

Synthèse des travaux des groupes de travail de l'ACT PHOES

Projet FAME (EQUAL) - AWIPH - Février 2007

1. INTRODUCTION

Lors du séminaire belge au mois de février 2007 ont été mis en place trois groupes de travail abordant le thème de la mobilité professionnelle des personnes en situation de handicap. Ces groupes traitent respectivement des aspects suivants.

1.1 Groupe de travail (GT) « Appui au travail »

Ce groupe travaille sur les aspects relatifs au job coaching, au soutien vers et dans l'emploi,...

Objectifs :

- Échanges entre les partenaires sur base de leurs expériences propres en matière de job coaching.
- Lancement d'un travail de rédaction d'un guide de bonnes pratiques en matière d'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap dans le secteur public.

1.2 Groupe de travail « Evaluation »

Objectifs :

- Sur base des différents tests menés par les partenaires, le point est réalisé sur l'outil IRP – Inventaire des Ressources Personnelles. Quelles expériences peut-on tirer de ces tests ?
- Quelles améliorations peuvent être proposées ?
- Quelles perspectives sont à envisager quant au devenir de l'outil ?

1.3 Groupe de travail « Relations aux entreprises »

Objectifs :

- Échanges sur la question de l'emploi public des personnes en situation de handicap.
- Rédaction d'un guide de bonnes pratiques en matière d'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap dans le secteur public.

2. LES TRAVAUX DES GROUPES DE TRAVAIL

2.1 Le groupe de travail « Evaluation »

Le présent compte-rendu se trouve complété par la synthèse envoyée par M. Thierry HECHE sous format PowerPoint.

Membres présents

- Mme BOERETTO Lucia (Italie)
- Mme DIAZ Elena (Espagne)
- Mme PEREZ Eva (Espagne)
- Mme POPULAIRE Daisy (Belgique)
- Mme TRAN Mai-Nga (Belgique)
- M. HECHE Thierry (France)
- M. MARIN Francisco (Espagne)
- M. RIZZO Christophe (Belgique)
- M. VERMOT DESROCHES Gérard (France)
- M. VAN WEYNENDAELE Axel – excusé (Belgique)

Contenu des échanges

Après présentation des différentes personnes présentes, Monsieur *Gérard VERMOT DESROCHES* introduit le travail de réflexion entamé à Belfort. Lors de cette rencontre, deux types d'évaluations ont pu être reconnus :

- L'évaluation normative qui a pour objectif de positionner l'individu en référence à des normes, médicales, sociales : des outils utilisés par les différents partenaires ont pu être inventoriés à Belfort. Ce type d'évaluation connaît un nombre d'outils important et généralement validé par les pouvoirs politiques.
- L'évaluation participative en ce sens qu'elle laisse à la personne l'opportunité de s'exprimer sur ses désirs, ses possibilités, sur ce qu'elle est capable de faire. Ce deuxième type d'outils, peu nombreux, ne connaît que peu de reconnaissance.

Monsieur *Gérard VERMOT DESROCHES* interroge le groupe quant à l'objectif poursuivi par ce groupe de travail.

Madame *BOERETTO Lucia* est intéressée par le deuxième type d'outils car elle reconnaît en cela la possibilité d'interagir avec la personne, de lui laisser un rôle actif.

Madame *PEREZ Eva* trouve peu intéressants les outils de type normatif car elle estime, au travers de son expérience, qu'ils ne sont pas nécessairement fiables (l'évaluation dite « clinique » ne prend pas suffisamment en compte certains facteurs : motivation, dimension familiale, les circonstances personnelles). Disposer d'un outil reconnaissant ces différents facteurs serait appréciable.

Madame *TRAN Mai-Nga* précise que les personnes orientées vers le CFP « Tinlot » bénéficient d'un accompagnement psychologique prenant en considération les différents facteurs cités. Le médecin coordinateur intervient dans le processus en ce sens qu'il peut encourager ou non le projet des personnes.

Madame **DIAZ Elena** déplore le fait que sa structure ne possède pas d'outil propre et le fait que l'Espagne ne propose pas de structure organisée participant à la mise en place d'un dossier unique. La personne handicapée est donc le seul réservoir d'informations. Madame **DIAZ Elena** voit donc un grand intérêt à la mise en œuvre de ce groupe de travail.

Madame **PEREZ Eva** estime que le fait de posséder un outil d'évaluation de compétences permettrait sans doute une meilleure orientation. Cependant elle déplore le manque de support « dossier » de la part de l'administratif.

