

Région



Provence-Alpes-Côte d'Azur

CREAI



*R*éussir sa vie sociale,
en milieu ordinaire ou adapté

Actes des 4^{èmes} Etats Généraux
de la Personne Handicapée
Hôtel de Région

4 décembre 2008

Programme

- 9h00 : Introduction de la journée, *par Joël Canapa, Vice président, délégué à la solidarité, à la prévention et à la sécurité*
- 9h15 : Présentation de la journée, *par Roland Canovas, président du CREA*
- 9h30 : Changer le regard de la société sur le handicap, *par Gilbert Abergel, président de Handicap Solidarité Égalité*
- 10h00 : La scolarisation des enfants handicapés, évolutions récentes, réflexions et perspectives, *par Claire Rosty, Inspectrice-ASH1, Académie d'Aix-Marseille*

10h20 : Formation et Emploi

- Orientations de l'AGEFIPH dans le champ de la formation et de l'insertion professionnelle en PACA, *par Marc Dujardin, délégué régional de l'AGEFIPH*
- Présentation du nouveau Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), *par Alberte Amarenco, déléguée Interrégionale du FIPHFP*
- Formation, situation face à l'emploi et au chômage des personnes handicapées en région, *par Sonia Milliard, chargée d'étude à l'Observatoire Régional des Métiers.*
- Le savoir-faire des établissements de reclassement professionnel, *par Bernard Giry, directeur d'établissement UGECAM PACAC, administrateur FAGERH*
- Comment favoriser l'emploi en milieu ordinaire pour les usagers du médico-social ? *par Sylvie Péraldi, chef de Service à l'ESAT Hors les Murs, la Chrysalide-Marseille*

11h40 : L'accès au logement ou à l'hébergement médico-social

- Accueil des personnes handicapées dans les HLM de la région PACA, *par Florent Léonardi, ARHLM.*
- Adultes autistes en logement indépendant, *par Patrick Conati, chef de service au SAMSAAD ADMR-SESAME Autisme de Salon de Provence*

Buffet offert sur place

- 14h00 : Tables rondes en séance plénière autour de trois thèmes animées *par Michel Allione, journaliste*

1 - Améliorer l'accès au logement et à l'hébergement :

Corinne Alenda-Copitet, chef de service politique de la ville et habitat de la Région
Armand Benichou, association Handitoit
Patrick Conati, chef de service SAMSAAD
Jean-Jacques Haffreingue, Directeur du Pact-ARIM des Bouches du Rhône
Cécile Ragon, conseillère sociale à ICF Sud Est Méditerranée
Henri Roig, directeur de la MDPH du Var
Pierre Roussel, président d'Espoir Provence

2 - Améliorer les parcours professionnels :

Fanny Brémond, chargée d'études ORM
Monique Fahy, directrice du Centre de Reclassement Professionnel Richebois
M. Giordanengo, responsable du service emploi à la chambre départementale des métiers des Bouches du Rhône
Laurence Hillmann, inspectrice de la DRASS PACA, cellule handicap
Yves Larrieu, directeur du CFA-MFA « Les Marronniers »
Laurent Millet, chargé de mission AGEFIPH
Yannick Rampal, directeur d'Accompagnement et Management de la Formation
M. Reynaud, représentant la direction de l'emploi, de la sécurisation et des parcours professionnels de la Région
Pierre-Laurent Vaglio, directeur de l'OPCALIA-PACA,
Représentants de la Direction de la Formation et de l'Apprentissage de la Région

3 - Améliorer l'accès à la vie sociale :

Patrick Chibleur, délégué régional APF et Laurent Quaranta, délégation APF 04
Nadine Etienne, directrice MAS Bellevue
Martine Guintini, directrice adjointe MAS Bellevue
Bernard Laborel, directeur de la MDPH des Hautes-Alpes
Mylène Demauve, chef de service à la direction des politiques de santé, du social et de la Prévention de la Région
Laurent Greffeuille, chef de service à la direction du Tourisme du Conseil Régional
Jean-Claude Goguillot, représentant la direction des transports et des grands équipements, Conseil régional

- 17h00 : Conclusion de la journée par Stéphanie Van Muysen, Conseillère régionale déléguée aux personnes handicapées

Sommaire

I.	Discours d'ouverture	
	M. Joël CANAPA, vice président, délégué de la solidarité, à la prévention et à la sécurité.....	9
II.	Changer le regard de la société sur le handicap	
	M. Gilbert ABERGEL, président de Handicap Solidarité Egalité	11
III.	La scolarisation des enfants handicapés, évolutions récentes, réflexions et perspectives	
	Mme Claire ROSTY, inspectrice-ASH 1, Académie Aix-Marseille	15
IV.	Orientations de l'AGEFIPH dans le champ de la formation et de l'insertion professionnelle en PACA	
	M. Marc DUJARDIN, délégué régional de l'AGEFIPH	20
V.	Présentation du nouveau Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)	
	Mme Alberte AMARENCO, délégué Inter-régionale du FIPHFP	23
VI.	Formation, situation face à l'emploi et au chômage des personnes handicapées en région PACA	
	Mme Sonia MILLIARD, chargée d'étude à l'Observatoire Régional des Métiers	26
VII.	Le savoir-faire des établissements de reclassement professionnel	
	M. Bernard GIRY, directeur d'établissement UGECAM PACAC, administrateur FAGERH	33
VIII.	Comment favoriser l'emploi en milieu ordinaire pour les usagers du médico-social ?	
	Mme Sylvie PERALDI, chef de service à l'ESAT Hors les Murs, la Chrysalide-Marseille	35
IX.	Accueil des personnes handicapées dans les HLM de la région PACA	
	M. Florent LEONARDI, ARHLM	39
X.	Adultes autistes en logement indépendant	
	M. Patrick CONATI, chef de service au SAMSAAD ADMR-SESAME Autisme de Salon de Provence.....	46
XI.	Résumé des tables rondes.....	48
XII.	Discours de clôture	
	Mme Stéphanie VAN MUYSEN, conseillère régionale, déléguée aux personnes handicapées	51

I. Discours d'ouverture

M. Joël CANAPA, vice président, délégué de la solidarité, à la prévention et à la sécurité

Mesdames, Messieurs,

C'est un grand plaisir pour moi de vous accueillir dans cet hémicycle au nom de la Région et de son Président Michel VAUZELLE que je représente aujourd'hui et qui porte un très vif intérêt aux travaux de cette journée.

Bienvenue pour cette 4^{ème} Rencontre des Etats Généraux de la personne handicapée.

C'est la quatrième édition des Etats généraux que la Région accueille, ce qui prouve l'attachement et la solidarité du Président Michel Vauzelle et de l'Exécutif de la Région aux acteurs régionaux qui ont à cœur d'améliorer la place réservée par notre société à tous ses citoyens et bien évidemment à ceux qui vivent avec un handicap.

Comme pour les précédentes manifestations, ces Etats Généraux rassemblent les nombreux acteurs impliqués dans le champ du handicap : familles, personnes handicapées, représentants d'associations, professionnels, organismes de tutelle comme les services déconcentrés de l'Etat et des Collectivités territoriales.

A ce titre, je tiens à remercier le CREAL, son Président Roland CANOVAS, sa directrice Madame PITEAU-DELORD et toute leur équipe pour l'ensemble de leur action dans le domaine du handicap pour lequel ils font preuve d'un professionnalisme exemplaire et particulièrement pour l'organisation de cette journée.

Je souhaite également saluer chaleureusement les associations régionales qui ont participé au comité de pilotage qui a réfléchi sur l'organisation de cette rencontre, pour leur implication et leur disponibilité.

Cette journée s'inscrit bien dans une démarche participative, la Région offrant un lieu de débats et d'échanges au tissu associatif et institutionnel régional.

En effet, en organisant et en accueillant au sein de son Hémicycle, ces 4^{ème} Etats Généraux de la personne handicapée, la Région souhaite jouer pleinement son rôle de relais institutionnel de la « Déclaration de Madrid au congrès européen sur les personnes handicapées », signée par le Président Michel VAUZELLE en juillet 2003, et des principes qu'elle proclame : pour une véritable égalité des chances de toutes les personnes handicapées et de leurs familles, en leur donnant accès à tous les droits fondamentaux et particulièrement à ceux qui garantissent une véritable inclusion sociale.

Ces 4^{ème} Etats Généraux sont centrés sur l'insertion sociale en milieu ordinaire au adapté ; comme en ont manifesté le souhait les associations régionales participant au comité de pilotage.

L'objectif est bien d'échanger et d'élaborer des propositions d'actions pour favoriser la participation effective et entière à la vie sociale des personnes handicapées.

Les points forts de cette journée concernent des thématiques déterminantes au sein des politiques de la Région qui sont les questions de la formation et de l'emploi, enjeu majeur de la réussite de l'inclusion sociale, mais aussi de l'hébergement et du logement, et enfin des moyens de réussir sa vie sociale, au travers de l'accessibilité aux services publics et au travers du développement d'une offre de loisirs culturels et touristiques.

Sur l'ensemble de ces enjeux qui structureront la journée, la Région a entrepris depuis plusieurs années et développe encore aujourd'hui une action globale de soutien aux personnes handicapées, que ce soit dans le cadre de ses obligations légales ou de sa politique volontariste de solidarité.

