

Compte-rendu

L'orientation active des personnes handicapées

Conférence finale organisée par *Pour la Solidarité*
dans le cadre du projet européen Orienter Autrement – ORA

Le 2 décembre 2013

Le Think tank européen **Pour la Solidarité** (asbl) – association au service de la cohésion sociale et d'un modèle économique européen solidaire – travaille à la promotion de la solidarité, des valeurs éthiques et démocratiques sous toutes leurs formes et à lier des alliances durables entre les représentants européens des cinq familles d'acteurs socio-économiques.

À travers des projets concrets, il s'agit de mettre en relation les chercheurs universitaires et les mouvements associatifs avec les pouvoirs publics, les entreprises et les acteurs sociaux afin de relever les nombreux défis émergents et contribuer à la construction d'une Europe solidaire et porteuse de cohésion sociale.

Parmi ses activités actuelles, **Pour la Solidarité** initie et assure le suivi d'une série de projets européens et belges ; développe des réseaux de compétence, suscite et assure la réalisation et la diffusion d'études socioéconomiques ; la création d'observatoires ; l'organisation de colloques, de séminaires et de rencontres thématiques ; l'élaboration de recommandations auprès des décideurs économiques, sociaux et politiques.

Pour la Solidarité organise ses activités autour de différents pôles de recherche, d'études et d'actions : la citoyenneté et la démocratie participative, le développement durable et territorial et la cohésion sociale et économique, notamment l'économie sociale.



Think tank européen **Pour la Solidarité**

Rue Coenraets, 66 à 1060 Bruxelles

Tél. : +32.2.535.06.63

Fax : +32.2.539.13.04

info@pouglasolidarite.eu

www.pouglasolidarite.eu

Ouverture de la conférence

En guise d'introduction, **Meelis Joost**, membre du Comité économique et social européen (CESE), a invité les participants à lancer des initiatives comme celle réalisée par ORA – Orienter Autrement, avant de rappeler que la citoyenneté européenne englobe les personnes en situation de handicap et que l'on peut agir pour celles-ci à travers l'accessibilité, les relations extérieures et les politiques économiques et sociales.

Denis Stokkink, président du Think tank européen Pour la Solidarité, a expliqué que cette conférence est l'aboutissement d'un travail de deux ans qui a réuni des partenaires français, bulgares, roumains et belges, acteurs de terrain, universitaires et intervenants sociaux. Le projet est, de ce fait, de niveau européen (projet Léonardo soutenu par la Commission européenne) et a prouvé la capacité de différents acteurs à travailler ensemble. D'après Denis Stokkink, les résultats du projet sont inespérés, ne serait-ce qu'au regard de la définition de l'orientation active qui a pu être trouvée. En effet, l'orientation active place l'usager au cœur du processus. C'est lui qui doit être porteur de son projet professionnel qui doit correspondre au mieux à ses choix librement posés. Un autre succès est la mise en place d'un réseau local dans différentes régions. Ici, le niveau européen a été on ne peut plus concret. Sur une problématique partagée, on a pu travailler sur le terrain, à l'échelle européenne.

Vesselin Mitov, secrétaire international de la Confédération du Travail PODKREPA Bulgarie, partenaire du projet ORA et membre du CESE, pointe la mise en synergie d'actions de partenaires hétéroclites au sein de cette initiative. Parmi eux, son syndicat. Grâce à ORA, l'orientation active des personnes en situation de handicap a pu devenir une priorité pour son organisation. La tâche principale de PODKREPA a été de coordonner la production d'un document : la Charte européenne ORA, appelée ManifestORA. Les bases juridiques sont les droits universels : de la déclaration des droits de l'homme à la Convention de l'ONU sur le handicap, le tout au regard de la Stratégie Europe 2020. L'objectif du projet ORA est d'améliorer l'orientation active des personnes en situation de handicap. Deux définitions communes ont été intégrées à la Charte : celle de la formule « tout au long de la vie » et celle du « handicap » lui-même.

Les **principes et recommandations** ORA de la Charte européenne sont de :

- Réorienter des politiques publiques et faire avancer une logique de **responsabilité sociale**
- Donner priorité à la mise en œuvre d'une **approche inclusive**
- Respecter le **droit à la citoyenneté et l'intégrité** des personnes en situation de handicap
- Permettre la **démarche de progrès**
- Promouvoir la reconnaissance et le développement des **compétences**
- Encourager la **coopération internationale** et la **recherche-action** en orientation active
- Garantir l'**accompagnement personnalisé** de qualité
- Respecter le **droit à l'accessibilité** de tous et pour tous
- Soutenir le **travail en réseaux**

Appelée encore ManifestORA, la conclusion de cette Charte européenne ORA rappelle l'influence des facteurs économique-socio-politico-culturels sur les personnes en situation de handicap et l'importance d'imposer une nouvelle vision globale envers celles-ci, par la législation européenne et nationale. Cette nouvelle vision doit se détourner de la conception des personnes en situation de handicap comme « objets passifs » de charité, de traitements médicaux et de protection sociale. Elle doit admettre les personnes en situation de handicap comme des « sujets actifs » de droit et des membres actifs de la société, en réaffirmant leurs droits humains et libertés fondamentales.