Monsieur **HECHE Thierry** rappelle les deux types d'outils et pose la question suivante : faut-il lier les différents outils au parcours des personnes ?

Les partenaires espagnols précisent qu'au niveau de l'Université de Murcia les intervenants favorisent l'évaluation participative mais déplore également l'absence de support. « Chacun fait ce qu'il peut ! ». Ils trouvent donc un grand intérêt au groupe de travail.

Monsieur **VERMOT DESROCHES Gérard** signale une contradiction entre l'évaluation normative et participative en ce sens que le fait d'utiliser un type d'outil met automatiquement sous contrôle, dans un premier temps du moins, le deuxième type d'outils.

Partir du déclaratif de la personne c'est partir de la subjectivité. Il revient donc à l'intervenant de construire de l'objectif au départ du subjectif. On passe donc d'un système qui imposait à la personne une orientation « décidée ou conseillée » par un organisme à un système tenant en compte les souhaits de l'individu et partant de la situation de la personne.

Madame **BOERETTO Lucia** insiste sur le fait que l'évaluation participative parle davantage en termes de possibilités de ressources, alors que l'évaluation normative identifie des lacunes.

Monsieur **MARIN Francisco** insiste sur l'importance de la mise par écrit des différences repérées au niveau des pays partenaires de l'ACT PHOES.

Madame **DIAZ Elena** complète le propos en signalant que l'Espagne n'est aujourd'hui pas prête à utiliser l'IRP et estime important d'en comprendre le pourquoi.

Après avoir posé ce cadre pédagogique, Monsieur **Gérard VERMOT DESROCHES** propose de réfléchir à la méthodologie.

Madame **BOERETTO Lucia** estime que si l'adoption d'un outil tel que l'IRP n'est pas possible dans les différents pays représentés, il serait néanmoins possible de se prononcer sur différents items.

Madame **DIAZ Elena** souhaiterait travailler au repérage des facteurs communs « IRP et autres outils espagnols »

Monsieur **MARIN Francisco** estime que l'adoption de l'outil ne sera pas possible mais y trouverait une inspiration afin de construire un outil propre.

Ce qui signifierait donc que l'IRP pourrait donc être décliné de différentes manières selon les sensibilités culturelles.

Madame **PEREZ Eva** repose la question de la signification du terme « participatif ». Monsieur **HECHE Thierry** replace ce terme dans un contexte pédagogique des années '90 rappelant que si la personne handicapée évolue dans le temps, l'intervenant est également appelé à évoluer. Aujourd'hui, on parle davantage en termes de co-construction.

Madame **TRAN Mai-Nga** précise qu'en Belgique on place la personne au centre de son projet.

Monsieur **HECHE Thierry** reprend l'évolution historique des différentes philosophies d'intervention : entre l'ultra objectivité et l'ultra subjectivité, il s'agira de trouver un équilibre se mesurant en termes d'objectivité existentielle.

Monsieur **HECHE Thierry** propose le terme « implicatif » (empowerment) en place du terme « participatif ».

En synthèse, Monsieur **HECHE Thierry** reprend les différents éléments-clés de cette première étape de la rencontre.

- Le choix du groupe de travail de se centrer sur le type d'outils « participatifs ».
- La volonté d'utiliser l'IRP comme un outil test, comme un support à la réflexion sur les méthodes, les concepts.

Monsieur **VERMOT DESROCHES Gérard** précise à nouveau le contexte d'élaboration de l'outil. L'outil a été conçu pour une population ayant subi des détériorations mais restant en capacité d'accéder au marché de l'emploi. Selon lui, les personnes déficientes intellectuelles (celles-ci ne disposant que de peu de capacités sociales) se voient exclues du champ d'application de cet outil.

Madame **POPULAIRE Daisy** estime quant à elle que ce point de vue doit être nuancé par le fait que certaines personnes déficientes intellectuelles manifestent parfois plus de capacités sociales ou psychosociales que des personnes intellectuellement plus favorisées.

Madame **TRAN Mai-Nga** évoque l'expérience du centre Tinlot dans la validation de l'outil IRP.

Monsieur **VERMOT DESROCHES Gérard** présente l'outil IRP tel qu'accessible sur le site WEB. Il rappelle le processus d'élaboration de l'IRP.