Permettez-moi d'évoquer quelques unes de ces actions structurantes :

La Région a pris toute sa part dans le développement des capacités d'accueil des personnes lourdement handicapées, par la création de places nouvelles en Maison d'Accueil Spécialisé (MAS) ou en Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM).

Au titre du contrat de plan 2000-2006, la Région a ainsi mobilisé 6,8 millions d'euros en investissement et a financé la création de 562 places dans 19 nouveaux établissements du territoire régional.

La Région lors de la renégociation du contrat de plan a souhaité poursuivre cette action et a tout mis en œuvre pour que le volet solidarités fasse partie du nouveau Contrat de projet 2007-2013.

Ainsi, le programme destiné à l'amélioration des capacités d'accueil spécialisé des personnes handicapées a été reconduit.

Ce nouveau contrat de projet a connu une première année de mise en œuvre difficile, les mécanismes étant trop complexes. Nous avons aujourd'hui simplifié les mécanismes de cofinancement car nous sommes conscients qu'il ne faut poursuivre l'effort engagé en matière d'accueil en établissement spécialisé.

Outre cette intervention dans le cadre du contrat de projet, la Région a mis en place et soutient un ensemble d'actions, visant à favoriser les conditions d'une vie autonome pour le plus grand nombre.

Il s'agit en fait de permettre à ces personnes d'accéder aux diverses activités relevant de la vie ordinaire, en privilégiant deux domaines essentiels :

- l'accès à la mobilité,
- le développement des possibilités d'accès aux activités culturelles, sportives ou de loisirs.

La Région considère comme impératif de favoriser dans tous les domaines de la vie sociale, l'accessibilité des personnes handicapées à l'ensemble des activités de loisirs, à la pratique sportive ou à la culture.

La Région a ainsi équipé en fauteuils amphibies 44 plages en bordure de mer mais aussi de lacs entre 2005 et 2007, permettant aux personnes handicapées de profiter des espaces naturels de notre belle région.

A l'issue de ce programme d'équipement, nous avons lancé fin 2007 un nouveau dispositif : nos efforts vont porter cette fois sur l'équipement des salles de spectacles, de cinéma et théâtres en boucles magnétiques, au bénéfice des personnes atteintes de déficiences auditives.

L'objectif est d'équiper sur trois ans 45 salles de la Région, par le biais d'un appel à projet annuel.

Une première programmation de 12 projets d'équipements a été votée à la session d'octobre 2008 et un nouvel appel à projet sera lancé dès le début de l'année 2009.

Je veux encore simplement évoquer rapidement, car on y reviendra cet après midi, les différentes mesures engagées par la Région pour améliorer l'accès des personnes handicapées à l'offre touristique de notre belle région, au travers du label « Tourisme handicap ».

Aujourd'hui, le territoire régional compte 152 sites labellisés « Tourisme et Handicap ».

Enfin, dans le cadre de ses compétences légales, la Région agit en faveur d'une meilleure inclusion dans la vie citoyenne des personnes handicapées.

Dans le domaine de la Formation professionnelle et de l'apprentissage la Région va accentuer ses efforts, avec ses partenaires, notamment l'Agefiph, pour mettre en place les conditions nécessaires permettant de faciliter l'accès des personnes handicapées à une formation qualifiante et à l'apprentissage préalable indispensable à l'accès à l'emploi. On y reviendra cet après midi.

Enfin, je terminerai mon propos, par la question de l'accessibilité des transports publics aux personnes handicapées.

Là encore, la Région a mis en œuvre une démarche participative, avec les associations représentatives au niveau régional et les institutions concernées, afin d'élaborer un schéma d'accessibilité couvrant les trois périmètres pour lesquelles la Région est Autorité organisatrice des Transports : à savoir le réseau TER (transports express régionaux ferroviaires), le réseau LER (lignes express régionales routières), les chemins de fer de Provence. 38 gares ont été rénovées par exemple, et pour le réseau du chemin de fer de Provence, un matériel adapté doit être livré en 2009. Mais nous aurons également l'occasion d'en parler plus longuement cet après midi.

Je voulais souligner en conclusion qu'il nous apparaît indispensable pour l'avenir que les efforts de l'ensemble des acteurs institutionnels dans le domaine du handicap soient portés au niveau requis ; Cet effort collectif est nécessaire étant donné l'ampleur des besoins qui restent à satisfaire, et il faut que tous nous soyons conscients de la nécessité d'intégrer cet effort dans des cadres partenariaux ou les associations trouveraient toute leur place.

Au nom du Président Michel VAUZELLE, et en mon nom personnel, je souhaite pleine réussite pour vos travaux. J'espère que cette journée sera propice aux échanges, aux bonnes idées qui pourraient être développées et que vous pourrez nous éclairer aussi sur la conduite de nos politiques publiques.

II. Changer le regard de la société sur le handicap

M. Gilbert ABERGEL, président de Handicap Solidarité Egalité

Monsieur le Président du Conseil régional,
Monsieur le Président du CREAL Paca Corse
Mesdames messieurs,

Je tiens tout d'abord à remercier les organisateurs de cette manifestation, qui en est à sa 4^{ème} édition, pour cette invitation adressée au Mouvement HSE.

« Changer le regard de la société sur le handicap », c'est le thème de cette intervention, c'est une préoccupation partagée dans cette enceinte. Ce n'est ni une vaine incantation ni une pétition de principe qui se voudrait politiquement correcte. C'est aujourd'hui une exigence, un projet politique, un engagement moral. Telle est sans doute la conviction partagée par la majorité d'entre vous...

C'est un projet ambitieux, comme toutes les démarches qui veulent faire évoluer les mentalités, les cultures, qui veulent bousculer la hiérarchie des valeurs autour desquelles s'organisent les sociétés.

Nous savons que, sans cette mutation culturelle, les lois resteront sans effet sur les comportements de nos contemporains.

Sans cette mutation, notre société restera ségrégative à l'égard du handicap.

Dans ce combat quotidien pour faire valoir les droits acquis, pour faire fonctionner les dispositifs, les institutions, qui peut prétendre n'avoir jamais été confronté, dans son engagement, à ces obstacles culturels, produits d'une société morcelée prise dans un tourbillon de représentations simplistes qui appauvrissent la réalité ?

Le programme de cette journée veut témoigner de la mise en œuvre de la loi de février 2005.

Nos expériences quotidiennes portent, elles, la trace des résistances, plus ou moins larvées, à cette mise en œuvre.

Ces résistances ne s'inscrivent jamais dans une stratégie délibérée d'obstruction à la loi, de rejet de l'Autre, elles sont le produit d'une représentation sociale qui exclut la non-conformité aux modèles dominants, qui reste aveugle à tout ce qui peut rappeler la souffrance. Elles sont le fruit de la peur, des préjugés.

Stéréotypes et préjugés structurent trop souvent la vision du monde de nos contemporains. Ils sont là pour rassurer, pour conformer ; ils aussi sont les supports de discriminations, d'exclusions.

Et que dire de la peur ?

La peur de voir une menace dans la différence, qu'elle soit physique ou autre...

La peur de voir dans le handicap le reflet de sa propre fragilité (thème développé par Julia Kristéva).

Nous savons bien à quel point le handicap, quelle qu'en soit la nature, inquiète et dérange l'idée que notre société se fait du bonheur.

Les canons de la bonne santé, de l'harmonie intérieure, du physique idéal, de la réussite sociale étant définis, il ne reste plus qu'à s'y conformer, au moins à s'en rapprocher.

Tout est bien, rien ne dépasse. Rien ne doit déranger cet ordre idéal. Ainsi aménagé, notre environnement social, culturel, esthétique rassure. Il se veut rempart contre l'angoisse générée par les questions d'un monde complexe.

Cette obsession de l'esthétisation de nos existences (« Faire de sa vie une œuvre d'art », écrivait un sociologue), nous rend aveugles et inaccessibles à tout ce qui dérange parce que différent.

Elle nous rend aveugles à la souffrance que génère notre indifférence.

Nous ne la voyons pas. Elle se cache souvent. Elle ne fréquente pas les mêmes lieux que nous.

Le territoire des échanges sociaux, les lieux de vie partagés, l'école, l'entreprise, les lieux de loisirs sont dans toute société humaine des espaces de rencontre, de socialisation, d'apprentissage de l'autre, de confrontation à la différence, d'initiation à la tolérance. Longtemps, le handicap a été exclu de ces espaces publics, confiné dans un ailleurs, qu'il fut celui de l'institution ou de la famille close. Cela commence à changer, tant mieux. Il reste encore beaucoup à faire car sortir des murs ne suffit pas, encore faut-il que les espaces publics devenus ouverts soient effectivement accessibles, que l'école ait les moyens d'accueillir.

Il va être aujourd'hui question de l'école, de l'emploi, de la formation. Nous allons, j'en suis persuadé entendre des témoignages de réussite.

Pour autant, ils ne nous feront pas oublier les difficultés, les galères, vécues par tel ou telle dans la recherche d'un emploi. Ils ne me feront pas oublier l'indifférence scandaleuse d'un monde du travail qui préfère s'acquitter du versement d'un impôt plutôt que d'embaucher.

Ces paroles vont témoigner de la mise en œuvre de la loi et de ses décrets, peut-être de quelques difficultés. Mais les lois suffisent-elles quand il s'agit d'opérer une véritable révolution culturelle et de bouleverser les représentations et les certitudes ?

