



Projet DESC
**DISABILITIES, EQUALITY,
SECURITY, CAREERS**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

RÉFÉRENTIEL DE FORMATION

Sécurisation des parcours professionnels et emploi accompagné

Sécurisation des parcours professionnels et emploi accompagné

Introduction et présentation du référentiel

Projet Erasmus + / DESC

- › Le contexte du projet
- › Les compétences visées
- › Les objectifs pédagogiques de la formation
- › Les modules de formation
- › Le public concerné
- › La méthode
- › L'évaluation de la formation
- › La validation

1. Le contexte du projet

En 2007, l'Europe privilégie la sécurisation des parcours professionnels. L'emploi accompagné se pose alors comme une stratégie particulière à destination des personnes en situation de handicap. Cette stratégie vise à soutenir l'accès au travail comme le maintien dans l'emploi, et plus largement l'amélioration des conditions de vie.

L'Europe s'appuie sur trois traités qui promeuvent l'égalité des chances, le respect de la dignité intrinsèque de l'individu, l'application de la non-discrimination, la participation effective et l'égalité hommes/femmes.

Ces trois traités sont les suivants :

- › Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne en 2000
- › Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) ratifiée par l'Union européenne en 2010
- › La « Stratégie handicap 2010-2020 » européenne

En 2014, des partenaires européens - belges, français, espagnols, italiens (EASPD, LADAPT, la Fundación Emplea et Scuola Viva Onlus) choisissent, d'assembler leurs expertises et compétences dans le cadre de la réalisation d'un programme européen Erasmus + : DESC (Disabilities, Equality, Security, Careers).

En 2015, les partenaires s'accordent ainsi sur l'identification et la mise en commun de « bonnes pratiques » européennes en matière de sécurisation des parcours et d'emploi accompagné. Des initiatives qui encouragent et sécurisent le parcours des jeunes, de l'école à l'emploi et du secteur protégé au milieu ordinaire, sont repérées. Des dispositifs pérennes en milieu ordinaire de travail sont analysés et des expérimentations sur les transitions sont mises en lumière. Ce travail est élaboré à partir de :

- › l'identification des pratiques, des ressources et des outils
- › d'un focus sur la stratégie d'emploi accompagné (*qui représente un changement de paradigme dans l'approche de l'inclusion professionnelle des personnes handicapées puisqu'elle rompt avec le « former puis placer »*)
- › l'arbitrage « coopératif » sur les pratiques, par les partenaires du programme
- › la production d'un guide de bonnes pratiques (« tool box ») sur la sécurisation des parcours
- › la diffusion du guide aux travailleurs sociaux

Les recommandations qui en découlent s'articulent dans deux domaines :

Le domaine politique : il s'agit de créer un environnement plus favorable à l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.

Le domaine technique : il s'agit de faire évoluer les pratiques des professionnels et d'agir sur l'environnement.

En 2016, nous proposons la création d'un référentiel de formation qui s'appuie sur le guide des « bonnes pratiques ». La création de ce référentiel concerne la mise en œuvre d'un « service » de sécurisation des parcours professionnels performant et adapté. Il est élaboré sur un mode collaboratif.

Ce référentiel est destiné aux professionnels des services sociaux ainsi qu'à des salariés d'entreprise. Il est le fruit d'un processus ambitieux de par :

- » **sa méthodologie** : le référentiel s'appuie sur le guide des bonnes pratiques. Il fait la part aux spécificités nationales et aux pratiques professionnelles propres à chaque pays. Il représente le plus grand dénominateur commun de ce qui doit, selon nous, fonder le travail des professionnels de l'inclusion.
- » **ses objectifs** : il s'agit d'optimiser la pratique des professionnels et l'évolution de leurs postures. Par ailleurs, un travail sur l'optimisation des références et des compétences en rapport avec la CIDPH représente un objet important.
- » **ses finalités** : les partenaires du projet DESC s'accordent sur des recommandations destinées à améliorer les méthodes, les productions et les résultats sur le terrain.

2. Les compétences visées

- » **Au niveau individuel** : développer les compétences et faire évoluer les pratiques professionnelles pour assurer les transitions et sécuriser le parcours de vie des personnes en situation de handicap à partir de la stratégie de l'emploi accompagné.
- » **Au niveau collectif** : favoriser l'autonomie et « l'empowerment » des personnes en situation de handicap pour qu'elles s'engagent dans un parcours d'accès à l'emploi et s'y maintiennent.
- » **Au niveau de l'environnement** : participer à la création des conditions favorables qui permettent de lutter contre la discrimination d'accès à l'emploi, de promouvoir l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les **compétences visées** par la formation s'appuient sur les préconisations du guide DESC « *Sécuriser les parcours pour un véritable marché inclusif du travail* ».

Nous souhaitons, au terme de la formation, que les professionnels de l'entreprise et du travail social en Europe, contribuent du point de vue politique à :

Sensibiliser à une meilleure compréhension des handicaps et de leurs enjeux
Proposer des services d'emploi accompagné garantissant une embauche avec l'accès à une rémunération, des conditions de travail décentes et des opportunités de carrière
Encourager la création de services d'accompagnement personnalisés
Promouvoir les partenariats public-privé
Favoriser une collaboration entre les systèmes d'enseignement et le marché du travail
Favoriser la coopération inter-sectorielle
Mettre en place des aménagements raisonnables

À la fin de la formation, les participants seront en capacité, d'un point de vue technique de :

Définir un plan personnalisé et évolutif dans un esprit ouvert, créatif et respectueux de l'éthique
Accompagner dans une approche globale les jeunes à leur rythme, en fonction de leurs besoins, en renforçant leur confiance en eux, leurs aptitudes sociales, leur autonomie et leur participation active
Évaluer l'adéquation de leurs pratiques aux besoins des clients
Promouvoir le soutien par les pairs
Promouvoir les programmes de tutorat en entreprise
Mobiliser les équipes multidisciplinaires dans le cadre des transitions ou démarche d'emploi accompagné
Promouvoir les partenariats avec les entreprises, les intervenants locaux et les autorités locales ainsi que les universités et centres de recherche

Ces compétences visées représentent le socle du référentiel de formation que nous vous présentons.

3. Les objectifs pédagogiques de la formation

Objectif général :

Améliorer l'accompagnement proposé par les formateurs aux jeunes en situation de handicap en mobilisant leurs compétences relatives à la sécurisation des parcours et l'emploi accompagné.

Pour atteindre cet objectif général, les objectifs intermédiaires visent à :

1. développer la capacité chez les professionnels à mettre en place, avec le jeune en situation de handicap, des parcours séquencés, cohérents, évalués et suivis, en s'appuyant sur la stratégie de l'emploi accompagné et en œuvrant pour des adaptations raisonnables.
2. contribuer à la mutualisation et capitalisation des compétences au sein d'équipes multidisciplinaires pour accompagner les jeunes dans une approche globale et respectueuse de leur choix.
3. favoriser des partenariats multiples et diversifiés qui contribuent à une réponse générale aux besoins des personnes en situation de handicap en termes d'accès et de maintien dans l'emploi.

4. Les modules de formation

Dans un premier temps, nous faisons parvenir aux participants un questionnaire dans lequel nous leur demandons de décrire leurs connaissances et l'environnement de leurs missions.

Ce questionnaire permettra d'adapter la formation que nous allons vous présenter. La formation se découpe en quatre modules :

MODULE 1

CADRE MONDIAL RELATIF À L'EMPLOI ET AU HANDICAP

PARTIE 1 : La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées

PARTIE 2 : La mise en œuvre de la CIDPH par l'Union européenne

PARTIE 3 : Les initiatives politiques européennes relatives à l'emploi

PARTIE 4 : Conclusion et recommandations

MODULE 2

SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

PARTIE 1 : Parcours sécurisé pour un marché inclusif du travail

PARTIE 2 : La personne au centre de l'accompagnement

PARTIE 3 : Des balises posées aux innovations possibles

PARTIE 4 : Conclusion et recommandations

MODULE 3

L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

PARTIE 1 : Emploi accompagné : définition et principes

PARTIE 2 : Comment mettre en œuvre l'emploi accompagné ?

PARTIE 3 : Conclusion et recommandations

MODULE 4

ÉVALUATION

PARTIE 1 : La démarche d'évaluation et ses finalités

PARTIE 2 : Identifier l'évolution des positionnements après la formation

PARTIE 3 : Prendre des décisions pour orienter l'intervention sociale

5. Le public concerné

Le public concerné par la formation :

La formation s'adresse aux salariés des entreprises, du travail social, aux associations de personnes handicapées, aux organismes de formation, aux représentants du personnel, aux structures œuvrant dans le champ de l'insertion et également à des bénévoles désireux de contribuer à l'avancée de l'orientation et de ces problématiques.

6. La méthode

Une **méthode pédagogique participative, interactive et ascendante** en partant des connaissances des membres du groupe, est privilégiée. Nous nous appuyons sur les pratiques des professionnels, en croisant les savoirs, en développant « l'empowerment » des participants et en partant du particulier pour cheminer ensemble vers le général.

Le rôle de l'animateur :

Il choisit l'activité et l'organise ; il facilite l'expression, les échanges et oriente les travaux en fonction des objectifs pédagogiques.

Les techniques d'animation et supports pédagogiques :

Les formations s'appuient sur des études de cas, des jeux de rôle, des travaux de groupe, des mises en situation, des simulations, des démonstrations, etc.

7. Évaluation de la formation

Tout au long de la formation, nous resterons dans une démarche volontaire et collective de l'amélioration continue de notre action. Cette démarche est fondée sur un cycle dont les phases sont : planifier, réaliser, vérifier et réagir.

Les modalités de l'évaluation s'effectueront dans 4 domaines spécifiques : évaluation de l'activité, du processus, des effets et impacts et du degré de satisfaction des acteurs.

Pour se faire, plusieurs étapes seront mises en œuvre :

La démarche de pré-formation :

Envoi d'un questionnaire aux professionnels pour recueillir les demandes exprimées, les besoins identifiés et les ressources mobilisables.

L'évaluation à chaud :

Envoi des questionnaires aux participants pour recueillir leurs avis (respect des objectifs, satisfaction globale).

L'évaluation de la formation et de son contenu par les formateurs :

Évaluation par le biais d'une grille d'analyse des séquences pédagogiques, d'une feuille de débriefing d'action et d'un questionnaire de satisfaction.

L'évaluation à froid des compétences mises en œuvre sur le terrain :

Il s'agit de proposer 6 mois après la réalisation de la formation, une demi-journée consacrée à :

- » l'identification des évolutions dans la pratique
- » le repérage des blocages et les pistes d'amélioration
- » l'analyse pour l'amélioration des actions mises en œuvre.

8. La validation

En termes de validation et de reconnaissance des acquis, chaque organisme qui dispense la formation sera en mesure de délivrer des attestations en rapport avec les compétences, les objectifs et les contenus de formation.



Cadre mondial relatif à l'emploi et au handicap

INTRODUCTION

L'inclusion doit en premier lieu être considérée comme une participation active dans tous les domaines d'activité, et en ce sens, le droit au travail est essentiel au processus d'intégration sociale des personnes. De plus, il a été établi que ce travail doit être rémunéré sur un pied d'égalité afin de responsabiliser les personnes handicapées.

Ce module a pour objectif de sensibiliser à l'importance du droit au travail, conformément à l'article 27 de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) et de présenter les grandes lignes de la politique européenne actuelle et des cadres juridiques développés aux fins de mise en œuvre de la CIDPH, comme la stratégie européenne en faveur des personnes handicapées et la stratégie Europe 2020. La CIDPH a été ratifiée par l'Union européenne et par ses États membres.

ACQUIS ESCOMPTÉS

Connaissances

- Le contexte, la philosophie et les principes fondamentaux de la CIDPH.
- Les dispositifs juridiques internationaux en faveur des initiatives européennes du droit au travail au sein de l'Union européenne.
- Les avantages et les inconvénients des initiatives européennes relatives à l'emploi des personnes handicapées.

Compétences

- Sensibiliser à une meilleure compréhension des handicaps et de leurs enjeux.
- Définir un plan personnalisé et évolutif dans un esprit ouvert, créatif et respectueux de l'éthique.
- Accompagner dans une approche globale les jeunes, à leur rythme, en fonction de leur besoin, en renforçant leur confiance en eux, leurs aptitudes sociales, leur autonomie et leur participation active.

Attitudes

- Comprendre le changement d'orientation et la bonne mise en pratique des dispositions contenues dans la CIDPH.
- Comprendre l'importance et les limitations de l'Union européenne dans son action en faveur du droit au travail et à l'emploi.
- Comprendre en quoi les prestataires de services encouragent le droit au travail et à l'emploi.

CHAPITRES

I.1 La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées

- I.1.1 Présentation de la Convention
- I.1.2 Changement d'orientation : d'un modèle médical vers un modèle axé sur les droits de l'Homme
- I.1.3 Article 27 de la CIDPH : le droit au travail

I.2 La mise en œuvre de la CIDPH par l'Union européenne

- I.2.1 La Stratégie Europe 2020
- I.2.2 La Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées
- I.2.3 Rapport sur la mise en œuvre de la CIDPH par l'Union européenne

I.3 Les initiatives politiques européennes relatives à l'emploi

- I.3.1 La Directive en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- I.3.2 Le programme Garantie Jeunes
- I.3.3 Intégration des chômeurs de longue durée
- I.3.4 Le socle européen des droits sociaux
- I.3.5 Le Semestre Européen

I.4 Conclusion et recommandations

Bibliographie / Textes conseillés / Références

1. La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées

1.1 Présentation de la Convention

Les besoins, les exigences et, au final les droits des personnes handicapées, ont progressivement évolué au niveau international jusqu'à leur proclamation dans une convention entrée en vigueur en 2008 : la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées, ci-après dénommée la « CIDPH ».

