

Travail & handicap :

une équation multiforme



Pour garantir et développer
le droit au travail des personnes
handicapées mentales

UNION NATIONALE DES ASSOCIATIONS DE PARENTS,
DE PERSONNES HANDICAPÉES MENTALES ET DE LEURS AMIS

15, rue Coysevox - 75876 Paris Cedex 18 - **Tél** : 01 44 85 50 50 - **Fax** : 01 44 85 50 60
Courriel : public@unapei.org - **Site internet** : www.unapei.org

Travail & handicap : une équation multiforme

Le Livre Blanc de l'Unapei,
pour garantir et développer
le droit au travail des personnes
handicapées mentales.

Remerciements

Un grand merci à celles et ceux qui nous ont consacré du temps pour nous faire part de leur vécu, de leur analyse du présent et de leur vision de l'avenir. Les entretiens ont été d'une grande richesse et nous ont fourni un terreau fertile pour alimenter la conception de ce Livre Blanc.

Un grand merci à tous les professionnels de terrain, dirigeants bénévoles, employeurs ou partenaires institutionnels. Un grand merci également aux associations partenaires du secteur, qui se sont prêtées au jeu : ANDICAT, l'APF, l'APAJH, le FIPHFP, le GEPSO, le GESAT, Nous Aussi, l'UNAFAM et l'UNEA.

Ont participé à la réalisation de ce document :

Directeur de la publication : **Thierry NOUVEL** - Responsable de la rédaction Unapei : **Aude BOURDEN**

Conception graphique : Lauriane AMIRALTAULT - Conseil éditorial : Etienne GUILLERMOND - Impression : BEDI SIPAP

Photos couverture et intérieur : © Maryvonne ARNAUD - Exposition " *Les Regardeurs* " - Association " *Comme C'est Curieux* "

©Unapei 2014 - 2^e édition - Dépôt légal : novembre 2011 - ISBN : 2-35001-025-2

Tarif : 15 € TTC

À propos de l'Unapei

Créée en 1960, l'Unapei est le premier mouvement associatif français œuvrant pour la représentation et la défense des intérêts des personnes handicapées mentales et de leurs familles.

Les bénévoles et les professionnels des 600 associations qu'elle regroupe agissent pour favoriser l'insertion et la reconnaissance de la citoyenneté des personnes handicapées dans tous les domaines : scolarisation, activités sportives, loisirs, culture, insertion professionnelle...

L'Unapei et ses associations se battent au quotidien pour que les personnes handicapées mentales puissent accéder à une activité professionnelle.

Inventeur du CAT (Centre d'Aide par le Travail) devenu Esat (Établissement et service d'aide par le travail), le Mouvement compte près de 600 Esat* et 120 entreprises adaptées* qui permettent à plus de 50 000 personnes handicapées d'accéder au travail. En outre, l'Unapei et ses associations ont créé des services d'insertion professionnelle spécifiques à l'accompagnement des personnes handicapées mentales en milieu ordinaire.

L'Unapei agit pour que ces services puissent se développer. Elle mène également des actions de lobbying pour que les besoins et attentes des personnes handicapées mentales au travail soient pris en compte dans les politiques publiques. Elle siège notamment aux Conseils d'administration de l'Agefiph* et du Fiphfp*.

L'Unapei en chiffres

- x 600 associations affiliées
- x 180 000 personnes handicapées accueillies
- x 60 000 familles adhérentes aux associations affiliées
- x 3 000 établissements et services spécialisés
- x 75 000 professionnels employés dans les établissements

* Cf. Lexique

Quand nous naissons, nos parents nous imaginent plus tard boulanger ou professeur, avocat ou chauffeur, peintre ou écrivain. Notre parcours éducatif va être jalonné de ces projections et nous finirons par choisir notre propre destin.

Quand un enfant naît handicapé mental ou quand la déficience intellectuelle survient plus tardivement, les parents pensent d'abord à organiser le quotidien avec toutes ses particularités liées à l'accompagnement d'un enfant aux besoins spécifiques, à faire face à toutes les tracasseries administratives qui sont liées au handicap et l'idée d'un métier ne vient que beaucoup plus tard, le champ des possibles s'étant considérablement réduit.

Les possibles existent quand même et sûrement. Ce sont les associations affiliées à l'Unapei qui ont créé la notion d'aide par le travail et qui ont ainsi démontré toute la valeur au travail des personnes handicapées mentales.

Ces dix dernières années nous ont même permis d'élargir le champ des possibles grâce à la validation des acquis et de l'expérience et grâce aux Esat hors les murs*. Parce qu'aujourd'hui, accéder au travail sans qualification est presque impossible, il est devenu important de matérialiser les compétences des personnes handicapées pour qu'elles puissent plus facilement avoir accès à la mobilité et être actrices de leur destin.

Notre ambition est de répondre aux projets des personnes handicapées mentales et c'est pour cela que nous ne cessons pas d'être créatifs. Vous noterez que c'est le marché qui s'adapte aux personnes et non l'inverse. C'est ce qui différencie notre approche d'une logique purement économique où l'homme n'est qu'un outil de production.

Travailler, c'est conquérir son indépendance, une indépendance financière qui permet de choisir sa vie sociale et d'avoir la chance de faire partie de ces citoyens qui contribuent à la production de richesses dans notre pays.

Ce Livre Blanc permet de poser les bases du travail de demain et de nous organiser pour réussir à répondre à la diversité des profils des personnes handicapées mentales qui peuvent travailler, en Esat, en entreprise adaptée ou en entreprise ordinaire, de sécuriser leur parcours, et d'être un peu plus demain des citoyens ordinaires.



Christel Prado,
Présidente de l'Unapei

* Cf. Lexique

Il aura fallu dix-huit mois de travail pour rédiger ce Livre Blanc qui permet de faire le point sur nos forces et nos faiblesses, et essaie d'imaginer l'avenir en continuant à s'appuyer sur ce que notre mouvement Unapei a construit durant 50 ans.

Le Livre Blanc intègre l'expression nouvelle des besoins de la personne autour de plus d'individualisation et d'ouverture sur l'extérieur. Il intègre aussi le contexte économique mondial, et le besoin d'être plus efficace grâce à l'innovation, la créativité, la crédibilité et la mutualisation des compétences.

C'est un formidable challenge, si nous voulons continuer à offrir grâce au travail des réponses et une source d'épanouissement pour un maximum de nos enfants devenus adultes.

Il faut imaginer et construire des réponses pour nous adapter à leurs besoins sans jamais succomber à la tentation de la facilité qui consisterait à privilégier certaines activités ou formes de management, visant à plus de compétitivité économique, mais laissant sur le bord du chemin une grande partie d'entre eux !

Pour que ce Livre Blanc ait vraiment un sens, il faut que nous ayons tous à cœur de travailler ensemble, de sortir de certaines œillères ou égoïsmes, de bousculer nos petites habitudes, d'apprendre à nous faire confiance et à travailler en réseaux.

Ainsi, en s'appuyant sur le plan d'action associé à ce Livre Blanc, ses propositions deviendront réalité et permettront de pérenniser nos Esat et entreprises adaptées, de développer l'insertion en milieu ordinaire, et de rendre le monde du travail plus accessible à tous.

Attelons-nous tous ensemble à ce chantier, sous l'égide de l'Unapei.

« On s'étonne de ce qu'on arrive à faire, si seulement on tente de le faire. Derrière tous les progrès, il y a l'enthousiasme. »

Je nous souhaite de savoir travailler ensemble sans réserve avec cet enthousiasme.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Baron', with a long horizontal stroke extending to the right.

Jean-Louis Baron,
Trésorier-adjoint de l'Unapei,
Président de la commission Travail Protégé, Emploi Adapté de l'Unapei

Les personnes handicapées intellectuelles ont le droit de travailler : cela fait partie des Droits de l'Homme. Nous avons des compétences mais aussi des difficultés. Nous avons besoin d'un accompagnement et de propositions adaptés à nos besoins et à nos capacités.

L'accès au travail, ce n'est pas uniquement l'accès au travail en milieu ordinaire, c'est aussi le travail adapté, protégé.

Les associations parentales ont beaucoup agi pour que ce droit au travail existe pour les personnes handicapées intellectuelles avec la création des Centres d'Aide par le Travail.

La société a évolué avec une meilleure prise en compte des personnes handicapées intellectuelles.

Les problèmes économiques font que le travail se fait rare.

Comment faire pour que le projet de la personne handicapée intellectuelle puisse être concrétisé ?

Quelles actions les associations doivent-elles mener pour que nous soyons reconnus comme des travailleurs à part entière ?

C'est pour cela que ce Livre Blanc a été réalisé : pour faire entendre et développer notre Droit au Travail. Ce sont des objectifs très importants pour « Nous Aussi ». Nous espérons que ces préconisations seront suivies dans un avenir proche : c'est important pour vous comme pour nous.



Cédric Mametz,
Président de « Nous Aussi »,
Association française des personnes handicapées intellectuelles

Sommaire

À propos de l'Unapei	05
Éditorial :	
- Christel Prado, présidente de l'Unapei	07
- Jean-Louis Baron, trésorier-adjoint de l'Unapei, président de la commission Travail Protégé, Emploi Adapté de l'Unapei	08
- Cédric Mametz, président de « Nous Aussi », Association françaises des personnes handicapées intellectuelles	09
Préambule : un Livre Blanc pour le droit au travail des personnes handicapées mentales	13
1. Dix constats pour identifier les freins et les leviers de la mise en œuvre du droit au travail	18
2. Six principes fondamentaux pour un avenir du droit au travail	32
3. Six visions d'avenir pour conforter et développer le droit au travail	38
4. Neuf préconisations pour mettre en œuvre les visions d'avenir pour le droit au travail	50
5. Une condition de succès : l'affaire de tous	58
Annexes	62
Bibliographie	67
Lexique	71
A propos de l'exposition « Les Regardeurs »	74

Pour qui et pour quoi un Livre Blanc ?

Le droit au travail est une composante fondamentale des droits de l'homme, couramment admise dans nos sociétés modernes et relayé dans les corpus juridiques en faveur des personnes handicapées. Ainsi, la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées de 2006 inscrit le droit au travail dans les normes minimales qui visent à garantir pour les personnes handicapées le bénéfice effectif de l'éventail complet des droits civils, politiques, sociaux et économiques dont chaque personne humaine est titulaire.

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées pose en outre l'accès au droit au travail comme une obligation imputée à la solidarité nationale.

Le corpus juridique place le droit au travail comme un élément fondamental des droits de l'homme. Toutefois, **comment ce droit s'exerce-t-il dans la réalité pour les personnes différentes, handicapées mentales**, présentant par définition des limitations des facultés cognitives et en particulier de l'efficacité intellectuelle, en décalage, supposé ou réel, avec le tout efficace du monde économique ? Pourtant, contrairement aux idées reçues, présenter un handicap mental n'interdit pas de facto le plein exercice de ce droit. Les personnes ont des capacités réelles qui peuvent être valorisées dans un environnement adapté.

Il existe aujourd'hui toute une **palette de possibles pour garantir ce droit au travail** dans des conditions adaptées aux personnes handicapées mentales. L'Unapei et ses associations jouent depuis 50 ans un rôle majeur dans la mise en œuvre de leur formation professionnelle et des structures de travail qui leur sont destinées. Mais compte tenu des évolutions politiques, sociales, économiques, et du développement du chômage de masse, le mouvement associatif est confronté à de nouveaux enjeux. Toute la question est de savoir comment y faire face pour **réaffirmer et développer le droit au travail des personnes handicapées mentales**. C'est là tout l'objet du Livre Blanc.

C'est pourquoi, l'Unapei s'est interrogée de la manière suivante : **comment garantir et promouvoir le droit au travail des personnes handicapées mentales qui l'ont inscrit dans leur projet de vie comme élément fondamental de leur participation à la société et de l'exercice de leur citoyenneté ?**

Elle a pour cela produit ce Livre Blanc, véritable déclaration d'intention qui expose l'analyse, la position et l'engagement politique de l'Unapei, et des préconisations en faveur du droit au travail des personnes handicapées mentales. Ce Livre Blanc s'adresse à toutes les parties prenantes de la sphère politique, économique ou de la société qui rejoindront l'Unapei sur ses valeurs et dans ses combats.