Nous en revenons au débat posé par Montesquieu : *bonnes lois ou bonnes mœurs pour faire de bons citoyens ?*

Les obstacles à l'application des lois sont connus : qu'il s'agisse des délais de publication des décrets, ou de la tentation toujours présente de se livrer à une lecture dérogatoire de cette loi, de rechercher des seuils d'application, des exceptions, ou de démontrer son « inapplicabilité... »

Nous avons évoqué l'exemple connu de l'obligation d'emploi.

Prenons deux autres champs couverts par la loi de février 2005 : la scolarisation et l'accessibilité.

- Sur la scolarisation

Certes, on a pu observer une augmentation du nombre d'enfants handicapés scolarisés entre 2002 et 2008, mais cela est bien insuffisant. Il resterait selon certaines estimations 20 000 enfants non scolarisés.

L'avis récent du CNCNDH à propos du bilan de ces dispositions sur la scolarisation est éclairant. Je le cite: « *l'accueil des enfants handicapés n'est pas assuré du fait que le dispositif législatif mis en place par la loi de 2005 a précédé une évolution des valeurs dans la société française qui reste à venir... or l'école est appelée à jouer un rôle essentiel dans le changement de regard attendu et nécessaire sur le handicap...* ».

Bien sûr, il ne s'agit pas de rendre responsable tel ou tel acteur de la vie scolaire. Il me semble simplement que l'on n'a pas assez mesuré le saut culturel qui était demandé au monde enseignant, que l'on n'a pas suffisamment évalué les besoins de formations de ces acteurs de la vie scolaire. Je vous renvoie à l'étude parue dans l'excellente revue européenne de recherche sur le handicap (ALTER n° 3 de juillet 2008). L'article, signé de Mr Serge Ebersold, montre qu'au-delà de la nomination des AVS, ce sont de véritables stratégies de coopération entre enseignants, parents et AVS qui sont à construire, et que c'est l'aptitude des acteurs en présence à « faire environnement » qui va permettre le succès de ces stratégies destinées aux élèves à « besoins éducatifs particuliers ». C'est difficile, c'est compliqué, et il faut en plus éviter la création de « diplômés compassionnels » (cf. note du CNCNDH)

Le risque est réel et a été évoqué lors de récents travaux du CNCNDH.

Je connais le monde enseignant. Je sais les difficultés générées par des obligations non dotées de moyens, je connais aussi la tentation permanente de faire porter aux manques de moyens la responsabilité des blocages.

Je sais aussi qu'un enfant en situation de handicap à l'école ordinaire est une incitation à la tolérance mutuelle entre tous les enfants.

Et nous savons que l'école est le lieu d'apprentissage des préjugés et des jugements de valeurs.

- Sur l'accessibilité

Vous savez que la loi du 11 février 2005 rend obligatoire le respect de normes d'accessibilité pour l'ensemble des Etablissements recevant du public (ERP) au 1^{er} janvier 2015 (pour les établissements existants). Cette disposition et toutes celles qui l'accompagnent, comme la mise en place de commissions communales d'accessibilité a fait l'objet d'un colloque récemment organisé par le groupe d'éditions « Le Moniteur ». Les invités, des élus confrontés à cette perspective, y étaient invités, à la fois pour s'entendre rappeler les échéances que le législateur avait fixées, et pour faire part de leurs difficultés.

Qu'en est-il ressorti ?

- Que seulement 30 à 35% des commissions communales pour l'accessibilité (qui s'imposent pour les villes de plus de 5000 habitants) sont en place.
- Que l'obligation de se mettre en conformité avec les textes réglementaires afférents à l'accessibilité n'avait pas la même force que celle qui s'appliquait à la sécurité, à la santé. P. GOHET qui, répondant à un élu se plaignant du coût exorbitant de ces mises en conformité (un enjeu de 15 milliards d'€ pour 170 000 ERP gérés par des collectivités), lui faisait observer que quel qu'en soit le coût un élu avait une obligation de veiller à la sécurité des citoyens, à la propreté de sa ville et qu'il trouvait les financements adaptés. Dès lors, pourquoi la question se posait-elle pour l'accessibilité ?

Là encore, il ne s'agit pas de stigmatiser des élus confrontés à de réelles difficultés. Il faut les convaincre de ce que le chantier de l'accessibilité est un chantier ordinaire. Là encore, comme pour l'école, les mentalités tardent à évoluer. Cette immaturité de notre société est connue de tous ceux qui, comme beaucoup d'entre vous, se battent pour faire gagner un peu de terrain à la tolérance et au regard dégagé de tous préjugés. La cellule d'accompagnement de la réforme de la politique du handicap proposé par Patrick GOHET dans son rapport d'Août 2007 témoigne bien de nécessité d'accompagner la loi et sa mise en place. Il ne disait pas autre chose quand, dans les conclusions de son rapport, il écrivait : « ...conduire la société française à acquérir le réflexe handicap... plutôt que de considérer le handicap comme une réalité d'exception à laquelle il est répondu par des mesures d'exception, la cité doit intégrer le handicap comme une réalité ordinaire de la vie. Elle doit considérer les citoyens concernés comme bénéficiant des mêmes droits et des mêmes chances, comme devant avoir les moyens de participer à la vie collective et comme exerçant une authentique citoyenneté ».

Cette question de l'accessibilité doit devenir une réalité ordinaire des politiques publiques.

C'est conscient de cette nécessité d'accompagner la loi par une action sur les mœurs que les acteurs des « Etats généraux du handicap » avaient décrété l'urgence de la désinsularisation du handicap en mobilisant des représentants de toute la société civile. Nous voulions réunir autour de la question du handicap ceux qui, le plus souvent s'en détournent, les acteurs du monde scolaire, du champ de l'entreprise, des collectivités territoriales. Nous voulions, nous voulons être des passeurs entre le monde du handicap et celui qui l'ignore.

Ces états généraux se sont déclinés en province, avec une édition remarquable à Montpellier en juin 2007, une autre à Lyon, et ailleurs.

Ce fut le temps des engagements qui devait permettre de prolonger les travaux et réflexions nées lors de la rencontre de l'UNESCO.

Y sont nées des propositions concrètes (Charles Gardou) : création d'un institut national de formation de recherche et d'innovation... Extension des actions de formation et d'information au-delà des seuls milieux scolaires ...

On peut aussi citer la mise en place des huit forums destinés à cadrer la réflexion et préparer l'action : Vie autonome et citoyenne ; vie, santé éthique et déontologie ; vie affective, familiale et sexuelle ; vie professionnelle ; vie scolaire ; vie artistique et culturelle ; vie sportive et loisirs ; vie et grande dépendance.

Chacun de ces thèmes représente un champ sur lequel le travail à accomplir est considérable pour permettre un exercice plein de la citoyenneté, pour permettre simplement une vie ordinaire, pour des hommes et des femmes ordinaires.

Ce travail n'est pas achevé. Bien sûr, nous sommes nombreux à partager ce souci d'un regard différent porté sur le handicap. Les associations, les coordinations, les fédérations ne manquent pas à l'appel.

« Changer le regard », c'est le projet du mouvement que nous avons lancé, il y a quelques mois, pour agir en complémentarité avec les associations qui œuvrent dans le domaine du handicap. Ce mouvement veut impliquer les acteurs de la société civile avec une forte mobilisation des médias, faire le lien entre les personnes vivant le handicap au quotidien et les autres, extraire le handicap de la périphérie, et le replacer dans l'ordinaire.

Un ordinaire dont nous disions qu'il est aujourd'hui ségrégatif parce que reposant sur une fausse conscience de la réalité, sur une perception aseptisée du monde.

« Changer le regard », c'est agir sur cet environnement social, en perturber l'apparente harmonie. Pour nous, c'est donc montrer ce que l'on a trop souvent caché.

Montrer sans exhiber, rendre ordinaire et banale l'existence de ceux auxquels la vie a donné une apparence autre.

Montrer, non pas pour apitoyer ou culpabiliser, mais pour éveiller les consciences et réintégrer au sein de la chaîne des solidarités sociales ceux qui en ont été exclus.

Nous avons besoin, pour changer ce regard, d'actions concrètes pour améliorer la reconnaissance des personnes en situation de handicap, pour améliorer leur visibilité et l'image qui en est donnée, pour amener la population à développer un autre regard.

Nous voulons, par des opérations publiques, mobiliser l'ensemble des acteurs de la société civile, avec l'appui des médias, du monde associatif des coordinations, des villes, des acteurs économiques, de tous les supports de communication.

Nous souhaitons aller à la rencontre de nos concitoyens, là où ils vivent pour capter leur regard et leur attention. Là où ils passent sans lever les yeux.

A l'ère de la communication, de l'événementiel, il faut utiliser les outils de la communication.

Permettez-moi de vous dire quelques mots de notre projet de train. Souvenez-vous du train de l'AGEFIPH. Imaginez une opération de même envergure avec des forums et débats autour des thématiques déjà citées...

Des villes réputées pour avoir mis en place des actions exemplaires en matière de désinsularisation du handicap pourraient être des villes étapes, les télévisions en parleraient... la cité ouvrirait les yeux....