La CIDPH est le cadre mondial qui définit officiellement les droits des personnes handicapées. Elle a été ratifiée par la majorité des pays de l'Union européenne¹ et l'Union européenne en 2010.

La Convention a introduit une approche globale intégrée des droits de l'homme en vue de remédier aux inégalités sociales et économiques auxquelles les personnes handicapées sont confrontées. Elle reconnaît clairement que les obstacles et les préjudices sociétaux sont invalidants en soi. Par conséquent, il est impératif que la société s'adapte aux personnes – et non le contraire – en fonction des besoins individuels spécifiques, et en mettant en place des structures et des mesures qui facilitent l'accès des personnes handicapées à la vie sociale. Non seulement l'aide individualisée, le planning personnalisé et la responsabilisation des individus sont des mesures requises, mais elles doivent être soigneusement développées à l'intérieur de chaque processus et instrument stratégiques.

La CIDPH n'introduit pas de nouveaux droits des personnes handicapées. Son but est d'appliquer le principe de non-discrimination à tout homme et dans tous les domaines de la vie d'un individu. La CIDPH engage juridiquement les États qui l'ont ratifiée et, de ce fait, ses articles ouvrent la voie aux futures politiques dans le secteur du handicap.

Les normes établies par la Convention sont exigeantes puisqu'elles imposent des changements constants et majeurs dans la façon d'aborder et de satisfaire les besoins des personnes handicapées. En conséquence, les organismes qui dispensent des services destinés aux personnes handicapées devraient être (re)structurés dans le respect des normes de la CIDPH. Il se peut que des changements significatifs s'imposent et que le passage à des services conformes au modèle des droits de l'Homme en matière de handicap ne soit pas toujours facile.

Principes essentiels de la Convention

Si la Convention détaille plusieurs points relatifs à divers secteurs de la vie, certains concepts viennent étayer sa raison d'être. Essentiels à l'interprétation du texte, ces derniers posent les bases d'une nouvelle société libre de tout stigmatisation et, par conséquent, de toutes formes de discrimination. À cet égard, la Convention doit être lue et comprise dans sa globalité, les droits et les devoirs qui la composent étant étroitement liés et donnant un aperçu de la bonne mise en œuvre de tous les articles.

En vertu de l'article 3, les principes directeurs de la Convention sont :

- Respect de la dignité inhérente, de l'autonomie individuelle**, y compris de la liberté de faire ses propres choix, et de l'indépendance des personnes.
- Non-discrimination**. Cela inclut le droit à l'aménagement raisonnable qui recommande aux États de veiller à adapter l'environnement à la jouissance et à l'exercice des droits sur une base égalitaire.
- Participation et inclusion pleines et actives** au sein de la société. Ces concepts sont liés au devoir de la société de s'adapter aux besoins et aux volontés des personnes sans restriction ni limitation d'aucune sorte.

Égalité des chances.

Accessibilité, à comprendre au-delà de la suppression des barrières architecturales et comportant l'accès à plusieurs supports de communication (braille, lecture facile, langue des signes, etc.) ainsi qu'à une assistance humaine.

Égalité entre les hommes et les femmes.

Tous les articles de la CIDPH sont interdépendants, et dans le respect de l'article 27, nous devons également tenir compte d'autres articles importants comme l'article 24 relatif à l'éducation (transition d'une école ou d'une formation professionnelle vers l'emploi), l'article 19 portant sur l'autonomie de vie (l'emploi produit un salaire qui permet de payer un loyer, et de jouir d'autres droits et libertés) et l'article 9 sur l'accessibilité.

1.2 Changement d'orientation : d'un modèle médical vers un modèle axé sur les droits de l'homme

Depuis l'adoption de la CIDPH par les États parties et l'Union européenne, un changement d'orientation s'est produit en matière de handicap.

Nous assistons à un abandon progressif du modèle centré sur les soins médicaux, dans lequel la personne handicapée était perçue comme un bénéficiaire passif, ou pire, comme une personne dont le handicap avait besoin d'être « soigné », en faveur d'une attitude axée sur les droits de l'Homme, dans laquelle les individus sont aidés à devenir des citoyens actifs de leur communauté.

Plus précisément, la Convention marque une étape importante à travers trois changements clés en cours dans le domaine des droits de la personne handicapée² :

- Une évolution des "besoins objectifs vers les droits subjectifs", qui implique l'élaboration graduelle de politiques traitant des "besoins objectifs" vers des principes visant à la jouissance des "droits subjectifs".
- Un changement de mentalité : passage de l'esprit paternaliste ou charitable à l'éthique interactive. La Convention présente un remplacement progressif d'une approche descendante, qui aborde les personnes handicapées comme des bénéficiaires passifs de soins, par une éthique interactive qui implique les personnes handicapées dans les prises de décision et rétablit leur autodétermination.
- La nécessité de voir plus loin que les conditions matérielles pour se concentrer également sur la responsabilisation de l'individu avec une évolution progressive de la priorité au logement, à l'alimentation et aux soins médicaux vers une importance croissante accordée au choix individuel, à l'autonomie et à la participation.

Après sa ratification, l'approbation et l'exécution des dispositions de la CIDPH constituent les prochaines étapes. Le rôle de la société civile, des fonctionnaires et des administrations consiste à promouvoir le changement de paradigme requis par la Convention et à soutenir la société dans ses efforts de compréhension et ses actions.

Rôle des prestataires de services

Pour les prestataires de services, les exigences définies par la CIDPH appellent à une refonte de la manière dont ils fournissent leurs accompagnements, à la création de services non disponibles ou embryonnaires à ce jour en réponse aux besoins nouveaux et changeants et/ou à l'intégration dans les services d'une approche centrée, inclusive, participative et individualisée, en adoptant le nouveau modèle axé sur les droits de l'homme.

Ces changements impliquent inévitablement des efforts à tous les niveaux.

1. Seuls la Finlande, l'Irlande et les Pays-Bas n'ont pas encore ratifié la Convention. Le protocole facultatif a, quant à lui, été signé par 23 pays de l'Union européenne, dont 21 l'ont ratifié.
2. Quinn G, Degener T 2002. Droits de l'homme et invalidité : l'utilisation actuelle et l'usage potentiel des instruments des Nations-Unies relatifs aux droits de l'homme dans la perspective de l'invalidité. Nations-Unies, New-York et Genève.

La gestion de cette transition renferme de nombreux enjeux, et seule une planification minutieuse permet d'éviter des conséquences involontaires néfastes et de s'assurer que les étapes transitoires sont mises en œuvre le plus efficacement et le plus concrètement possible.

Il est essentiel que les systèmes de santé et sociaux aspirent à respecter les droits, la dignité, les besoins et les volontés de chaque individu et de leur famille.

1.3 Article 27 de la CIDPH: le droit au travail

Le droit au travail est un droit fondamental, reconnu par plusieurs outils juridiques internationaux comme la Convention ILO n°159³.

Essentiel à l'application d'autres droits de l'Homme, le droit au travail constitue une partie inséparable et inhérente à la dignité humaine. Il contribue à la survie de l'individu et de sa famille, ainsi qu'à son évolution et à sa reconnaissance au sein de la communauté. Ce droit a été défini en détails dans les articles 6, 7 et 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC). L'article 27 de la CIDPH reprend les dispositions du PIDESC, sans être exhaustif puisque son but n'est pas de le remplacer mais de souligner l'importance de l'application des droits des personnes handicapées au travail.

L'article 27 établit le droit fondamental des personnes handicapées à rejoindre le marché ouvert du travail et à être traitées sur un pied d'égalité. À partir du moment où l'inclusion est abordée comme une participation active dans tous les domaines d'activité, le droit au travail occupe une place prépondérante dans le processus d'inclusion sociale des personnes.

L'article impose aux États parties de soutenir et de promouvoir les droits des personnes porteuses de handicap afin de :

- ▶ leur donner le droit de travailler et de gagner leur vie
- ▶ leur permettre d'exercer le métier de leur choix
- ▶ leur éviter de subir des injustices au travail
- ▶ leur faire bénéficier d'une égalité de rémunération à travail égal
- ▶ leur faire bénéficier d'opportunités égales et de conditions de travail garantissant la sécurité et l'hygiène
- ▶ leur permettre de formuler des revendications et d'adhérer à des organisations syndicales, et d'échapper au harcèlement
- ▶ leur fournir l'accès aux programmes d'orientation professionnelle, de formations et aux avancements de carrière
- ▶ promouvoir l'exercice d'une activité indépendante et les opportunités commerciales
- ▶ leur offrir la possibilité d'être embauchées dans le secteur public ou privé
- ▶ de veiller à ce que des aménagements raisonnables soient réalisés sur le lieu de travail (c'est-à-dire appliquer le principe « d'aménagements raisonnables ») en fonction des besoins personnels
- ▶ de promouvoir les programmes de réadaptation technique et professionnelle en vue de favoriser le retour à l'emploi.

Le concept d'**aménagement raisonnable** implique que les mesures légales imposant aux employeurs de procéder à un aménagement raisonnable en fonction des besoins relatifs aux infirmités et aux handicaps des employés actuels et futurs, soient mises en place afin de préserver ce droit mais aussi de permettre aux employeurs de demander des subventions lorsque ces équipements engendrent de lourdes dépenses imprévues. L'aménagement raisonnable ne concerne pas uniquement les personnes touchées par un handicap physique. Les besoins des individus ayant des déficiences intellectuelles doivent tout autant être pris en compte.

Les aménagements raisonnables en faveur des personnes handicapées mentales peuvent inclure :

- ▶ l'assouplissement des régimes de travail (temps de travail et congés adaptés, flexibilité dans l'organisation du travail comme par exemple découper une tâche en plusieurs parties, etc.)
- ▶ la réorganisation des postes de travail en adaptant l'équipement existant ou en investissant dans de nouveaux outils
- ▶ l'installation et/ou la mise à disposition de matériels de communication comme des pictogrammes, des lecteurs, etc.
- ▶ la mise à disposition d'un système de contrôle et de gestion personnalisé et de formations spécialisées
- ▶ l'assistance personnelle et individualisée fournie par un professionnel (assistant personnel ou jobcoach), des pairs (programmes de mentorat par les pairs) au candidat, mais aussi à l'employeur et à d'autres employés.

2. La mise en œuvre de la CIDPH par l'Union européenne

2.1 La Stratégie Europe 2020

Europe 2020 est la stratégie de croissance de l'Union européenne couvrant la période 2010-2020. Dans le but de s'adapter à l'évolution des enjeux et des opportunités et de sortir pleinement de la crise, l'Union européenne a approuvé la stratégie Europe 2020 visant à passer à une économie intelligente, durable et inclusive. L'Union européenne espère que l'importance accordée à ces trois priorités qui se renforcent mutuellement, permette à ses États membres de garantir des taux élevés dans les domaines de l'emploi, de la productivité et de la cohésion sociale.

Plus de 80 millions de personnes sont touchées par le handicap - soit un européen sur six - dont une proportion significative vit dans la pauvreté et est socialement exclue, privée de l'accès à l'instruction ou à l'emploi. Non seulement le handicap affecte l'inclusion sociale d'un individu du fait de l'environnement non-inclusif dans lequel il vit, mais il nuit également à l'inclusion et à la participation active dans la société de sa famille ou de ses tuteurs. À tout le moins, sans aide adéquate, il augmente les risques de pauvreté de la personne et des membres de sa famille. Mettre en œuvre la CIDPH et aider les personnes handicapées à contribuer activement à la société, sont des actions primordiales dans le cadre de la réalisation des objectifs de la Stratégie Europe 2020 et de la croissance inclusive (l'objectif de l'Europe en matière d'emploi est d'assurer un taux d'emploi de 75% des personnes en âge de travailler d'ici à 2020).

2.2 La Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées

La CIDPH est la première Convention de l'ONU à avoir été ratifiée par l'Union européenne, en 2010. En tant que Partie de la convention, l'Union européenne est tenue de produire une stratégie de mise en œuvre.

Ainsi, l'Europe a défini sa stratégie en faveur des personnes handicapées 2010-2020 (EDS) en 2010 en vue de compléter les actions nationales. L'objectif principal de l'EDS est de permettre aux personnes handicapées d'avoir le droit de participer pleinement et équitablement à la société et à l'économie. La stratégie reflète les mêmes valeurs que celles de la Convention.

En plus de la protection, de la participation et de l'égalité sociales, l'un des huit domaines prioritaires de l'EDS est l'emploi, avec pour objectif d'augmenter de manière significative la proportion des personnes handicapées employées sur le marché du travail ouvert.

2.3 Rapport sur la mise en œuvre de la CIDPH par l'Union européenne

Tous les quatre ans, tous les États parties sont invités à soumettre un rapport sur la mise en œuvre de la CIDPH au Comité des droits des personnes handicapées. L'Union européenne a procédé à cet exercice pour la première fois en 2015, et dressé un rapport sur son application de la Convention.

Le Comité a tout d'abord adopté une « liste de points » sur lesquels l'Union européenne a dû fournir de plus amples informations. Dans un second temps, l'ONU a adopté « les conclusions » qui incluent une série de recommandations à l'intention de l'Union européenne quant à la marche à suivre aux fins de renforcer la mise en œuvre de la CIDPH.

L'ONU a notamment recommandé de :

- ▶ procéder à une évaluation intermédiaire des EDS en coopération avec les principaux intervenants dans le but d'établir des lignes directrices claires et des repères concrets
- ▶ fournir aux États parties une formation en aménagement raisonnable et en accessibilité dans le domaine de l'emploi afin d'augmenter le taux de personnes handicapées employées sur le marché du travail ouvert.

3. Les initiatives politiques européennes relatives à l'emploi

3.1 La Directive en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

La Directive en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, adoptée en 2000, interdit toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle en ce qui concerne l'emploi et le travail, les formations et l'adhésion de l'employeur ou de l'employé à des syndicats professionnels.

