catalogue de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) dont la prestation d'appui spécifique. Durant cette période, le règlement de fonctionnement de l'entreprise et un livret d'accueil – à mettre au point si non existant – sont également transmis à la personne concernée et à son accompagnateur. Le livret d'accueil est conçu et adapté afin de présenter l'organisme employeur et les règles professionnelles à suivre.

Durant cette phase, il est possible de s'appuyer sur **des dispositifs de droit commun au service de l'intégration en entreprise. Les solutions susceptibles d'être mobilisées de manière complémentaire et successive** sont les suivantes :

- **La période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).** Elle est ouverte à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social et/ou professionnel personnalisé, quels que soient son statut, son âge ou le cadre de l'accompagnement. La PMSMP peut être conclue pour une durée maximale d'un mois, de manière continue ou discontinue. Elle peut être exceptionnellement renouvelée en cas de non atteinte du ou des objectifs définis, également pour une durée maximale d'un mois. Les motifs de recours à la PMSMP dans le cadre de l'adaptation à la prise de poste, fixés par la loi, sont les suivants : découvrir un métier ou un secteur d'activité ; confirmer un projet professionnel ; initier une démarche de recrutement. Chaque PMSMP a un objet et un seul, obligatoirement.

- **La préparation opérationnelle à l'emploi individuel (POEI)** qui correspond à une aide pour les employeurs au financement d'une formation préalable à l'embauche avec un contrat de travail indéterminé ou déterminé d'une durée minimale de 4 ou 6 mois. Le dispositif est ouvert aux demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, indemnisés ou non, **ainsi qu'aux salariés recrutés avec certains contrats** notamment un contrat à durée indéterminée (CDI), contrat à durée déterminée (CDD) de plus de 6 mois. Elle peut prendre en charge jusqu'à 600 heures de formation pour certains publics. La formation peut se dérouler à temps plein ou temps partiel et doit être réalisée soit par un tuteur de l'entreprise soit par un organisme de formation.

Le « SAMSAH emploi et habitat » pourra se rapprocher du service public de l'emploi (SPE) afin d'identifier les leviers de droit commun pertinents afin d'organiser, au sein de l'organisme employeur, les temps nécessaires à la période d'adaptation.

La prise de poste : ses modalités s'inscrivent pleinement dans le cadre du droit commun du travail

Cette phase d'adaptation a pour **objectif d'aboutir au recrutement des travailleurs avec TSA et TDI dans le cadre d'un contrat de travail de droit commun, la cible étant un CDI.** Ce recrutement s'inscrit dans les règles de droit commun applicables aux CDI. Ce contrat de travail prévoit, ainsi, une période d'essai classique permettant à l'employeur ainsi qu'au travailleur d'évaluer la cohérence entre le projet professionnel et les futures fonctions avec les compétences. Conformément à la réglementation, et étant donné que la période d'essai ne se présume pas, la période d'essai devra obligatoirement figurer sur le contrat de travail.

Comme prévu par les articles L. 1221-19 et suivants du code du travail, la durée de la période d'essai varie en fonction de la qualification du salarié.

Au terme de la période d'essai, l'employeur et l'équipe responsable de l'accompagnement de la personne statuent sur le CDI, le renouvellement de la période d'essai ou l'incompatibilité entre le profil de la personne concernée et l'accompagnement proposé.

Exemple de calendrier de période d'adaptation et période d'essai pour un poste d'ouvrier ou d'employé :

Janvier X : élaboration de la convention prévoyant le contenu de la période d'adaptation ;

Février X : début de la période d'adaptation pouvant être jalonnée de moments d'immersion (PMSMP d'un mois renouvelable une fois, POEI dans les conditions définies avec le service public de l'emploi) dans l'entreprise et de vérification de la compatibilité entre le travailleur et le poste de travail envisagé / rencontre avec les équipes / prise en main du livret d'accueil etc. ;

Mai X : fin de la période d'adaptation ;

Juin X : début de la période d'essai ;

Août X : fin de la période d'essai ;

Septembre X : embauche définitive dans l'entreprise.