Ce n'est aujourd'hui qu'un projet, mais nous y travaillons avec quelques partenaires.

Nous comptons bien arriver à nos fins...

Et il faudra renouveler ces opérations de sensibilisation. Il faudra parler de là où on se fait entendre et ne rien lâcher.

Détruire ce mur qui sépare ceux qui vivent le handicap de ceux qui l'ignorent.

Mesdames, messieurs, je sais bien que les préoccupations dont je vous ai fait part sont aussi les vôtres. Je sais que chacun d'entre vous est un gardien vigilant de la mise en œuvre de cette loi de février 2005, mais nous savons tous que nous ne sommes pas au bout de nos peines. Les discours qui vont résonner ici, tout au long de cette journée, doivent sortir de cette enceinte et irriguer toute notre société et peut-être qu'un jour, nous ne serons plus obligés de contraindre par des lois, les comportements de nos concitoyens vis à vis du handicap, le jour où il deviendra naturel à tous de considérer l'Autre au-delà des apparences.

Ce jour-là nous aurons gagné le combat contre toutes les intolérances, contre le racisme, contre l'exclusion.

Je vous le disais en introduction, c'est bien un combat politique.

III. La scolarisation des enfants handicapés, évolutions récentes, réflexions et perspectives

Mme Claire ROSTY, inspectrice-ASH 1, Académie Aix-Marseille

Nous sommes sur la 3^{ème} année scolaire effective de mise en œuvre de la loi de 2005, loi pour l'Égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Je me propose de souligner du point de vue de l'École quelques éléments d'évolutions essentiels, apportés par les politiques publiques en faveur des enfants handicapés puis d'identifier les problématiques particulières qui se posent à nous ainsi que les principaux défis que nous avons à relever ensemble pour poursuivre et améliorer encore «l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des enfants et des jeunes handicapés».

Je vais donc rappeler très rapidement les points forts de la loi qui ont amené des transformations significatives puis les principales évolutions, telles que nous les observons aujourd'hui.

Je terminerai mon propos en présentant quelques problématiques et quelques défis à relever.

1) Rappels des points forts de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Les actions en faveur de la scolarisation des élèves handicapés menées par le ministère de l'Éducation nationale se sont trouvées renforcées par la loi du 11 février 2005.

Elle n'est pas un simple prolongement de la loi de 1975 ; elle invite à aborder avec un autre regard et d'autres fondements la place de la personne handicapée dans la société.

Le changement d'usage des termes est significatif : nous parlons désormais de scolarisation et non plus d'intégration scolaire.

Cela rappelle le Droit à être un élève avant que d'être handicapé, ce qui s'assortit naturellement du Droit à la Compensation avec, au cœur, le Projet Personnalisé de Scolarisation qui repose sur l'évaluation des besoins particuliers de l'enfant.

Revenons rapidement sur les principaux points :

- **La notion d'accessibilité.**
Pour l'enfant, cette notion consiste à dire que «tout enfant handicapé est de droit un élève acteur de ses apprentissages», c'est à dire qu'il convient de lui rendre accessible le savoir et la connaissance. Cela se traduit par le droit à la scolarisation, le plus souvent possible dans l'école la plus proche de son domicile ou bien, avec l'accord de ses parents, dans un dispositif collectif d'accueil ou un établissement mieux adapté à sa situation.
- **La compensation.**
Elle consiste à modifier l'environnement pour que celui-ci prenne en compte les incapacités liées au handicap. Elle se traduit par le droit à bénéficier de toute mesure susceptible de garantir l'égalité des droits et des chances.
- Une logique de **service**.
Un lieu d'accueil unique d'accès aux droits et prestations est instauré : la MDPH. Elle dispose en son sein d'une équipe pluridisciplinaire chargée de l'évaluation des besoins de compensation de la personne.

Je voudrais m'arrêter également sur deux aspects importants :

- **Les Besoins Educatifs Particuliers et la définition du handicap.** Ces deux notions complémentaires sont essentielles.
 - Les besoins éducatifs particuliers invitent à concevoir des réponses en prenant appui sur le potentiel et les besoins plutôt que sur les déficiences, à s'intéresser aux processus cognitifs et à s'inscrire dans une dynamique d'acquisition et de progrès.
 - Quant à la définition du handicap, il s'agit désormais d'évaluer une situation et non pas de « reconnaître » le handicap. En effet celui-ci est la limitation ou la restriction subie dans l'environnement du fait de l'altération de fonctions. L'environnement devient alors obstacle ou facilitateur. C'est sur lui qu'il convient d'agir.
- **Le PPS (Projet Personnalisé de Scolarisation)** qui s'inscrit dans un projet de vie formulé par la famille est la première partie du plan de compensation. Les parents sont associés au choix d'orientation de leur enfant et à toutes les étapes de l'élaboration de son PPS. Le parcours scolaire est adapté aux compétences et aux besoins de l'élève. Il est un élément central du plan global de compensation.

2) La scolarisation des enfants handicapés

Ce qui a changé, état des lieux :

A. Quelques données quantitatives

- Augmentation des effectifs scolarisés

En 2007-2008 (réf. Dossier de presse publié par le ministère le 28 août 2008) plus de 162 000 élèves handicapés sont scolarisés au sein des établissements scolaires publics et privés dont 110 000 dans les classes ordinaires et 51 200 en dispositifs collectifs.

Ces dispositifs collectifs sont au nombre de 3 950 CLIS dans le 1^{er} degré et 1 289 UPI dans le second degré, pour des élèves qui ne peuvent s'accommoder des contraintes d'une scolarisation individuelle.

A la rentrée 2008, tout comme en 2007, le système éducatif accueille 10 000 élèves handicapés supplémentaires.

L'augmentation quantitative du nombre d'élèves handicapés scolarisés s'est accompagnée d'un allongement du cursus scolaire. Le nombre de ces élèves scolarisés dans le second degré a augmenté de près d'un tiers en quatre ans (entre 2006 et 2007 il a augmenté de 13 % au sein des Lycées).

Ce mouvement s'accompagne d'un plan d'ouverture d'Unités Pédagogiques d'Intégrations (UPI) qui devront atteindre le nombre de 2 000 en 2 010 (elles sont au nombre de 1 540 à la rentrée 2008).

La croissance du nombre d'élèves handicapés scolarisés dans les établissements scolaires publics ou privés est, pour une large part, imputable à la possibilité, pour certains de ces élèves, de bénéficier d'un accompagnement par un auxiliaire de vie scolaire (AVS).

Plus de 19 700 postes ont consacré à l'aide humaine directe dont bénéficient plus de 35 400 élèves handicapés.

Sur l'Académie d'Aix-Marseille, à la rentrée 2008, 3 250 élèves bénéficient d'un accompagnement individuel ou collectif assuré par 1532 auxiliaires (ces derniers étaient 1 365 en avril 2008, 805 en 2007, 523 en 2006, 352 en 2005).

Aujourd'hui 2 300 élèves bénéficient d'un accompagnement individuel, pour 650 élèves environ en 2005.

Le département des Bouches du Rhône concentre plus de 70 % de la population de l'Académie. En novembre 2008, il scolarise 5 382 élèves dans le 1^{er} et le 2nd degré, tout handicap confondu.

Parmi eux 1 675 élèves bénéficient d'un AVS et 726 d'une prise en charge médico-sociale par un service de soins de type SESSAD.

2 909 jeunes handicapés âgés de 0 à 20 ans ont une place en établissement médico-social (IME, EEAP, IES, IEM, ITEP).

On observe actuellement qu'il y a moins de jeunes de 0 à 20 ans en établissement médico-social que de jeunes scolarisés dans le 1^{er} degré.

Une étude récente conduite par la MDPH recense un nombre d'environ 800 demandes d'enfants en attente de places qui se répartissent, selon le régime de prise en charge notifié, entre 350 demandes de SESSAD, 400 demandes de semi-internat, 100 demandes d'internat.

Notre attention doit être portée sur l'identification parmi ces demandes du nombre de jeunes sans aucune prise en charge. Ce nombre est difficile à connaître avec précision. La réflexion entreprise concerne la MDPH et le travail conjoint avec la DDASS pour que l'augmentation des places en établissement médico-social ou en SESSAD s'ajuste aux besoins et à la politique d'ensemble conduite avec l'Education nationale.

L'augmentation des dispositifs collectifs d'accueil au sein des établissements scolaires est marquée par le double souci de répondre à la diversité des handicaps (Troubles importants des fonctions cognitives (TIFC), Troubles Spécifiques des Apprentissages (TSA), Troubles Envahissants du Développement (TED), Déficience Auditive (DA), Déficience Visuelle (DV)...) et de programmer ces créations dans un schéma pluriannuel qui cible les besoins par territoires en s'appuyant sur les partenaires MDPH et DDASS.

- Cette politique volontariste de scolarisation adaptée aux élèves à besoins éducatifs particuliers est portée par l'ambition 2 du **Projet académique 2007-2010** : « *Outre le programme national de création de nouvelles UPI, l'Académie **développe les dispositifs de Post-UPI** en lycée professionnel et en lycée. La proportion d'élèves handicapés bénéficiant d'une aide à la scolarisation s'est accrue. Cette politique s'accompagne d'une **formation spécifique, tant initiale que continue, des enseignants** ».*

Le Recteur de l'Académie réunit régulièrement au sein de l'instance du Conseil Académique pour la Scolarisation des Elèves et Etudiants Handicapés de nombreux acteurs institutionnels et associatifs pour rendre compte et analyser les avancées et les difficultés et faire partager les réussites et les innovations.