L'article 5 de la Directive stipule que les employeurs doivent prendre des mesures appropriées, en fonction des besoins d'une personne handicapée, pour lui permettre d'accéder, de participer ou de progresser dans un emploi, ou de suivre une formation, sauf si ces mesures représentent une charge disproportionnée pour l'employeur.

3.2 Le programme Garantie Jeunes

Conformément à la Garantie Jeunes, tous les jeunes de moins de 25 ans doivent recevoir, dans les quatre mois qui suivent la fin de leurs études ou leur inscription au chômage, une proposition de travail, d'apprentissage ou de formation continue. Suite à la recommandation du Conseil de 2013 sur l'établissement d'une Garantie Jeunes, chaque pays de l'Union européenne a développé un plan de mise en œuvre de la Garantie Jeunes.

Ce programme est une étape majeure dans la lutte contre le chômage des jeunes, et potentiellement pour les jeunes handicapés qui souffrent d'un taux de chômage nettement plus élevé que leurs pairs non-handicapés.

Cependant, ce programme ne tient pas compte de tous les besoins de la jeunesse, en particulier de ceux qui sont spécifiques au handicap. Sur ce point, la Garantie Jeunes ne répond pas à son objectif d'inclusion. À titre d'exemple, le programme finlandais est ouvert aux personnes handicapées mais à défaut de proposer un accompagnement, il fait entrave à la Garantie Jeunes.

Les critères d'éligibilité des différents pays sont également sources d'obstacles pour les personnes handicapées. Par exemple, en Irlande comme en Slovénie, les bénéficiaires d'une allocation d'invalidité sont privés de l'accès à la Garantie Jeunes en raison des modalités d'inscription au chômage. L'Autriche a créé une catégorie de personnes « incapables de travailler » qui sont ensuite rejetées du programme Garantie Jeunes.

Ces problèmes vont à l'encontre de l'approche fondée sur les droits qui est au cœur de la Garantie Jeunes selon laquelle tous les jeunes ont le droit de travailler.

3.3 Intégration des chômeurs de longue durée

La récente « *Recommandation du Conseil relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail* » fournit des conseils aux États parties en matière de prestations de services destinées à lutter contre le chômage de longue durée et à augmenter le taux de transition du chômage de longue durée vers l'emploi. De plus, le but de cette proposition est de renforcer le soutien individuel ciblé sur le chômage de longue durée, et mis en œuvre par les agences pour l'emploi et les services sociaux.

Les recommandations proposées, à la fois positives et ambitieuses, font appel à une approche personnalisée de lutte contre le chômage de longue durée. Dans ce rapport, il apparaît clairement que la Commission a admis la complexité et la gravité du chômage de longue durée et qu'elle est investie dans la lutte contre ce fléau européen. Point particulièrement positif de ce rapport, la Commission reconnaît les personnes handicapées en tant que groupe vulnérable, et plus précisément en ce qui concerne le chômage de longue durée. D'autres aspects de la Recommandation sont remarquables, comme l'importance de l'approche individualisée, d'une coopération structurelle et d'un financement approprié des programmes.

Il semble évident que seule une approche globale permette de lutter efficacement contre le chômage de longue durée. Les recommandations STAR⁴ se sont avérées favorables à la réduction du chômage – souvent de longue durée – des personnes handicapées et des groupes défavorisés. Les recommandations s'appuient sur des facteurs de réussite puisés dans 25 projets consacrés à l'emploi des personnes handicapées. Elles comportent des recommandations sur :

- ▶ la coopération des parties prenantes, en particulier entre les prestataires de service, les personnes handicapées et les employeurs.
- ▶ les actions ciblées, la valorisation de l'approche individualisée, des conditions de travail décentes et la possibilité d'envisager un parcours professionnel.
- ▶ la possibilité d'obtenir des aides, soutenue par une législation cohérente et un système de subventions.
- ▶ la recherche, le partage des données et la compréhension des facteurs clés du chômage des groupes défavorisés.

L'intégration et la mise en œuvre conjointes de toutes ces actions sont essentielles à l'Union européenne dans le cadre de sa mission de lutte contre le chômage de longue durée.

4. La Commission européenne (CE) a lancé une consultation publique demandant des recommandations pour lutter contre le chômage de longue durée en Europe. Pour pouvoir contribuer le plus tôt possible au travail de la CE, l'association européenne des prestataires de services pour personnes en situation de handicap (EASPD) a élaboré un document de prise de position présentant les facteurs clés nécessaires aux services de soutien pour contribuer efficacement à la lutte contre le chômage de longue durée en Europe ; pas seulement pour les personnes en situation de handicap mais pour tous les groupes désavantagés. L'EASPD invite la CE à mettre en œuvre les mesures qui permettent une situation gagnant-gagnant pour l'employé et l'employeur et recommande l'approche holistique "STAR".

3. Convention concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, entrée en vigueur le 20 juin 1985.

3.4 Le Socle européen des droits sociaux

Le 8 mars 2016, la Commission européenne a lancé une consultation publique et soumis sa première ébauche de l'avenir du Socle européen des droits sociaux. Cette initiative fait partie du travail entrepris par la Commission en vue de constituer une union économique et monétaire plus robuste et plus juste. Comme l'a indiqué son président, Monsieur Juncker, elle vise la zone euro tout en prévoyant la possibilité pour les autres États membres de s'y joindre s'ils le souhaitent.

Le Socle européen des droits sociaux devrait s'appuyer sur les acquis sociaux de l'Union européenne, et les compléter, afin d'orienter les politiques dans plusieurs domaines essentiels au bon fonctionnement et à l'équité des marchés du travail et des systèmes sociaux au sein des États membres participants.

Les principes proposés ne remplacent pas les droits existants, mais offrent un mode d'évaluation et, à l'avenir, un moyen de tendre vers une amélioration des performances sociales et des résultats en matière d'emploi.

Une fois adopté, le Socle devrait devenir le cadre de référence pour l'examen des performances en matière sociale et de l'emploi des États membres participant. Il analyse et évalue la réalisation de réformes à l'échelon nationale. À partir de ces analyses et évaluations, le Socle indiquera la direction à suivre pour renouer avec la convergence au sein de la zone euro.

3.5 Le Semestre européen

Le Semestre Européen est l'instrument principal utilisé par la Commission européenne et les États membres pour appliquer la Stratégie Europe 2020 et le Pacte de stabilité et de croissance. Sa finalité globale consiste à coordonner les politiques budgétaires nationales des États membres aux fins d'atteindre les objectifs de l'Union européenne dans ces domaines. En réponse aux critiques à l'encontre de l'importance trop marquée des politiques de consolidation fiscale nuisibles aux objectifs d'Europe 2020, la Commission européenne a affirmé avoir rééquilibré la gouvernance économique de l'Union de manière à ce que les considérations sociales et économiques bénéficient d'une même attention. Madame Thyssen, Commissaire au Travail et aux Affaires sociales, a réaffirmé cette intention en déclarant que le Semestre aura pour but de promouvoir « l'investissement dans le social et l'humain » au cours des années à venir.

Début 2016, le Comité de l'emploi du Parlement européen a publié un rapport sur « *Le Semestre européen pour la coordination des politiques économiques : emploi et aspects sociaux dans l'examen annuel de la croissance 2016* » qui « invite la Commission à développer un plan d'actions régissant l'utilisation du Semestre européen dans le cadre de la mise en œuvre des principes de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées. »

4. Conclusion et recommandations

Le droit au travail est un aspect fondamental de l'inclusion des personnes handicapées au sein de la société. L'accès à un emploi librement choisi et accepté, rémunéré à sa juste valeur, permet de devenir un citoyen doté d'une confiance en soi et d'une autonomie renforcées, actif sur le plan social et économique.

La CIDPH pose les bases nécessaires à une construction solide du droit au travail pour tous, indépendamment des capacités et des besoins spécifiques. En outre, sa mise en œuvre dans le cadre juridique européen offre des instruments utiles à la constitution du droit au travail dans tous les cadres locaux.

Toutefois, ces mesures ne représentent qu'un premier pas. Pour aller plus loin, l'Union européenne devrait :

- ▶ rassembler des données sur les différents aspects de l'emploi des personnes handicapées
- ▶ résoudre le problème des personnes handicapées déclarées "incapables de travailler" dans certains États membres
- ▶ promouvoir et financer la recherche portant sur les différents modèles d'emploi possibles et leur relation à la qualité de vie
- ▶ encourager une politique de coordination au sein des États membres dans le secteur de l'aide à l'emploi
- ▶ promouvoir le développement de systèmes de travail et d'emploi inclusifs à l'aide des subventions européennes.

Bibliographie / Textes conseillés / Références.

Conseil de l'Union européenne, 2000, Directive du Conseil établissant un cadre général relatif au traitement égalitaire dans le domaine de l'emploi et du travail

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>

Conseil de l'Union européenne, 2015, Recommandation du Conseil relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail

<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15107-2015-INIT/en/pdf>

DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion, Cadre de l'UE pour la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1189&langId=en>

EASPD, 2014, Déclaration à l'emploi

Déclaration à l'emploi

EASPD, 2015, Rapport alternatif sur la mise en œuvre de la CIDPH par l'Union européenne

http://www.easpd.eu/sites/default/files/sites/default/files/easpd_alternative_report_en_final_1.pdf

EASPD, 2015, Prestations de services destinées à lutter contre le chômage de longue durée

http://easpd.eu/sites/default/files/sites/default/files/PressReleases/position_paper_on_tackling_ltu_-_april_2015.pdf

Commission européenne, 2014, Rapport sur la mise en œuvre de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) par l'Union européenne

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/swd_2014_182_en.pdf

Commission européenne, 2015, Vers un Socle européen des droits sociaux

http://ec.europa.eu/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/towards-european-pillar-social-rights_en

Commission européenne, La Garantie Jeunes pays par pays

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en>

Conseil européen, 2013, Recommandation sur l'application de la Garantie Jeunes

[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0426\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0426(01))

Parlement européen, 2016, Rapport sur le Semestre européen pour la coordination des politiques économiques : emploi et aspects sociaux dans le cadre de l'examen annuel de la croissance 2016

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0031+0+DOC+XML+V0//EN>

Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées (2010-2020)

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52010DC0636>

Bibliothèque mondiale des droits en matière de handicap

<https://www.widernet.org/portals/index.php?PortalID=18&PortalPageID=1479&view=public>

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/swd_2014_182_en.pdf

<http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=150>

Quinn G, Degener T, 2002. Droits de l'homme et invalidité : l'utilisation actuelle et l'usage potentiel des instruments des Nations-Unies relatifs aux droits de l'Homme dans la perspective de l'invalidité. Nations-Unies, New-York et Genève

Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées

<http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>

ONU Enable

<http://www.un.org/disabilities/index.asp>

Nations-Unies, 2015, Conclusions du rapport préliminaire de l'Union européenne

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/226/55/PDF/G1522655.pdf?OpenElement>

Pratiques novatrices de Zero Project dans le domaine de l'emploi

<http://zeroproject.org/practice-type/innovative-practices-2013/>



Sécuriser les parcours professionnels

INTRODUCTION

Sécuriser les parcours des jeunes en situation de handicap est un enjeu majeur pour contribuer à l'élaboration et à la construction de leur carrière professionnelle et personnelle.

Dans ce module, nous présenterons des stratégies et des approches qui autorisent la mise en œuvre de parcours sécurisés :

- › De la scolarité à l'emploi
- › La gestion des transitions
- › La promotion de l'empowerment
- › La mise en place de l'emploi accompagné
- › L'action avec l'entreprise
- › L'action sur l'environnement de la personne elle-même.

ACQUIS ESCOMPTÉS

Connaissances

- › La gestion des transitions, du système éducatif au marché de l'emploi ouvert
- › L'empowerment et la participation effective soutenue par la pairémulation
- › Le développement de carrière et les parcours sécurisés au sein des organisations
- › La mobilisation des équipes pluridisciplinaires, des réseaux et des partenaires

Compétences

- › Accompagner dans une approche globale les jeunes à leur rythme, en fonction de leurs besoins, en renforçant la confiance, les aptitudes sociales, l'autonomie et la participation active
- › Définir un plan personnalisé et évolutif dans un esprit ouvert, créatif et respectueux de l'éthique
- › Promouvoir les programmes de tutorat en entreprise et le soutien par les pairs

Attitudes

- › Adopter une posture professionnelle avec une approche positive de la personne
- › Identifier les attitudes facilitantes dans la relation d'aide
- › Comprendre l'importance et les tensions inhérentes à l'attitude de non jugement

CHAPITRES

II.1 Parcours sécurisé pour un marché inclusif du travail

- II.1.1 Améliorer les transitions de l'école à l'emploi
- II.1.2 Éducation inclusive et formation professionnelle pour tous

II.2 La personne au centre de l'accompagnement

- II.2.1 L'empowerment dans le champ du handicap
- II.2.2 Faire avec la personne en situation de handicap
- II.2.3 La pairémulation et le soutien entre pairs

II.3 Des balises posées aux innovations possibles

- II.3.1 Niveaux et conditions de la participation
- II.3.2 Les conditions de la sécurisation des parcours
- II.3.3 De la responsabilité sociale de l'entreprise au travail en réseau

II.4 Conclusion et recommandations

Bibliographie / Textes conseillés / Ressources

1. Parcours sécurisé pour un marché inclusif du travail

La construction du parcours sécurisé inclut la gestion des transitions, notamment entre le système d'enseignement et le marché du travail. L'objectif est d'assurer une continuité dans le parcours professionnel.

Avant d'être une sécurisation de l'emploi, c'est une sécurisation des trajectoires. Il s'agit de proposer un accompagnement personnalisé, de garantir des conditions de travail décentes et des opportunités de carrières, en renforçant l'empowerment des personnes, en développant leur participation effective, et en soutenant les organisations dans leur volonté d'innovations. Le travail en équipes pluridisciplinaires, la mise en réseaux pour faire avancer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans leur emploi et dans la société toute entière, sont ici des invariants.