* Pour cela, l'Unapei a mandaté la commission Travail Protégé-Emploi Adapté, un groupe de travail interne à l'Unapei, composé d'administrateurs de l'Unapei et de professionnels des associations adhérentes – cf. Annexe 2

De quoi parle le Livre Blanc ?

Qui sont les personnes handicapées mentales ?

Tout individu développe des compétences à partir d'une transmission de savoirs et d'expériences concrétisant des savoir-faire. Cette démarche d'apprentissage conduit en principe au travail. Or, la personne handicapée mentale bénéficie rarement de ce cursus car son parcours est exclusivement centré sur son handicap. En raison de ce handicap, l'accès à certains savoirs n'est pas proposé. L'idée d'une reconnaissance des compétences par un diplôme n'est pas systématiquement envisagée voir possible. Au final, c'est le handicap et non les compétences de la personne qui lui ouvre des droits.

Pourtant, de manière générale, les personnes handicapées mentales sont capables de mémoriser et d'accomplir par apprentissage des tâches d'exécution, même minutieuses et complexes. Elles sont également en capacité de s'intégrer dans une équipe. Elles parviennent à être consciencieuses et respectueuses des règles de fonctionnement, de sécurité et d'hygiène liées au monde du travail.

Cependant, en fonction de l'origine de la déficience et de son degré, mais aussi de l'histoire de la personne, de sa personnalité, de son environnement, les restrictions d'activités sont très variables d'un individu à l'autre. Les personnes handicapées mentales peuvent présenter des difficultés :

- X au niveau cognitif :** difficultés variables de compréhension, d'abstraction, de spatialisation, de mémorisation et donc de conceptualisation, ce qui peut engendrer certaines difficultés d'attention, d'accès à la lecture, à l'écriture et au calcul, de lenteur dans la compréhension des événements ;
- X au niveau relationnel :** la non-connaissance des conventions tacites qui régissent les échanges, certaines difficultés d'expression, de communication peuvent rendre moins aisé une bonne intégration au collectif de travail ;
- X au niveau professionnel :** un temps plus long d'acquisition des gestes professionnels et d'adaptation aux changements, des difficultés à développer une stratégie d'alternative ou de recherche d'informations, un manque certain de polyvalence, de prise d'initiative, un rythme de travail plus lent.

Les restrictions d'activité énoncées ci-dessus peuvent avoir un impact sur la capacité de la personne à exprimer et à réaliser son projet de vie*. De facto, le handicap limite les choix de vie. C'est pourquoi chaque étape réalisée, et notamment l'accès au travail, prend la dimension d'une victoire contre l'adversité, et se voit surinvestie par la personne handicapée mentale qui aspire à une « normalité ».

C'est pourquoi pour un plein exercice du droit au travail, il est nécessaire de mettre en œuvre les compensations que nécessite le handicap mental.

* Le projet de vie est l'expression de la projection dans l'avenir de l'individu, de ses aspirations et de ses choix. Il est personnel et singulier. Il est évolutif. Cela suppose d'être en capacité d'élaborer un arbitrage entre ses désirs et le réel.

Qu'est-ce que le travail ?

Pour ce Livre Blanc, l'Unapei a retenu comme définition du travail, l'activité déployée par un individu pour réaliser la production d'un bien ou d'un service dans l'optique d'être commercialisé. Cette activité est régulière, organisée et donne lieu à une rétribution. C'est ce qui la distingue d'une activité occupationnelle.

Cette activité, source de revenus, a une fonction économique : elle permet à l'individu de faire face à ses besoins élémentaires (alimentation, logement, habillement...). Elle lui garantit pour partie son autonomie financière. Mais au-delà, cette activité porte également des fonctions psychologiques fortes :

- ✗ elle garantit la participation et une place dans la société ;
- ✗ elle produit des liens sociaux dans un groupe d'individus ;
- ✗ elle participe à l'estime de soi, à la conscience de sa valeur « productive » et à la dignité.

La valeur travail est donc à la fois celle que la société donne et celle qui a du sens pour l'individu. De par ses fonctions économiques et psychologiques, le travail peut être vécu comme un facteur fort d'accès à l'autonomie et d'appartenance à la société. Le travail devient alors l'un des éléments voire l'élément central du projet de vie. Pour la personne handicapée mentale, il représente un symbole de « normalité ».

La valeur travail constitue une valeur importante pour les personnes handicapées mentales et pour leurs proches, car elle est porteuse de sens, d'épanouissement personnel et professionnel.

Le cadre d'exercice du travail

À ce jour, le cadre d'exercice du travail pour les personnes handicapées mentales s'effectue au sein de ce que l'on nommera la palette des possibles, qui se décline entre :

- ✗ **Le milieu protégé.** Organisé dans les Établissements et service d'aide par le travail (Esat)*, il propose aux personnes handicapées une activité à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif dans l'optique de favoriser un épanouissement personnel et une intégration sociale.
- ✗ **Le milieu adapté.** Il est constitué des entreprises adaptées*, unités économiques qui offrent une activité professionnelle adaptée aux possibilités de travailleurs handicapés
- ✗ **Le milieu ordinaire de travail.** Il regroupe l'ensemble des employeurs publics et privés du marché du travail « classique ».

Si les milieux protégé et adapté s'adaptent aux personnes, il n'en va pas même dans le milieu ordinaire où ce sont les personnes qui doivent s'adapter avec leurs différences à l'environnement professionnel.

* Cf. Lexique

Ces différents milieux de travail sont traversés par trois finalités communes :

- X l'accompagnement à l'autonomie et à la citoyenneté** : la réalité de la déficience intellectuelle rend nécessaire un accompagnement de la personne dans sa globalité parallèlement à son activité productive et ce, même en milieu ordinaire de travail. L'objectif est de garantir au mieux son épanouissement et son évolution. C'est par la situation de travail accompagnée que la personne accède à la citoyenneté.
- X l'apprentissage professionnel** : ces milieux concourent à l'acquisition, par la personne, des savoir-faire et des savoir-être professionnels (organisation apprenante) et à la construction de son parcours professionnel. Ils peuvent constituer une étape entre son milieu d'origine et d'autres milieux professionnels.
- X l'activité économique** : l'activité des personnes handicapées dans ces milieux concoure à la production de biens et de services qui sont commercialisés.

C'est dans l'interaction de ces trois finalités que se construit l'insertion sociale et professionnelle de la personne handicapée mentale et se renforce son sentiment d'utilité, de participation à la société, d'estime de soi et des autres.

Comment a été construit le Livre Blanc ?

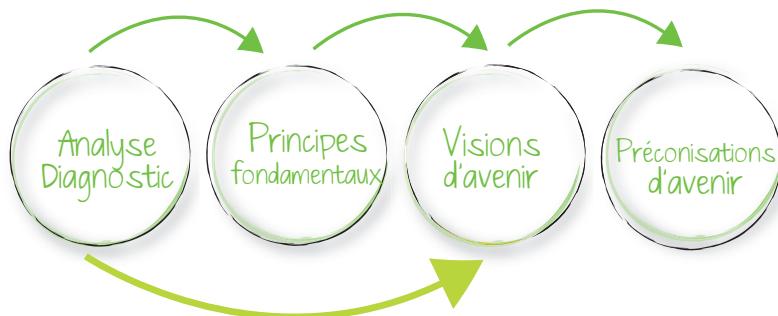
Ce Livre Blanc est l'aboutissement de cette démarche qui a nécessité 18 mois de travaux.

Afin de poser une analyse-diagnostic de l'état des lieux du travail aujourd'hui, les membres de la commission TPEA ont décidé d'enrichir leur expertise par la conduite d'entretiens* auprès d'acteurs internes et externes au mouvement de l'Unapei. Ces entretiens se sont articulés autour de deux axes :

- ✗ un axe prospectif qui a pour objectif de construire une vision stratégique du travail des personnes handicapées mentales ;
- ✗ un axe opérationnel qui a pour objectif de repérer les facteurs clés de réussite mis en œuvre dans des bonnes pratiques ou des pratiques innovantes des acteurs de terrain.

Ce sont ainsi 118 personnes qui ont été interrogées : des personnes issues des grandes associations nationales œuvrant dans le secteur du handicap, du monde de l'entreprise, du monde politique mais encore aussi des bénévoles dirigeants, des professionnels, des familles et des personnes du mouvement de l'Unapei.

À partir de l'analyse diagnostic de l'état des lieux ainsi réalisé, les membres du groupe ont identifié des principes fondamentaux et des visions stratégiques qui ont permis de construire des préconisations d'actions en faveur du travail des personnes handicapées mentales.

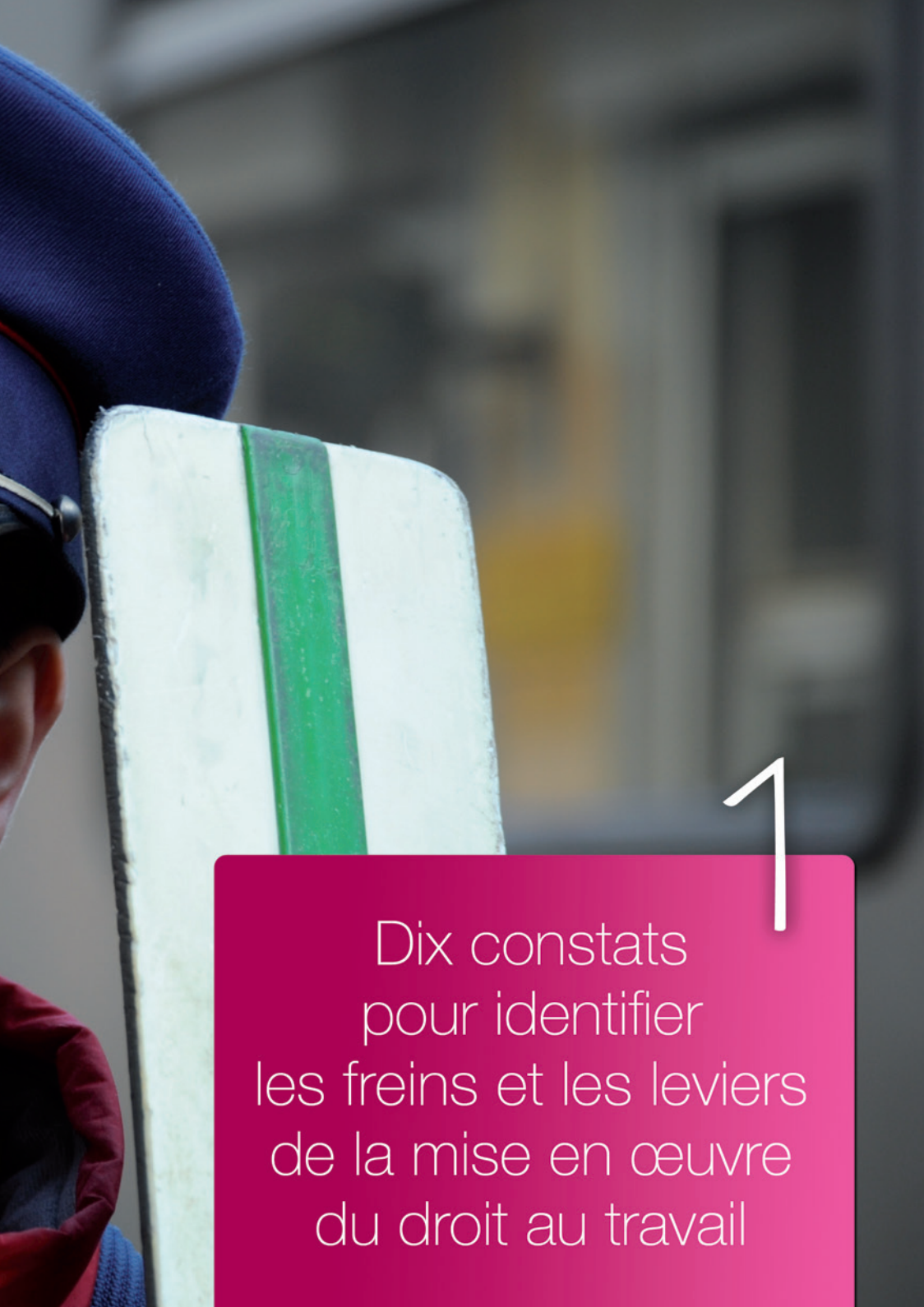


* Cf. Annexe 2

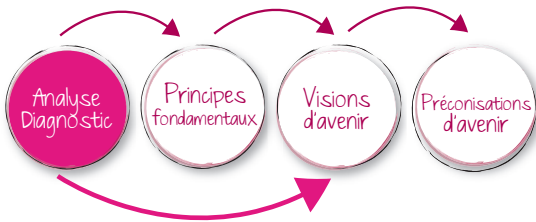
SNEF

Le rêve d'Alexandre : travailler dans un train





1
Dix constats
pour identifier
les freins et les leviers
de la mise en œuvre
du droit au travail



I. Dix constats pour identifier les freins et les leviers de la mise en œuvre du droit au travail

Afin de nourrir sa réflexion et d'être en mesure d'esquisser des pistes d'action pour une mise en œuvre effective du droit au travail des personnes handicapées mentales, l'Unapei a procédé dans un premier temps à une analyse-diagnostic, suivant une double grille de lecture envisageant d'une part les opportunités et les menaces, d'autre part les forces et les faiblesses.