B. De nouvelles modalités de fonctionnement, transformations qualitatives

- Les enseignants spécialisés **référénts** du parcours de scolarisation de l'élève handicapé.
Ils exercent cette mission complexe, en prenant appui sur leurs compétences professionnelles et leur culture à la fois du handicap et de l'école. Ils sont des interlocuteurs de proximité qui remplissent une fonction essentielle de LIEN entre les familles, les professionnels contribuant à la scolarisation et à son accompagnement, et les instances des MDPH. Ils sont les garants de la continuité du parcours de l'élève et de la mise en œuvre du PPS validé par la Commission des Droits et de l'Autonomie (CDA) de la MDPH. Actuellement ils sont au nombre de 39 dans les Bouches du Rhône, ils ont en charge en moyenne 140 à 160 dossiers d'élèves, de la maternelle à la fin de la scolarité en lycée.
- Le PPS, un cadre au déroulement de la scolarité.
Il s'agit d'un outil essentiel au sein duquel s'articulent les différentes prises en charge de l'élève, veillant à assurer la continuité entre les temps scolaires et les temps de soins.

Au cours de l'Equipe de Suivi de la Scolarité (ESS), l'équipe s'efforce de présenter la situation, les besoins détaillés, les objectifs avec des échéances, et de déterminer les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre.

Le PPS rend compte de ces différents aspects et des réponses apportées au plus près des besoins des élèves. Il est une formidable occasion de travailler ensemble au service d'objectifs communs.

- Les aides compensatrices.

Elles sont diverses et viennent en réponses aux besoins évalués par l'Equipe Pluridisciplinaire d'Evaluation (EPE). On trouve parmi elles les modalités de scolarisation comme nous l'avons vu précédemment, mais aussi les prises en charges thérapeutiques et/ou rééducatives...Elles peuvent aussi être sous forme d'aides humaines généralistes ou spécialisées, de matériel pédagogique adapté, d'aménagement des examens, ou encore de prestations familiales (AEEH ou PCH), de carte d'invalidité, de transports spécialisés...Elles nécessitent pour leur mise en œuvre l'engagement financier de divers partenaires dont l'Education nationale.

- Le cas particulier des AVS :

La fonction d'accompagnement remplie par les AVS est « emblématique » de cette nouvelle intégration scolaire. Cette fonction se caractérise par la réponse qu'elle apporte et qui facilite l'insertion sociale et l'aide aux apprentissages.

La formation des AVS. Dans chaque département est établi un plan de formation opérationnel. Une formation de 60 heures de tous les personnels recrutés sous des contrats différents, (assistants d'éducation, CAV et CAE) est mise en place dans le cadre de la convention de partenariat signée avec les associations. La formation vise l'adaptation à l'emploi et le développement de compétences.

Le plan de formation se décline selon plusieurs modalités qui comprennent des formations diplômantes (gestes de premiers secours, aspirations endéo-trachéales,...) et qui propose des modules d'approfondissement.

Pour ces agents non titulaires, recrutés par contrat aidé ou comme assistants d'éducation, assurant des fonctions d'AVS-i ou d'AVS-co, des dispositions sont prises pour valoriser les acquis de leur expérience et leur permettre de s'insérer dans la vie active, en relation avec le plan « métiers » du ministère des affaires sociales.

L'Académie souhaite expérimenter des formations à distance notamment pour répondre aux besoins très particuliers que nécessite l'accompagnement de handicaps plus rares.

- La formation des enseignants spécialisés et non-spécialisés :

La formation diplômante des enseignants à la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers est mise en œuvre dans le 1^{er} comme dans le second degré.

L'appui et l'aide pédagogique aux enseignants non-spécialisés qui accueillent dans leur classe des élèves handicapés sont une priorité ministérielle. La formation initiale et la formation continuée des enseignants les prennent en compte de manière significative. Elles mettent l'accent sur la connaissance des publics spécifiques, l'ajustement des pratiques professionnelles à leurs besoins et la capacité à travailler en équipes pluri-catégorielles. Ces formations proposent par exemple des actions modulaires sur des périodes courtes, la constitution d'équipes et de réseaux ainsi que la formation des responsables. Les partenaires sont le plus souvent associés à ces démarches.

3) Actions à poursuivre, à renforcer

A. Un nouveau défi pour l'école

Au-delà des aspects institutionnels le bouleversement touche les pratiques professionnelles. Scolariser et faire réussir tous ces élèves exige que l'Ecole parvienne à élargir sa capacité à prendre en compte un public plus diversifié encore, sans se départir de ses exigences. Nous devons en effet augmenter encore la proportion d'élèves handicapés maîtrisant, en fin de CM2 et en fin de 3^{ème} les compétences du socle commun.

Les taux de réussite aux baccalauréats général, technologique et professionnel des candidats handicapés à la session 2008 sont intéressants à ce titre et ils sont encourageants.

Ils sont pour le Bac général de 79,8% au plan national et de 86,6% au plan académique ; pour le Bac technologique de 81,4% et de 81,6% ; pour le bac professionnel de 69,3% et de 73,2%. Poursuivre la formation des enseignants, et améliorer encore les aides compensatrices auprès de ces élèves devront sans nul doute accompagner ce mouvement.

Un deuxième défi concerne l'accompagnement des élèves handicapés dans leur parcours de professionnalisation et notamment plus spécialement les élèves d'UPI.

Le développement de Post-UPI en lycée professionnel doit permettre l'ajustement des acquis scolaires et le développement de compétences sociales dans une visée de préorientation professionnelle, d'intégration au monde du travail et de certification professionnelle.

Améliorer le parcours d'orientation des jeunes handicapés, concevoir celui-ci sur plusieurs années en anticipant la problématique de l'orientation professionnelle et de l'apprentissage adapté, requiert une réflexion concertée entre professionnels de différents champs (le médico-social, l'Education nationale, la Région, les organismes et centres de formation, l'AGEFIPH...) et la création d'un réseau d'établissements ou d'entreprises susceptibles d'accueillir des jeunes élèves handicapés en stage.

B. Un défi pour l'ensemble des professionnels

La loi de 2005 n'a pas exclu la nécessité d'une orientation en milieu spécialisé.

Que l'élève soit à l'école, ou dans un établissement de santé ou médico-social, c'est désormais son PPS qui devient la pièce maîtresse du dispositif dans son parcours de formation.

Il faut pour cela sortir d'une logique de filière et concevoir avec souplesse, à partir des besoins de chaque enfant, les modalités de mise en œuvre de sa scolarisation, chacune de ces modalités ne s'excluant pas et pouvant au contraire s'articuler entre elles.

Pour cela la loi a aussi prévu la création d'unités d'enseignement pilotées par le ministère de l'éducation nationale au sein des établissements de santé ou médico-sociaux.

L'écriture de conventions actualisées, relatives à la mise en œuvre de ce dispositif est l'une des occasions de travailler ensemble, Education nationale, DASS et associations gestionnaires d'établissements, et de partager des problématiques centrées sur la définition d'objectifs d'apprentissage.

Nous allons poursuivre le chemin et construire une « complémentarité fonctionnelle » qui prendra en compte les approches différentes pour rechercher ensemble les réponses appropriées aux besoins de ces jeunes.

De manière plus générale, pour chacun des professionnels que nous sommes, la réussite de la scolarisation des élèves handicapés passera par notre capacité à travailler en équipe, à développer des partenariats et à concevoir ensemble des réponses originales et diversifiées.

Conclusion

L'ampleur de ce mouvement de scolarisation des jeunes handicapés est porteuse de transformations profondes.

- Pour le jeune lui-même, car la scolarisation favorise l'insertion future de la personne handicapée.
- Pour la communauté scolaire dans son ensemble car comme l'écrivait Jean Yves Barreyre, membre du CNSA, cela permet de « *construire la familiarisation et la relation sociale en rendant visible le handicap* ».
- Pour l'école, car se poser, à propos des publics à Besoins éducatifs particuliers, la question de la différence en pédagogie ne peut qu'avoir valeur exemplaire et renvoyer à la question de la réussite de tous les élèves sans exception.

IV. Orientations de l'AGEFIPH dans le champ de la formation et de l'insertion professionnelle en PACA

M. Marc DUJARDIN, délégué régional de l'AGEFIPH

Je vous remercie, Monsieur le Président, de votre invitation à participer à vos travaux dans le cadre des 4^{ème} Etats Généraux de la Personne Handicapée, invitation qui me permet par ailleurs de vous présenter, selon votre demande, les nouvelles orientations de l'Agefiph dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Ces nouvelles orientations ont été décidées par notre Conseil d'Administration au cours du premier semestre 2007, suite à certains constats de la situation des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés face à l'emploi.

D'un point de vue statistique, la situation des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés face à l'emploi apparait favorable : une embellie sur 2007, qui semblait se confirmer sur le premier semestre 2008.