1.1 Améliorer les transitions de l'école à l'emploi

Pour nous, il est impératif d'agir selon les priorités suivantes :

- › Favoriser l'accès à la scolarité pour tous les jeunes en situation de handicap
- › Envisager la scolarité comme une étape de construction du parcours de vie, dont l'issue devra favoriser l'inclusion en milieu ordinaire de travail
- › Décloisonner l'école pour instituer des collaborations étroites avec les autres acteurs de l'inclusion (médico-social, santé, culture, entreprises, etc.).
- › Favoriser l'accès à l'information de façon permanente
- › Promouvoir le libre choix en associant l'environnement du jeune en situation de handicap

Cette stratégie nous semble devoir être appliquée quelque soit la qualité du parcours qui sera décidé et conclut.

Nous préconisons cependant l'alternance comme système éducatif et formatif.

La formation pratique en entreprise doit s'inscrire dans le cycle d'étude, que ce soit au lycée ou pendant une formation professionnelle : « l'alternance école-travail ». Son objectif est d'apporter aux jeunes non seulement des connaissances de base mais également de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires pour entrer sur le marché du travail, en alternant des périodes d'étude et de formation à l'école et des périodes de mise en pratique en entreprise. Ceci leur permet d'acquérir une expérience sur le terrain et de combler l'écart de compétences et d'expérience qui existe entre l'école et le travail. Une de nos références est le *place and train*.

L'objectif de l'alternance est de relier les systèmes d'éducation, les formations pratiques et le monde du travail, par le biais d'une collaboration productive dans différents domaines, afin de créer un espace d'apprentissage grâce auquel les jeunes peuvent véritablement apprendre un métier de manière responsable et autonome.

Cette stratégie nous semble devoir être retenue de façon préférentielle, quelque soit le parcours du jeune.

Elle se devra, comme nous l'avons vu plus haut, être co-construite par les acteurs concernés et s'inscrire dans la durée et bénéficier d'un accompagnement adapté et durable.

Il s'agit clairement ici d'un aménagement raisonnable qui repose sur la mobilisation de ressources humaines, tant au sein de l'école, de l'entreprise et des partenaires en charge de l'accompagnement.

Nous faisons ici référence à une forme de précocité dans la définition de l'emploi accompagné, de son périmètre et de sa mise en œuvre.

Un exemple européen : le programme européen BITSE¹

Ce programme inclut des écoles, des organisations de prestation de services, des professionnels de l'éducation et de la formation professionnelle, des partenaires sociaux, des établissements d'enseignement supérieur.

Afin de sensibiliser les autorités et parties prenantes, les recommandations suivantes sont proposées :

1. Susciter un débat européen et national qui implique les responsables politiques et l'ensemble des acteurs/parties prenantes pertinents de la société, dans le but d'analyser la durabilité des politiques et des systèmes existants.
2. Apporter de nouvelles approches innovantes visant à changer et à influencer les comportements envers les personnes handicapées qui sont en phase de transition entre l'école et le travail.
3. Identifier et éliminer les obstacles potentiels qui ont un impact négatif sur les processus de transition dans l'accès et la gestion des parcours des personnes handicapées.
4. Favoriser l'accès à tous et pour tous dans le bâti, le numérique... afin d'éliminer les obstacles à l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap.
5. Examen et normalisation des législations clés qui ont un impact sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans chaque État membre.
6. Renforcer de façon proactive la non discrimination (Commission européenne et États membres).
7. Développer une approche inter-agences pour compenser l'impact des mesures d'austérité sur les personnes handicapées en transition vers l'emploi.

Les résultats du projet BITSE présentent un nouveau défi de taille aux parties prenantes du secteur du handicap, aux responsables politiques de l'Union européenne et à la société en général.

Notre approche, qui prend en compte les préconisations de BITSE, vise à apporter de nouvelles propositions innovantes telles que l'action sur l'environnement politique, entrepreneurial et les personnes elles-mêmes, afin d'améliorer l'accès à la scolarité et à l'emploi durables.

1.2 Éducation inclusive et formation professionnelle pour tous

Au delà de l'accès à la scolarité pour tous, de la réalisation de parcours cohérents en relation avec le projet individuel des personnes en situation de handicap, il nous paraît impératif de renforcer le lien et donc la continuité d'actions :

- › entre l'éducation et la formation professionnelle et continue pour tous
- › entre l'entreprise, le salarié en situation de handicap et les prestataires de services de formations
- › entre le service public de l'emploi des personnes en situation de handicap et les prestataires de services.

Dans les trois cas, les acteurs précités sont souvent amenés à collaborer afin de contribuer à l'émergence, la consolidation, des compétences des personnes en situation de handicap. À ce stade, nous constatons souvent une juxtaposition d'actions sans réelle cohérence avec la situation de la personne en situation de handicap.

Nous faisons donc référence à la nécessité absolue de construire un plan d'actions qui s'inscrit dans un réseau adapté. Sa vocation sera de favoriser, par l'approche pluridisciplinaire, l'efficacité du projet d'inclusion.

Cette volonté, nous la trouvons également exprimée par les partenaires du programme européen INVESTT. Ce projet vise à proposer aux écoles des stratégies utiles pour travailler avec tous les élèves et les soutenir dans leurs réussites. Ces stratégies d'enseignement et aménagements raisonnables ont été testés :

1. Projet européen réunissant 14 partenaires de 10 pays différents d'une durée de 24 mois de 2012 à 2014. BITSE est un projet de recherche cherchant à identifier ces obstacles qui empêchent les personnes avec un handicap de trouver un emploi après l'école. Le projet développe un set de bonnes pratiques et propose des recommandations afin d'améliorer le processus de transition vers un emploi. <http://www.easped.eu/fr/content/bitse-1>.

« Tous les enfants et adultes en situation de handicap ont droit à une scolarisation inclusive et de qualité comme tout à chacun. Depuis la Déclaration Salamanque de 1994 et la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées de 2006, il y a une volonté politique exprimée dans chacun des 28 États membres de l'Union européenne pour apporter les changements nécessaires dans le champ de la législation et de l'organisation scolaire. Nous avons encore beaucoup à faire pour atteindre une société dans laquelle les opportunités seraient les mêmes pour tous. Nous constatons que, autant dans les écoles classiques que spécialisées ou les centres de formation, un manque important de connaissances est observable en ce qui concerne l'accès au droit. C'est dans cette optique que le réseau Comenius « Pathways to inclusion » a été développé en 2009 ainsi que la Stratégie Europe 2020, qui, à eux deux, mettent en lumière l'importance de l'équité, de la cohésion sociale et l'inclusion dans l'éducation et la formation. Ainsi, une éducation de qualité pour tous est placée très haut dans l'agenda européen de nos jours. »

Il est impératif de lier l'éducation initiale et la formation tout au long de la vie, jusqu'à et pendant l'emploi.

Les formations ne peuvent se penser sans considérer l'environnement concret de travail, sans associer les prescripteurs ainsi que les professionnels en charge de l'accompagnement durable (emploi accompagné).

2. La personne au centre de l'accompagnement

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) (charte d'Ottawa, 1986), la santé n'est plus considérée comme un but en soi, mais davantage comme une ressource de la vie quotidienne : « mesure dans laquelle un groupe ou un individu peut d'une part, réaliser ses ambitions et satisfaire ses besoins et, d'autre part, évoluer avec le milieu ou s'adapter à celui-ci ».

À partir de cette vision, l'OMS recommande pour l'accompagnement de :

- 】 situer les personnes accueillies au cœur des programmes qui les concernent
- 】 considérer le handicap, non plus comme une maladie ou un manque, mais selon les potentiels de la personne en situation de handicap.

2.1 L'empowerment dans le champ du handicap

Le concept est né des luttes sociales aux États-Unis au début du XX^e siècle, puis des luttes des minorités pour la reconnaissance de leurs droits. Le concept d'empowerment a aujourd'hui trouvé sa place dans le champ du handicap : « Gagner en confiance, renforcer l'estime de soi, affirmer son pouvoir d'action et de transformation de sa vie... autant de choses qui prennent une importance toute particulière dans le cas de personnes fragilisées par les épreuves et parfois assignées à des formes de dépendance pensées à tort comme inévitables par elles-mêmes, ainsi que par leur entourage ou les professionnels ».²

L'empowerment permet à un individu, voire à un collectif, de s'approprier la capacité d'agir dans des situations concrètes : « renforcement du pouvoir et de la capacité de l'exercer » (Ninacs, 1995). L'empowerment participe de l'émergence des conditions favorables à la prise d'initiative et à l'autonomie optimale des personnes, actrices à part entière de leur vie et premiers moteurs du changement. L'empowerment vise l'émancipation de l'individu.

Dans ce contexte, la personne en situation de handicap n'est plus perçue par le professionnel comme inscrite dans un processus de réparation, mais bien comme un être capable.

2.2 Faire avec la personne en situation de handicap

Pour le travailleur social, l'accompagnement vers le renforcement du pouvoir d'agir sous entend une approche éthique de la personne en situation de handicap. Il s'agit de s'assurer du respect de sa dignité. Les valeurs mises en œuvre sont :

- 】 la confidentialité, l'anonymat
- 】 une attitude de non jugement sur ses choix et pratiques
- 】 la possibilité de la personne de parler en son nom propre, à partir de son vécu
- 】 la possibilité d'adapter son projet en fonction de l'évolution du contexte

Ces valeurs sont assorties de principes qui vont guider l'ensemble des actions :

- 】 la mobilisation et la participation effective de la personne pour toutes démarches qui la concerne
- 】 la prise en compte globale de la personne³
- 】 la participation à des dynamiques collectives d'amélioration des conditions de vie (par exemple, la démarche communautaire)

Cet accompagnement s'appuie sur des techniques de co-conseil, centrées sur la personne (Carls Roger) et notamment sur la compréhension empathique (les 6 attitudes de Porter).

Cette approche a des impacts sur la posture du travailleur social. Il se doit :

- 】 d'accepter et comprendre les positions de la personne, notamment à propos de son accompagnement. Pouvoir « être d'accord sur les désaccords »
- 】 de la soutenir dans les expériences qu'elle souhaite mener. « Prendre des risques »
- 】 de mettre en lumière ses points d'appuis et ses ressources
- 】 d'éclairer les conséquences de ses choix
- 】 de l'informer de ses droits et des recours, en lui donnant les ressources et les moyens de les mettre en œuvre
- 】 d'apporter les éléments de compréhension au processus d'inclusion et d'intégration auquel elle participe.

2.3 La pairémulation et le soutien entre pairs

Nous proposons la définition suivante :

« La pairémulation définit la transmission de l'expérience dont sont chargées les personnes qui ont appris à répondre à leurs besoins en matière d'accompagnement et d'adaptations personnalisées pour vivre selon leurs choix. Ces dernières incarnent par leur trajectoire et leurs réussites, une preuve par l'exemple qui ouvre des perspectives, donne espoir et confiance aux personnes. Cela vise à renforcer les capacités des personnes en perte d'autonomie en renforçant leur conscience sur leurs possibilités, leurs droits et leurs devoirs, et en les encourageant à influencer leur environnement physique et social pour leur meilleure participation. »⁴

Les apports de la pairémulation

- 】 Proposer un espace d'échanges avec des personnes expérimentées et vivant selon leurs choix
- 】 Créer les moyens d'une analyse positive de chaque situation
- 】 Proposer un processus formatif à l'accompagnement spécifique des besoins en tenant compte des ressources disponibles (droits, vie quotidienne, santé...)
- 】 Contribuer à ce que la personne détermine son niveau d'autonomie par le développement du libre arbitre et l'efficacité sociale.

La pairémulation représente selon nous un soutien essentiel dans le développement de l'empowerment de la personne.

3. Des balises posées aux innovations possibles

Dans le contexte de la sécurisation des parcours, de la gestion de carrières, l'organisation dans l'entreprise et le service d'accompagnement se doivent de favoriser et de mettre en place les conditions de la participation effective de la personne en situation de handicap à partir du constat suivant : « La participation correspond à un souci d'amélioration de l'efficacité et de l'impact des interventions entreprises par les professionnels. Ces derniers réalisent que l'efficacité de leurs actions est démultipliée quand les intéressés eux-mêmes se les réapproprient à leur propre compte ». (Pissarro)

3.1 Niveaux et conditions de participation

Il existe plusieurs niveaux de participation (Echelle de Roger A.Hart) :

- 】 **L'information** : selon l'article 9 de la CIDPH, l'accès à l'information est considéré comme un droit universel pour les personnes en situation de handicap. Il s'agit de proposer « des mesures appropriées pour les personnes en situation de handicap, sur la base de l'égalité avec les autres ; de favoriser l'accès (...) aux systèmes et technologies de l'information et de la communication (...) ».

L'information est un préalable indispensable mais pas suffisant à la participation et peut être considérée parfois comme une participation « alibi ».

- 】 **La consultation et la concertation** : ce niveau de participation est un niveau essentiel. Il suppose que chacune des parties prenantes exprime ses souhaits et attentes. Que cet ensemble fasse l'objet d'une formulation comprise par chacun afin que de la concertation, émerge le futur plan d'actions.

- 】 **La co-construction et la co-décision** : c'est le stade de la participation action. La personne en situation de handicap est impliquée dans l'ensemble de la démarche, depuis l'analyse de la situation jusqu'aux choix à mettre en œuvre, à partir des balises posées par les parties prenantes (entreprises, personnes en situation de handicap et accompagnants).

L'essentiel dans la démarche de participation est de parvenir à un accord, d'être explicite sur le niveau visé et souhaité de la participation au sein des organisations afin d'appréhender l'impact que cela produira sur les actions.