D'après [Johan ten Geuzendam](#), Chef d'unité 'Droits des personnes handicapées', DG Justice de la Commission européenne, le projet ORA démontre le besoin d'une action continue. Il faut partir de ce qui a déjà été réalisé sans constamment réinventer la roue. Beaucoup de changements notables ont été menés au niveau européen pour les personnes en situation de handicap : La première stratégie européenne (1996), l'année des personnes handicapées (2003), le plan d'action européen en faveur des personnes handicapées (2003-2010) et la stratégie européenne en faveur des personnes handicapées (2010-2020). L'un des objectifs d'Europe 2020 est la participation économique et sociale des personnes en situation de handicap au travers de l'objectif emploi 75% (75% des 20-64 ans doivent avoir un emploi à l'horizon 2020). Pourtant, chez les personnes en situation de handicap ce taux n'est que de 45%. La Commission se concentre également sur l'éducation (objectif 40% de jeunes avec un diplôme de l'enseignement supérieur). Dans l'ensemble de la population, ce taux est aujourd'hui de 31% et seulement de 19% pour les personnes en situation de handicap. Un troisième défi est la réduction du risque de pauvreté auquel les personnes en situation de handicap sont particulièrement vulnérables.

D'après Johan ten Geuzendam, si le niveau européen est envisagé, c'est parce que, bien que les États membres soient compétents dans la matière, les obstacles s'opposant aux personnes en situation de handicap restent les mêmes partout. Il est, de ce fait, impératif de fournir un cadre politique européen afin de soutenir les États membres. Les articles donnant une compétence à l'UE dans ce domaine sont les articles 10 et 19 du Traité de Lisbonne qui combattent la discrimination. On pourrait également se servir des articles liés à la politique de l'emploi ou la politique sociale. La Charte fondamentale (article 21 contre la discrimination et 26 spécifique au handicap) doit s'appliquer à la mise en œuvre de toute la législation européenne.

La façon d'envisager les politiques à destination des personnes en situation de handicap a considérablement évolué subissant un renversement de paradigme. On est passé de la personne en situation de handicap 'objet de charité', à la personne en situation de handicap 'sujet de droit'. La nouvelle approche est basée sur les droits et libertés fondamentales; celle de la Convention onusienne entrée en vigueur en janvier 2011 et signée par tous les États membres en un temps record (défaut de ratification de trois d'entre eux). Cette convention fait d'ores et déjà partie de l'ordre juridique européen. Celle-ci est, de ce fait, contraignante et d'utilisation pratique directe (pour une évolution sur le terrain).

Les domaines de compétences de l'UE liées sont : l'accessibilité aux biens et services, la participation des citoyens, l'égalité (l'anti-discrimination), l'emploi, l'éducation et la formation inclusive, la protection sociale, l'accès à la santé et les relations extérieures. L'UE dispose de différents outils pour agir dans ces domaines, tels que la législation (ex : loi

européenne sur l'accessibilité), l'intégration des personnes en situation de handicap dans les initiatives UE, la coopération, le financement (notamment au travers des fonds structurels), la conscientisation et la compilation de données.

Enfin, Johan ten Geuzendam a mentionné deux exemples d'initiatives de l'UE :

- Une étude sur le soutien à l'emploi (le concept de guidance active). L'étude réalise une analyse de l'utilisation de l'emploi subsidié sur 30 pays, avec un focus sur 6 d'entre eux et réunit les bonnes pratiques observées. Parmi celles-ci : coaching, soutien sur le lieu de travail, développement de structures, mesures incitatives pour l'employeur, cadres nationaux, etc.
- Un projet pilote pour l'emploi des personnes atteintes d'autisme dans quatre pays (Italie, Allemagne, Bulgarie, Danemark), ayant pour but d'améliorer l'accessibilité au marché du travail pour les personnes souffrant de ce handicap spécifique.

Discours-clé de professeur Michel Mercier : « *Changer les liens sociaux dans l'orientation des personnes en situation de handicap* »

Michel Mercier est professeur au département de psychologie de la faculté de médecine de l'université de Namur (Belgique). Son intervention porte sur le travail et le handicap. Il est accompagné de **Michel Grawez**, chercheur et gérant d'ACCETICS, s.c.r.l. à finalité sociale spécialisée dans les solutions d'accessibilité aux espaces et bâtiments publics. Tous deux sont membres de l'Association de recherche-action en faveur des personnes en situation de handicap, Cellule Handicap de l'Université de Namur.

Approches de l'inclusion :

Le principe d'inclusion des personnes en situation de handicap est énoncé pour la première fois dans la Déclaration de Madrid à l'issue du Forum européen des personnes handicapées de 2003, organisé à l'occasion de l'Année Européenne des personnes handicapées. Plus largement, le concept d'inclusion se fonde sur le principe de non-discrimination sur le marché du travail. Dans le cas des personnes en situation de handicap, ce principe ne devient effectif qu'avec la mise en place de mesures spéciales, c'est-à-dire des actions positives permettant de rétablir l'égalité des chances. En matière d'emploi, la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes en situation de handicap, entrée en vigueur en mai 2008, reprend ces mêmes principes. Cependant, Michel Mercier souligne qu'il ne suffit pas de les décréter : ceux-ci doivent aller de pair avec un changement de représentation sociale de la personne en situation de handicap. A cet égard, trois aspects peuvent être distingués dans l'évolution des mentalités dans le champ de l'emploi des personnes en situation de handicap :