Cette analyse a envisagé les interactions de quatre types d'acteurs que l'on peut regrouper en deux grandes catégories :

X LES ACTEURS DE L'ENVIRONNEMENT

- **les acteurs politiques** : ce sont eux qui organisent les normes et les valeurs de la société et définissent les modalités de réponse au droit au travail au plan national, européen et international ;
- **les acteurs économiques** : tantôt employeurs de personnes handicapées mentales, tantôt clients des Esat et des entreprises adaptées, ils fixent la valeur « productive » du travail et déterminent le marché dans lequel s'inscrit l'activité professionnelle des personnes handicapées mentales.

X LES ACTEURS DIRECTEMENT CONCERNÉS PAR LE DROIT AU TRAVAIL

- **les personnes handicapées mentales elles-mêmes** : la mise en œuvre du droit au travail passe nécessairement par la prise en compte de leurs attentes, de leurs besoins et de leurs capacités ;
- **le monde associatif et notamment le mouvement parental** : il intervient à la fois dans la défense du droit au travail (fonction de lobbying) et dans la mise en œuvre de situations de travail adaptées aux besoins et envies des personnes (fonction gestionnaire).

De cette analyse découlent dix constats permettant d'identifier les freins et les leviers du droit au travail des personnes handicapées mentales.

Constat n° 1

Le mouvement du « tout ordinaire » est en décalage avec la réalité du handicap mental.

La politique européenne et internationale en matière de droit au travail des personnes handicapées mentales privilégie largement l'accès au milieu ordinaire. Si elle est adaptée aux personnes possédant les capacités et l'autonomie requises, cette approche ne répond pas aux besoins des 3 millions de personnes recensées en Europe accueillies aujourd'hui en milieu de travail protégé ou adapté.

Le concept d'empowerment*, terme anglais traduit par « autonomisation », est porté par les instances internationales et européennes depuis la fin des années 1990. Il désigne le processus qui permet à chaque individu d'être en capacité d'être l'acteur de sa propre destinée économique, professionnelle, familiale et sociale. Cela implique, pour l'individu, d'être autonome dans la société, et pour la société de garantir l'accès aux droits fondamentaux.

Ce concept est aujourd'hui au cœur de toutes les politiques publiques en matière de participation des personnes handicapées à la société, et du concept de projet de vie inscrit dans la loi du 11 février 2005.

Il se traduit par la participation des personnes et des organisations qui les représentent aux décisions qui les concernent (« nothing about us without us »).

Mais au-delà, la conception du droit au travail a également intégré cette philosophie et prend alors la forme d'une tendance à une **prédominance du « tout milieu ordinaire »**.

Si la Commission Européenne reconnaît que 2,5 à 3 millions de personnes handicapées bénéficient en Europe du travail protégé et adapté, les acteurs européens considèrent ce secteur avec une certaine méfiance et voient en lui un facteur de ségrégation. **Le milieu ordinaire reste, selon eux, le meilleur environnement pour l'exercice du droit au travail.**

Cette approche témoigne notamment d'une méconnaissance du rôle essentiel des établissements médicaux-sociaux que sont les Esat pour le développement et l'intégration des personnes handicapées mentales. Elle est loin de la réalité des besoins et des capacités des personnes handicapées mentales dont la situation nécessite un accompagnement sur mesure dans la durée et des conditions de travail adaptées.

* Cf. Lexique

** « Rien pour nous, sans nous », devise reprise en France par l'Association française des personnes handicapées intellectuelles « Nous Aussi ».

Constat n° 2

Le corpus juridique français est favorable mais insuffisamment appliqué.

Le corpus juridique actuel pose les fondamentaux de la mise en œuvre du droit au travail des personnes handicapées mentales dans le respect de leurs besoins et de leur projet de vie. Mais son application effective se heurte à de nombreux freins institutionnels et politiques qu'il est nécessaire de lever.

Depuis 10 ans, le contexte législatif issu des lois n°2002-2* et n°2005-102 a placé **la personne handicapée et ses besoins au cœur des dispositifs qui lui sont destinés**. Son projet de vie au travail est devenu le cadre fondateur de toute action à son bénéfice dans ce domaine.

Ainsi, les droits des usagers des Esat et le droit au travail des personnes handicapées ont été renforcés ; la pression accrue de l'obligation d'emploi sur les employeurs a contribué à faire évoluer la palette des possibles autour des besoins des personnes handicapées.

Cependant, force est de constater que malgré les principes posés par ces lois, **l'exercice effectif du droit au travail peine à être réalisé pour les personnes handicapées mentales**. Peu d'entre elles accèdent au milieu ordinaire (seulement 3,6 % des placements Cap Emploi concerne les personnes handicapées mentales en 2006). L'accès au milieu adapté ou protégé est conditionné par le nombre de places existantes : en 2010, l'Unapei estime à 15 000 le nombre de personnes en attente d'une place en Esat.

Le désir des personnes handicapées mentales de construire un parcours de travail individuel et évolutif dans un sens ou dans l'autre, se heurte également au **manque d'articulation entre les logiques d'intervention des différents financeurs** au regard des spécificités du handicap mental qui requièrent une approche globale de leur situation.

* La loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale concerne les Esat, mais a eu un impact sur les pratiques de l'ensemble des professionnels des associations parentales.

Constat n° 3

L'Etat reporte de plus en plus sa responsabilité vis-à-vis du droit au travail sur les milieux associatifs.

Les évolutions budgétaires récentes remettent en cause les modalités de financement des structures et organisations dédiées au travail des personnes handicapées, quel que soit le milieu de travail.

Face à ce désengagement de la collectivité nationale, les associations se retrouvent contraintes de rappeler à l'Etat ses obligations tout en continuant à rechercher des solutions alternatives pour garantir l'accès au droit au travail des personnes handicapées mentales.

Les évolutions récentes liées à la réforme de l'État, à travers la mise en œuvre des Agences régionales de santé (ARS) et de la Réforme générale des politiques publiques (RGPP), tendent à complexifier les relations entre les autorités de tarification et les associations gestionnaires, au risque de scléroser les possibilités de l'action associative en faveur du travail des personnes handicapées mentales.

Les ruptures budgétaires subies par les Esat (taux directeurs insuffisants) et les entreprises adaptées (perte nette de crédit de fonctionnement en 2011) interrogent sur la capacité de l'État de garantir un droit effectif au travail aux personnes accueillies dans ces structures.

De la même manière, la baisse du budget de l'Agefiph*, associée aux transferts de charges de l'État sans transferts de fonds, compromet les parcours professionnels orientés vers le milieu ordinaire de travail.

Enfin, le développement des politiques dites d'activation, telle que la réforme récente de l'Allocation Adulte Handicapée (AAH), tendent de plus en plus à conditionner l'aide financière versée à une activité professionnelle, sans pour autant développer les accompagnements nécessaires à l'emploi.

* Cf. Lexique

Constat n° 4

Les structures de travail dédiées aux personnes handicapées s'inscrivent dans un monde concurrentiel contraignant.

Dans un contexte de crise économique et de rigueur budgétaire, la pression concurrentielle peut être un obstacle au bon équilibre entre la vocation médico-sociale ou sociale et l'activité économique des structures adaptées ou protégées.

Les situations de travail proposées aux personnes handicapées mentales découlent du monde concurrentiel dans lequel elles s'inscrivent.

Au-delà de leurs missions d'accompagnement au travail, les Esat et les entreprises adaptées sont des acteurs économiques positionnés sur un double secteur concurrentiel :

X le secteur marchand caractérisé par :

- des activités économiques développées qui doivent répondre aux besoins et exigences des donneurs d'ordre et/ou d'une clientèle privée ;
- un contexte de mondialisation et de délocalisation qui impacte le niveau des prix et entraîne la disparition de certains marchés de sous-traitance ;

X le secteur de la solidarité (secteur de l'insertion par l'activité économique, du travail des prisons), qui est lui-même concurrentiel.

La richesse produite par leurs activités économiques permet notamment d'investir dans leurs outils de production et de contribuer à la rémunération des travailleurs handicapés.

De cette mission économique découle une dépendance à la pression concurrentielle qui s'est accentuée ces dernières années. Elle est devenue un élément incontournable de leur stratégie économique pour pouvoir continuer à garantir des situations de travail répondant aux besoins et attentes des personnes.

Constat n° 5

Les évolutions économiques offrent un potentiel d'innovations aux structures de travail dédiées.

Au gré des évolutions économiques, les Esat et les entreprises adaptées voient émerger de nouvelles niches à exploiter, qui constituent autant d'opportunités de développer des activités professionnelles adaptées aux besoins des personnes handicapées mentales.

Les grandes évolutions économiques conditionnent la nature des activités des Esat et des entreprises adaptées. À bien des égards, la conjoncture a favorisé l'émergence d'une demande nouvelle de la part des donneurs d'ordres et des consommateurs.

X Les entreprises tendent de plus en plus à externaliser les tâches qui ne constituent pas leur cœur de métier : nettoyage, maintenance informatique, sécurité, entretien matériel... De nombreux Esat et entreprises adaptées se sont d'ores et déjà positionnés sur ces différents marchés, pourvoyeurs d'activités professionnelles pour les personnes handicapées mentales.

X On constate par ailleurs un phénomène de relocalisation bénéfique pour les Esat et les entreprises adaptées : dans un souci de recherche de la qualité et/ou de la proximité, les donneurs d'ordres organisent le retour d'une partie de leur production, jusqu'ici délocalisée, afin de mettre en place une sous-traitance locale ou nationale.

X Les entreprises sont confrontées à une carence de main-d'œuvre alors que les Esat et entreprises adaptées sont souvent en mesure de répondre à leurs besoins.

X L'application des nouvelles technologies au monde du travail, telle que l'assistance technique par la robotique, permet de rendre accessibles des travaux qui ne l'étaient pas à des travailleurs présentant un handicap lourd.

X Enfin, l'émergence de nouveaux modes de consommation en phase avec le développement durable favorise les productions locales, artisanales ou orientées bio, dont de nombreux Esat et entreprises adaptées ont fait leur activité principale.

Toutes ces tendances offrent de nouvelles potentialités aux différentes structures de travail dédiées aux personnes handicapées mentales comme :

- les productions artisanales ;
- la filière environnement (valorisation des déchets, recyclage, production bio...)
- l'économie numérique (gestion électronique des documents, plateformes logistiques de vente...).

Constat n° 6

Les tensions du marché du travail sont défavorables aux personnes handicapées.

Les tendances actuelles du marché du travail pèsent sur l'accès effectif au travail des personnes handicapées mentales du fait de :

- l'augmentation des pré-requis de recrutement et de la concurrence des plus diplômés ;
- la demande de polyvalence accrue pour un poste de travail donné ;
- la flexibilité de l'emploi requise (les salariés seront amenés à changer plusieurs fois d'employeurs ou de poste) ;
- la culture de la performance, des indicateurs et de l'évaluation ;
- la pression liée à une offre de travail accrue.

Le handicap mental reste l'objet de représentations négatives de la part des employeurs potentiels qui s'interrogent sur les capacités professionnelles et productives de ces personnes.

Par ailleurs, les personnes handicapées ont globalement un niveau de formation professionnelle faible ou pas de formation du tout. Elles ne peuvent donc généralement accéder qu'à des emplois non qualifiés.

Or les niveaux de qualification demandés par les employeurs s'élèvent progressivement, y compris pour des emplois à faible technicité. C'est notamment le cas dans les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, du nettoyage et de l'environnement, entendu au sens large.