3.2 Les conditions de la sécurisation des parcours

La démarche

Afin de faciliter la co-production d'une inclusion de qualité dans l'emploi, et plus largement, dans l'environnement de la personne en situation de handicap, il est nécessaire de **poser des balises tout au long du parcours** afin de s'assurer de :

- 】 l'évaluation des potentialités à assumer les contraintes professionnelles
- 】 la définition avec le travailleur handicapé des stratégies pour faire face à des difficultés d'intégration.
- 】 la co-construction des objectifs avec la personne et entre les acteurs (intérêts professionnels, compétences, potentialités, ...)
- 】 l'identification des impacts de l'emploi dans la vie quotidienne (transport, horaires, adaptation à la culture d'entreprise...)
- 】 l'identification de « l'environnement ressource » du travailleur handicapé et des relations avec ses proches et/ou des professionnels externes
- 】 la mise en œuvre d'accompagnements adaptés aux problématiques relevant du handicap (psychique, moteur, intellectuel, cognitifs, ...)
- 】 prévention d'une possible rupture de parcours en repérant le réseau d'intervenants, l'équipe ou le service chargé de la coordination du parcours de la personne.

Cette démarche permet de :

- 】 recueillir les attentes de la personne (intérêts professionnels, rapprochement du domicile, préoccupations de vie sociale)
- 】 identifier les compétences et les potentialités
- 】 présenter le soutien proposé en adéquation avec les besoins du travailleur handicapé
- 】 définir le rythme et la durée du temps de travail
- 】 réajuster les objectifs en fonction d'événements particuliers qui peuvent survenir

Les actions

La préparation et l'appairage

Nous considérons comme impératif que la personne en situation de handicap puisse être mise dans des conditions optimales afin qu'elle ait accès à une information de qualité. Les informations rendues accessibles doivent autoriser la personne à activer son libre choix. Cela implique que le travailleur social co-construise les conditions d'exercice de ses libres choix.

Concrètement, il s'agit de travailler sur le projet de l'individu, d'identifier toutes les situations qui favoriseront progressivement le passage de demandeur d'emploi à celui de travailleur salarié au sein d'une entreprise.

Le travail avec l'environnement

Il s'agit, dans ce contexte, de lever les freins et d'identifier les leviers (mobilité, cadre de vie, accessibilité, vie familiale, santé, etc.) qui sont autant de facteurs à considérer dans le contexte d'une trajectoire inclusive. L'entreprise fait partie de cet environnement. Dans la logique du *place and train*, un travail précoce d'identification du poste de travail, des ressources humaines et de l'organisation, est un impératif.

Il s'agit ici d'un co-travail conduit par l'entreprise elle-même et le service *emploi accompagné*.

Le plan d'actions

Notre approche valorise le *place and train*. Il s'agit de proposer une situation d'emploi à la personne en situation de handicap et d'imaginer les adaptations, (les aménagements raisonnables), qui contribueront à rendre l'expérience professionnelle performante.

À cet égard, le **recrutement et l'appairage** seront envisagés de façon construite et dans la recherche de correspondance entre les besoins de l'entreprise et les aspirations et capacités de la personne en situation de handicap.

Le recrutement dans ce contexte est donc une phase cruciale qui repose sur une compréhension partagée des enjeux relatifs à l'embauche d'un salarié pour lequel les parties prenantes savent que des aménagements seront probablement envisagés.

En amont, cela suggère une forte préparation de l'entreprise comme du candidat à l'embauche. Cette préparation, donc à terme le recrutement, est partie intégrante de la démarche.

Le **tutorat** est une action essentielle dans l'entreprise. Cette action officialise le rapport étroit établi entre le tuteur, son apprenant et l'interface extérieure.

Les principales missions du tutorat sont les suivantes :

- 】 accueillir et intégrer : l'accueil passera par une visite guidée de l'entreprise et ne se limitera pas à l'accueil au poste (visite des services, locaux sociaux et sanitaires, salles de réunion, présentation aux différents acteurs de l'entreprise, ...)
- 】 transmettre et partager ses savoirs : le tuteur doit préciser la fiche de fonction du poste et ses attendus. Pour la personne en situation de handicap cela

s'effectuera dans le respect de la bonne adéquation entre les capacités fonctionnelles de la personne handicapée et les exigences du poste.

➤ évaluer : l'évaluation se fera sur la capacité à maîtriser le poste, le repérage des points forts et des points faibles, l'identification des compléments de formation.

L'essentiel de la mission du tutorat avec les personnes en situation de handicap se situera dans « *écouter, dialoguer, accompagner afin de lui assurer son autonomie, de suivre son plan de carrière* ». La spécificité s'inscrit dans un rôle de médiation entre le salarié handicapé et les acteurs de l'entreprise, afin de favoriser son intégration pour détecter les difficultés le plus tôt possible.

La sécurisation des parcours professionnels, la mobilisation de l'emploi accompagné, indiquent que nous nous inscrivons clairement dans l'établissement et le suivi de carrière des personnes en situation de handicap.

Les dispositions en vigueur en termes de ressources humaines dans ce domaine, doivent s'appliquer avec les aménagements nécessaires. Ainsi, l'évaluation régulière de la pratique, des éventuelles difficultés et des réelles « réussites » est un acte indispensable qui doit être régulier. Il permet de se rendre compte du parcours de la personne, de ses possibilités d'évolution et des actions de formation à réaliser.

Cette estimation partagée avec le travailleur handicapé lui permet d'identifier les étapes parcourues et à parcourir. Il est important de partir de la demande de la personne et de ne pas rendre ces entretiens ou évaluations systématiques mais bien comme un temps et un outil de management.

Ces échanges horizontaux représentent un soutien à la prise de décision.

Du maintien dans l'emploi à la réhabilitation

La gestion de carrière implique une veille particulière en terme de maintien dans l'emploi et d'accès à la formation tout au long de la vie. En effet, la personne en situation de handicap, comme tout autre salarié, peut être sujette à des évolutions professionnelles, à des accidents de la vie.

Par ailleurs, la formation continue répond à la nécessité d'adaptation des compétences de la personne, comme à celle de s'adapter aux exigences liées à l'exécution des tâches.

La réhabilitation fait référence à une rupture temporelle dans la carrière du fait d'un problème majeur survenu dans le quotidien de la personne.

Dans ce contexte, il s'agira de considérer cet incident comme un élément de la carrière, qui nécessitera la mise en place d'une stratégie appropriée qui autorisera l'évitement, par exemple, de la rupture de la carrière, du contrat de travail.

L'objectif de la sécurisation, comme nous l'avons vu plus haut, est d'accompagner la gestion des transitions.

Il est impératif de maintenir dans ce contexte, un accompagnement adapté qui permettra à la personne de résoudre ses difficultés sans hypothéquer la continuité de son propre parcours.

On mesure ici toute l'importance d'un accompagnement durable.

L'emploi accompagné est clairement une démarche qui favorise la continuité de la carrière de la personne en situation de handicap.

Les ressources

Pour favoriser l'émergence comme l'inscription d'un parcours sécurisé, nous préconisons de mobiliser les ressources suivantes :

➤ **Le jobcoach.** Il a pour mission d'accompagner de façon intensive et individualisée la personne, dans et vers l'emploi en milieu ordinaire de travail. Son rôle est de favoriser l'autonomisation et la responsabilisation de la personne accompagnée.

Il intervient également avec l'entreprise. Il est, à cet égard, dans un système de double client : l'entreprise et la personne handicapée.

➤ **L'équipe pluridisciplinaire.** Le jobcoach, selon nous, doit s'appuyer sur des compétences larges au sein d'une équipe pluridisciplinaire. Cette équipe et ces membres, ont vocation à inventer des stratégies adaptées qui répondront aux besoins identifiés pour favoriser le parcours sécurisé de la personne en situation de handicap (exemple, l'accompagnement psychologique, accompagnement santé, logement, sport, culture, ...). Il est entendu que le jobcoach ira chercher les ressources nécessaires au sein de son organisation et dans l'environnement de la personne.

➤ **L'entreprise** emploie la personne en situation de handicap. Ses représentants sont donc également les interlocuteurs clés. C'est avec eux et la personne en situation de handicap que sont posés les fondements de la relation contractuelle et les précisions quant à l'environnement de travail (poste, durée, accompagnement, etc.).

➤ **L'environnement.** Le parcours de sécurisation ne peut être envisagé sans la composante essentielle de l'action avec et sur l'environnement. Au delà du triangle décrit plus haut (personne en situation de handicap, entreprise et emploi accompagné), il nous semble impératif que soit promue une action vis-à-vis des acteurs proches de chacun de ces interlocuteurs, comme de ceux qui plus largement font partie de la société civile.

3.3 De la responsabilité sociale de l'entreprise au travail en réseau

Notre proposition sécurisation des parcours et emploi accompagné, s'inscrit dans une philosophie de responsabilité sociale partagée et assumée.

Au sein de l'entreprise, la RSE comme les politiques de diversité, sont des moteurs du management.

Notre proposition consiste à articuler l'offre de service emploi accompagné à l'effectivité de la mise en œuvre de ces politiques dans l'entreprise vis-à-vis des personnes en situation de handicap. Le plan de co-actions pourrait se résumer autour des points suivants :

- mettre en place une gestion anticipée des emplois et des compétences pour tous
- faire évoluer les procédures et documents de gestion de la mobilité
- identifier les contraintes liées à tous les postes de l'entreprise
- mettre en œuvre une réelle accessibilité à la promotion par la formation
- accompagner les travailleurs handicapés, ce qui nécessite une volonté, une compréhension et une adaptation de la part des responsables et des salariés
- échanger régulièrement avec les instances représentatives du personnel et les syndicats.

Ce périmètre d'actions se devra d'être adapté en fonction de la taille de l'entreprise et de ses propres ressources. S'il est, a priori, plus aisé de développer les politiques de diversité dans les grandes entreprises, il est impératif que nous considérons de la même manière tout le champ des petites et moyennes entreprises.

Ce travail ne peut être réalisé que dans un esprit d'échanges et de collaboration. Il s'agit de constituer des réseaux simples d'accès, efficaces et qui œuvreront dans le contexte d'une contractualisation claire.

Par ce biais, seront établis les contours précis des objectifs comme des objets et la temporalité. Le travail entre l'ensemble des acteurs doit être visible, lisible, concret et évaluable à tous les stades que nous avons décrit plus haut.

L'inclusion durable, l'accompagnement dans la gestion de carrières des personnes en situation de handicap, sont à ce prix.

Il en est de même avec les acteurs externes auxquels nous avons fait allusion plus haut. La sécurisation ne se résume pas à la signature d'un contrat de travail. La qualité de vie (logement, culture, sport, santé, etc.) est une composante essentielle qui doit être projetée dans le réseau de la personne en fonction de ses besoins.

4. Conclusion et recommandations

Dans notre démarche de sécurisation des parcours et de promotion de l'emploi accompagné, nous situons clairement le triangle de l'action : la personne en situation de handicap, l'entreprise et l'accompagnement.

Nous précisons également que cette organisation doit répondre à l'inclusion durable dans le marché ordinaire de travail des salariés handicapés. Enfin, nous considérons que l'action avec et sur l'environnement, est fondamentale.

Cependant, il est essentiel d'éviter l'« empilement » d'approches ou la multiplicité des intervenants. Il s'agit de fonctionner en process intégré plutôt qu'en accumulation de ressources complémentaires et sans liens effectifs.

À travers les dynamiques de développement des personnes en situation de handicap, c'est bien leur participation effective qui est recherchée. Il s'agit alors de formuler des propositions d'amélioration qui partent du vécu des personnes, de l'analyse de leurs besoins en mobilisant les ressources existantes nécessaires à l'accompagnement du parcours.

Les politiques de diversité, comme de responsabilité sociale de l'entreprise, la promotion de l'empowerment, de l'autonomisation des personnes en situation de handicap, l'action conjuguée avec et sur l'environnement, représentent les axes que nous retenons pour agir sur le changement. Ainsi, notre proposition emprunte à la démarche de plaidoyer.

La sécurisation des parcours, la promotion de carrières pour les personnes en situation de handicap, la modification de perception de l'environnement, répondent à la nécessité de prendre en compte le changement, l'évolution attendue en ce qui concerne la place de la personne en situation de handicap dans notre société. Il s'agit de faire valoir le droit.

Bibliographie / Textes conseillés / Références.

Carl Ransom Rogers, Le développement de la personne, 1968, l'approche centrée sur la personne, les groupes de rencontre. ...

Elias Hull Porter (1914-1987), les 6 attitudes d'écoute et écoute active

Christian Saout, CAP Santé, 2015
http://social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/20_07_15_-_RAPPORT_-_M_-_Saout.pdf

Roger Hart, l'Echelle de la participation
http://www.irepsbretagne.fr/IMG/pdf/participation_2011.pdf

Dahlgren et Whitehead, 1991, modèle des déterminants de la santé
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK221240/>

Démarche qualité en promotion de la santé, guide d'auto-évaluation construit par et pour les associations, septembre 2009, Inpes, Institut National de Prévention et d'Éducation pour la Santé

Projet INVESTT
http://www.investt.eu/sites/default/files/Investt%20Research%20Paper_EN.pdf

Les cahiers de LADAPT #177 - 2^e semestre 2015 "Prendre Soin"
http://www.ladapt.net/sites/default/files/atoms/document/cdl177_-_version_7_bdef_0.pdf

Inclusion Europe, respect, solidarity and inclusion for people with intellectual disabilities and their families
<http://inclusion-europe.eu/>

Le tutorat d'accompagnement d'une personne handicapée, Bélaïd AIT-ALI, Gérard LESIEUR (Cinergie)

Comment gérer l'emploi des personnes en situation de handicap, Christine NASCHBERGER et Dominique BELLION, Association Française des managers de la diversité (AFMD)

Expériences internationales : état des lieux de la production de supports d'information en prévention et promotion de la santé à destination de personnes déficientes visuelles ou auditives (INPES 04/2013)
<http://inpes.santepubliquefrance.fr/lst/accessibilite-internationale.pdf>

Institut national d'assurance maladie-invalidité
<http://www.inami.fgov.be/fr/themes/reinsertion/Pages/r%C3%A9habilitation-r%C3%A9orientation-socio-professionnelle.aspx#.V3bCBLIS1s>

Règles européennes pour une information facile à lire et à comprendre
http://www.unapei.org/IMG/pdf/Guide_ReglesFacileAlire.pdf

Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en Esat
http://www.anesm.sante.gouv.fr/IMG/pdf/ANESM_RBPP_-_Handicapes-Travailleurs_en_ESAT.pdf

Place handicap L'orientation professionnelle et les dispositifs de formation
http://www.place-handicap.fr/spip.php?page=imprimer&id_article=27

The European Platform for Rehabilitation
<http://www.epr.eu/>

Pachoud Bernard, Nascimento Stieffatré Marli, « Psychopathologie et réinsertion professionnelle. Une clinique pluridimensionnelle requérant des ressources théoriques pluridisciplinaires », Cliniques méditerranéennes 2/2005 (no 72) , p. 147-171
 URL : www.cairn.info/revue-cliniques-mediterraneennes-2005-2-page-147.htm.
 DOI : 10.3917/cm.072.0147.