Déclaration de Madrid	Histoire du handicap (H-J. Stiker)	Paradigmes pédagogiques (W. Wolfensberger)	Parallèles avec l'immigration (M. Martiniello)	Représentations sociales (J-S. Morvan)
Egalité des chances pour l'accès à l'emploi (actions positives)	Insertion sociale (lieux de travail adapté. ex: ETA, ESAT)	Valorisation des rôles sociaux (valorisation de la capacité de travail des personnes en situation de handicap)	Segmentation (Les immigrés sont intégrés mais vivent leurs cultures dans des niches réservées)	Impuissance (les personnes en situation de handicap sont considérées comme des enfants)
Egalité des droits à l'emploi (non-discrimination)	Intégration sociale (adaptation de la personne en situation de handicap au travail ordinaire)	Normalisation (grâce la fourniture de techniques)	Assimilation (les immigrés doivent accepter la culture du pays d'accueil)	Techniques palliatives
Accessibilité généralisée & aménagement raisonnable (inclusion)	Inclusion sociale (adaptations réciproques de l'entreprise et du travailleur)	Participation sociale publique (droit de revendiquer l'intégration sociale et dans le travail)	Nouveaux liens sociaux (inter-culturalité et double mouvement dialectique)	Malaise de la société (face au désir de vivre des personnes en situation de handicap et l'inadaptation de la société)

Contexte sociétal :

Michel Mercier souligne que le contexte actuel du marché du travail est particulièrement défavorable aux personnes en situation de handicap. D'un côté, la demande de travail est axée sur la performance, l'excellence et la compétitivité des travailleurs (Alain Erhenberg, Vincent De Gaulejac) : à l'opposé du principe de solidarité, la logique du système économique actuel implique l'exclusion des travailleurs non-performants et non-compétitifs. De l'autre, l'offre de travail au sein de la société occidentale a évolué depuis les années 60-70 pour passer d'une société de l'obligation à une société du désir individuel (M. Jacquemain, *La raison névrotique, Individualisme et société*, Labor, 2002) : l'accent est mis sur l'épanouissement personnel au travail.

Les représentations sociales du travail :

En ce qui concerne l'offre de travail (les employés), deux représentations sociales peuvent être distinguées. D'une part, Robert Castel (*Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Gallimard, 1995) distingue trois fonctions du travail : une fonction économique (production de bien-être/produits puis répartition des bénéfices de la production par les salaires), une fonction sociale (valorisation sociale par le travail et création de liens sociaux) et une fonction psychologique (épanouissement personnel, créativité par le travail). Ces trois fonctions déterminent la motivation de l'individu à

travailler, raison pour laquelle Robert Castel considère que le contrat de travail, et ainsi le statut de salarié, est essentiel à la démocratie. Cette image du travail n'est pas partagée par Dominique Meda (*Le travail. Une valeur en voie de disparition*, Alto Aubier, 1995) pour qui le travail n'est pas indispensable dans le champ du social. Selon lui, les deux fonctions de valorisation sociale et de bien-être psychologique peuvent être satisfaites autrement et notamment par les loisirs. C'est la satisfaction de ces deux variables qui conditionne le désir ou non de travailler.

En ce qui concerne la demande de travail (les employeurs), les représentations sociales du travail des personnes en situation de handicap freinent leur mise à l'emploi. Le handicap est synonyme de manque, de difficultés relationnelles, de perte de rendement et de productivité, d'absentéisme et de lourdeurs administratives. En outre, ces représentations sociales sont la plupart du temps intériorisées par les personnes en situation de handicap qui se perçoivent ainsi comme source de difficultés pour les entreprises, voire comme incapables d'accéder au marché de l'emploi.

Discriminations :

Une étude de Jean-François Amadieu (2005) met en évidence les discriminations à l'emploi en fonction du groupe d'appartenance. Il apparaît que les discriminations sont, par ordre d'importance, liées au handicap, puis à l'origine ethnique, à l'âge, à l'apparence physique, au lieu du domicile et enfin au sexe. Michel Mercier souhaitait ici souligner la double discrimination subie par les femmes souffrant de handicap puisqu'elles cumulent les représentations négatives pour la mise à l'emploi. D'une part, la personne en situation de handicap est considérée comme impuissante, sa force de travail nécessitant des techniques palliatives, et sa présence suscitant le malaise dans les sociétés. D'autre part et parallèlement, la féminité est associée à la fragilité, à la nécessité d'un corps parfait pour la reproduction, et à l'obligation de séduction, autant de représentations sociales qui s'opposent à leur mise au travail. Les statistiques françaises de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques du Ministère de la santé (DRESS) montrent cette double discrimination : le taux d'activité des femmes chute de 62% à 40% lorsque celles-ci souffrent de handicap.