↳ Le nombre de demandeurs d'emploi travailleurs handicapés a diminué (baisse de 15,4% sur 2007, moindre mesure au 1^{er} semestre 2008, baisse de 8,4%) pour atteindre 15706 personnes handicapées (catégorie 1 à 3)

↳ Le nombre de placements réalisés par CAP Emploi a augmenté de 11% au 1^{er} semestre 2008 par rapport à la même période 2007 et après une augmentation de 4% en 2007/2006. Les CAP Emploi placent en moyenne 3700 personnes handicapées par an.

Cependant, au-delà de ces données brutes, une analyse affinée de la situation de l'emploi des personnes handicapées, nous conduit à considérer que la situation est plus contrastée et à dégager certains constats :

↳ Le nombre de demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE diminue mais celui des reprises d'emploi également (16,6% au 1^{er} semestre 2008 contre 4% pour le tout public)

↳ La qualité des placements CAP Emploi se détériore avec une baisse des contrats durables et une sensible augmentation des contrats courts de moins de 3 mois,

↳ Les entreprises continuent de rencontrer des difficultés pour embaucher des salariés handicapés faute de candidats qualifiés, à un moment d'ailleurs où la loi de 2005 a fortement renforcé leur obligation d'emploi et principalement pour celles qui sont à quota zéro.

C'est pour répondre à ces constats que notre Conseil d'Administration a décidé d'engager une stratégie encore plus offensive en faveur de l'emploi des personnes handicapées

↳ Par le renforcement de nos politiques actuelles que vous connaissez déjà

↳ Et la mise en œuvre de nouveaux services

Ces nouveaux services constituent d'ailleurs l'ossature même de la nouvelle convention d'objectifs Etat Agefiph signée le 20 février dernier au niveau national, en octobre au niveau régional, et qui se fixe tant des objectifs prioritaires pour les entreprises que les personnes handicapées.

Je vous économise l'énumération des différentes actions contenues dans cette Convention. Quatre me paraissent principales car elles vont structurer notre plan de route jusqu'en 2010, période de couverture de la convention Etat/Agéfiph.

En direction des entreprises, d'abord.

Si des campagnes de communication importantes ont été menées auprès des entreprises, en 2006 et 2007, par l'Etat et l'Agefiph pour faire connaître les dispositions de la loi du 11 février 2005, en particulier sur le renforcement de leur obligation d'emploi, et même si les entreprises manifestent régulièrement leur intérêt pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, environ un quart des entreprises contributantes satisfont à leur obligation d'emploi au seul moyen de la contribution à l'Agefiph. Elles représentent environ 1851 entreprises en PACA.

Or, si ces établissements ne prennent aucune mesure positive, elles verront en 2010 leur contribution multipliée par trois.

L'Agefiph a donc décidé la mise en œuvre de trois nouvelles interventions susceptibles de diminuer le nombre d'établissements à quota zéro, l'objectif visé étant la réduction de leur nombre de 70% en 2009.

La première est de proposer à ces entreprises une prestation de diagnostic et d'accompagnement pour la mise en œuvre d'au moins une action positive, leur évitant ainsi de voir leur contribution fortement alourdie en 2010.

La seconde, se rappelant quel l'un des moyens de s'acquitter pour partie de l'obligation d'emploi consiste à recourir à l'achat de biens et services ou à la sous-traitance (services, prestations ou mise à disposition) auprès du secteur protégé (ESAT) ou adapté (EA). Dans cette perspective, des journées de rapprochement entre les établissements à quota 0 et le secteur protégé ou adapté ont été organisées à l'automne et se poursuivront en début 2009 avec pour objectif d'amorcer des pistes de collaboration entre ces deux partenaires.

Enfin, la question de l'accessibilité des locaux de travail, et tout particulièrement pour ces établissements à quota zéro, ne doit pas être un obstacle au recrutement de personnes handicapées et ce quelque soit leur handicap. L'Agefiph propose donc aux entreprises de 20 à 100 salariés une démarche accompagnée, dans le cadre d'un diagnostic gratuit effectué par un expert, évaluant les interventions à effectuer pour rendre leurs locaux accessibles à tout type de handicap.

Par ailleurs, si globalement les embauches des personnes handicapées sont en hausse, en revanche la part des CDI ne cesse de diminuer depuis trois ans et ce, en lien avec la baisse des CIE en direction du secteur marchand. Afin de permettre aux demandeurs d'emploi handicapés de continuer d'accéder durablement aux entreprises du secteur marchand, l'Agefiph a décidé de mettre en œuvre, depuis septembre 2007 une prime initiative emploi d'un montant maximal de 6 000 €, attribuée aux employeurs qui embauchent une personne handicapée bénéficiant d'un contrat d'au moins 12 mois. On constate que la région PACA en 2008 a été très consommatrice de cette mesure (redéploiement : 800 à 1020).

En direction des personnes handicapées.

D'abord, en améliorant la qualité et la durée des carrières professionnelles des salariés handicapés. On constate que le taux d'activité des personnes handicapées comparé à celui de l'ensemble des salariés, décroît fortement dès 40 ans. Ainsi, à 50 ans, 30,5% des personnes handicapées sont en emploi contre 74,5% pour l'ensemble des salariés. L'Agefiph a donc décidé de mettre en place un nouveau service d'accompagnement à la vie au travail notamment pour les plus de 45 ans, afin de pérenniser leur emploi, en anticipant tant les évolutions de leur handicap que celles de leur emploi. Ce service permet de faire un diagnostic de leur situation professionnelle, d'élaborer des préconisations en matière de mesures facilitatrices, d'apporter à l'employeur un appui technique et financier pour leur mise en œuvre. Une généralisation de ce service s'opérera en 2009.

Ce nouveau service renforce notre action en direction des salariés handicapés en risque de licenciement suite à inaptitude. Il faut savoir qu'il y a eu en 2007 4743 demandeurs d'emploi inscrits aux Assedics suite à un licenciement pour inaptitude physique soit +6% par rapport à 2006.

Ensuite par le renforcement de l'effort de formation en direction de ce public. Le niveau de qualification des personnes handicapées constitue le frein essentiel à leur accès à l'emploi et à leur maintien dans celui-ci. Près de 80% des personnes handicapées ont un niveau de formation inférieur au niveau BAC. Pourtant, on constate, ces dernières années, une baisse de l'effort de formation en direction des personnes handicapées alors que la formation est un levier essentiel d'accès à l'emploi et que les entreprises recrutent avant tout des compétences.

C'est pour répondre à cette contradiction et pour impulser un nouvel élan à la préparation à l'emploi, à la formation et à la qualification des personnes handicapées que notre conseil d'administration a décidé, dès 2006, la mise en place d'un effort financier important en direction de la formation, dans le cadre de l'opération Handicompétence.

L'objectif prioritaire de l'Agefiph reste la mobilisation de l'ensemble des offres de formation de droit commun (achat de places sur l'offre de formation du Conseil Régional, coopération avec l'AFPA, partenariat avec l'Assedic...). Cependant, Handicompétence permet d'une part d'amplifier le volume des actions de formation, et d'autre part d'améliorer la qualité de la réponse à apporter aux personnes handicapées et aux entreprises, par le développement d'une offre spécifique et complémentaire : achat de formations rémunérées individuelles (FIA) ou collectives (FCA), répondant à la fois aux besoins des employeurs et des personnes handicapées en recherche d'emploi.

Plus d'un quart de notre budget d'intervention est consacré à la formation. On constate à ce jour que l'effort de formation pour les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés a progressé (+ 39% entre 2006 et 2007). Cependant, si cette progression porte sur l'ensemble des actions de formation à destination de ce public (AFPA, Conseil Régional ...), c'est l'effort de formation Agefiph qui croit le plus fortement (évolution 2006/2007 :+177%), tout en portant principalement sur des actions qualifiantes et professionnalisantes.

Je souhaiterais conclure par la dernière décision, récente, prise par notre Conseil d'Administration qui a, face à la dégradation du marché du travail, réagit en lançant un plan de soutien à l'emploi des personnes handicapées.

Nous savons tous que le public des travailleurs handicapés est très vulnérable à l'état de la situation économique. Lorsqu'elle se dégrade, le chômage des personnes handicapées s'accroît plus vite. Par contre quand elle s'améliore leur chômage décroît moins vite.

C'est donc face à ce constat que notre Conseil d'Administration a lancé récemment ce plan de soutien à l'emploi, d'une durée de deux ans, à compter du premier janvier 2009, doté de 130M€, qui poursuit 5 grands objectifs dont les cibles sont les personnes rencontrant le plus de difficultés à s'insérer : bénéficiaires de minima sociaux séniors, les jeunes, personnes peu qualifiées.

En conclusion, et pour que mon intervention ne soit pas trop désincarnée, je souhaiterais revenir sur l'importance du thème abordé par monsieur Abergel « Changer le regard de la société sur le handicap ».

Beaucoup d'outils, de moyens, de volontarisme pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Mais on peut légitimement se poser la question de leur pleine et entière efficacité s'ils ne sont pas transcendés, pour reprendre l'expression de monsieur Abergel, par une révolution culturelle qui passe par le changement de notre regard, de notre comportement, de notre mentalité par rapport au handicap.

Il faut convaincre que le handicap ne rend pas moins compétent (93% des chefs d'entreprises ayant embauché un travailleur handicapés se déclarent satisfaits), que l'emploi des personnes handicapées est tout autant un facteur d'enrichissement pour le collectif de travail (87% des salariés jugent la présence de travailleurs handicapés très enrichissante) qu'un puissant facteur de reconstruction personnelle, un facteur d'épanouissement, d'autonomie et d'intégration sociale des personnes handicapées.