Parallèlement, les nouvelles technologies modifient en profondeur l'espace-temps et les formes de travail :

- X** dématérialisation d'un certains nombres de tâches, disparition de certaines tâches simples dites « petites mains », développement du télétravail ;
- X** tertiarisation des activités nécessitant des capacités intellectuelles plus importantes et/ou des capacités relationnelles accrues (travail plus cérébral et/ou relationnel), et délocalisation des activités « petites mains » ;
- X** accélération de l'innovation qui requiert des capacités d'adaptation accrues à l'évolution de l'outil de production et de nouvelles formes d'organisation du travail.

Constat n° 7

De nouvelles approches sociétales offrent des leviers d'actions en faveur du travail des personnes handicapées.

Sous la contrainte de la loi de 2005 ou dans le cadre d'une démarche volontaire de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), de nombreux employeurs s'engagent dans des actions en faveur du travail des personnes handicapées. Le développement de l'économie sociale et solidaire (ESS) constitue un autre levier en faveur du droit au travail des personnes handicapées.

De nombreuses entreprises s'emploient à réconcilier valeurs humaines et activité économique à travers le déploiement de politiques RSE. Cette démarche consiste à intégrer dans leurs pratiques la prise en compte des impacts sociaux et environnementaux de leur activité. La RSE vise ainsi à associer logique économique, responsabilité sociale et environnementale. Elle se traduit, entre autres, par des actions en direction des publics vulnérables, notamment en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Parallèlement au secteur marchand se développe l'économie sociale et solidaire (ESS) qui a pour objet de développer des activités de production de biens et de services fondés non pas sur l'enrichissement individuel, mais sur l'utilité sociale, le partage et la solidarité au bénéfice de l'homme. Les entrepreneurs sociaux inscrits dans ce mouvement conjuguent le plus souvent un projet économique viable, une finalité sociale de lutte contre l'exclusion et une gouvernance participative. Compte tenu de leurs missions, les Esat et les entreprises adaptées sont donc très proches de ces entrepreneurs. Ils sont d'ailleurs éligibles aux aides techniques et financières de ce secteur.

Enfin, l'obligation d'emploi des personnes handicapées, renforcée par la loi 2005, incite les employeurs publics et privés à s'ouvrir davantage au handicap. Assortie de nombreuses aides incitatives, cette obligation s'impose à tous les employeurs de 20 salariés et plus. Pour y répondre, ils peuvent recruter directement des personnes handicapées ou recourir à la sous-traitance avec les Esat et les entreprises adaptées.

* Cf. Lexique

Constat n° 8

Les personnes handicapées aspirent à davantage d'individualisation et d'ouverture.

En matière de parcours professionnel, on constate aujourd'hui une forte demande d'individualisation et d'ouverture vers le milieu ordinaire de la part des personnes handicapées mentales et de leur famille. Les réponses à ces demandes sont limitées de fait, au regard de la lourdeur du handicap de certaines personnes.

Le mouvement de l'empowerment^{*} et la primauté de la notion de projet individualisé, aujourd'hui inscrite au cœur de toute démarche concernant une personne handicapée, ont eu pour effet de libérer l'expression des désirs des personnes et de leur famille. Elles aspirent de plus en plus à :

X suivre des parcours sur mesure, adaptés le plus finement possible au regard de leurs aspirations et besoins propres au travail ;

X accéder à une place dans la société par l'intégration au milieu ordinaire de travail.

Cette tendance est encouragée par le mouvement de l'intégration scolaire et le développement des pratiques de reconnaissance des acquis de l'expérience et des savoir-faire professionnels, comme le dispositif Différent et Compétent^{**}.

* Cf. Lexique

** Cf. Annexe 3

Constat n° 9

Les structures de travail sont confrontées à des situations nouvelles en matière d'accompagnement et d'activités professionnelles

L'évolution des caractéristiques des populations accueillies en Esat et en entreprises adaptées (vieillesse, troubles psychologiques et problématiques sociales) suppose une réflexion de fond sur les pratiques professionnelles d'accompagnement par le travail et les activités économiques proposées aux personnes handicapées.

Toutes les études mettent en exergue plusieurs tendances de fond dans l'évolution rapide de la population handicapée accueillie en Esat ou entreprises adaptées :

- ✗ l'avancée en âge des travailleurs handicapés (45 % des travailleurs handicapés accueillis en Esat* ont plus de 40 ans) ;
- ✗ l'augmentation de la proportion de personnes handicapées mentales présentant également des troubles psychologiques et/ou psychiatriques ;
- ✗ l'orientation imposée par les MDPH** en Esat de personnes présentant un handicap psychique ou issues de situations d'exclusion sociale.

Les conséquences sur les capacités et les rythmes de travail sont multiples : fatigabilité pour les premiers (cela concernerait 23 % des travailleurs handicapés en Esat***), difficultés à mener un travail régulier pour les seconds, malgré des potentialités non négligeables.

* Source : Enquête « Appui des services de l'Etat à la modernisation et au développement des établissements et services d'aide par le travail dans leurs missions médico-sociales et économiques. »

** Cf. Lexique

*** Ibidem

Constat n° 10

Le monde associatif est confronté à la nécessité de réaffirmer sa crédibilité et de développer ses compétences.

En 50 ans, le mode de gouvernance des associations a considérablement évolué dans le sens d'une professionnalisation à tous les niveaux (bénévoles, professionnels et travailleurs accueillis). Ce mouvement s'est accéléré ces dernières années sous la pression de la concurrence et face au risque de sanctions économiques immédiates pour les structures de travail dont elles assurent la gestion.

Depuis le milieu des années 1950, les associations parentales proposent des situations de travail adaptées aux personnes handicapées mentales, notamment par la création des premiers CAT (devenus Esat), d'Ateliers Protégés (aujourd'hui entreprises adaptées) et de services d'accompagnement dans le milieu ordinaire.

Le secteur « Travail » des associations a connu des évolutions fortes, marquées par une **professionnalisation croissante des Esat et des entreprises adaptées** (démarches qualité, externalisation, multi-financements...) et une meilleure intégration à leur environnement (plus grande ouverture vers l'extérieur, reconnaissance accrue, développement des Esat Hors les Murs).

Malgré ces évolutions indéniables, les associations parentales souffrent encore d'un déficit de crédibilité dans le monde du travail. La pression économique et les enjeux auxquels sont aujourd'hui confrontés les Esat et les entreprises adaptées les obligent à poursuivre leur démarche de professionnalisation et à intégrer de nouvelles compétences en matière de gestion, de marketing, d'organisation, afin de **s'imposer comme des acteurs économiques à part entière**.

* Cf. Lexique

En résumé

DES FREINS À LEVER

Constat n° 1 – Le mouvement européen du « tout ordinaire » est en décalage avec la réalité du handicap mental.

Constat n° 3 – L'État reporte de plus en plus la responsabilité du droit au travail sur les milieux associatifs.

Constat n° 4 – Le travail des personnes handicapées s'inscrit dans un monde concurrentiel contraignant.

Constat n° 6 – Les tensions du marché du travail sont défavorables aux personnes handicapées.

DES ÉVOLUTIONS À INTÉGRER

Constat n° 8 – Les personnes handicapées aspirent à davantage d'individualisation et d'ouverture.

Constat n° 9 – Les structures de travail sont confrontées à des situations nouvelles en matière d'accompagnement et d'activités professionnelles.

Constat n° 10 – Le monde associatif est confronté à la nécessité de réaffirmer sa crédibilité et de développer ses compétences.

DES LEVIERS SUR LESQUELS S'APPUYER

Constat n° 2 – Le corpus juridique français est favorable mais insuffisamment appliqué.

Constat n° 5 – Les évolutions économiques offrent un important potentiel d'innovations.

Constat n° 7 – De nouvelles approches sociétales offrent des leviers d'actions en faveur des personnes handicapées.

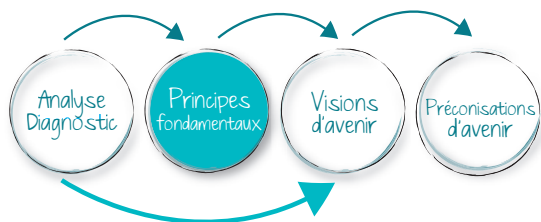
L'envie de Jules : participer à des découvertes scientifiques





2

Six principes
fondamentaux
pour un avenir
du droit au travail



2. Six principes fondamentaux pour un avenir du droit au travail

S'appuyant sur les expériences et l'analyse des personnes interrogées l'Unapei a dégagé six principes fondamentaux constitutifs des valeurs de l'Unapei et ses associations adhérentes en matière de droit au travail des personnes handicapées mentales.

LES SIX PRINCIPES DECOULENT DE TROIS IMPERATIFS :

- ✗ Donner au travail sa juste place
- ✗ S'adapter aux enjeux du travail individualisé
- ✗ Garantir ces principes fondamentaux dans l'action associative

Ces principes ont pour vocation de guider les actions à venir, à réaliser et revendiquer, afin de construire un droit éthique au travail. C'est à l'aune de ces principes qu'ont été construites les visions d'avenir.

Donner au travail sa juste valeur

Le travail est un facteur fort d'inclusion dans la société. À ce titre, il contribue à l'épanouissement de la personne, facilite sa participation à la vie sociale et l'expression de sa citoyenneté. Mais un individu ne se résume en aucun cas à son travail. La réalisation de soi passe aussi par les autres domaines de la vie. Dans le cas des personnes handicapées mentales, le bon équilibre correspondant à chaque situation doit donc être trouvé.

C'est pourquoi il nous semble indispensable de garantir à la fois l'accès sans élitisme au travail pour certaines personnes et d'offrir d'autres espaces de réalisation de soi et de valorisation, en dehors du champ professionnel.

Principe n°1 : **les personnes handicapées ont droit à un travail « adapté ».**

Toutes les personnes pour qui le travail est le principal facteur d'insertion sociale, qui sont en capacité de travailler et de s'adapter aux contraintes de l'activité professionnelle, doivent pouvoir le faire dans un cadre adapté à leur niveau de compétences et de productivité.

Principe n°2 : **certaines personnes handicapées doivent pouvoir bénéficier d'une alternative au droit au travail.**

Notre société doit réserver des propositions alternatives aux personnes dont les compétences et la situation de vie ne relèvent ni des Esat, ni des entreprises adaptées, ni du milieu ordinaire de travail.

Par ailleurs, à l'échelle d'un individu, le travail ne prend de sens que dans le cadre d'un projet de vie plus global qui intègre un certain nombre de dimensions, comme la parentalité, le logement, la situation sociale de la personne (vieillesse, environnement familial...). C'est ce projet de vie qui permet de déterminer les formes de travail possibles et accessibles.

Principe n°3 : **le travail est une composante du projet de vie.**

Afin d'être source d'épanouissement, la dimension travail s'articule nécessairement avec les autres dimensions du projet de vie et la situation de la personne.

S'adapter aux enjeux du travail individualisé

Les personnes handicapées mentales, comme leur famille, réclament un plus grand choix en matière d'activité professionnelle et d'accompagnement. Elles aspirent à des parcours sur mesure, plus individualisés, plus ouverts sur l'extérieur et permettant d'accéder à davantage d'autonomie. Certaines personnes optent même pour des dispositifs passerelles vers le milieu ordinaire, impliquant une plus grande prise de risque.

Principe n°4 : **le droit au travail passe par l'individualisation des parcours.**

C'est dans l'individualisation et la modulation des parcours de travail que s'effectue l'ajustement entre le projet de vie de la personne et la réalité. La palette des possibles en est une composante incontournable.

Considérant chaque situation comme singulière, l'accompagnement* est entendu comme un mode de compensation de la déficience intellectuelle. Il est personnalisé en fonction du projet de la personne, du degré de sa déficience, du lieu et de l'environnement de son insertion professionnelle. Cet accompagnement est indispensable. Il doit s'inscrire dans la durée et prendre en compte la globalité du projet de vie de la personne.

La question du temps occupe une place primordiale dans l'accompagnement : temps de l'expression du désir, temps de la formulation du projet, temps des stages, des premiers contrats en entreprise, du bilan de compétences, le temps de la formation et temps de l'accompagnement social.

* Cf. Annexe 4 : les postures d'accompagnement

Principe n°5 : **le droit au travail est indissociable d'un accompagnement adapté.**

Le droit au travail des personnes handicapées mentales est conditionné par l'existence d'un accompagnement adapté tout au long de la vie professionnelle, quel que soit le milieu de travail.