Donner les moyens de stimuler la demande de travail :

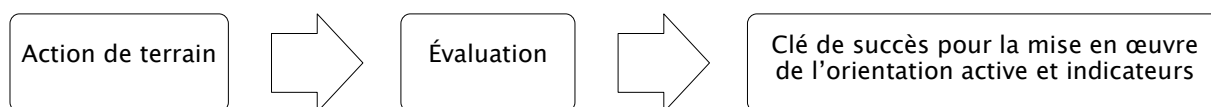
Selon une étude européenne, les dispositifs de fixation de quotas de travailleurs handicapés dans les entreprises sont de bons moyens d'augmenter le taux d'emploi des personnes en situation de handicap. En revanche, les primes accordées aux entreprises pour l'embauche n'ont pas les effets escomptés. En Belgique notamment, les primes à l'intégration, les primes de compensation et celles au tutorat dans l'entreprise ne sont pas vraiment efficaces relativement aux budgets alloués par l'Agence Wallonne d'inclusion des personnes handicapées (AWIPH). Pour Michel Mercier, ce sont les interventions financières pour l'aménagement des postes de travail, ainsi que pour améliorer l'accessibilité des lieux de travail, qui doivent être développées. A cet égard, l'utilisation des TIC et des nouvelles technologies est aujourd'hui peu développée et doit être stimulée.

En conclusion, pour une meilleure inclusion sociale des personnes en situation de handicap dans le marché de l'emploi, Michel Mercier appelle le secteur associatif à rester mobilisé pour sensibiliser la population (les entreprises, les syndicats, les travailleurs, le monde politique notamment) en modifiant les représentations sociales négatives des personnes en situation de handicap au travail en ce compris auprès des personnes en situation de handicap elles-mêmes, qui ont parfois tendance à intérioriser les images stigmatisantes ; pour faire en sorte que le travail soit plus utile aux personnes en situation de handicap que le fait de ne pas travailler. Il s'agit notamment d'éviter les pièges à l'emploi que constituent les allocations pour invalidité ; pour revendiquer et améliorer l'accessibilité matérielle des infrastructures et favoriser les aménagements raisonnables dans le champ du travail.

Première table ronde : « quelques bonnes pratiques de l'orientation active des personnes en situation de handicap »

Sanjin Plakalo, coordinateur du projet ORA (Think tank Pour la Solidarité) et animateur de la table ronde, a rappelé que l'objectif de la table ronde était d'exposer quelques bonnes pratiques de l'orientation active des personnes en situation de handicap identifiées dans le cadre du projet ORA. Il a rappelé qu'afin d'assurer une participation de chaque partenaire au sein du projet ORA, ceux-ci ont tous mis en place et animé un réseau local (groupe de travail local) et coordonné des actions expérimentales locales. Des expérimentations locales ont été mises en place afin que liberté d'expression et participation active de chacun dans le choix de son orientation soient une réalité opérationnelle et non de grands principes déconnectés de terrain. Durant la mise en œuvre du projet, chaque partenaire a constitué un ou plusieurs « Ateliers d'expérimentation ORA ». Les expérimentations se sont appuyées sur le schéma réalisé dans le cadre du projet : ce schéma (*voir schéma page suivante*) identifie les **six étapes clés incontournables dans le parcours d'orientation des personnes en situation de handicap**.

La méthode ORA, elle, consistait à extraire des expériences de terrain des clés de succès pour la mise en œuvre de l'orientation active des personnes en situation de handicap.



Ensuite, les clés de succès ont été rediscutées et exemplifiées avec le groupe de travail local afin de les rendre transférables.



A l'issue aux expérimentations, les partenaires ont élaboré des **guides locaux** reprenant des recommandations et les observations. Disponibles en ligne, ces guides locaux sont imaginés comme des petits guides méthodologiques à destination des personnes/organisations qui souhaitent mettre en place l'orientation active des personnes en situation de handicap sur son territoire.

ORA - SCHÉMA DES ÉTAPES CLÉ DE L'ORIENTATION ACTIVE TOUT AU LONG DE LA VIE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