Le maintien dans l'emploi : un accompagnement au quotidien sur le lieu de travail

Sur le lieu de travail, l'accompagnement doit permettre à la personne de s'approprier son nouvel environnement en proposant des outils adaptés et des temps d'apprentissage. A son écoute, cet accompagnement l'aide à exprimer ses besoins et peut à cette fin, s'appuyer sur la CAA. Il participe au potentiel aménagement du poste de travail, aide à la mise en place d'outils de structuration de l'espace et des tâches de travail. De manière globale, l'accompagnement concourt au développement des compétences professionnelles de la personne. Il aide au décodage des situations sociales et favorise le désamorçage de situations problématiques. Il participe également à sensibiliser les collaborateurs professionnels de la personne aux TSA.

2.1.3. Les transports vers le lieu de travail

L'objectif poursuivi est l'autonomisation des personnes accompagnées dans toutes les dimensions de leur vie quotidienne incluant les déplacements. S'il s'agit d'un objectif, son atteinte peut être variable d'une personne à une autre, particulièrement, au début de l'accompagnement.

C'est pourquoi, il appartient au porteur de prévoir une organisation des déplacements vers le lieu de travail.

2.1.4. Articulation avec les plateformes départementales d'emploi accompagné

L'accompagnement vers et en emploi assuré par le « SAMSAH emploi et habitat » est exclusif de toute autre forme d'accompagnement renforcé et spécifique vers et dans l'emploi, particulièrement celui des plateformes départementales d'emploi accompagné.

Les plateformes départementales d'emploi accompagné constituent, néanmoins, des partenaires territoriaux importants disposant d'une expertise en termes de connaissance des acteurs de l'emploi sur le territoire et d'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi. Dès lors, des partenariats et synergies pourront utilement être mis en place entre le « SAMSAH emploi et habitat » et la plateforme, si toutefois ils n'existaient pas d'ores et déjà.

2.2. L'accompagnement vers et dans l'habitat

Le « SAMSAH emploi et habitat » accompagne les bénéficiaires dans une démarche de recherche et d'accès à une solution de logement adaptée, dans le respect de leurs choix de lieu de vie. Dans un objectif d'autonomisation et d'inclusion en milieu ordinaire, il participe au maintien à domicile de la personne et l'accompagne dans toutes les démarches du quotidien (paiement du loyer et des charges, courses, sorties, etc.) afin de favoriser sa participation sociale et citoyenne.

Pour les personnes hébergées en établissement au moment de leur admission, cette situation a vocation à s'inscrire dans un parcours dont l'objectif est celui d'une intégration en milieu ordinaire. Le projet personnalisé d'accompagnement doit ainsi identifier les conditions permettant d'atteindre cet objectif d'insertion dans la Cité dans le respect du choix des personnes.

Pour mener à bien cette mission, il appartient au « SAMSAH emploi et habitat » de se rapprocher d'autres acteurs afin de proposer une solution de logement *ad hoc*. À ce titre, un partenariat pourra être noué avec des bailleurs sociaux, des communes ou des porteurs de solutions de logement ou d'habitat (d'habitat inclusif le cas échéant) du territoire pour construire la solution la plus adaptée au regard des aspirations de vie des personnes accompagnées.

Le projet d'habitat proposé par le SAMSAH ou un autre porteur devra être spécialement adapté aux personnes avec TSA et TDI ; pour ce faire, il reviendra au porteur du projet d'habitat de solliciter l'avis et le cas échéant l'appui du centre ressource autisme (CRA) de son territoire, ou d'un autre groupe d'experts des TSA dont les discours et pratiques s'inscrivent dans les recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP) « L'accompagnement dans et vers l'habitat »¹ de la Haute Autorité de santé (HAS).

Il est attendu que les lieux de vie retenus soient à chaque fois géographiquement proches des lieux de travail envisagés au titre de l'identification des lieux de travail, ou accessibles par des services de transport de droit commun, afin de faciliter l'inclusion professionnelle.

Il conviendra d'accorder une attention particulière à la cohérence des espaces avec les particularités sensorielles des personnes autistes, notamment en termes de luminosité, de couleurs et d'acoustique.