X Garantir ces principes fondamentaux dans l'action associative

Les principes énoncés ci-dessus constituent le socle de l'action des associations parentales tant au plan de la vie associative qu'au niveau des pratiques. Ils supposent une mise en cohérence des projets associatifs et d'établissements, associée à une gouvernance* et à une stratégie de dirigeance** équilibrées, telles que définies lors de l'Assemblée Générale de 2008 de l'Unapei.

Principe n°6 : **le droit au travail est inscrit dans la gouvernance associative.**

Grâce à une formalisation dans le projet associatif pour la partie politique et dans les projets d'établissement pour la partie opérationnelle, les acteurs de la gouvernance associative posent les principes et les conditions d'une stratégie évolutive de la politique travail.

En résumé

Le droit au travail des personnes handicapées mentales doit être :

- X adapté
- X alternatif
- X inscrit dans un projet de vie global
- X individualisé
- X accompagné
- X intégré dans la gouvernance associative

* « La gouvernance désigne les principes et modalités d'animation, d'organisation et de fonctionnement par l'association pour assurer :

- la cohérence entre les valeurs et les actions ;
- la vigueur du projet associatif, sa lisibilité et sa capacité de renouvellement ;
- l'adhésion de toutes les parties prenantes au projet associatif » ;


(Extrait du document sur la Gouvernance associative de l'Assemblée Générale de 2008)

Elle concerne les membres du Conseil d'administration des associations.

** La dirigeance vise à la mise en œuvre stratégique des décisions du Conseil d'administration. Elle regroupe le directeur général et le président de l'association.

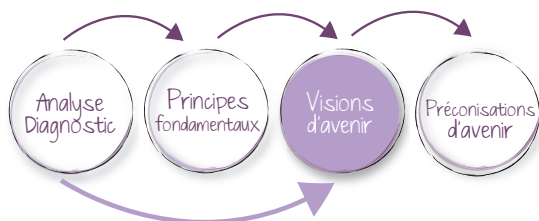
La motivation de Sophie : travailler dans le monde de la santé





3

Six visions d'avenir
pour conforter
et développer
le droit au travail



3. Six visions d'avenir pour conforter et développer le droit au travail

En s'appuyant sur les principes fondamentaux définis précédemment, la commission a défini six grandes orientations d'avenir pour rendre effectif le droit au travail des personnes handicapées mentales. Ces situations idéales à atteindre pour demain se sont également nourri des expériences de terrain repérées, et des intuitions croisées des experts et des personnes interrogées.

Il ressort de notre analyse que les associations ont toujours su ou dû faire preuve de créativité pour permettre aux personnes handicapées mentales d'exercer leur droit au travail. Notre intuition est qu'à l'avenir, cette aptitude doit être renforcée pour créer de nouvelles opportunités répondant aux attentes et besoins des personnes dans un environnement en mouvement.

L'innovation qui est la clef de voûte d'un véritable droit au travail pour demain porte sur :

- ✕ les formes d'accompagnement des personnes ;
- ✕ les organisations dédiées à leurs situations de travail ;
- ✕ le partenariat fort avec les acteurs de leur environnement.

Vision n° 1

Accompagner les personnes
vers de nouveaux horizons professionnels

L'évolution du contexte économique et des attentes des personnes handicapées mentales appelle à la création d'autres formes d'accompagnement, favorisant la participation, la sécurisation des parcours et l'ouverture vers de nouveaux horizons professionnels. Pour mettre en place cet accompagnement tout au long de la vie professionnelle, les associations doivent pouvoir compter sur l'appui des pouvoirs publics.

À l'origine, les associations parentales ont construit et développé des structures de travail sur la base d'un accueil collectif et autour d'une notion de protection des personnes considérées comme particulièrement vulnérables. Au fil des années, ces structures sont devenues des lieux d'insertion professionnelle pour la plupart des personnes handicapées mentales accueillies, qui y ont trouvé leur place durablement.

Les associations parentales et les professionnels sont confrontés à la nécessité de conforter et développer des environnements professionnels. L'émergence d'une palette des possibles étoffée a pour objectif de permettre aux personnes handicapées mentales d'évoluer sur un parcours d'insertion professionnelle raisonnable, sécurisé et plus conforme à leurs attentes et à leurs possibilités d'évolution.

- ✗ **La diversité recherchée est comprise au sens large.** Au-delà des réponses classiques, elle peut aussi s'appuyer sur de nouvelles possibilités, telles que les structures hors les murs (à partir des Esat ou entreprises adaptées), les structures d'insertion par l'économique ou encore l'emploi assisté (supported employment).
- ✗ **D'autres dispositifs peuvent être mis à profit :** le temps partiel, les activités de soutien, les actions de formation et de reconnaissance des savoir-faire professionnels, la mobilité (d'un atelier, d'une activité, d'un établissement à un autre).
- ✗ **Enfin, la construction de solutions nouvelles nécessite de développer et d'entretenir une ouverture vers le milieu ordinaire** incluant les milieux économiques, mais aussi l'ensemble des acteurs sociaux, administratifs et politiques. Cette démarche suppose un important travail sur les représentations souvent négatives touchant à la fois les personnes handicapées mentales et les structures qui les accueillent. Elle soulève également la nécessaire adaptation du droit du travail aux spécificités des personnes handicapées mentales.

Vision n° 2

Développer les apprentissages et la formation

La mise en œuvre du droit au travail et la diversification des parcours passent plus que jamais par le développement de l'apprentissage et de la formation professionnelle. Au-delà de l'engagement des associations, il suppose la mobilisation de l'ensemble des acteurs, pouvoirs publics et partenaires économiques.

En corollaire du travail se pose la question de la formation et des apprentissages professionnels. En France, en particulier, l'attachement à la formation et à sa certification par un diplôme est particulièrement prégnant, d'un point de vue objectif, mais également symbolique : cela constitue une part de l'identité professionnelle et sociale.

La montée en compétence des personnes handicapées mentales est donc primordiale dans la perspective du développement économique des Esat et des entreprises adaptées, confrontés à la nécessité d'innover pour faire face à la concurrence. Mais ceci est également nécessaire dans l'optique d'un parcours en milieu ordinaire, où l'insuffisance de qualification représente aujourd'hui l'un des principaux freins à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. La formation permet aux employeurs de s'engager sur la base d'un socle de compétences défini, et apporte aux personnes « qui n'ont pas l'habitude d'apprendre » une motivation efficace pour avancer, socialement et professionnellement.

Conscient de ces enjeux, le législateur s'est positionné en faveur du droit à la formation pour les travailleurs handicapés. La loi n° 2005-102 demande aux établissements de mettre en œuvre et de favoriser « l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale, au bénéfice des personnes handicapées. »

Les associations, pour leur part, prennent déjà de nombreuses initiatives en matière de formation, notamment à travers des actions menées autour des apprentissages de base et de la reconnaissance des savoir-faire et de la validation des acquis. Elles développent également pour certaines des passerelles avec la formation professionnelle initiale (IMPRO*, ULIS*).

* Cf. Lexique

Mais elles se heurtent à différents freins qu'il est nécessaire de lever :

✗ **Les freins psychologiques des personnes et de leur famille liés à la peur de l'échec.**

Ils peuvent être levés par un accompagnement adapté, assorti d'actions d'information-sensibilisation pour faire changer le regard porté par l'environnement sur le handicap mental ;

✗ **Les freins pédagogiques.** Les possibilités de formation peuvent être élargies grâce au développement d'une offre adaptée : adaptation des rythmes, des méthodes pédagogiques, de la gestion du groupe et des méthodes d'évaluation ;

✗ **Les freins financiers.** La nécessaire adaptation des formations occasionne des coûts qui supposent un renforcement des ressources financières mobilisables ;

✗ **Les freins institutionnels.** La coordination de tous les acteurs est indispensable afin de permettre à chaque personne handicapée, quel que soit son statut, d'accéder à la formation professionnelle qui correspond à ses besoins, son projet professionnel et son activité.

Face à ces constats, il est important de repenser et de donner un véritable coup d'accélérateur à la formation des personnes handicapées mentales. Plutôt que de passer systématiquement par des réponses spécialisées, elle peut mobiliser les dispositifs de droit commun, moyennant un appui spécifique pour favoriser l'accueil de ces personnes. Cette démarche facilite la reconnaissance de la qualification obtenue et évite la stigmatisation liée au passage dans une structure spécialisée.

Vision n° 3

Construire des stratégies économiques en phase avec les projets associatifs

Le développement économique des Esat et des entreprises adaptées passe par l'élaboration de stratégies économiques innovantes en partenariat avec les autres acteurs économiques. Cette démarche s'inscrit dans le respect des projets associatifs et d'établissement, et a pour finalité de répondre aux besoins et attentes des personnes handicapées mentales.

La vocation d'accompagnement au travail des Esat et des entreprises adaptées est conditionnée par **la réussite de leur projet économique**. La pérennisation des structures de travail protégé/adapté passe par la recherche permanente de nouvelles activités, la diversification et l'adaptation des compétences des personnes handicapées mentales.

Malgré une pression concurrentielle indéniable, de **nouvelles opportunités s'ouvrent à nos structures**.

Pour être en mesure de les saisir, notre secteur doit tout d'abord lever la méfiance qui subsiste encore parfois vis-à-vis du monde économique, s'approprier continuellement les nouveaux modes de gestion, et établir des relations fortes avec l'environnement et les clients.

Notre secteur est confronté également à la nécessité de s'organiser afin d'asseoir le développement de ses projets économiques **sur deux principes**, empruntés au développement durable, garants d'un développement équilibré :

- X « penser globalement » afin d'apporter aux clients une réponse complète et des garanties en qualité sur l'ensemble du territoire économique (régional ou national) ;
- X « agir localement » afin que chaque structure de travail qui le souhaite puisse bénéficier d'un « transfert de compétences ».

Enfin, les voies de développement choisies seront mises **en cohérence avec le projet associatif** et clairement décrites dans le projet d'établissement. Le principal enjeu est d'assurer l'équilibre « accompagnement / stratégie économique ».

Vision n° 4

Ajuster la compétence associative

Les évolutions économiques, sociétales et politiques imposent aux associations de construire une politique de développement et de pérennisation de la compétence associative de la gouvernance, de la dirigeance et des professionnels.

Face aux grands enjeux d'un monde en mouvement (nouveaux métiers, vieillissement, contexte budgétaire...), la compétence et la technicité des associations gestionnaires dans toutes leurs composantes (gouvernance, dirigeance, et professionnels) sont régulièrement interrogées, plus fortement encore dans le secteur du travail où la sanction économique est immédiate.

Les Conseils d'administration ont la nécessité de s'adapter aux fonctionnements économiques et managériaux afin de mettre en place les principes et les conditions d'une stratégie évolutive de la politique travail. Cela passe nécessairement par **une véritable cohérence entre la gouvernance associative et les directions opérationnelles**, qui conditionne à la fois la crédibilité et l'avenir financier des établissements.

Le recrutement des directeurs généraux et des directeurs d'établissements sont les premières bases techniques de la consolidation et de l'équilibre associatif économique. Les choix dans leurs recrutements relèvent de critères de compétences avérés et non pas d'intuitions personnelles. Si besoin, les associations doivent pouvoir **recourir à des moyens de conseils techniques pour les recrutements**, mais aussi dans le suivi et le contrôle des délégations données et acceptées.

Vision n° 5

Coopérer et mutualiser

La mise en œuvre effective du droit au travail des personnes handicapées mentales passe plus que jamais par l'interaction des différents acteurs qui les accompagnent. Pour cela, les associations développent des modes de coopération et une logique de complémentarité dans leur environnement.

Cette logique de coopération et de mutualisation des coûts est aujourd'hui fortement encouragée par les pouvoirs publics, qui incitent les associations à s'orienter vers des regroupements formels ou informels (entre elles ou avec d'autres secteurs, notamment le sanitaire), afin de répondre au mieux à leurs missions et aux besoins des personnes. Les donneurs d'ordre des Esat et entreprises adaptées attendent également de ces structures des réponses mutualisées à des marchés importants ou à des appels d'offre.

Qu'ils soient volontaires ou contraints, et malgré des gains indéniables, ces modes de coopération peinent à se mettre en place. Ils se heurtent aux logiques d'indépendance associatives et aux méfiances concurrentielles.