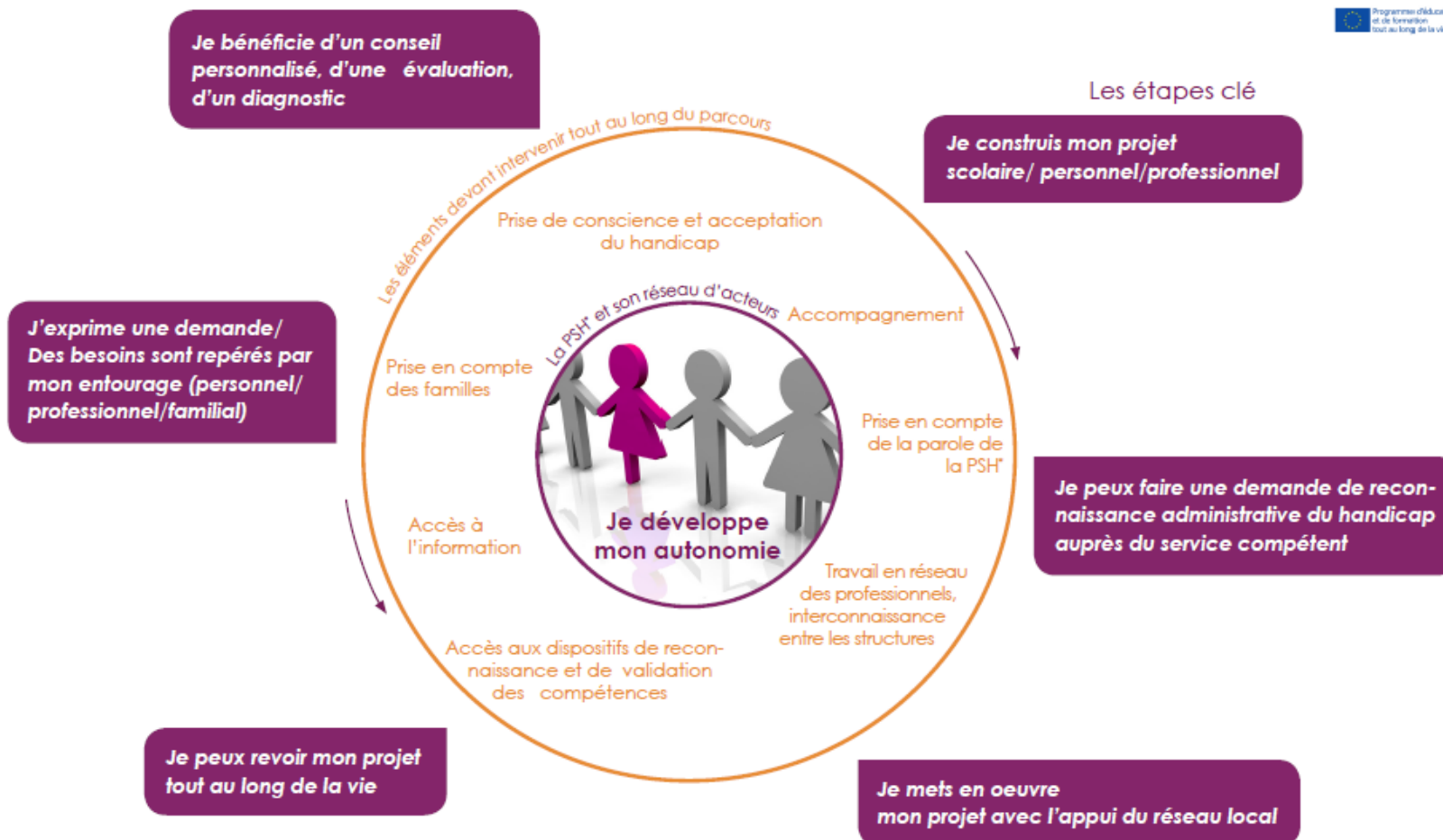
NB1: La professionnalisation permanente des encadrants est indispensable pour un accompagnement de qualité des PSH*.

NB2: Aucune étape n'est obligatoire et des allers-retours entre les étapes sont possibles.

NB3: Ce schéma pourrait évoluer au cours du projet.



Programme d'éducation
et de formation
tout au long de la vie



* PSH: Personne en situation de handicap

D'après **Guy Niset** (Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté), la difficulté pour les personnes en situation de handicap en Belgique est de s'y retrouver dans leur parcours d'orientation, et ce, malgré le cloisonnement dû aux institutions. Il estime que l'orientation active des personnes en situation de handicap dépend de la volonté et de l'implication venant de l'intérieur et de l'extérieur, c'est-à-dire, de la personne en situation de handicap et des partenaires. Il faudrait, par ailleurs, mettre en place des lieux de parole où les différents acteurs puissent se rencontrer. Cela permettrait de créer des richesses pouvant éclairer la personne sous le regard de sa capacité et non de son incapacité. Les partenariats avec le terrain sont, de ce fait, très importants.

Roseline Le Squère, de l'université Bretagne-Sud (UBS), a expliqué que l'UBS a été associée au projet ORA via un réseau sur la thématique de l'orientation tout au long de la vie afin d'améliorer les services proposés à toute personne. La démarche de l'UBS dans ce projet a été de transférer les méthodologies et les outils AQOR (Amélioration de la Qualité en Orientation) et DAQOR (Développement pour l'Amélioration de la Qualité en Orientation) afin de créer un réseau dédié à l'orientation active des personnes en situation de handicap. En effet, l'université a apporté un guide ainsi que des indicateurs de qualité en orientation et a formalisé la démarche de progrès en orientation qu'est « la démarche AQOR ». La philosophie du projet ORA se base, de ce fait, sur les précédents travaux menés par le collectif des projets DROA (Développement des Réseaux pour l'Orientation Active), AQOR et DAQOR, ainsi que sur le transfert des méthodologies de ces projets par l'UBS.

Chaque partenariat sur le territoire de Lorient a pu s'approprier le processus ORA et l'adapter. A certaines étapes clés de ce processus, **Monique Odongui-Bonnard**, conseillère expert au bureau recherche action, est allée s'entretenir avec les personnes en situation de handicap, les familles et les associations concernées, pour valider ce schéma, afin qu'il soit réellement représentatif. Ces entretiens semi-directifs ont, de ce fait, permis de valider la démarche et le schéma des étapes clés. D'autres entretiens semi-directifs ont été organisés avec le pôle emploi, la maison départementale pour les personnes en situation de handicap, etc. Cette étape a été une source d'enrichissement du processus et du schéma des étapes clés. **Dominique Toulliou**, conseillère pédagogique, a quant à elle récolté certains témoignages de partenaires locaux via une inspection académique. L'UBS a enfin souligné les résultats les plus marquants de l'animation de son groupe local dans le cadre du projet ORA :

- Un processus d'orientation active au service des personnes en situation de handicap : au fil des rencontres et de l'interconnaissance, mise en place d'un réel réseau social, pour une prise en charge de qualité au service des personnes en situation de handicap et l'amélioration de la qualité du service de l'orientation tout au long de la vie.
- Réalisation d'un module de transfert retraçant toute la méthodologie depuis le début du projet.
- Mise en place d'une plateforme collaborative par l'association de deux réseaux (Onisep et Arpe), qui pérennisera les travaux réalisés dans le cadre du projet ORA.