2.3. L'accompagnement médico-social à la vie quotidienne et de soins

Il est ici rappelé que les spécificités des missions du « SAMSAH emploi et habitat » ne doivent pas le décharger de l'accomplissement des prestations classiques proposées par un SAMSAH et prévues aux articles D. 312-166 et suivants du CASF. À ce titre, il sera particulièrement vigilant à l'accomplissement des prestations de soins qui pourront être requises par les personnes accompagnées.

Pour les personnes qui, à leur admission, sont hébergées dans un établissement médico-social proposant également des prestations de soin, il conviendra via une convention entre le « SAMSAH emploi et habitat » et la structure d'hébergement d'organiser les modalités de prise en charge de chacun qui devront alors s'inscrire en complémentarité, au service de la mise en œuvre du projet personnalisé d'accompagnement des personnes concernées.

Par ailleurs, si les personnes sont également accompagnées par un service autonomie à domicile (SAD) pour les actes de la vie quotidienne, le « SAMSAH emploi et habitat » veillera à articuler ses actions avec celui-ci.

Sur l'ensemble de ses lieux de vie, le « SAMSAH emploi et habitat » accompagne la personne dans les moments de vie quotidienne et participe à l'organisation de son cadre de vie. En outre, il propose des temps d'activités résidentielles et des activités culturelles ou sportives.

¹ « Accompagner vers et dans l'habitat Volet 1 – Socle transversal : sensibiliser la personne aux enjeux de l'habitat et construire la coordination entre acteurs – Les 8 points clés » - HAS – 15 décembre 2023.

L'accompagnement médico-social du « SAMSAH emploi et habitat » devra être mis en place à la suite d'une série d'évaluations et de bilans permettant d'ajuster au mieux les objectifs fixés et les interventions à mettre en œuvre. Ces évaluations et bilans concerneront notamment :

- Le diagnostic complet, avec recherche des comorbidités ;
- Le bilan des potentiels troubles du comportement ;
- L'autonomie personnelle et communautaire ;
- La communication expressive et réceptive.

Des évaluations seront par la suite réalisées selon une périodicité adaptée, suffisamment fréquente et régulière.

Cet accompagnement devra obligatoirement s'inscrire dans le cadre d'un **projet personnalisé d'accompagnement** qui devra notamment prendre en compte :

- L'accompagnement dans le projet professionnel de la personne et plus largement son projet de vie ;
- L'accompagnement pour les actes de la vie quotidienne, ainsi que la participation à des activités sociales et de loisirs ;
- L'accompagnement au développement dans l'autonomie, que ce soit dans les déplacements ou, plus largement, dans l'expression et la mise en œuvre du projet personnalisé d'accompagnement, construit avec la personne accompagnée ;
- L'accompagnement des liens, des relations et de la communication avec autrui, notamment les proches, les collègues et le voisinage ;
- La coordination des soins paramédicaux, médicaux et à visée préventive, curative et palliative voire la dispense de ces soins ;
- Pour les personnes hébergées en établissement médico-social, l'articulation entre l'accompagnement assuré par le « SAMSAH emploi et habitat » et celui de l'établissement d'hébergement.

D'autre part, il est attendu que l'équipe encadrante qui accompagne les personnes avec TSA et TDI fasse la connaissance de leurs futurs collègues et instaure un lien de confiance en amont de l'arrivée sur le lieu de travail. En outre, c'est à cette équipe de préparer les postes en entreprise et de familiariser l'adulte avec TSA et TDI aux différentes tâches professionnelles qu'il devra effectuer ainsi qu'à l'environnement qu'il va fréquenter.

3. Principes généraux de fonctionnement

3.1. Modalités de fonctionnement du « SAMSAH emploi et habitat »

Pour assurer les missions détaillées au point 2 de la présente annexe, il appartient au « SAMSAH emploi et habitat » de proposer, tout au long de l'année, un fonctionnement prenant en compte les besoins d'accompagnement des personnes. Les interventions devront ainsi s'adapter à leurs horaires de travail et à leurs lieux de vie.