Plusieurs facteurs devraient pourtant conduire les associations parentales, quels que soient leur taille, leur environnement, leurs moyens, leurs besoins ou leurs savoir-faire, à sortir de leur isolement et de leurs habitudes de fonctionnement :

X La réforme de l'Etat, exprimée notamment dans le cadre de la loi HPST (Hôpital, Patients, Santé, Territoire)* de 2009, incite, dans le cadre des CPOM* (Contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens) ou des appels à projets, à mutualiser, à travailler en réseaux pour explorer et exploiter toutes les synergies possibles (rapprochements associatifs, fusions...). Elle rend également nécessaire la capacité pour les associations de faire remonter au niveau régional les besoins des personnes accueillies en Esat.

X Les finances publiques se traduisent par une baisse de moyens alloués, en particulier dans le secteur du travail. Cette tendance met en péril les organisations. Le maintien de la qualité de l'accompagnement à tous les niveaux (en Esat, en entreprise adaptée ou dans le milieu ordinaire de travail) passe notamment par la transversalité et le travail en réseaux.

- ✗ **La meilleure prise en compte des besoins de la personne** suppose une diversification des offres, des activités, et donc la mutualisation des savoir-faire. Il en est de même dans le domaine de la formation.
- ✗ **La multiplicité des acteurs de l'orientation, de l'insertion** (par exemple les Cap Emploi) **et des financeurs** intervenant dans le champ du handicap mental exige un engagement partenarial fort.
- ✗ **Le marché et la concurrence exigent un niveau de performance élevé en matière de qualité, de service de maîtrise des coûts.** Cela demande des moyens organisationnels adéquats. Les aménagements techniques, la mise en place de marchés nouveaux, l'amélioration des circuits qui peuvent être réalisés rapidement et à moindre coût via la coopération interassociative, la mutualisation des expériences, la création de bases de données communes et le partenariat avec les entreprises.

Vision n° 6

Se faire connaître et reconnaître

*Pour pallier un déficit d'image et de connaissance du handicap mental, **les associations doivent poursuivre et amplifier une communication forte** sur les capacités des personnes, les compétences des professionnels et les valeurs associatives, en résonance avec les évolutions sociétales actuelles, favorables au travail des personnes handicapées mentales.*

Les personnes handicapées mentales et le travail des associations qui les accompagnent souffrent aujourd'hui encore d'un important déficit d'image.

- ✗ Mal connu, le handicap – et singulièrement le handicap mental – continue à faire peur ;
- ✗ Les compétences bien réelles des travailleurs handicapés sont trop souvent occultées par leur différence ;
- ✗ Les savoir-faire spécifiques des professionnels des Esat et des entreprises adaptées en matière d'accompagnement sont encore largement ignorés.

Dans le même temps, les évolutions sociétales et légales offrent des nouvelles opportunités pour faire changer les regards sur le handicap mental.

Le travail de lobbying et de communication des associations parentales en direction des milieux économiques et des pouvoirs publics nationaux et européens est donc plus que jamais indispensable pour faire connaître leurs valeurs, promouvoir leurs compétences et leurs actions et construire les conditions nécessaires au plein exercice du droit au travail des personnes handicapées mentales.

En résumé

Nos visions d'avenir :

- X Accompagner vers de nouveaux horizons professionnels
- X Développer les apprentissages professionnels et la formation
- X Construire des stratégies économiques au profit des projets
- X Ajuster la compétence associative
- X Coopérer et mutualiser
- X Se faire connaître et reconnaître

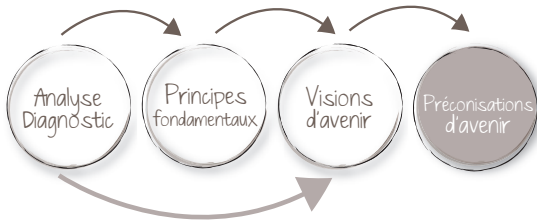
Le souhait de Marine : être agricultrice





4

Neuf préconisations
pour mettre en œuvre
les visions d'avenir
pour le droit au travail



4. Neuf préconisations pour mettre en œuvre les visions d'avenir pour le droit au travail

Pour atteindre les visions d'avenir construites précédemment, l'Unapei a élaboré 9 préconisations d'actions. Elles ont pour objectif d'identifier les actions à mettre en œuvre ou à encourager et développer lorsqu'elles existent déjà.

Ces préconisations feront l'objet d'un développement dans un plan d'actions opérationnel.

Préconisation n°1 :

une mission d'appui à la gouvernance dans le secteur Travail pour un meilleur positionnement des associations

Les associations parentales doivent non seulement réaffirmer leurs compétences et les développer (constat n° 10, vision n° 5), mais aussi poser les conditions d'une stratégie évolutive de la politique travail (principe n°6) garantissant ainsi les principes fondamentaux pour un droit au travail des personnes handicapées mentales.

Pour faciliter cette démarche, l'Unapei propose la création d'une mission d'appui à la gouvernance dans le secteur Travail.

Cette mission contribuerait à :

- × l'amélioration de la performance des associations en tirant le meilleur parti de la complémentarité des compétences respectives des bénévoles, des administrateurs et des professionnels ;
- × l'appui si nécessaire à la révision des projets associatifs et d'établissements ;
- × l'aide au recrutement de directeurs généraux et/ou d'établissements en cohérence avec le projet associatif et d'établissement.

Préconisation n°2 :

une recherche-action pour développer de nouvelles formes de travail

Pour répondre aux désirs et aux besoins des personnes (constats n°1,8,9 et principes 1,3,4) et rendre effectif le droit au travail (constat n°2), il est nécessaire de leur ouvrir de nouveaux horizons professionnels (vision 1).

L'Unapei propose la mise en œuvre d'une recherche-action qui aurait pour objectif de favoriser le développement des formes et des temps de travail diversifiés permettant d'assouplir la palette des possibles.

Cette recherche-action, menée en partenariat avec un centre universitaire ou une école de commerce, viserait à :

- × répondre à l'esprit de la loi qui place la personne au centre des dispositifs ;
- × apporter des solutions à l'accès réussi au travail en fonction des besoins et désirs des personnes ;
- × modéliser et diffuser les différentes formes de travail ;
- × proposer si nécessaire une évolution du cadre législatif et réglementaire.

Préconisation n°3 :

des modules de sensibilisation et de formation pour faire évoluer les pratiques des acteurs de l'accompagnement

Pour répondre aux désirs et besoins des personnes (constats n°1,8,9 et principes 1,3,4), les associations parentales, avec l'appui des pouvoirs publics, sont amenées à développer de nouvelles formes d'accompagnement (vision n°1, principe n°5) et à aider les professionnels à faire évoluer leurs pratiques (constat 10, vision n°4).

L'Unapei propose le développement de modules de sensibilisation et de formation à l'intention des acteurs de l'accompagnement afin de les aider à créer les conditions permettant aux personnes handicapées mentales de porter leur propre projet.

Il s'agirait notamment :

- ✗ d'appuyer la mise en œuvre d'une stratégie évolutive des modes d'accompagnement centrée sur le projet individualisé de vie de la personne, son libre choix, quels que soient son âge, sa pathologie, ses aptitudes ;
- ✗ de contribuer à l'adaptation des dispositifs de droit commun dans un objectif d'intégration accru dans le milieu ordinaire ;
- ✗ d'aider les professionnels dans l'évolution des postures d'accompagnement
- ✗ de permettre de développer l'expression des personnes ;
- ✗ d'accompagner la mise en place de projets partagés par toutes les parties au service de la personne handicapée en tenant compte au mieux de ses attentes personnelles.

Préconisation n°4 :

un centre de ressources formation pour valoriser et adapter les compétences des personnes handicapées

Le développement des apprentissages professionnels, de la formation et de la reconnaissance des acquis des personnes handicapées intellectuelles via la RSFP* (Reconnaissance des savoir-faire professionnels - vision n° 2) leur permettra de se positionner dans un monde concurrentiel (constats n°4 et 6) et leur ouvrira de nouveaux horizons professionnels (constat n°5, principe n°4, vision n°3).

* Cf. Annexe 3

L'Unapei propose la création d'un centre de ressources formation qui assurerait le développement des politiques de formation dans l'optique :

- × d'une meilleure valorisation et insertion sociale ;
- × d'une meilleure adaptation des compétences aux besoins des marchés ;
- × d'une meilleure ouverture vers le milieu ordinaire.

Pour cela, il serait notamment nécessaire de développer une offre de formation adaptée, de mobiliser des moyens financiers nécessaires et de mettre en œuvre des partenariats forts avec les acteurs concernés (OPCA*, organismes de formation...)

Préconisation n°5 :

des pôles régionaux des compétences professionnelles pour faciliter la formation des éducateurs et des encadrants

Les mutations actuelles (constats n°5, 8, 10) interrogent également les compétences des professionnels des associations parentales (vision n°4) tant sur les aspects techniques métiers (vision n°3) que sur l'accompagnement des personnes (vision n°1).

L'Unapei propose le montage de pôles régionaux de compétences professionnelles (PRP) qui auraient pour objectif de faciliter :

- × le développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en phase avec les enjeux et les besoins du secteur : recrutement, diversification des compétences... ;
- × le développement de politiques de formation adaptées.

* Cf. Lexique

Préconisation n°6 :

un observatoire de veille et de prospective des métiers pour explorer tous les potentiels d'activité

Répondre aux attentes et aux besoins des personnes (constats n°8, 9 et principes n°1, 4), c'est aussi construire des stratégies économiques (vision n°3) qui s'appuient sur des potentialités de développement (constat n°4) et donnent des avantages concurrentiels aux personnes et aux structures de travail les accueillants (constats n°4,6).

L'Unapei propose de créer un observatoire de veille et de prospective des métiers en Esat et entreprises adaptées qui permettrait :

- ✗ de garantir aux associations gestionnaires la cohérence entre les missions d'accompagnement des structures de travail protégé et adapté, les compétences des personnes handicapées intellectuelles et la pérennité économique de ces métiers innovants ;
- ✗ d'apporter une aide de « compétences supports rares » aux acteurs des filières métiers en leur permettant d'accéder à coût limité aux grandes études de marché ;
- ✗ d'accélérer et de mettre à la disposition des structures de travail intéressées les démarches prospectives dans les métiers innovant tels que de l'environnement ou le développement durable.

Préconisation n°7 :

une mission d'appui au développement économique pour aider au développement des établissements

Pour répondre au développement technique (préconisation n°6), et du fait de la raréfaction des finances publiques (constat n°3), il est également nécessaire d'appuyer la recherche de nouvelles ressources, tant sur le plan humain que financier.

L'Unapei propose, en lien avec l'observatoire des métiers, la création d'une mission d'appui au développement économique qui aurait pour objectifs :

- ✗ de mettre à disposition des structures de travail adapté et protégé (ou de leurs associations gestionnaires) les « compétences techniques rares » nécessaires à conserver leur pérennité sur le terrain concurrentiel ;

- X de les accompagner dans les démarches de recherche de financement ;
- X d'analyser et de comparer les possibilités juridiques de mutualisation des forces mises à disposition.

Préconisation n°8 :

une mission d'appui au développement de réseaux pour faciliter la mutualisation et la coopération

C'est dans la mutualisation et la coopération que les structures de travail développent leur capacité de réponse (constat n°3, vision n°5) :

- X aux besoins des personnes : formation, accompagnement, soins ;
- X aux attentes des donneurs d'ordre ou employeurs ;

L'Unapei propose la mise en œuvre d'une mission d'appui au développement de réseaux qui permettra de soutenir toutes les formes de coopération territoriale avec l'ensemble des acteurs concernés :

- X entre établissements ou associations dans le secteur travail,
- X entre établissements ou associations de secteur différent,
- X entre structures du travail et partenaires extérieurs (sanitaire, économique, social, institutionnel ...).

Préconisation n°9 :

une campagne de communication et de lobbying pour faire reconnaître le travail des personnes handicapées mentales

Le secteur du travail des personnes handicapées intellectuelles souffre d'un déficit d'image (constat n°10). Il est donc nécessaire de se faire connaître et reconnaître (vision n°6).

L'Unapei se propose de lancer une campagne de communication et de lobbying afin de :

- X faire connaître les capacités des personnes handicapées intellectuelles et les compétences des associations parentales ;
- X ouvrir les possibles pour le droit au travail des personnes handicapées ;
- X promouvoir le recours aux Esat et entreprises adaptées.