Massé Gérard, « Pour une réhabilitation psychosociale à la française », L'information psychiatrique 4/2006 (Volume 82) , p. 291-296
 URL : www.cairn.info/revue-l-information-psychiatrique-2006-4-page-291.htm.
 DOI : 10.3917/inpsy.8204.0291.

Bernard Pachoud, Alain Leplège et Arnaud Plagnol
 Date : 2010 | disponible sur http://www.cairn.info/article.php?ID_ARTICLE=RFAS_091_0257



L'Emploi Accompagné

INTRODUCTION

Ce module revient sur la définition de l'emploi accompagné et les principes qui le caractérise. Il clarifie les grandes étapes de sa mise en œuvre concrète et rappelle la nécessité de collaborer avec le monde de l'entreprise et les syndicats.

ACQUIS ESCOMPTES

Connaissances

- La définition de l'emploi accompagné.
- L'approche nécessaire pour accompagner l'emploi.
- La méthodologie pour la mise en œuvre de l'emploi accompagné.

Compétences

- Définir un plan personnalisé évolutif dans un esprit ouvert.
- Évaluer l'adéquation des pratiques professionnelles aux besoins du client.
- Mobiliser les équipes multidisciplinaire dans le cadre des transitions ou démarches d'emploi accompagné.

Attitudes

- Remettre en question sa pratique professionnelle de façon permanente.
- Adopter un positionnement professionnel respectueux de la personne dans sa globalité.
- Développer le sens du contact pour mettre en place les partenariats multidisciplinaires.

CHAPITRES

III.1 Emploi accompagné : définition et principes

- III.1.1 Qu'est-ce que l'emploi accompagné ?
- III.1.2 Principes de l'emploi accompagné
- III.1.3 Une nouvelle approche dans les actions

III.2 Comment mettre en œuvre l'emploi accompagné

- III.2.1 L'adéquation recherchée
- III.2.2 Le modèle en cinq étapes
- III.2.3 L'engagement de l'entreprise et avec les syndicats

III.3 Conclusion et recommandations

Bibliographie / Textes conseillés / Références

1. Emploi accompagné : définition et principes

1.1 Qu'est-ce que l'emploi accompagné ?

Au cours des vingt dernières années du XX^e siècle, l'emploi accompagné a évolué en s'enrichissant des avancées et des améliorations réalisées dans ce domaine, mais sa définition en tant que concept est restée identique. La première définition pertinente, qui reprend ses principaux éléments, est apparue dans la loi américaine en ces termes :

« *L'emploi accompagné est un travail concurrentiel réalisé dans un cadre de travail intégré pour les personnes présentant de lourds handicaps, pour celles qui n'ont généralement pas accès à l'emploi concurrentiel, ou dont cet emploi a été interrompu ou est intermittent en conséquence d'un handicap lourd, et pour celles qui ont besoin d'un accompagnement régulier pour occuper leurs fonctions en raison de leur handicap* » (Amendements de la loi sur la réinsertion, 1986, USA).

EUSE (Union européenne de soutien à l'emploi) en a fourni une autre définition essentielle, plus courte, en 2005 :

« *L'emploi accompagné a pour vocation d'apporter son soutien aux personnes handicapées ou d'autres groupes défavorisés aux fins d'obtenir et de conserver un emploi rémunéré sur le marché du travail ouvert.* »

Ces définitions comportent les points clés, caractéristiques de l'emploi accompagné, suivants :

- Le marché du travail ouvert** signifie que l'emploi est concurrentiel, mené dans des cadres de travail intégrés où la population générale travaille. Les employés apportent une contribution utile et efficace et sont rémunérés pour ce travail dont les conditions sont définies par un contrat individualisé.
- Pour les personnes présentant des handicaps lourds ou socialement défavorisées**: de nos jours, nous n'employons plus cette expression. Nous préférons les identifier en tant que personnes dotées de différentes capacités qui rencontrent certaines limitations ou barrières physiques, mentales ou sociales dans un environnement qui requiert des aménagements.
- Services d'accompagnement continu** : les personnes ont besoin de soutien, de formations et de monitoring pour mener à bien leur carrière professionnelle, et le dispositif leur garantit des services adaptés à leurs besoins en mutation. Ces aides peuvent être professionnelles ou naturelles.

1.2 Principes de l'emploi accompagné

- L'emploi accompagné ne peut pas être correctement développé sans une bonne philosophie pour guider les accompagnements professionnels ou les organismes dans leurs activités. Ces équipes devront affronter de nombreux problèmes (systèmes de planification et de programmation, compétences pédagogiques, sociales et dans le domaine des relations publiques, modalités d'intervention des équipes, stratégies marketing, évaluation qualitative, etc.) mais à défaut d'une philosophie ou de valeurs et de règles robustes, les services fournis aux personnes aidées seront incohérents ou de mauvaise qualité et, à long terme, l'organisme sera fortement menacé de disparition.
- La première chose à admettre est que tous les hommes sont égaux en droits et que personne ne doit souffrir de discrimination en raison d'un handicap (Traité sur l'Union européenne, Art. II-81) ou de toute autre circonstance sociale. Par

conséquent, chacun a le droit de travailler et de contribuer à la construction de la société, quelle que soit l'aide nécessaire pour l'exercer «... sur un marché et dans des conditions de travail qui sont ouverts, inclusifs et accessibles aux personnes handicapées» (Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées, art.27). Un travail rémunéré n'est pas un privilège réservé à certains, mais un droit pour tous.

- Tous les citoyens handicapés devraient avoir accès aux mesures garantissant leur indépendance et leur intégration professionnelle (Constitution européenne, Art. II-86). On peut donc affirmer que les personnes désavantagées sont habilitées à bénéficier de services d'accompagnement compensatoires en vue de s'intégrer au monde du travail.
- En conséquence, l'exclusion zéro est un principe de base sur lequel se fonde l'emploi accompagné, et qui découle entièrement du droit au travail et à l'intégration professionnelle pour tous. Cela signifie que, face à la demande de services d'accompagnement d'un citoyen, la première réaction consiste à vérifier si cette personne jouit de ses pleins droits à l'intégration, sans égard à son handicap. Une évaluation doit être menée en vue de lui offrir une opportunité, et non de la rejeter. Ainsi, toute entreprise désireuse de proposer un service d'emploi accompagné de qualité doit intégrer ce principe au cœur de son projet stratégique et de ses directives opérationnelles. Comme nous l'avons vu, l'emploi accompagné s'appuie sur le principe de normalisation qui consiste à donner à tous une chance de mener une vie quotidienne aussi normale que possible, selon les schémas culturels traditionnels. Dans notre société, la norme veut que l'on ait une famille, que l'on vive dans un logement conventionnel, que l'on participe au marché du travail et à la vie sociale et culturelle.

1.3 Une nouvelle approche dans les actions

Afin d'examiner le principe de normalisation, il est nécessaire de tenir compte des principes élémentaires suivants :

- Individualité** : les personnes qui présentent différentes capacités ou besoins d'accompagnement doivent être abordées comme des individus uniques, dotés de compétences et d'intérêts divers. Elles ne doivent pas être regroupées et étiquetées au prétexte d'un diagnostic, d'un niveau de fonctionnement, ni par commodité pour le prestataire de services. Les personnes doivent être aidées individuellement, chacune devant disposer de son plan de développement personnel.
- Inclusion sociale** : l'accès à l'environnement social doit être favorisé de manière à lier des contacts et des relations professionnels, à créer des réseaux entre individus partageant des intérêts et des situations communs. L'inclusion sociale ne s'arrête pas à une simple intégration physique. Elle implique le recours aux mêmes scénarios que ceux utilisés par les autres membres de la population.
- Intégration communautaire** : tout le monde a le droit de se mêler à la communauté et de recevoir l'aide nécessaire pour y parvenir. L'instruction et le soutien doivent être prodigués dans des cadres de vie naturels, en faisant usage des ressources naturelles en matière de santé, d'éducation, d'emploi, de logement, de loisirs, etc. Il est nécessaire de minimiser les méthodes artificielles et restrictives. Cela reprend l'approche d'intégration précédemment évoquée.
- Liberté de choisir** : les personnes dotées de capacités différentes doivent pouvoir choisir entre plusieurs possibilités, en rapport avec leurs souhaits et leurs affinités, de manière à être celles qui contrôlent l'orientation de leur vie. Personne ne doit prendre de décision affectant leur vie à leur insu. En vue de

bénéficier de la liberté de choisir, les individus doivent préalablement recevoir toutes les informations nécessaires avant de juger de la voie qu'ils désirent emprunter. Ce procédé s'appelle « prendre des décisions éclairées ». Dans de nombreux cas, il faut du temps pour assimiler les informations reçues et même les mettre en regard de leurs propres expériences. Le mouvement de la vie autonome proclame : « rien sur nous sans nous ».

► **Autonomisation** : principe qui se rapporte au fait de donner le pouvoir aux personnes (très important pour les parents et les professionnels, dans le cas où ils accompagnent des personnes présentant des handicaps mentaux). Il recouvre trois grands domaines : 1) L'information : elle ne doit être pas aux mains des parents ou des professionnels mais doit être communiquée correctement et pleinement aux personnes concernées, ayant diverses capacités. 2) Le contrôle des ressources financières. L'adulte ayant besoin d'être accompagné, ou son responsable, doit pouvoir contrôler les revenus qu'il perçoit mensuellement au titre de son inclusion sociale. 3) La création d'une communauté. Les personnes handicapées auront plus de pouvoir et de chances de réussir si elles ont des relations, des passerelles et des contacts au sein de la communauté.

► **Défense de ses propres intérêts** : c'est un des principes qui s'est répandu sur les cinq continents au cours des dernières décennies. C'est un mouvement en constante progression qui fait écho au droit, au respect et à la dignité des personnes ayant des capacités différentes, qui veulent faire entendre leur voix de manière à influencer les politiques de services. Il sous-entend une certaine connaissance des droits du citoyen, des souhaits et des ambitions, et de ses propres besoins. Exprimer ses désirs et ses besoins implique également une solide confiance en soi. Dans les services d'aide à l'emploi, il est assez courant de rencontrer des groupes organisés d'auto-plaidoyer qui disposent de leurs propres dynamiques et qui sont en relation avec des groupes de pairs d'autres régions ou pays.

► **Autodétermination** : ce point est intimement lié au précédent. Il s'agit de l'ensemble de convictions, de valeurs et de compétences qui donnent le pouvoir de décider et de contrôler sa vie, en fonction de ses centres d'intérêts, de ses besoins et de ses capacités. Conformément à ce principe, nous pouvons affirmer que le choix d'un emploi revient à chacun, que chaque participant doit pouvoir développer son plan de carrière, être seul à décider, qu'un emploi doit être cherché en fonction de ses préférences, de ses besoins et de ses capacités, et que les personnes doivent bénéficier de l'accompagnement qui facilite leurs décisions. Les principes de défense de ses propres intérêts et d'autodétermination impliquent une longue période de documentation et d'apprentissage.

► **Respect** : les services doivent toujours être de qualité, adaptés à l'âge et favorables au développement de la personne et de son projet. Cela implique, notamment, de promouvoir des méthodes de communication alternatives pour les personnes qui ne parlent pas ou qui ont des difficultés à s'exprimer par le langage verbal standard.

► **Participation** : les personnes dotées de handicaps lourds ou de capacités différentes doivent avoir la possibilité de participer activement à tout ce qui concerne leurs projets et la planification de leur vie. En ce sens, elles doivent pouvoir intervenir, sans jamais être mises à l'écart, au moment de définir des objectifs, de concevoir des programmes ou de choisir des stratégies et des aides concrètes en relation avec leur existence.

Au vu de tous les principes expliqués ci-dessus, l'emploi accompagné requiert une nouvelle approche dans les actions en faveur de l'inclusion professionnelle des personnes handicapées.

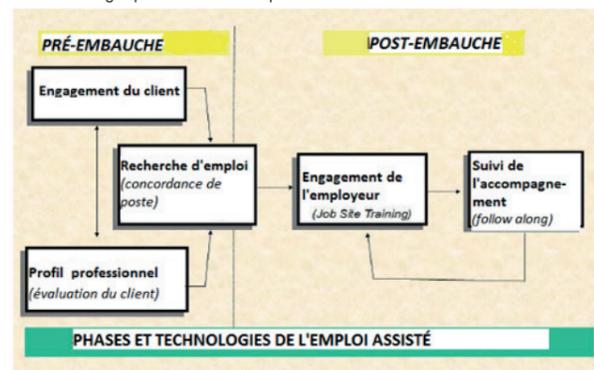
APPROCHE TRADITIONNELLE	APPROCHE BASÉE SUR L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ
1. Personne à protéger dans un environnement spécialisé.	1. Un citoyen jouissant de ses pleins droits qui souhaite se réaliser, participer et contribuer à la société.
2. Personne qui occupe une place dans une structure d'accueil.	2. Personne qui devrait exercer un métier dans n'importe quelle entreprise du marché ouvert.
3. L'important est d'être heureux, même sans rien faire.	3. L'important est d'avoir des opportunités et d'en tirer parti.
4. La personne doit correspondre aux services proposés par la structure d'accueil.	4. Les services satisfont les besoins de la personne.
5. L'approche est hiérarchique, directive et paternaliste.	5. L'approche est adulte, participative et d'égal à égal.
6. Considérée comme une personne incapable, les autres choisissent à sa place.	6. La personne est informée de manière à prendre ses propres décisions.
7. L'égalité des chances est une utopie.	7. L'égalité des chances devient une réalité.