D'après **Camille Blondel**, de l'association des parents et Amis de Personnes Handicapées Intellectuelles du Valenciennois (l'APEI du Valenciennois), le projet et les expérimentations mises en place par l'APEI, ont permis de redynamiser un réseau déjà existant comprenant des acteurs de réinsertion, du milieu de l'emploi, ainsi que des représentants de parents ou

du secteur de l'insertion professionnelle. Des réunions mensuelles ont permis à ces divers horizons d'avoir un regard complémentaire des actions menées sur le terrain. Trois actions de terrain ont été mises en place. L'une d'elles, appelée « j'apprends à partir de mes envies », consiste en un nouveau mode d'accompagnement centré sur les centres d'intérêts des jeunes, c'est-à-dire, un programme personnalisé et presque individualisé, comprenant une dynamique de groupe.

Afin de confronter les regards, une analyse des pratiques professionnelles concernant les personnes accompagnées a été faite à partir de rencontres régulières et d'entretiens. De cette analyse, sont ressorties huit clés : Les quatre premières sont relatives à l'accompagnement, c'est-à-dire au travail de fond, puisqu'il s'agit de prendre en compte la personne dans sa globalité.

- 1) Pronostique des capacités et des aptitudes de la personne (en termes de motivation par exemple). Susciter l'envie et la motivation si nécessaire.
- 2) Faire fructifier une relation de confiance (si le professionnel y croit, la personne y croira).
- 3) Permettre des parcours multiples et variés grâce à des partenariats et à un travail de réseau. Pouvoir avoir accès au milieu ordinaire, travailler avec des entreprises publiques ordinaires, offrir des stages d'immersion permettant de mieux affronter la réalité, mettre en œuvre des conventions d'appui, etc.
- 4) Le 'faire-avec' et l'échange entre pairs: Ne pas faire pour la personne mais faire avec elle, afin qu'elle s'approprie la démarche d'insertion et comprenne les étapes.
- 5) Les démarches de professionnels doivent être soutenues. Il est nécessaire d'institutionnaliser l'orientation active et de permettre aux professionnels de se rencontrer et de mutualiser leurs expériences.
- 6) La dynamique de réseau permet une grande visibilité.
- 7) L'accès à la formation et à la valorisation des acquis.
- 8) Une information des professionnels sur ce qui peut se faire dans ce domaine est primordiale.

D'après Camille Blondel, le projet ORA a permis à l'APEI du Valenciennois de mettre des mots sur des pratiques qui étaient, jusqu'alors, vécues de manière solitaire et éparse. Il a également permis de donner plus de force à la dynamique locale qui continuera sous forme de plateforme territoriale au niveau du valenciennois.

L'établissement et service d'aide par le travail (ESAT) de l'Association des Paralysés de France (APF) « Les ateliers de Haut Vinage » dans lequel travaille [Mélanie Tintignies](#), est un mouvement national de défense et de représentation des personnes en situation de handicap moteur et leur famille. L'APF milite activement pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à une égalité des droits et à l'exercice de leur citoyenneté et gère également des services et des établissements médico-sociaux (IEM, ESAT, etc.), ainsi que des entreprises adaptées.

Le travail avec les ESAT partenaires (structures médico-sociale et passerelles vers le milieu ordinaire de travail pour les personnes en situation de handicap ayant des difficultés à travailler au sein d'une structure ordinaire), a permis d'élaborer des constats qui montrent l'existence de filières toutes tracées pour les personnes en situation de handicap. En effet,

souvent, celles-ci ne choisissent pas leur orientation et se dirigent vers certaines filières parce qu'elles sont déjà construites. On constate, par ailleurs, une méconnaissance du handicap ainsi que des formations et professions existantes. Le problème de l'accessibilité et l'existence d'outils inadaptés est également souligné.

Etant donné que les personnes en situation de handicap souhaitent généralement évoluer et s'orienter vers un milieu ordinaire de travail, l'APF a travaillé sur 3 étapes clés et un prérequis : « Je bénéficie d'un conseil personnalisé, d'une évaluation, d'un diagnostic », « Je construis mon projet professionnel », « Je mets en œuvre mon projet avec l'appui du réseau local », « Professionnalisation et accompagnement des encadrants ».

Parmi les actions mises en place dans le cadre ORA, l'APF a observé la mise en œuvre de formations pour les professionnels et la création d'un nouvel outil, le bilan d'employabilité. Celui-ci permet aux personnes en situation de handicap de faire le point sur leur parcours professionnel, de réfléchir sur leur parcours d'orientation et de définir des axes d'orientation et des actions à mettre en place pour la réalisation de ce futur projet. Mélanie Tintignies a précisé que le bilan se fait avec la personne en situation de handicap et les professionnels concernés. Dans une dernière étape, un bilan complet est effectué afin de savoir vers où aller avec la personne en situation de handicap.