Je pense que c'est par la capacité de notre société à faire tomber réellement les murs de l'exclusion et de l'isolement que génère le handicap que l'enjeu de l'intégration des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail pourra être relevé, enjeu d'autant plus majeur qu'il vise à permettre aux personnes handicapées d'exercer leur pleine et entière citoyenneté.

Que la manifestation de ce jour contribue pleinement à cet enjeu de société.

V. Présentation du nouveau Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

Mme Alberte AMARENCO, délégué Interrégionale du FIPHFP



1| LA CONTRACTUALISATION DE NOS AIDES

3 AVANTAGES A UNE CONTRACTUALISATION

- L'EMPLOYEUR ORGANISE ET MOBILISE SON ORGANISATION SUR CETTE POLITIQUE D'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
- IL IDENTIFIE ET RESERVE LES FINANCEMENTS DONT IL A BESOIN
- IL PEUT SE MOBILISER SPECIALEMENT SUR LES ACTIONS PREVUES CAR IL EST PREFINANCE.



1| LA CONTRACTUALISATION DE NOS AIDES

- LE FIPHFP A CONTRACTUALISE EN FIN 2008 AVEC 90 EMPLOYEURS PUBLICS

- EN PACA ET EN 2008

LA CONTRACTUALISATION A ETE PROPOSEE A TOUS LES GRANDS EMPLOYEURS PUBLICS

DEUX CONVENTIONS VONT ABOUTIR D'ICI LA FIN DE L'ANNEE

- TROIS SONT EN PREPARATION



2| DEUXIEME MOYEN D'INTERVENTION DU FIPHFP : LES AIDES HUMAINES ET TECHNIQUES POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

→ AMENAGEMENTS DES POSTES DE TRAVAIL

OUTILS BUREAUTIQUES POUR DEFICIENCES AUDITIVES OU VISUELLES, FAUTEUILS, EQUIPEMENTS, AMENAGEMENT DES VEHICULES PROFESSIONNELS OU PERSONNELS...

→ ACCESSIBILITE DES POSTES DE TRAVAIL

→ AUXILIAIRES DE VIE PROFESSIONNELLE

→ INTERPRETES EN LANGUE DES SIGNES

→ AMELIORATION VIE QUOTIDIENNE

(PROTHESE, TRANSPORTS ADAPTES, FAUTEUILS ROULANTS...)

→ TUTORATS



2| AUTRES AIDES HUMAINES ET TECHNIQUES POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

LE FIPHFP FINANCE LES FORMATIONS DESTINEES

- AUX SALARIES PUBLICS EN SITUATION DE HANDICAP AFIN QU'ILS S'INSERENT ET PROGRESSED PROFESSIONNELLEMENT

- AUX SALARIES PUBLICS, QUI DANS CHAQUE ORGANISATION, SONT CHARGES DE METTRE EN ŒUVRE LES MESURES ADAPTEES A L'EMPLOI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

- AUX TUTEURS

LE FIPHFP FINANCE AUSSI

- LA REALISATION DE BILANS DE COMPETENCE OU PROFESSIONNEL

- LA FORMATION, L'INFORMATION, LA SENSIBILISATION AU HANDICAP DU SECTEUR PUBLIC.



2| CES AIDES HUMAINES ET TECHNIQUES

- EN PACA ET EN 2008

LES EMPLOYEURS PUBLICS ONT MOBILISES PONCTUELLEMENT PRES DE 400 000€ D'AIDES

ET

LE FIPHFP A RESERVE PLUS D'1,5 M€ D'AIDES.



3| TROISIEME MOYEN : LA MOBILISATION D'OUTILS ET SERVICES

PLUSIEURS EXEMPLES :

DANS LE CADRE DE LA CONVENTION QUE NOUS AVONS SIGNEE CET ETE AVEC L'AGEFIPH, LE FIPHFP FINANCE DESORMAIS L'ACTION DES ORGANISMES DE PLACEMENT SPECIALISES, LES CAP EMPLOI.

→ LES EMPLOYEURS PUBLICS QUI CHERCHENT A RECRUTER

→ LES DEMANDEURS D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP QUI RECHERCHENT UN EMPLOI PUBLIC

PEUVENT DESORMAIS FAIRE APPEL A LEURS SERVICES SANS FORMALITE.

EN PACA, CHAQUE CAP EMPLOI A RECU DES OBJECTIFS PRECIS DE PLACEMENT DE DEMANDEURS D'EMPLOI POUR 2008.



3I TROISIEME MOYEN : LA MOBILISATION D'OUTILS ET SERVICES

TOUJOURS DANS LE CADRE DE LA CONVENTION QUE NOUS AVONS SIGNEE CET ETE AVEC L'AGEFIPH,

LES EMPLOYEURS PUBLICS PEUVENT, S'ILS LE SOUHAITENT ET AVEC UN MINIMUM DE FORMALITES, SOLLICITER LES SERVICES DES SERVICE D'AIDE AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE LEURS SALARIES.

13



3I DEUXIEME EXEMPLE

LE FIPHP PROPOSE DE FINANCER CHAQUE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE POUR QU'ILS AIDENT LEURS COLLECTIVITES ADHERENTES

- **A RECRUTER ET A INTEGRER DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP, EN COLLABORATION AVEC LE RESEAU DES CAP EMPLOI**
- **A MAINTENIR DANS L'EMPLOI TOUS LEURS SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP OU QUI LE DEVIENNENT**
- **A MENER DES ACTIONS D'INFORMATION ET SENSIBILISATION AU HANDICAP**

CETTE ACTION EST TRES IMPORTANTE CAR NOUS TOUCHONS PAR CETTE ACTION 90% DES COLLECTIVITES TERRITORIALES D'UN DEPARTEMENT

**• EN PACA EN 2008 TOUS LES CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ONT ETE CONTACTES ET SENSIBILISES
UNE CONVENTION EST FINALISEE
DEUX LE SERONT AU 1^{ER} TRIMESTRE 2009**

14



3I AUTRE EXEMPLE D'OUTILS ET SERVICES

LE FIPHP FINANCE LES ORGANISMES DE FORMATION PUBLICS COMME LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE ET L'ASSOCIATION ANTONALE POUR LA FORMATION PERMANENTE DU PERSONNEL, ORGANISME DE FORMATION DES HOSPITALIERS PUBLICS, POUR QU'ILS

- 1I REALISENT UN CATALOGUE DE FORMATIONS ADAPTEES**
- 2I PREPARENT AUX CONCOURS ADMINISTRATIFS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES, LES DEMANDEURS D'EMPLOI TRAVAILLEURS HANDICAPEES QUI LE SOUHAITENT**
- 3I OU ENCORE FORMENT DES ACTEURS COMME LES CAP EMPLOI SUR LE SECTEUR PUBLIC.**

TOUTES CES ACTIONS SERONT DEPLOYEES EN REGION PACA EN 2009.

15



3I DERNIER EXEMPLE D'OUTILS ET SERVICES

→ LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI TRAVAILLEURS HANDICAPEES

TOUJOURS DANS LE CADRE DE LA CONVENTION FIPHP/AGEFIPH,

NOUS FINANCONS LES FORMATIONS COMPLEMENTAIRES MISES EN PLACE PAR L'AGEFIPH POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP, LORSQU'ELLES ONT PERMIS D'ACCEDER A UN EMPLOI PUBLIC.

16



A CES NOMBREUSES INTERVENTIONS NOUS ALLONS EN 2009, AJOUTER UN PROGRAMME PARTICULIER

Deux exemples

→ NOUS DEVRIONS INCITER FINANCIEREMENT ET DE FACON SIGNIFICATIVE LES EMPLOYEURS PUBLICS

1I A CONCLURE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE AVEC DES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP

2IA CONCLURE DES CONTRATS PACTE AVEC DES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP

→ NOUS CHERCHERONS À FAVORISER LA SOUS-TRAITANCE AU SECTEUR PROTEGE

17



VI. Formation, situation face à l'emploi et au chômage des personnes handicapées en région PACA

Mme Sonia MILLIARD, chargée d'étude à l'Observatoire Régional des Métiers

Introduction

Observatoire régional des métiers = outil d'aide à la décision dans le champ de la relation emploi-formation

↳ Une mission spécifique d'observation de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, en partenariat avec l'Agefiph

✓ Collecte de données régionales sur les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (loi de 2005) = *titulaires d'une RQTH, rente AT/MP, AAH, pension d'invalidité, carte d'invalidité*

✓ Réalisation d'études thématiques et diagnostics : le chômage des PH, l'accès à la formation professionnelle, le maintien dans l'emploi, l'insertion professionnelle des jeunes handicapés...