2. Comment mettre en œuvre l'emploi accompagné

Si l'on obéit aux principes mentionnés préalablement, la mise en œuvre de l'emploi accompagné exige une méthodologie clairement définie, telle qu'elle sera développée dans les chapitres suivants :

2.1 L'adéquation recherchée

La méthodologie peut se résumer par le schéma suivant.



► Le dispositif est divisé en deux parties : 1/ L'adéquation en pré-emploi ou pré-emploi qui inclut les opérations et processus à mener au cours des trois premières phases du dispositif, avant que le candidat ne s'engage dans un contrat formel. 2/ L'adéquation post-emploi, qui, en deux étapes, regroupe les interventions et processus auxquels procéder après que le candidat ait signé le contrat formel.

► Bien que cela ne soit pas mentionné dans le schéma, tout programme de services d'aide à l'emploi doit débiter par une phase de préparation de plans d'actions, de supports, de protocoles, etc. L'équipe professionnelle s'accordera quelques semaines pour décider des informations à réunir à chaque étape et qui figureront dans le plan d'actions, partagées avec la personne, l'entreprise. Cette phase documentaire préparatoire sert généralement à souder l'équipe et à sécuriser les dossiers. Elle est très bénéfique pour les professionnels qui peuvent alors répondre aux questions, prendre des décisions collectives et s'approprier un nouveau projet.

2.2 Modèle en cinq étapes

Selon EUSE (Toolkit pour la diversité - Guide pratique n° 1) la première phase de l'emploi accompagné est l'engagement du client, durant laquelle le service d'emploi accompagné (SEA) accueille la personne ayant besoin d'être accompagnée et l'informe sur le processus et les services dont elle peut bénéficier en vue d'obtenir un emploi dans le marché du travail ouvert. Durant cette phase, le SEA aide la personne à choisir les services qu'elle souhaite solliciter et à signer un accord relatif aux objectifs qu'ils souhaitent réaliser ensemble. Cette phase initiale n'est pas prise en compte dans la terminologie américaine.

La seconde phase décrite par EUSE (Toolkit pour la diversité - Guide pratique n° 2) consiste à dresser le profil professionnel ou à évaluer le client, selon Inge et Al, 1991 : « Ce processus vise à évaluer les compétences et les intérêts actuels d'un candidat et à anticiper ses besoins en termes d'accompagnement dans le but de déterminer le travail qui lui correspond le mieux. »

Durant cette phase, les jobcoachs doivent prendre le temps d'apprendre à connaître les candidats et de rassembler autant d'informations pertinentes que possible sur sa personnalité, son comportement, son parcours scolaire et professionnel, sa santé, sa famille, son lieu de vie, ses compétences, ses centres d'intérêt et ses préférences, ses peurs et ses rejets, les ressources disponibles et les ressources de son environnement, ses contacts avec la communauté et les réseaux d'entraide, etc. À cette étape, il ne faut jamais oublier les besoins en accompagnement nécessaires aux participants ou aux candidats pour remplir ses fonctions et accomplir ses tâches. C'est également pendant cette phase que l'on peut mener des entretiens, des réunions, des observations formelles et informelles, des analyses de rapports professionnels, des évaluations de réactions dans des situations données, et même des entraînements professionnels.

La troisième phase de l'emploi accompagné est la recherche d'emploi (Toolkit pour la diversité - Guide pratique n° 3) ou le perfectionnement professionnel. Elle implique de mener des recherches sur le marché du travail local ou régional en vue d'identifier les postes vacants susceptibles de convenir à nos candidats ayant différentes capacités, mais aussi leur potentiel à travailler en indépendant.

Les démarches et les méthodes à suivre durant cette phase sont :

- Explorer le marché du travail
- Contacter les entreprises et les employeurs
- Observer les lieux de travail
- Procéder à une analyse de poste

Cette démarche consiste à effectuer des observations systématiques du métier afin de déterminer les tâches ou devoirs essentiels, les compétences professionnelles et personnelles requises, le temps nécessaire pour réaliser chaque tâche et le cadre de travail.

Durant cette phase, nos services sont présentés aux employeurs qui sont alors invités à participer à notre projet. La recherche d'emploi doit être menée en gardant un candidat précis à l'esprit et en adaptant les exigences des employeurs.

Sensibiliser à l'emploi des personnes handicapées et au potentiel de l'emploi accompagné : la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

LADAPT (France), qui a créé cet événement, organise la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) dont les objectifs sont :

- Alerter les partenaires politiques et économiques dont les institutions, le corps social tel que « le citoyen ordinaire », sur la situation particulière des personnes handicapées en matière d'emploi.
- Agir en contribuant à promouvoir l'expression des droits de l'individu en ce qui concerne l'accès à l'emploi et le marché du travail et, plus généralement, l'exercice de leur citoyenneté.
- Organiser des manifestations – forums de l'emploi, Jobdatings®, Handicafés®, conférences, Cafés des Réussites – dans le but d'encourager les rencontres entre les personnes handicapées et les représentants institutionnels, politiques et économiques et de modifier leur image.
- Considérer le désir exprimé d'encourager et de souligner les actions novatrices qui contribuent à l'autonomie et à la pleine participation des personnes handicapées, accompagnées, en particulier par les bénévoles du Réseau des Réussites de LADAPT, les professionnels et les partenaires.
- Assimiler les recommandations adressées à l'Union européenne par le Comité des Droits, en particulier en matière d'emploi, d'accès à l'emploi et de maintien de cet accès.
- Tenir compte du premier rapport de l'Union européenne sur les dix années d'application de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées.

Autre point de la troisième phase, la concordance de l'emploi, selon la définition de Schalock et Jensen, donnée en 1986 : « C'est l'étude comparative des compétences comportementales d'une personne et des exigences d'un poste, y compris l'identification de mésalliances significatives. »

C'est une phase déterminante de l'emploi accompagné car si elle est bien menée, elle s'avère déterminante dans l'inclusion professionnelle du candidat. Avant toute décision, il est donc préférable de prendre le temps de réunir et de croiser les données relatives au cadre de travail et au candidat, d'accomplir toutes les observations nécessaires et de résoudre tous les doutes. Le professionnel doit s'assurer que l'adéquation de poste est respectée selon les principaux critères du candidat.

Selon EUSE, la quatrième phase est l'engagement de l'employeur (Toolkit pour la diversité - Guide pratique n° 3b) durant laquelle l'employeur obéit au plan de responsabilité sociétale de l'entreprise en embauchant une personne en situation défavorisée et présentant des besoins d'accompagnement. Une fois la coopération de l'employeur acquise, vous pouvez procéder à l'analyse du lieu de travail et réaliser un plan d'action individualisé en vue de former le nouvel employé et d'optimiser son intégration dans l'entreprise. Pour cette raison, cette étape est référencée dans la terminologie américaine sous le terme job site training qui peut être défini comme suit : « apprentissage direct et systématique des tâches professionnelles et des compétences adéquates, prodigué sur le lieu de travail par un jobcoach ou un partenaire qu'il a formé, à l'intention d'un travailleur ayant différentes capacités. »

Selon EUSE (Toolkit pour la diversité - Guide pratique n° 4) la cinquième phase est le suivi de l'aide à l'emploi, qui inclut des services d'aide à la formation

sur le lieu de travail et leurs poursuites. Durant cette phase plus technique, le jobcoach doit appliquer ses méthodes d'apprentissage et procéder à une évaluation renforcée et continue afin que l'employé corresponde correctement à ses nouvelles fonctions mais aussi pour garantir son intégration sociale au sein de l'entreprise. La formation à la réalisation de ses tâches peut être dispensée directement par le jobcoach ou par les collègues (aides naturelles) formés par le jobcoach.

Dans la terminologie américaine, la cinquième et dernière phase s'appelle *follow along* : « *Processus systématique et individualisé qui vise à apporter l'aide dont le travailleur a besoin pour conserver son emploi et améliorer sa place dans l'entreprise en tant que membre estimé de l'équipe* ».

L'emploi accompagné serait injustifié s'il ne proposait pas à la fin du long processus d'insertion des services de suivi et des aides durables, l'évaluation de tous les aspects professionnels et extra-professionnels ayant un impact sur le maintien de l'emploi et la réussite de l'intégration. Toutes les phases décrites dans ce document sont importantes et nécessitent un maximum d'attention tout comme l'application de dispositifs techniques précis et contrôlés.

Ce dispositif a pour objectif de fournir à chaque individu les moyens nécessaires à son maintien dans l'entreprise, sur un marché très compétitif. Le schéma qui illustre le début de cette partie offre la possibilité de retourner à la phase 4 lorsque les problèmes ou les déficiences ont été identifiés durant la phase 5. Ce droit au retour est à considérer comme un élément qui contribue à la sécurisation du parcours.

2.3 L'engagement de l'entreprise et des syndicats

Pour mettre en place cette méthode de l'emploi accompagné, il est nécessaire et indispensable de travailler en lien étroit et de « pénétrer » le monde de l'entreprise. Comme cela a pu être évoqué dans le module II - Pour une sécurisation des parcours professionnels -, l'entreprise doit voir l'intérêt de sensibiliser, d'informer les collaborateurs au handicap et de renforcer sans cesse l'impact de ces actions en permettant une meilleure connaissance du handicap. L'entreprise peut être soutenue dans le pilotage de la politique handicap, en s'appropriant le contexte légal, en initiant des démarches en faveur des personnes en situation de handicap. Le management du handicap sous-entend une réelle volonté d'intégrer un travailleur handicapé dans l'entreprise, le service et l'équipe de proximité et une capacité d'adaptation dans son style d'accompagnement et de suivi.

L'engagement des syndicats, des représentants du personnel, reste aussi un enjeu clé en matière de mise en œuvre de l'emploi accompagné des personnes en situation de handicap. Pour l'heure, l'investissement des syndicats est contrasté selon les pays européens, en fonction des réglementations en vigueur, de leur influence dans le marché du travail comme dans la société toute entière. Pour autant, les associations européennes représentatives (Association européenne des prestataires de services pour personnes en situation de handicap, Confédération européenne des syndicats) se rencontrent régulièrement.

En ce qui concerne la représentation, il est souvent difficile de trouver des données ou des statistiques relatives à l'adhésion aux syndicats des personnes en situation de handicap. Dans un second temps, si l'adhésion est libre, la représentation des employés handicapés n'est pas toujours un sujet prioritaire pour les syndicats.

Certains pays européens, comme la Norvège ou encore la France, ont une politique pour l'égalité de chances dans laquelle les syndicats sont impliqués. En Allemagne, c'est une dynamique de protection qui est mise en œuvre avec des lois spécifiques dans ce sens pour les travailleurs handicapés.

Il est important aujourd'hui d'associer les syndicats aux problématiques spécifiques des personnes en situation de handicap.

Il s'agit aujourd'hui et demain, d'impliquer le Global Business and Disability Network de l'OIT – Organisation internationale du travail - et son comité spécial - entreprise et handicap - pour qu'il encourage les syndicats à prendre part davantage aux enjeux de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et à représenter l'ensemble des employés. Une stratégie de rapprochement des syndicats doit permettre un engagement de long terme sur cette question cruciale.

3. Conclusion et recommandations

Néanmoins, bien que le dispositif de l'emploi accompagné soit encouragé dans toute l'Europe, son développement et sa mise en œuvre varient d'un pays à un autre. Si certains États membres disposent de programmes d'emploi accompagné et de structures nationales chargées de promouvoir ces programmes (avec financements), d'autres pays disposent des bases juridiques mais pas de politique nationale favorable au développement de l'emploi accompagné.

Dans le cadre du projet Erasmus + DESC, une recherche a été menée en vue d'identifier les pratiques européennes en matière d'aide aux jeunes handicapés qui souhaitent se lancer dans une carrière (Guide des bonnes pratiques Sécuriser les parcours pour un véritable marché inclusif du travail) ou la poursuivre sur le marché du travail ouvert.

En conclusion de cette étude, certains éléments ont été identifiés comme pertinents dans le sens où ils garantissent les effets et la qualité du service fourni. Ces éléments sont la base d'une liste de recommandations techniques qui reflètent « l'approche DESC » en ce qui concerne l'emploi accompagné, dont le besoin de concevoir un accompagnement et une aide individualisée, la pertinence du contrôle par les pairs, l'importance de l'intervention d'équipes pluridisciplinaires composées de professionnels travaillant dans une complémentarité de services communautaires à l'intention des personnes handicapées, ou la création de réseaux locaux d'entraide.

La liste complète de recommandations est disponible dans le guide « *Sécuriser les parcours pour un véritable marché inclusif du travail* ».

Bibliographie / Textes conseillés / Références

Cimera, R. E. (2008). The cost-trends of supported employment versus sheltered employment. *Journal of Vocational Rehabilitation, 28, 15-20.*

Cimera, R. E. (2011a). Does being in sheltered workshops improve the employment outcomes of supported employees with intellectual disabilities? *Journal of Vocational Rehabilitation, 35, 21-27.*

Cimera, R. E. (2011b). Supported versus sheltered employment: Cumulative costs, hours worked, and wages earned. *Journal of Vocational Rehabilitation, 35, 85-92.*

Cimera, R. E. (2012). The economics of supported employment: What new data tell us. *Journal of Vocational Rehabilitation, 37, 109-117.*

DESC (2015) : Sécuriser les parcours pour un véritable marché inclusif du travail (www.desc-project.eu)

EUSE (2014): EUSE, Toolkit pour la diversité – formulaires et guides de procédures.