3.2. Les caractéristiques du porteur du « SAMSAH emploi et habitat »

Le porteur du « SAMSAH emploi et habitat » doit être un acteur reconnu disposant d'une expertise en matière d'accompagnement de personnes TSA. Dans cette perspective, il doit, d'ores et déjà disposer **d'au moins un service ou dispositif en direction des TSA, par exemple un institut médicoéducatif (IME) autisme ou avec des places pour personnes autistes, d'une équipe mobile autisme, ou encore d'une unité résidentielle pour adultes autistes en situation très complexe (URTSA).**

Concrètement, seront privilégiés les porteurs présentant les garanties suivantes :

- Une expérience établie dans l'accompagnement de personnes autistes et/ou troubles du neurodéveloppement ;
- Un plan de formation des professionnels à l'accompagnement des personnes autistes susceptibles d'être recrutées en milieu ordinaire avant la mise en place du « SAMSAH emploi et habitat », et au cours de son déploiement, ainsi que l'organisation d'une supervision des pratiques adaptée et suffisamment calibrée pour faire face aux enjeux par un opérateur répondant aux critères tels que définis par la HAS ;
- Une capacité à coopérer de manière étroite avec le secteur sanitaire et le milieu ordinaire.

Le projet du porteur du « SAMSAH emploi et habitat » doit par ailleurs obligatoirement s'inscrire dans le cadre :

- Des orientations de la stratégie nationale pour les troubles du neurodéveloppement 2023-2027 ;
- Des RBPP de la HAS concernant les troubles du neurodéveloppement² et celles relatives à l'accompagnement vers et dans l'habitat.

À ce titre, il devra être particulièrement attentif au respect des droits des personnes accompagnées, en recherchant leur adhésion et leur compréhension à chaque étape de l'accompagnement, en favorisant leur autonomie et leur autodétermination et en veillant au respect des règles relatives à la bientraitance et la lutte contre la maltraitance. Concernant les professionnels, un projet de qualité de vie au travail doit être pensé et adapté spécifiquement pour le « SAMSAH emploi et habitat ».

Enfin, il est attendu du porteur qu'il ait la capacité de s'inscrire dans les dynamiques territoriales et de développer des partenariats avec les acteurs du territoire susceptibles de contribuer à satisfaire les besoins et les demandes des personnes accompagnées. Le porteur recensera à cet effet tous les partenariats pertinents et précisera les modalités opérationnelles de travail et de collaboration ainsi que le degré de formalisation avec chacun des partenaires intervenant dans les différentes dimensions du « SAMSAH emploi et habitat ».

3.3. Ressources humaines

Le porteur retenu devra mettre en place un accompagnement médico-social spécifique reposant sur l'intervention d'une équipe encadrante, composée notamment :

- D'un coordinateur social, responsable des liens avec le ou les employeurs d'accueil,
- D'accompagnant éducatif et social (AES), ou à défaut de professionnels rigoureusement sélectionnés et formés, quelle que soit la formation initiale, se relayant sur la journée afin d'assurer **un taux d'encadrement de l'ordre d'un accompagnateur pour deux adultes tant que le niveau d'autonomie de la personne l'exige**. Selon l'évolution des projets personnalisés d'accompagnement et de l'épanouissement des personnes autistes, il est admis que ce taux d'encadrement de l'accompagnement médico-social, puisse diminuer au cours du temps.

² « TSA : signes d'alerte, repérage, diagnostic et évaluation chez l'enfant et l'adolescent », HAS (2018) ; « TSA : interventions et parcours de vie de l'adulte », HAS (2018) ; « Repérage, diagnostic, évaluation pluridisciplinaire et accompagnement précoce et personnalisé des enfants en CAMSP », HAS (2018) ; « Pour un accompagnement de qualité des personnes avec autisme », HAS (2018) ; « Les comportements problèmes au sein des établissements et services accueillant des enfants et adultes handicapés », HAS (2018), « Accueil, accompagnement et organisation des soins en établissement de santé pour les personnes en situation de handicap », HAS (2018).

Cette équipe est placée sous la responsabilité d'un directeur. Elle sera complétée utilement des professionnels mentionnés aux articles D. 312-165 et D. 312-169 du CASF, nécessaires à l'accompagnement du projet de vie des personnes accompagnées.

Le recrutement de professionnels qualifiés et expérimentés est fortement recommandé, compte tenu du profil des personnes accueillies.

3.4. Formation

Il est attendu que le porteur propose un plan de formation des salariés recrutés, afin d'assurer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des personnes bénéficiaires. Le recrutement des professionnels qualifiés, en nombre suffisant, doit garantir la sécurisation des parcours et la qualité de prise en charge des personnes accompagnées.