Le projet de Jules : conduire des engins de chantier





5

Une condition
de succès :
l'affaire de tous

5. Une condition de succès : l'affaire de tous

Tous les scénarii présentés précédemment ne pourront devenir effectifs que si l'ensemble des parties prenantes politiques, civiles et économiques s'associent à ces démarches.

C'est pourquoi l'Unapei lance un appel pour que, sur la base de ce Livre Blanc, des engagements réciproques puissent être pris pour un droit effectif au travail des personnes handicapées mentales.

L'ambition de l'Unapei est :

- X de placer le projet de vie de chaque personne au cœur de son parcours ;
- X de sécuriser leur parcours professionnel, quel que soit le milieu de travail ;
- X d'oser et d'innover pour diversifier leur parcours professionnel.

Pour cela, l'Unapei appelle les associations parentales adhérentes à :

- X associer les personnes handicapées mentales et leur famille à leurs réflexions,
- X oser prendre des risques afin de permettre aux personnes de progresser et d'évoluer dans leur vie sociale et professionnelle ;
- X adopter une posture de recherche permanente d'amélioration en acceptant de se remettre en cause ;
- X s'ouvrir aux autres, apprendre la confiance pour participer de façon constructive à une démarche commune au service des personnes handicapées mentales, notamment par le partage de compétences et d'expériences.

Pour cela, l'Unapei appelle les pouvoirs publics et les acteurs institutionnels à :

- X garantir les financements publics des structures et services au travail des personnes handicapées mentales ;
- X financer un accompagnement tout au long de la vie professionnelle quel que soit le milieu de travail ;
- X faciliter la mise en œuvre effective du droit au retour ;
- X adapter le cadre législatif et réglementaire aux mutations nécessaires ;
- X mobiliser l'ensemble des acteurs pour éviter les ruptures dans le projet de vie de la personne handicapée mentale.

Pour cela, l'Unapei appelle les employeurs privés et publics ou les entrepreneurs à :

- X rencontrer les personnes handicapées mentales et apprendre à connaître leurs potentialités ;
- X développer l'emploi direct par l'embauche ou indirect par le recours aux Esat et aux entreprises adaptées ;
- X inscrire dans leurs actions de RSE le travail des personnes handicapées mentales ;
- X développer leur mécénat financier ou de compétences en ce sens ;
- X devenir de véritables partenaires des structures et services de travail.

Pour cela, l'Unapei appelle la société civile et notamment les associations nationales à :

- X rencontrer les personnes handicapées mentales et apprendre à connaître leurs potentialités ;
- X venir partager leurs expériences pour améliorer le droit au travail des personnes vulnérables ;
- X faciliter l'accès aux dispositifs de droit commun à chaque fois que cela est possible ou faciliter les partenariats de la manière la plus souple possible avec le secteur protégé ou adapté.

C'est ensemble que nous pourrons construire demain une société dans laquelle le droit au travail des personnes handicapées mentales sera un droit fondamental effectif.

Annexe 1

Composition de la commission TPEA

COMITÉ DE PILOTAGE

- Jean-Louis BARON, Unapei, Trésorier adjoint et président de la commission
- Jean-Marie DUVIVIER, Udapei du Nord, Chargé de mission Travail, Insertion, Formation
- Paul GALLARD, Unapei, Secrétaire adjoint et animateur du groupe 2
- Daniel SENTEIN, Espace SENTEIN, Directeur
- Aude BOURDEN, Siège Unapei, Chargée du développement des activités professionnelles des personnes handicapées mentales

GROUPE 1 « STRATÉGIQUE »

- Jean-Louis BARON, Unapei, animateur du groupe 1
- Jean-Marie DUVIVIER, Udapei du Nord, Chargé de mission Travail, Insertion, Formation
- Jean HENICHART, Apei Boulogne-sur-Mer, Directeur
- Françoise JAN, Unapei, Administrateur
- Gérard LACOUR, Chef d'entreprise et consultant stratégie
- Raphaël MANZO, Adapei 07, Directeur du travail
- Brigitte PITOIS-CHOQUET, Apei Epernay, Directrice Permanence du Jard
- Daniel SENTEIN, Espace SENTEIN, Directeur
- Aude BOURDEN, Siège Unapei, Chargée du développement des activités professionnelles des personnes handicapées mentales

GROUPE 2 « OPÉRATIONNEL »

- Paul GALLARD, Unapei, animateur du groupe 2
- Emmanuel BESSARD, Apei de Strasbourg, Directeur IMpro SIFAS
- Jacques BILLY, Adapei 79, Directeur CAT-EA d'Aiffres
- Brigitte DALIBERT, Formatrice
- Daniel HAUGER, Adapei du Pays-de-Montbéliard, Directeur des ateliers de Technoland
- Sophie DEREGNAUCOURT, Apei de Douai, Directrice du Travail adapté du Douaisis
- Gerhard KOWALSKI, Unapei, Administrateur
- Florent LEMAITRE, Apei de Caen, Directeur du pôle Travail
- René PLUMET, Consultant auprès des structures médico-sociales
- Aude BOURDEN, Siège Unapei, Chargée du développement des activités professionnelles des personnes handicapées mentales

Annexe 2

Méthodologie de l'état des lieux

GROUPE 1

X Postulat de départ :

La valeur travail est investie d'une manière plus forte par les personnes handicapées intellectuelles qui l'ont inscrit dans leur projet de vie.

X Problématique :

Quelle définition de la valeur travail pour les personnes handicapées intellectuelles dans 10 à 20 ans et quels scénarii concevoir dans un monde en mouvement ?

X Questionnement de l'entretien semi-directif :

- 1) Comment voyez-vous les organisations professionnelles pour les personnes déficientes intellectuelles dans 10 à 20 ans ? Que pourraient-elles être ?
- 2) Quel est l'avenir des Esat et EA dans 10 à 20 ans ? Quels sont leurs principaux atouts ?
- 3) Quelle pourrait être la valeur travail pour les personnes déficientes intellectuelles dans 10 à 20 ans ?
- 4) Quelles seront à votre avis les aspirations des personnes déficientes intellectuelles dans 10 à 20 ans et comment y répondre ?

X Caractéristiques des personnes interrogées : 53 entretiens

- 30 au sein du mouvement Unapei : des bénévoles dirigeants, des professionnels, des familles et des personnes ;
- 23 hors du mouvement Unapei : des associations nationales, des entreprises, des acteurs du monde politique (ARS, collectivités territoriales ...).

GROUPE 2

X Postulat de départ

À ce jour, trois milieux de travail existent pour les personnes handicapées intellectuelles, que l'on nommera la palette des possibles :

- Les Esat ;
- Les entreprises adaptées ;
- Le milieu ordinaire de travail.

Ces différents milieux de travail sont traversés par trois finalités :

- lieu d'apprentissage professionnel et d'étape de parcours ;
- lieu d'activité économique ;
- lieu d'accompagnement à l'autonomie et à la citoyenneté ;

X Problématique

Comment construire et pérenniser les trois finalités de la palette des possibles ?

X Questionnement de l'entretien semi-directif :

Nous avons décidé pour cela d'observer les bonnes pratiques, les actions innovantes des Esat/EA/service d'accompagnement (...) afin de déterminer des facteurs clés de réussite. Votre établissement nous a été signalé comme remarquable au regard de...

- 1) Pouvez-vous me le confirmer ? À votre avis, pourquoi cela fonctionne-t-il ?
- 2) Voyez-vous d'autres éléments, facteurs de réussite ?
- 3) Les éléments dont vous nous avez fait part ont-ils fait l'objet d'une formalisation écrite (projet associatif, projet d'établissement/entreprise, charte, autre document) ? Si oui, accepteriez-vous de nous en fournir un exemplaire ?

X Caractéristiques des personnes interrogées : 65 entretiens

- 46 directions d'établissements et services (66 %) ;
- 11 directions générales d'association ;
- 4 autres : moniteurs d'atelier, chargée d'insertion.

Annexe 3

Reconnaissance des savoir-faire professionnels et validation des acquis de l'expérience

Le décret relatif à la formation, la VAE des travailleurs handicapés en Esat, paru en 2009, indique que les Esat favorisent l'accès à la démarche de reconnaissance par des actions de soutien, d'accompagnement et de formation. Cette démarche est composée de deux étapes :

X La démarche de reconnaissance des savoir-faire professionnels (RSFP).

Premier niveau dans la démarche de reconnaissance, il est du ressort des Esat. Il s'agit notamment de favoriser l'accès des travailleurs handicapés à un parcours de qualification professionnelle. Cette démarche peut donner lieu à des attestations remis par les Esat qui les accueillent.

X La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Ce deuxième niveau permet aux travailleurs handicapés qui le peuvent d'obtenir, tout ou partie, d'un diplôme, d'un titre ou d'un CQP enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles. Les travailleurs handicapés d'Esat concernés s'inscrivent alors dans le dispositif de droit commun existant et peuvent bénéficier à cette fin d'un accompagnement renforcé et d'un aménagement d'épreuve.

Ces dispositions permettent à chaque travailleur d'Esat, quel que soit son niveau de s'inscrire dans ce processus de valorisation en bénéficiant d'un accompagnement adapté.

Aujourd'hui, et en amont même de ce décret, de nombreux Esat se sont engagés dans cette démarche. L'exemple le plus connu est celui du dispositif *Différent et Compétent* qui a réuni dès le début en 2002, 24 Esat de Bretagne, qui s'organisent ensemble pour créer les « organisations apprenantes » ad hoc et construire, sur la base de la démarche de RSFP et VAE, des parcours de qualification professionnelle. Ce dispositif essaime peu à peu dans différentes régions de France.

Pour en savoir plus :

- Décret n° 2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, la VAE des travailleurs handicapés en Esat
- <http://different-et-competent.org/>
- « Travailleurs handicapés : reconnaître leur expérience » - Patrice Leguy - Collection EMPAN – 2007

Annexe 4

L'accompagnement au travail

Considérant chaque situation comme singulière, l'accompagnement est entendu comme un mode de compensation du handicap mental. Il se doit d'être personnalisé et individualisé en fonction du projet de la personne, du degré de sa déficience, du lieu et de l'environnement de son insertion professionnelle. Cet accompagnement, qui prend en compte la situation de la personne dans la globalité de son projet de vie, doit être souhaité et inscrit dans la durée afin de prendre le temps de l'expression du désir, le temps de la formulation du projet, le temps des stages, des premiers contrats en entreprise, du bilan de compétences, le temps de la formation et celui de l'accompagnement social.

Pour cela, trois postures sont possibles afin d'aider la personne handicapée mentale à agir, même de façon infime, sur le cours de sa vie, et en fonction de la personnalité de la personne concernée, son vécu, son environnement familial et social.

✗ La première possible, **celle de la plus grande autonomie reconnue à la personne – ou qu'elle se reconnaît elle-même – repose sur le droit au choix**. L'accompagnateur fonctionne comme une personne ressource se situant en arrière de la personne accompagnée pour la suivre à son propre rythme.

✗ **L'accompagnement d'une personne en situation de handicap mental en moins grande autonomie**, en doute vis-à-vis de ses propres capacités, de ses potentialités ; elle a besoin d'une présence régulière. L'accompagnateur fonctionne comme quelqu'un qui escorte. La personne a besoin de voir son accompagnateur et de prendre avec lui les décisions d'orientation.

✗ **L'accompagnement d'une personne plus fragilisée, en vulnérabilité, sans possibilité de prendre des initiatives déterminées**. Elle se trouve plus ou moins en grande dépendance. L'accompagnateur fonctionne comme un guide. Il lui indique, si elle le souhaite, la voie à suivre et peut être amené à prendre des décisions qu'il va naturellement faire partager, mais avec l'énorme ambiguïté de se substituer à la personne.

Pour relever l'enjeu de cet accompagnement adapté, l'exigence est de considérer chacune de ces personnes comme un être singulier. Cela signifie répondre à un besoin ressenti profondément par les personnes handicapées mentales mais rarement reconnu : à savoir exprimer ce à quoi elles aspirent.

En effet, qui mieux qu'elles-mêmes peut parler de leur propre vie, de leur activités, de leur travail. Les personnes en situation de handicap mental sont parfois désarmées devant la notion de projet à construire à partir des éléments en leur connaissance.