Elaboré selon deux points de vue :

- Ergonomie : qui analyse la situation de travail (les postes, l'organisation, les charges, ...)
- Classification de l'OMS reprenant l'ensemble des déficiences dans lequel il a été prélevé les fonctions nécessaires pour travailler en milieu ordinaire.

L'IRP permet de faire le point sur 4 domaines :

- les ressources physiques
- les ressources sensorielles
- les ressources psychosociales
- les ressources mentales et cognitives

Monsieur **Gérard VERMOT DESROCHES** propose une visualisation des résultats attendus. Le questionnaire aboutit à l'édition de 4 documents (un par chapitre).

Après question de Madame **BOFRETTO Lucia**, Monsieur **Gérard VERMOT DESROCHES** précise que l'individu étant un tout, cela serait une erreur de ne proposer l'IRP que dans la partie qui semble la plus pertinente. Cela amputerait la représentation que l'individu a de lui-même.

Madame **TRAN** *Mai-Nga* pose la question de la mise par écrit par les concepteurs de l'IRP d'un document synthèse reprenant les différentes suggestions et modifications apportées à l'outil.

Les objectifs du groupe de travail et plan de travail

Les partenaires espagnols voient un grand intérêt dans la réflexion sur la pertinence de l'outil. Monsieur **MARIN** *Francisco* propose la traduction de l'outil en espagnol afin d'en mesurer la validité et l'utilité.

Les partenaires italiens voient également un grand intérêt de participer à ce groupe de travail.

3 volets :

- l'outil : l'IRP n'est pas encore finalisé et a besoin d'apports provenant notamment des partenaires afin d'être amélioré, simplifié, ...
- le contexte : l'IRP demande une réflexion sur les méthodes d'implication. Monsieur **HECHE** *Thierry* insiste sur le fait que même si cet outil n'est pas utilisé dans les pays partenaires, il est utile d'enrichir la réflexion
- le volet synthétique : le groupe vise à établir une synthèse reprenant les arguments justifiant l'intérêt de cet outil

Monsieur **VERMOT DESROCHES** *Gérard* propose une traduction de l'outil en espagnol (personne ressource identifiée).

Madame **BOERETTO** *Lucia* propose d'entrer dans le processus de validation mais pose la question de la traduction en Italien

Madame **POPULAIRE** *Daisy* propose que les traductions soient effectuées par des personnes ressources imprégnées de la culture du pays (Italie ou Espagne) afin de tenir compte des différentes interventions de cette matinée.

2.2 Le groupe de travail « Appui au travail dans l'emploi »

Membres présents

- M. Pascal LEMPEREUR (France)
- Mme Françoise PETITJEAN (France)
- M. José Maria PLANES (Espagne)
- M. Pedro JIMENEZ (Espagne)
- M. Mariano AMAT (Espagne)
- Mme Anne-Laure DELVAUX (Belgique)
- Mme Odile PAYER (France)
- M. Iginio CANALE (Italie)
- Mme Manola CATTELAN (Espagne)
- M. Guido GUIOTTO (Italie)

Compte-rendu

Cf. PowerPoint. Synthèse envoyée par Mme Françoise PETITJEAN sous format PowerPoint.

2.3 Le groupe de travail « Relations aux entreprises »

Ce compte-rendu a été traduit de l'italien au français. Des points d'éclaircissements seront sans doute à demander lors de la rencontre de Vicenza.

Personnes présentes

- M. Etienne BANNET (France)
- Mme Natalia EGEEA (Espagne)
- M. Conrado NAVALON (Espagne)
- M. Guido GUIOTTO (Italie)
- M. Iginio CANALE (Italie)
- M. Philippe D'HOLLANDER (Belgique)
- M. Francisco MARIN (Espagne)
- M. Eddy DAMBLY – excusé (Belgique)

Compte-rendu

Aborder la question des relations aux entreprises suppose de considérer conjointement le contexte normatif, le contexte des services, et le contexte culturel.

Principe général

L'intégration sociale est un processus à analyser dans une dimension globale. Elle relève d'un véritable engagement social dans lequel la valorisation des diversités opère dans un contexte d'attitudes cohérentes créé par le niveau institutionnel lui-même.

a) L'engagement social est favorisé si le système normatif prévoit de réels droits et devoirs.

C'est le premier fondement opérationnel.

Dans une société, les devoirs ont une raison d'être si le système institutionnel :

- accompagne ceux-ci d'engagements clairs à organiser un système de services pour la personne, l'entreprise, le système.
- garantit le développement d'un processus culturel qui envisage la ségrégation comme une faillite individuelle et collective.