D'après [Cristina Safta](#), de l'université Petrol-Gaz de Ploiesti, le groupe de travail local ORA Roumanie a, lors de ses expérimentations, rencontré quelques difficultés, telles que :

- L'existence et le maintien de certaines différences entre les aspirations et les possibilités des personnes en situation de handicap, d'une part et les demandes sociales, de l'autre
- Le manque d'expérience individuelle des personnes en situation de handicap concernant le réseau scolaire, le monde des professions et les demandes de la vie sociale
- Une information insuffisante sur le monde des professions
- La relation insuffisante entre le processus d'enseignement et l'activité sociale-productive.

Concernant le processus d'orientation, le groupe de travail local ORA Roumanie a jugé essentiel de respecter divers principes fondamentaux concernant l'éducation des personnes en situation de handicap tels que le principe des droits et des chances égales, le principe du développement (les personnes en situation de handicap sont capables d'apprendre et de se développer), le principe de l'inclusion (la diversification des formes d'intégration éducationnelle), ainsi que celui de la normalisation (assurer aux personnes en situation de handicap une existence aussi normale que possible, adaptée aux standards de vie de la majorité).

Ce processus d'orientation peut avoir diverses conséquences sur les trajectoires des personnes en situation de handicap. Par exemple, le processus d'orientation active dans la trajectoire professionnelle, peut permettre aux personnes en situation de handicap de s'adapter aux particularités d'un certain emploi. Ceux-ci peuvent, par ailleurs, apprendre comment élaborer, conformément aux standards européens, certains documents nécessaires à l'emploi. Aussi, cela peut leur permettre de socialiser avec d'autres candidats et de partager leur l'expérience concernant la recherche ou le maintien d'un emploi. Enfin, l'orientation peut mener à l'amélioration de l'image et de l'estime de la personne en situation de handicap qui gagnera en confiance et en motivation afin de chercher un lieu de travail compatible avec son propre profile psycho-comportemental.

L'expérimentation locale en Roumanie a porté sur l'étape clé de la réception et de l'information du client, étape fondamentale pour la construction de la relation de guidance. Parmi les clefs de succès, l'on retrouve l'instruction, l'expérience éducationnelle dans la réalité de la vie, l'évaluation des ressources, la formation et la valorisation des ressources humaines, la continuité du suivi des personnes en situation de handicap, l'information permanente des personnes en situation de handicap ainsi que la mise en situation et la découverte des métiers (stages, etc.).

Cristina Safta a enfin mentionné que le groupe de travail local ORA Roumanie a, par ailleurs, fait certaines recommandations locales, soulignant notamment le besoin des jeunes de bénéficier d'assez d'information et de guidance dans leur carrière, le besoin d'une certaine expérience pratique et pragmatique avant l'insertion sur le marché du travail, ainsi que l'importance d'une amélioration du dialogue social avec les jeunes (l'établissement et le maintien d'un contact de confiance). Le groupe recommande également le développement de programmes afin de stimuler les entrepreneurs et la promotion des partenariats entre les organisations afin de faciliter la transition de l'école à la vie active.

Enfin, **Sanjin Plakalo** (PLS) a précisé que la Confédération du Travail PODKREPA en Bulgarie a, pour sa part, réalisé des rencontres qui consistaient à analyser les actions dans plusieurs structures autour des trois étapes clé de l'orientation active : 'je bénéficie d'un conseil personnalisé, d'une évaluation', 'je construis mon projet scolaire/personnel/professionnel', et 'je mets en œuvre mon projet'. A partir de cinq expérimentations locales menées en Bulgarie, PODKREPA a identifié quatre clés de succès pour améliorer l'orientation active des personnes en situation de handicap, pour son guide local : accompagner et soutenir la personne en situation de handicap lors de la construction du projet professionnel initial, favoriser la construction d'un parcours cohérent, réussir une bonne intégration avec les équipes en place, et créer des possibilités de découverte pour l'entreprise, des postes de travail et faire éviter les ruptures dans le parcours.

Deuxième table ronde « Perspectives européennes de l'orientation active des personnes en situation de handicap »

La deuxième table ronde a été animée par **Kaliopi Lolos**, Coordinatrice de la Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté (FEBRAP). FEBRAP regroupe les 13 entreprises de travail adapté (ETA) de la région Bruxelles-capitale, homologuées par la Commission communautaire française (COCOF).

La première intervention a été faite par **Luk Zelderloo**, secrétaire général de l'Association européenne des prestataires de services pour personnes en situation de handicap (EASPD). L'EASPD représente plus de 10000 prestataires de services pour personnes en situation de handicap en Europe (en et hors UE). L'EASPD existe depuis 1996 et tend à égaliser les chances en fournissant des services de qualité personnalisés. En plus de son travail représentatif, l'association propose des formations, du recyclage pour le personnel du secteur et un travail d'information. Elle est active dans l'éducation, les soins au jour le jour ainsi que dans l'emploi.