La « dimension emploi » étant particulièrement forte, le porteur s'assurera de l'acculturation au « monde de l'entreprise » des professionnels du « SAMSAH emploi et habitat ».

Les professionnels devront par ailleurs être formés ou se former aux RBPP en matière d'accompagnement des personnes TSA et TDI. En outre, il est attendu qu'ils soient également formés en matière de techniques et méthodes permettant l'acquisition, le développement et le maintien des apprentissages, du langage, de l'attention et de la communication, ainsi qu'à la gestion des comportements-problèmes.

Dans ce contexte, le porteur veillera à assurer une formation continue de ses salariés.

4. Les modalités de financement

Il convient de distinguer les financements médico-sociaux de ceux relevant du droit commun.

Les financements médico-sociaux

Le « SAMSAH emploi et habitat » est financé dans le cadre des crédits portés par le plan 50 000 solutions³.

Le coût indicatif à la place est de 40 000€/an comprenant le financement de l'agence régionale de santé (ARS) et du conseil départemental. Ce coût indicatif plus élevé que le coût moyen national d'une place de SAMSAH se justifie par la nature du public visé dont le handicap est particulièrement lourd et par les missions renforcées en matière d'emploi et d'habitat.

En outre, si une ou plusieurs personnes accompagnées réside(nt) par ailleurs en établissement médico-social, vous veillerez à éviter les situations de double prise en charge et à la pleine optimisation des places qui seraient libérées pendant les temps d'accompagnement en emploi de la personne. Ainsi, il pourra être demandé à l'établissement hébergeant la personne accompagnée d'augmenter sa file active, afin de faire bénéficier d'un accompagnement sur ces plages d'autres personnes disposant d'une orientation en MAS ou FAM / EAM non mise en œuvre.

³ Circulaire n° DGCS/3B/DSS/1A/CNSA/DFO/2023/176 du 7 décembre 2023 relative à la mise en œuvre du plan de création de 50 000 nouvelles solutions et de transformation de l'offre médico-sociale à destination des personnes en situation de handicap 2024-2030, issu de la Conférence nationale du handicap 2023.

Les financements de droit commun

En complément des crédits médico-sociaux, l'inclusion en milieu ordinaire des personnes reposera notamment sur des prestations individuelles dont pourront bénéficier les personnes accompagnées.

En cas **d'interventions assurées par un service autonomie à domicile (SAD)** sur le lieu de vie des personnes, l'accompagnement pourra être financé par la prestation de compensation du handicap (PCH) perçue par les personnes accompagnées. Les montants de PCH perçus par les personnes accompagnées pourront éventuellement être mis en commun partiellement ou totalement si les personnes résident au sein du même habitat et qu'elles en font le choix.

Si une solution de logement, partagée ou non, est adossée au « SAMSAH emploi et habitat », elle sera financée dans le respect des règles de droit commun. Il appartiendra ainsi aux personnes de s'acquitter de leur loyer avec leurs propres ressources. Ces dernières seront alors constituées de leur salaire et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) qu'elles pourront cumuler sous certaines conditions. Elles pourront également le cas échéant bénéficier de l'allocation personnalisée au logement (APL).

S'il est prévu que le SAMSAH emploi et habitat accompagne des personnes qui vivent en habitat inclusif, celles-ci pourront bénéficier de l'aide à la vie partagée (AVP) pour financer le salarié de leur projet de vie sociale et partagée, selon les conditions définies par le règlement départemental d'aide sociale du département d'implantation. Cette AVP est une aide sociale individuelle dont peuvent bénéficier des personnes en situation de handicap résidant en habitat inclusif faisant l'objet d'une convention avec le département ; elle est attribuée selon des conditions fixées par l'article L. 281-2-1 du CASF.

Enfin, le cumul entre les revenus d'une activité professionnelle et l'AAH par une personne accueillie en maison d'accueil spécialisée (MAS) est sans impact sur les modalités de facturation de l'établissement qui continuera à facturer à l'utilisateur le forfait journalier dans le respect du minimum de ressources laissé à la personne correspondant à 30 % de l'AAH et du montant du forfait journalier fixé par arrêté.