Un domaine défini par des droits et des devoirs (sanctions) n'est en soi viable que s'il se trouve singulièrement défini par des accords transparents avec les destinataires finaux (conventions), ainsi qu'avec les destinataires intermédiaires (ex. : accords de « copartage » et « consensus »...du moins sur le plan de la communication).

La référence aux droits relève d'une orientation de la politique nationale, de la définition et de la répartition des droits en cohérence avec la définition européenne du désavantage au travail né du handicap (reg. UE 2204 de 2002).

Par ailleurs, cette référence aux droits se trouve adaptée et déterminée au niveau territorial sur base des problèmes du marché du travail (ex. : x pour le handicap psychique, pour les femmes avec un membre de la famille à charge, z pour les gens déjà atteints de dépendance).

b) Le tableau normatif doit favoriser le soutien de service à l'obligation.

Le premier soutien en termes de services est l'entreprise sociale. Dès lors, le système normatif doit favoriser l'entreprise sociale qui poursuit des finalités culturelles et produit un service. Mais ce système normatif doit empêcher l'entreprise sociale d'emprunter des parcours qui la détournent de ses buts.

C'est pourquoi l'entreprise sociale doit être mise dans un contexte de réseau des Services (gouvernance territoriale).

Le réseau garantit :

- Assistance aux parcours de vie de la personne (besoins socio-sanitaires, autonomie, etc.)
- Soutien aux parcours spécifiques pour le travail :
 - Evaluation
 - Orientation
 - Développement professionnel
 - Accompagnement
 - Maintien à l'emploi
- Analyse et respect des intérêts du système entrepreneurial.
- Emploi et promotion des ressources utiles aux précédents objectifs.

Le processus institutionnel garantit la gouvernance en concourant à établir les standards de qualité des Services et met en avant les processus expérimentaux et innovants dans le développement des services.

c) Un « consensus » dans la définition des instruments utilisés avec les partenaires sociaux et politiques permet la diffusion d'un processus culturel.

Ce processus culturel doit assurer la « continuité » des droits. Il devrait développer également un soutien à la collectivité grâce à la mise en place d'un réseau de services de qualité et au développement d'une conscience culturelle liée au rôle irremplaçable de chaque acteur institutionnel.

Ce processus culturel doit se construire dans une « unité » de buts sur les principes de simplification, d'économie et de rationalisation garantis grâce à la transparence du processus décisionnel.

Ce processus culturel devrait être récompensé : cela permet de le favoriser et de valoriser les acquisitions et les attitudes de développement sur un tel axe. (Ex : celui respecte déjà la part pour les accords collectifs, et ce pour chaque insertion, entre employeur et représentations des employeurs, qu'ils soient support substantiel aux objectifs, etc.).

Dans ce schéma sur le plan culturel, l'engagement occupationnel de l'Administration Publique ne peut pas être incohérent.

Réflexions transversales

Concernant le contexte des lois (quotas), les membres du groupe de travail « Relations aux entreprises » ont estimé que cela était favorable si elles se trouvent accompagnées de véritables sanctions.

Il est nécessaire de valoriser l'entreprise sociale. Celle-ci fait de la culture et promeut des services puisqu'elle œuvre dans les services. Il faut favoriser le travail de cette entreprise sociale car il ne faut pas éloigner des parcours vers ses objectifs finaux.

Pour ce qui est de la dimension culturelle, le GT a évoqué l'importance d'une plus grande attention à accorder aux relations entre les partenaires sociaux. Le fait de conclure ou non un accord avec les partenaires sociaux est un indicateur de responsabilité sociale.

Il serait peut-être intéressant d'identifier une situation et de l'analyser au travers des 3 contextes décrits.

Quel est le postulat de base à cette réflexion ? Quelles sont les conditions qui, dans une entreprise, facilitent l'insertion dans le travail ?

La réflexion de ce GT devrait également porter sur les alternatives aux quotas : penser au-delà. Dans ce cadre, l'expérience des Laurel découverte à Murcia représente en soi une très bonne pratique d'implication du tissu entrepreneurial à l'insertion d'un public en situation de handicap.

Afin de nourrir cette réflexion, chacun pourrait se poser la question suivante et échanger sur cette base avec les autres membres du GT. Quelles sont les bonnes pratiques qui chez nous ont amené un changement institutionnel et législatif ?

Van Weynendaele A. – AWIPH
Attaché – Coordination projets européens