Le projet ORA arrive à point nommé puisque, les défis sont les mêmes de part et d'autre du continent. La porte d'entrée de la réflexion qu'elle porte, aurait pu être la santé, l'éducation ou les services, mais elle s'est focalisée sur l'emploi. La convention onusienne confirme un changement de paradigme : de la personne en situation de handicap incapable vis-à-vis de la société à la personne en situation de handicap qui en fait pleinement partie. Les autorités, au travers des prestataires de service et de la recherche, doivent effacer les barrières qui restreignent l'accès des personnes en situation de handicap aux droits fondamentaux. Tout est à repenser. Hier, on tentait d'approcher les personnes des services ; aujourd'hui ce sont les services qui sont amenés vers les personnes. Il faut également rééquiper le personnel du secteur, mettre l'accent sur les capacités et non plus sur le handicap. Le basculement doit s'opérer.

L'Europe vit une grande crise et de nombreux Etats membres coupent dans les budgets dédiés à ces services. Les services les plus innovants souffrent le plus de ces coupes étant donné qu'ils sont les moins enracinés. L'article 27 de la Convention relatif à l'emploi, offre cinq éléments-clés : des vrais emplois, un salaire réel et un contrat réel, le libre choix, le respect des droits des travailleurs et un marché le plus inclusif possible. Seulement 20% (+ ou -) des personnes en situation de handicap sont employées, l'accès à l'enseignement de type supérieur est lui aussi restreint et entre 2 et 3 millions d'européens ont un emploi dans un environnement peu favorable. D'après les études menées par l'EASPD, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est stable depuis 10 ans et les collectivités publiques ne donnent pas l'exemple, cela est également vrai dans les pays scandinaves (et aussi vrai pour l'emploi que pour l'éducation).

Une comparaison entre 13 projets européens a permis de repérer quatre facteurs de succès de ces projets :

L'approche STAR

Stakeholder involvement

Tous les acteurs impliqués doivent être autour de la table pour la réussite du projet : personnes en situation de handicap, représentant, fournisseurs de services, chercheurs, employeurs et pouvoirs publics.

Targeted actions

Des actions ciblées et réfléchies : contre-exemple, en Irlande, la personne en situation de handicap perd ses prestations lorsqu'elle travaille plus de 13h par semaine. Cela freine la personne en situation de handicap à travailler davantage.

Availability of support

Une disponibilité de soutien pour l'employeur comme pour la personne en situation de handicap mais aussi plus d'information sur les possibilités de soutien. La directive 2000/78 ouvre à la notion d'aménagement raisonnable du poste de travail, concept qui n'est pas toujours bien perçu dans le monde économique.

Research

La recherche empirique doit être promue, il faut des données fiables pour faire évoluer la problématique. Les données recueillies aujourd'hui en Europe sont insuffisantes, ne sont pas comparables et ne peuvent, de ce fait, servir de base à un travail sérieux de réflexion.

Luk Zelderloo a conclu que les personnes en situation de handicap sont aujourd'hui considérées comme des titulaires de droits. Le défi est de faciliter la jouissance de ces droits. Entériner ce basculement de conception va nécessiter l'implication et le travail de nombreuses personnes, un travail très gratifiant.

Sanjin Plakalo (PLS) **Roseline Le Squère** (UBS) ont ensuite présenté le « Guide européen pour la mise en œuvre de l'orientation active des personnes en situation de handicap », élaboré dans la cadre du projet ORA sous la direction du PLS. Les partenaires du projet européen partagent l'idée qu'il est nécessaire de prolonger les expérimentations d'orientation active au-delà du projet ORA. C'est d'ailleurs dans cet esprit, que le Guide européen pour la mise en œuvre de l'orientation active des personnes en situation de handicap fut rédigé. Il s'agit d'une base de travail et d'une balise pour les futurs projets. Disponible en ligne, ce guide constitue l'aboutissement et la synthèse des deux années qu'aura duré le projet ORA. Il a pour but de permettre aux professionnels de mettre en œuvre l'orientation active des personnes en situation de handicap dans un contexte donné : comment s'y prendre sur son territoire si l'on souhaite mettre la démarche ORA en place. La première partie du guide présente la démarche d'expérimentation ORA et la synthèse des expérimentations locales. Elle présente également huit clés de succès pour la mise en œuvre de l'orientation active des personnes en situation de handicap identifiées dans le cadre des expérimentations locales ORA. La deuxième partie conseille comment orienter activement les personnes en situation de handicap : la constitution de réseaux locaux d'acteurs autour d'un projet fédérateur commun et les nécessaires changements de posture tirés des expérimentations. Enfin, la troisième partie du guide dresse une synthèse des recommandations européennes à destination des acteurs concernés.

D'autres publications sont issues du projet ORA :

- Guides locaux méthodologiques pour une orientation active des personnes en situation de handicap (Belgique, Bulgarie, France et Roumanie)
- La Charte européenne ManifestORA pour une orientation active des personnes en situation de handicap
- Rapports nationaux synthétiques (Belgique, Bulgarie, France et Roumanie)
- Services et systèmes offerts aux personnes en situation de handicap sur les territoires d'intervention des organisations partenaires du projet ORA (Belgique, Bulgarie, France et Roumanie)
- La brochure européenne : Culture commune de la notion d'orientation active dans le contexte du handicap
- Synthèse Européenne commune du transfert et du diagnostic territorial.

Toutes les publications du projet ORA sont disponibles sur le site www.projetora.eu