Bibliographie

GÉNÉRAL

Publications Unapei

X Le travail des personnes handicapées mentales

Les guides de l'Unapei - juin 2011

⇒ Informations et conseils pratiques à destination des familles

X Les travaux de la commission Travail Protégé - Emploi Adapté

Messages de l'Union spécial # 144 - vendredi 12 décembre 2008

⇒ Constats de professionnels de terrain (Esat, EA, insertion en milieu ordinaire) de difficultés rencontrées

X Travail : explorons les possibles

Vivre Ensemble n° 95 - juin 2009

⇒ Dossier sur les pratiques des établissements et services de nos associations, données chiffrées sur les aides Agefiph pour les personnes

X Un grand merci à tous les Esat et EA de notre mouvement (enquête activités)

Messages de l'Union n° 1182 - vendredi 20 novembre 2009

⇒ Données quantitatives sur les activités des Esat et EA gérés par les associations du mouvement

X Charte pour la dignité des personnes handicapées mentales

Charte adoptée en 1989 au congrès de l'Unapei de Brest

⇒ Valeurs portées par l'Unapei et ses associations

X Charte de la participation et de l'accompagnement de la personne handicapée intellectuelle

Charte adoptée par l'Assemblée Générale de l'Unapei et l'Assemblée Générale de « Nous Aussi » en 2002 à Angers.

⇒ Valeurs portées par les associations de l'Unapei

Textes législatifs et réglementaires

X Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : la mise en œuvre du principe d'égalité des droits et des chances dans le secteur privé et public.

X Articles 26 et 27 de la convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées de 2006

ESAT

Publications Unapei

- ✗ **Charte déontologique des Etablissements et Services d'Aide par le Travail** (Esat) de l'Unapei. Adopté au Congrès de l'Unapei de Bordeaux en 2005
⇒ Valeurs portées par l'Unapei et ses associations
- ✗ **Charte déontologique de l'Apaei de Caen 2009**
⇒ Valeurs portées par l'Unapei et ses associations

Autres

- ✗ **Appui des services de l'État à la modernisation et au développement des établissements et services d'aide par le travail dans leurs missions médico-sociale et économique**
Rapport final OPUS 3 – DGAS – décembre 2009
⇒ Valeurs portées par l'Unapei et ses associations
- ✗ **Etre encadrant de travailleurs handicapés en Esat aujourd'hui.**
CREAI Bretagne A propos de... n°33 – janvier 2010
⇒ Valeurs portées par l'Unapei et ses associations
- ✗ **Travailleurs handicapés : reconnaître leur expérience.**
Patrice Leguy – Collection EMPAN – 2007
⇒ Démarches de RSFP/VAE

Textes législatifs et réglementaires

- ✗ Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale
- ✗ Loi n°2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires
- ✗ Art. L243-4 à L344-6 et R 243-1 à R344-21 du Code de l'Action Sociale et des Familles
- ✗ Circulaire n°DGAS/3B/2008/259 du 1^{er} aout 2008 relative aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies
- ✗ Décret n°2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, la VAE des travailleurs handicapés en Esat

ENTREPRISES ADAPTÉES

Publications Unapei

- ✗ **Entreprises adaptées : 3 ans après la loi du 11 février 2005**
Messages de l'Union spécial # 139 – vendredi 5 septembre 2008
⇒ Données quantitatives sur les EA du mouvement de l'Unapei

Autres

X **L'Entreprise adaptée, une mission d'intérêt général : de l'utilité sociale et économique des EA**

Manifeste Unéa avec la collaboration de l'ANRH, l'APAJH, l'APF, l'Unapei – novembre 2008

⇒ Valeurs communes portées par le secteur

X **Entreprises Adaptées : projet professionnel et mobilité des salariés**

Norme RFC – 001 - Norme régionale pour la Franche – Comté -11 décembre 2008

⇒ Exemples de bonnes pratiques

Textes législatifs et réglementaires

X Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : la mise en œuvre du principe d'égalité des droits et des chances dans le secteur privé et public

X Art. L.5213-13 à L 5213-19 et R5213-62 à R5213-76 et D5213-77 à D 5213-86 du code du travail

X Circulaire DGEFP n°2006/08 du 7 mars 2006 relative aux Entreprises Adaptées (EA) et Centre de Distribution de Travail à Domicile (CDTD)

X Art. 16 de la loi n°2011-901 du 28 juillet 2011 tendant à améliorer le fonctionnement des MDPH et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap

MILIEU ORDINAIRE

Publications Unapei

X **Référentiel national Agefiph « Déficience Intellectuelle »** : intégralité des prestations indispensables aux personnes en situation de déficience intellectuelle en vue d'un projet d'accès ou de maintien dans l'emploi)
Commission Travail Protégé, Emploi Adapté – sous-groupe « insertion » – février 2010

⇒ Valeurs portées par l'Unapei et ses associations, organisation d'un accompagnement vers le milieu ordinaire

X **Emploi des personnes handicapées mentales** : des dispositifs d'insertion professionnelle insuffisants et inadaptés

Dossier de presse Unapei - novembre 2009

⇒ Valeurs portées par l'Unapei et ses associations

X Défi Insertion : promouvoir l'accès au milieu ordinaire des déficients intellectuels

Guide pratique Unapei – 2006

⇒ Informations pratiques sur l'organisation de accompagnement vers le milieu ordinaire

X Réalité et défi : le salarié handicapé mental dans l'entreprise

Guide Unapei – 2004

⇒ Informations pratiques sur l'organisation de accompagnement vers le milieu ordinaire

Autres

X Atlas national 2008 : l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Agefiph – FIPHFP

⇒ Données chiffrées sur l'insertion en milieu ordinaire

X Délibération n°2010-126 du 14 juin 2010 : avis de la haute autorité relatif à l'accès à l'emploi des personnes handicapés dans le secteur privé au regard des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination

X Délibération n°2010-274 du 13 décembre 2010 : avis de la haute autorité relatif à l'accès à l'emploi des personnes handicapés dans la fonction publique au regard des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination

Textes législatifs et réglementaires

X Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : la mise en œuvre du principe d'égalité des droits et des chances dans le secteur privé et public

X Art. L1133-3, L5212-1 à L5212-17, L5213-6 à L5213-11, L5214-1 à L5214-3, R5212-1 à R5212-31, R5213-7, R5213-32 à R5213-51 R5214-1 à R5214-23 du code du travail

Lexique

Agefiph (Association pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées) : créée par la loi du 10 juillet 1987, l'Agefiph gère le fonds issu des collectes auprès des entreprises qui ne répondent pas à leur obligation d'emploi et finance des aides et des services en matière d'emploi en direction des employeurs privés et des personnes handicapées.

Activation (politique d') : elle désigne la mobilisation des dépenses en faveur de la lutte contre le chômage et des actions de réinsertion sur le marché du travail des bénéficiaires des minima sociaux. Elle se définit en opposition à la politique (dite « passive ») qui se limite à l'indemnisation.

ARS (Agences Régionale de Santé) : créées par la loi du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, les ARS rassemblent au niveau régional les ressources de l'État et de l'Assurance maladie afin de piloter les politiques de santé sur leur territoire. Le financement des Esat y est intégré.

CPOM (Contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens) : rendus obligatoires dans certains cas, ils fixent les obligations respectives des associations gestionnaires (d'Esat dans le domaine du travail) et les autorités de tarification (l'État pour les Esat) et prévoient les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs, sur une durée maximale de 5 ans.

Empowerment : le concept d'empowerment, terme anglais traduit par autonomisation, est porté par les instances internationales et européennes depuis la fin des années 1990. Il désigne le processus qui permet à chaque individu d'être l'acteur de sa propre destinée économique, professionnelle, familiale et sociale. Cela implique, pour l'individu, d'être autonome dans la société, et pour la société de garantir l'accès aux droits fondamentaux.

Entreprise adaptée : anciennement appelées « ateliers protégés », les entreprises adaptées offrent une activité professionnelle salariée adaptée aux possibilités de travailleurs handicapés qui ne peuvent, temporairement ou durablement, s'insérer dans le milieu ordinaire mais qui possèdent une bonne capacité de travail ne leur permettant pas d'être orientés en Esat.

Esat (Établissement et service d'aide par le travail) : ces établissements, anciennement appelés CAT, accueillent des personnes handicapées pour lesquelles la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) a constaté que les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, de travailler dans une entreprise ordinaire ou en entreprise adaptée.

Esat Hors les Murs (voir Esat) : les activités à caractère professionnel proposées se déroulent toutes en milieu ordinaire, dans les murs de leurs clients.

ESS (Économie sociale et solidaire) : ensemble d'activités de production de biens et de services développées dans une logique d'utilité sociale, de partage et de solidarité au bénéfice de l'homme. Les entrepreneurs sociaux inscrits dans ce mouvement conjuguent le plus souvent un projet économique viable, une finalité sociale de lutte contre l'exclusion et une gouvernance participative.

FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique) : créé par la loi du 11 février 2005, son objectif est de mettre en œuvre une politique publique destinée à promouvoir l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information de tous les acteurs. Ce sont les contributions des employeurs publics qui ne respectent pas ces 6 % qui abondent le FIPHFP.

FSE (Fonds Social Européen) : c'est un des instruments financiers de l'Union européenne. Il vise à soutenir l'emploi dans les Etats Membres, mais aussi à promouvoir la cohésion économique et sociale.

IMPro (Institut Médico-Professionnel) : établissement médico-social qui propose aux enfants âgés de 14 à 20 ans une éducation qui allie soutiens, enseignement scolaire adapté et formation professionnelle.

Loi HPST (Hôpital, patients, santé, territoire) : la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, instaure les ARS, et rend obligatoire, sous certains critères, les CPOM.

MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) : elles offrent aux personnes handicapées et à leurs familles un accès unique aux principaux droits et prestations auxquels elles peuvent prétendre, à toutes les possibilités d'appui dans l'accès à la formation et à l'emploi et à l'orientation vers des établissements et services. Elles exercent pour cela une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille. Elles assurent l'aide nécessaire à la formulation du projet de vie des personnes concernées et la mise en place des équipes pluridisciplinaires chargées de l'évaluation du handicap et des besoins des personnes.

OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) : il est chargé de collecter, mutualiser et redistribuer les obligations financières des employeurs en matière de formation professionnelle.

RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) : le programme de modernisation de l'action de l'État, touchant l'ensemble des politiques publiques et l'ensemble des ministères, a été lancé en juin 2007. Il a notamment pour objectif d'améliorer la qualité du service rendu aux usagers, mais également de réduire les dépenses publiques.

RSE (Responsabilité sociétale (ou sociale) des entreprises) : concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales (dont l'intégration des travailleurs handicapés), environnementales, et économiques dans leurs activités.

RSFP (Reconnaissance des savoir-faire professionnels) : cf. Annexe 3.

ULIS (Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire, anciennement UPI) : ce sont des dispositifs de l'Éducation Nationale qui ont pour objectif de permettre à des adolescents handicapés de suivre une scolarité adaptée dans l'enseignement secondaire (collège, lycée).

VAE (Validation des acquis de l'expérience) : cf. Annexe 3.

A propos de l'exposition " Les Regardeurs "

Les illustrations de ce Livre Blanc sont tirées de l'exposition photographique « *Les Regardeurs* » qui a été créée par l'association « *Comme C'est Curieux* » dont la vocation est de sensibiliser à la différence par l'art. Cette exposition s'inscrit dans un projet de 3 volets qui a pour objectif de questionner le regard sur les personnes handicapées, les sentiments et émotions qu'elles suscitent, et les interrogations qui en découlent lorsque ces personnes avec handicap émettent le désir de faire un métier ; ce métier, qui rend visible dans la société et permet de se réaliser comme tout un chacun.

Maryvonne Arnaud a photographié des jeunes personnes sur le lieu du métier qu'elles désirent ou auraient aimé exercer.

Et c'est sur la notion du métier que l'échange se fait avant de parler de leur singularité. Ils sont âgés de 11 à 31 ans et porteurs de handicap physique, psychique et/ou génétique, dont autisme et trisomie.

Pour plus d'informations :

- ✕ Association " Comme C'est Curieux " : commecestcurieux@hotmail.fr
- ✕ Maryvonne Arnaud : <http://www.laboratoire.net>



UNION NATIONALE
DES ASSOCIATIONS
DE PARENTS,
DE PERSONNES
HANDICAPÉES
MENTALES
ET DE LEURS AMIS.

15, rue Coysevox
75876 Paris Cedex 18

Tél. : 01 44 85 50 50

Fax : 01 44 85 50 60

Courriel : public@unapei.org

Site internet : www.unapei.org