EUSE (2005): Les normes de qualité sont consultables à <http://www.euse.org>, dans le document « *Livret d'informations et normes de qualité* ».

Howton Ford, L. (1995). *Providing Employment Support for People with Long-Term Mental Illness*. Baltimore: Paul Brookes Publishing.

Kregel, J. (1994). « *Natural supports and the job coach: an unnecessary dichotomy* ». *Newsletter RRTC (Automne) 1*. Richmond: Virginia Commonwealth University.

Mank, D. (1996): Ongoing improvement of quality supported employment. Inclusion Quality Project. Artículo no publicado. Programa Treball amb Suport: Consell de Mallorca.

Mank, D., Cioffi, A. y Yovanoff, P. (1997): « *Analysis of typicalness of supported employment, jobs, natural supports, and wage and integration outcomes* ». *Mental Retardation, 35(3)*, pp. 185-197.

Moon, S., Goodall, P., Barcus, M. y Brooke, V. (1986): Cap. V, pp. 93-110: « *On-going assessment and follow-along* ». En : *The supported work model of competitive employment for citizens with severe handicaps: a guide for job trainers*. Richmond: Virginia Commonwealth University, Rehabilitation Research and Training Center for Supported Employment.

Migliore A. 2010. Les Ateliers protégés. Sous la direction de : JH Stone, M Blouin. Encyclopédie multilingue internationale de la réadaptation. Disponible en ligne : <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/136/>

Rubin et Crocker, 3^{ème} Édition : *Health Care for people with intellectual and developmental disabilities across the lifespan* (Soins médicaux tout au long de la vie pour les personnes présentant des déficiences intellectuelles et de développement) ; sous la direction de Leslie Rubin, Joav Merrick, Donald E Greydanus et Dilip R Patel. Dordrecht: Springer, 2016.

Rogan, P., Hagner, D y Murphy, S. (1993). "Natural supports: Reconceptualizing job coach roles". *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps, 18 (4), 275-281.*

Serra, F. & Rosselló, R. (2000): « *Estrategias de intervención en momentos críticos del proceso de integración sociolaboral, en programas de empleo con apoyo* ». Revista Siglo Cero, n° 188, Marzo-Abril, vol. 31 (2), pp. 5-11. Madrid: Ed. FEAPS.

Serra, F. (2004): *La presència del suport natural en els processos d'inclusió laboral mitjançant el model de treball amb suport (supported employment)*. Thèse de doctorat non publiée. Palma de Mallorca: Universitat de les Illes Balears.

Sousa, A. (1996): European Programme HELIOS II, GROUP 10 (coordinated by Augusto Sousa, chairperson of APEA & RUMO Co-operative- Portugal).

Nations Unies (2006) : Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées. www.GLADNET.org www.WASE.net



Évaluation

INTRODUCTION

L'évaluation fait partie intégrante du référentiel de formation « sécurisation des parcours et emploi accompagné ». À ce titre, un quizz est proposé à l'issue de chaque module. Un protocole d'évaluation finale et à distance est proposé aux participants de cette formation professionnelle. Il s'agit, pour ces derniers de pouvoir opérer un retour sur les apports et les transferts possibles dans la pratique professionnelle.

Il s'agit aussi de mesurer l'évolution du positionnement du formateur, les points forts et les zones d'amélioration dans sa pratique. L'évaluation participe de l'amélioration continue de la qualité de service.

ACQUIS ESCOMPTÉS

Connaissances

- Les finalités de l'évaluation dans le travail social.
- La démarche qualité (Roue de Deming).
- La congruence (Carls Rogers).

Compétences

- Identifier les changements de positionnement.
- Évaluer l'action, le projet et les compétences.
- Construire des propositions et orientations de l'intervention sociale.

Attitude

- Entrer dans des processus de réflexivité concernant sa pratique professionnelle.
- Parvenir à transférer les capacités en actions concrètes sur le terrain.
- Promouvoir les expérimentations, les innovations favorables à l'évolution de l'environnement.

CHAPITRES

- IV.1 La démarche d'évaluation et ses finalités
 - IV.2 Identifier l'évolution des positionnements après la formation
 - IV.3 Identifier les zones d'amélioration à travers l'analyse des compétences
 - IV.4 Prendre des décisions pour orienter l'intervention sociale
- Bibliographie / Textes conseillés / Ressources

1. La démarche d'évaluation et ses finalités

- Dans le champ du travail social comme dans l'entreprise, l'évaluation tend vers diverses finalités. Il s'agit de prendre en compte et d'améliorer :
 - l'information et la transparence
 - la posture éthique avec l'idée de participation de l'ensemble des acteurs
 - l'optimisation des ressources humaines et de la gestion financière
 - l'accompagnement à la décision (la poursuite, l'arrêt ou la refonte de la politique de l'entreprise)
 - l'apprentissage et la mobilisation des acteurs.
- Un type particulier d'évaluation reste l'auto-évaluation. Cette méthode permet à un individu ou un groupe - un professionnel, une équipe pluridisciplinaire, ou autres groupes d'intérêt composé (voir communauté module 2) - de réaliser lui-même son propre diagnostic par rapport à un référentiel déterminé.
- Dans le contexte du référentiel que nous proposons, l'évaluation s'appuiera notamment sur la finalité d'apprentissage et de mobilisation des acteurs. Nous proposons des modalités d'auto-évaluation en lien avec la formation sur la sécurisation des parcours et l'emploi accompagné.

2. Identifier l'évolution des positionnements après la formation

Nous privilégions une approche centrée sur la personne (Carls Rogers). Cela repose sur trois conditions : l'empathie, le regard positif inconditionnel sur les ressources et potentiels de la personne et la congruence. Cette dernière est définie par :

- l'accord entre les paroles et les actes
- l'accord avec soi-même prenant en compte les émotions
- l'accord entre ce que je dis, je fais et également ce que je pense et ressens.

Pour les participants, il s'agit d'identifier l'évolution de leurs représentations impactant sur les positionnements professionnels depuis la formation, et ce, afin de poser individuellement les capacités développées durant le parcours de formation et de réfléchir aux besoins pour poursuivre la dynamique.

AVANT LA FORMATION	DEPUIS LA FORMATION
Je pensais	Je pense
Je disais	Je dis
Je faisais	Je fais
Les capacités développées pendant la formation	
Ce dont j'ai besoin pour aller plus loin en termes de savoir, de capacités et d'attitudes	

Il s'agit pour la personne formée d'identifier individuellement ses changements de positionnement et également de poursuivre les évolutions en se « confrontant » aux réflexions des autres participants.

3. Identifier les zones d'amélioration à travers l'analyse des compétences

Le référentiel de formation décrit des compétences à atteindre. La formation et les échanges qui s'ensuivent permettent de construire une stratégie. C'est

seulement une fois que le praticien se trouve confronté au principe de réalité sur le terrain, le territoire d'actions, que la compétence va pouvoir émerger.

Cette autre étape consiste à reprendre les compétences visées par la formation et à les confronter à l'aulne de la pratique actuelle.

De la comparaison et des écarts constatés viendront les propositions d'amélioration continue. Elles seront traduites dans un plan d'actions progressif qui permettra d'améliorer la pratique au quotidien et donc, la qualité de service rendue aux clients. Nous sommes bien ici dans une double analyse :

- du comportement professionnel de l'intervenant,
- de l'observation et l'évaluation de la qualité du service rendu,
- de la proposition de l'amélioration continue sur les deux champs précédents.

À titre indicatif, nous vous présentons la trame d'auto-évaluation que nous proposerons aux candidats.

Les participants entourent --/+/++ avec comme soutien un aide-mémoire c'est-à-dire un paragraphe qui permet de répondre à la question « sur quoi vous basez-vous pour cocher ce niveau d'appréciation de cette compétence ? ».

Puis, il devra préciser les points forts et les points à améliorer.

Définir un plan personnalisé et évolutif dans un esprit ouvert, créatif et respectueux de l'éthique

-- /- /+ /++

Aides-mémoire :

Points forts à améliorer :

Accompagner dans une approche globale les jeunes à leur rythme, en fonction de leurs besoins, en renforçant leur confiance en eux, leurs aptitudes sociales, leur autonomie et leur participation active

-- /- /+ /++

Aides-mémoire :

Points forts à améliorer :

Évaluer l'adéquation entre vos pratiques et les besoins des clients

-- /- /+ /++

Aides-mémoire :

Points forts à améliorer :

Promouvoir le soutien par les pairs

-- /- /+ /++

Aides-mémoire :

Points forts à améliorer :

Promouvoir les programmes de tutorat en entreprise

-- /- /+ /++

Aides-mémoire :

Points forts à améliorer :

Mobiliser les équipes pluridisciplinaires dans le cadre des transitions ou démarche d'emploi accompagné

-- /- /+ /++

Aides-mémoire :

Points forts à améliorer :

Promouvoir les partenariats avec les entreprises, les intervenants locaux et les autorités locales ainsi que les universités et centres de recherche

-- /- /+ /++

Aides-mémoire :

Points forts à améliorer :

4. Prendre des décisions pour orienter l'intervention sociale

À partir de l'observation des pistes d'amélioration, les participants pourront mutualiser et capitaliser celles-ci.

Ils définiront ensuite la feuille de route dans laquelle sera recensée la liste d'actions concrètes à mener. Ils pourront déterminer des axes d'amélioration pour chaque étape du projet :

- 】 analyse de la situation : diagnostic partagé, actions prioritaires
- 】 définition des objectifs versus critères d'évaluation
- 】 déroulé des actions
- 】 suivi et évaluation.

Dans le guide des bonnes pratiques sur la sécurisation des parcours et l'emploi accompagné (programme DESC), nous avons listé des recommandations politiques et techniques. Ces recommandations sont intégrées dans le référentiel de formation. Elles sont parties prenantes de l'évaluation de ladite formation.

Il reste donc essentiel de les intégrer dans une vision globale de l'évaluation (cf. référentiel de formation).

Nous rappelons les recommandations phares suivantes :

- 】 Sensibiliser à une meilleure compréhension des handicaps et de leurs enjeux.
- 】 Proposer des services d'emploi accompagné garantissant une embauche avec l'accès à une rémunération, des conditions de travail décentes et des opportunités de carrière.
- 】 Encourager la création de services d'accompagnement personnalisés.
- 】 Promouvoir les partenariats public-privé.
- 】 Favoriser une collaboration entre les systèmes d'enseignement et le marché du travail.
- 】 Favoriser la coopération intersectorielle.
- 】 Mettre en place des aménagements raisonnables.

Nous traduisons ces bonnes pratiques autour des 4 typologies suivantes :

- 】 Valeurs et principes
- 】 Analyse globale
- 】 Planification
- 】 Gestion de l'action

La démarche d'amélioration en continu des pratiques professionnelles et l'ajustement permanent des interventions permettent le développement des innovations.

Cette démarche contribue à :

- 】 un meilleur travail d'équipe et de communication interne et externe
- 】 mettre en lumière les compétences acquises collectivement et à les développer
- 】 renforcer les capacités de négociation et de plaidoyer

Bibliographie/ Textes conseillés / Références

Sur la démarche d'évaluation dans le travail social en France
<https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2009-2-page-32.htm>

Évaluation et analyse d'impact – Emploi, affaires sociales et inclusion
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=307&langId=fr>

Carls Roger, l'approche centrée sur la personne (Livres et sites internet dédiés)

Guide d'auto évaluation construit par et pour des associations, Septembre 2009, Institut National de Prévention et d'Éducation pour la Santé - INPES

Guide des bonnes pratiques « Sécuriser les parcours pour un véritable marché du travail inclusif » Eramus + DESC, 2015

DESC Disabilities Equality Security Careers

Promouvoir l'égalité des chances et la sécurisation des parcours professionnels pour les jeunes en situation de handicap en Europe

Projet développé de septembre 2014 à août 2017

Numéro de référence : 2014-1-FR01-KA200-008809

www.edew.eu/desc-project

Contact :

lagarrigue.henri-pierre@ladapt.net

Ils ont contribué à la création
de ce référentiel,
nous les en remercions...

EASPD

Nieves Tejada
Timothy Guillain (contact)

EMPLEA

Marc Caballero

Scuola Viva Onlus

Fabrizio Fea

LADAPT

Clotilde Girier
Henri-Pierre Lagarrigue

4 partenaires venus de différent pays européens



www.ladapt.net

FRANCE

Chef de projet - **LADAPT** est une association française à but non lucratif offrant différents types de services à 16 000 personnes de tous âges et présentant tout type de handicap pour améliorer leur insertion sociale et professionnelle.

Web : www.ladapt.net

Contact : lagarrigue.henri-pierre@ladapt.net



BELGIQUE

EASPD est une fédération d'association européenne créée en 1996 et représentant actuellement 11 000 établissements sanitaires et médico-sociaux pour personnes en situation de handicap.

Web : www.easpd.eu

Contact : guillain.timothy@easpd.eu



ESPAGNE

Fundación Emplea est une fondation créée en 2008 visant à promouvoir la méthodologie de l'emploi accompagné et l'innovation dans les dispositifs emploi pour les personnes vulnérables.

Web : www.fundacionemplea.org

Contact : fundacion@fundacionemplea.org



ITALIE

Scuola Viva est un établissement de rééducation, de recherche et de formation dans le champ de la déficience intellectuelle. Il se concentre sur le développement personnel, l'inclusion sociale et la participation des usagers.

Web : www.scuolaviva.org

Contact : F.FEA-AISE@mclink.it



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Les informations présentées dans cette publication ne représentent pas forcément la position officielle de la Commission Européenne