✓ Animation : accompagnement des résultats



RQTH : Reconnaissance de la Qualité des Travailleurs Handicapés
AT/MP : Accident du Travail / Maladies Professionnelles
AAH : Allocation Adulte Handicapée
PH : Personnes Handicapées

Les travailleurs handicapés face au chômage

Les TH face au chômage

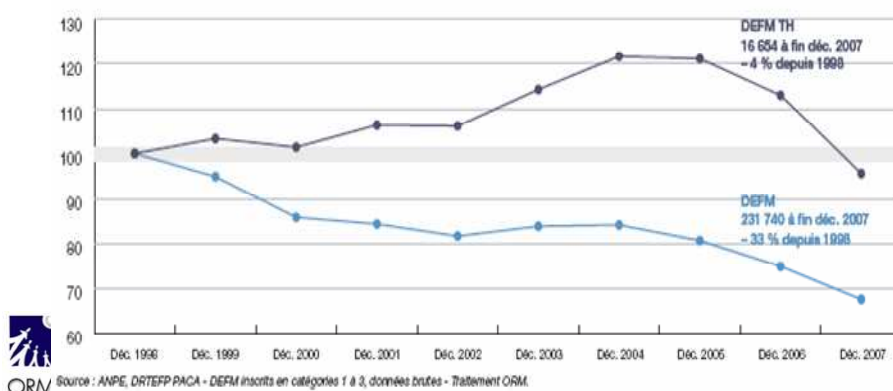
Les personnes handicapées sont plus exposées au risque de chômage

Taux de chômage des TH = au double de celui de l'ensemble des chômeurs

⇒ **19 % contre 8 %** (niveau national)

Mais le nombre de demandeurs d'emploi déclarés TH diminue depuis 2 ans

(et plus fortement que l'ensemble des demandeurs d'emploi, ce qui peut être un effet de la mise en œuvre de la nouvelle législation)



**En PACA,
7 % des
demandeurs
d'emploi se
déclarent TH**

TH : Travailleurs Handicapés

DEFM : Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois

Les TH face au chômage

Les chômeurs handicapés plus éloignés de l'emploi

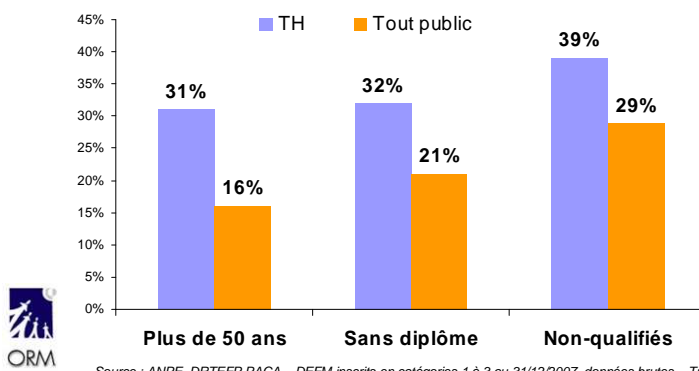
Un chômage de plus longue durée

⇒ **44 % des TH sont au chômage depuis plus d'un an**, contre 27 % tout public

Moins de retour à l'emploi

⇒ **19 % des TH sortis du chômage**, contre 24 % tout public

Des caractéristiques qui peuvent expliquer cette plus faible « employabilité »



**Les demandeurs
d'emploi TH sont
- plus âgés
- moins diplômés
- moins qualifiés**

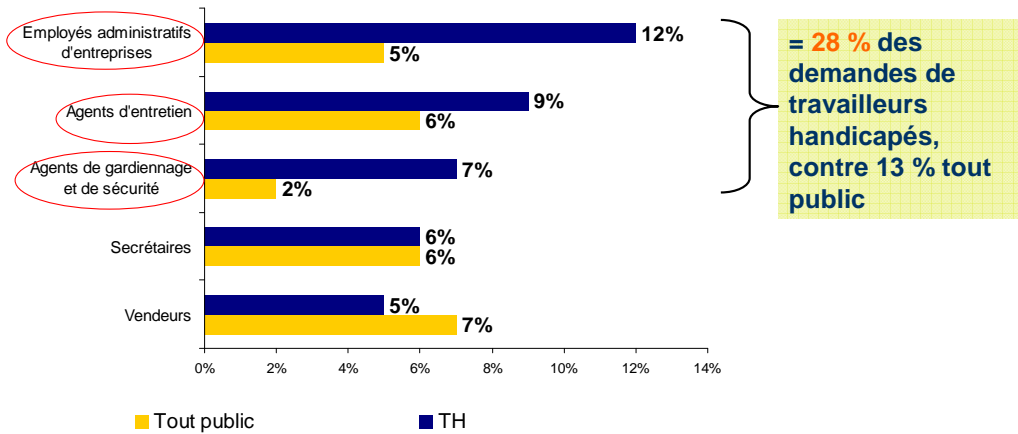
Sur ce graphique, la barre de gauche représente les demandeurs d'emplois travailleurs handicapés et la barre de droite les demandeurs d'emploi dans leur ensemble

Les emplois qu'ils recherchent :

Des emplois à temps partiel

➔ **31 % des chômeurs handicapés, 15 % de l'ensemble des chômeurs**

Forte concentration sur trois métiers



Source : ANPE, DRTEFP PACA – DEFM inscrits en catégories 1 à 3 au 31/12/2007, données brutes – Traitement ORM.

L'insertion dans l'emploi

L'insertion dans l'emploi

Quelle insertion pour les demandeurs d'emploi handicapés (Cap emploi) ?

Depuis deux ans :

↗ du nombre de DETH suivis par Cap emploi insérés dans l'emploi
(alors que ↘ du nombre de DETH sortis de l'ANPE pour occuper un emploi)

Mais la part des contrats précaires augmente

⇒ 1 recrutement sur 2 se fait sur un CDD de moins d'un an

Qui sont les TH qui s'insèrent ?

(écarts entre les personnes reçues et les personnes insérées dans l'emploi)

+ de femmes
+ de diplômés

- de seniors

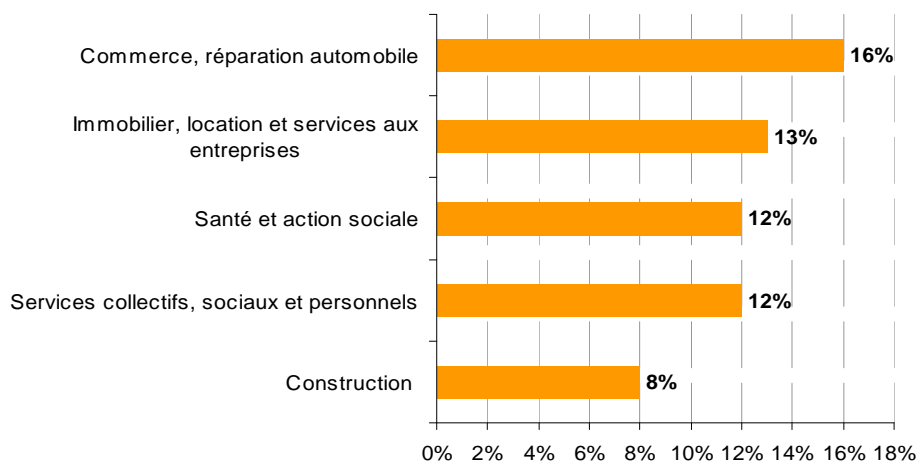
Pas d'incidence du
type de déficience



DETH : Demandeurs d'Emploi Travailleurs Handicapés

L'insertion dans l'emploi

Dans quels secteurs sont-ils recrutés ?



Source : Cap emploi – Rapports d'activité 2007 – Traitement ORM.

→ Présence de secteurs aux conditions de travail difficiles (commerce, agriculture) : les TH s'insèrent dans tous les secteurs de l'économie régionale.



Les entreprises du milieu ordinaire et l'emploi des TH

Majorité des embauches dans les petites entreprises

⇒ *En PACA, 58 % des recrutements (par Cap emploi) dans des entreprises de moins de 20 salariés (52 % en France)*

Dans les établissements assujettis (plus de 20 salariés)

⇒ **12 600 TH** embauchés grâce à l'obligation d'emploi en PACA

⇒ *Seul 1 établissement sur 3 atteint son quota de 6 % de TH*



Les aides à l'emploi

→ *Les contrats aidés représentent un moyen important d'accès à l'emploi pour les TH : 42 % des recrutements par le biais des Cap emplois se font sur des contrats aidés.*

En PACA, les TH accèdent davantage aux contrats aidés du secteur marchand

⇒ *1 entrée en CIE sur 4 concerne un TH*

Mais ils ont été fortement touchés par la diminution des aides

⇒ *- 21 % d'entrées de TH sur des contrats aidés entre 2006 et 2007*

L'emploi dans le milieu « protégé »

Un nombre insuffisant de places dans les structures ?

⇒ **7 000 places en ESAT, 380 places en entreprises adaptées**

→ *Des taux d'équipements dans les structures toujours inférieurs au niveau national*



CIE : Contrat Initiative Emploi

ESAT : Etablissement et Services d'Aide par le Travail

L'accès à la formation professionnelle (demandeurs d'emploi)

Les TH dans les formations professionnelles

Des données difficiles à recueillir

→ problème d'identification des TH dans les organismes de formation

Un accès restreint selon les dispositifs ?

	Rééducation professionnelle (CRP)	Formations AFPA	Programme régional de formation (PRF)
Nombre de TH en formation (2007)	490*	650	290
Part des TH	100 %	7 %	2,5 %

* Données 2006

= Des données basées sur le déclaratif des personnes et des organismes de formation, qui peuvent sous-estimer la réalité (PRF notamment).

Des évolutions contrastées

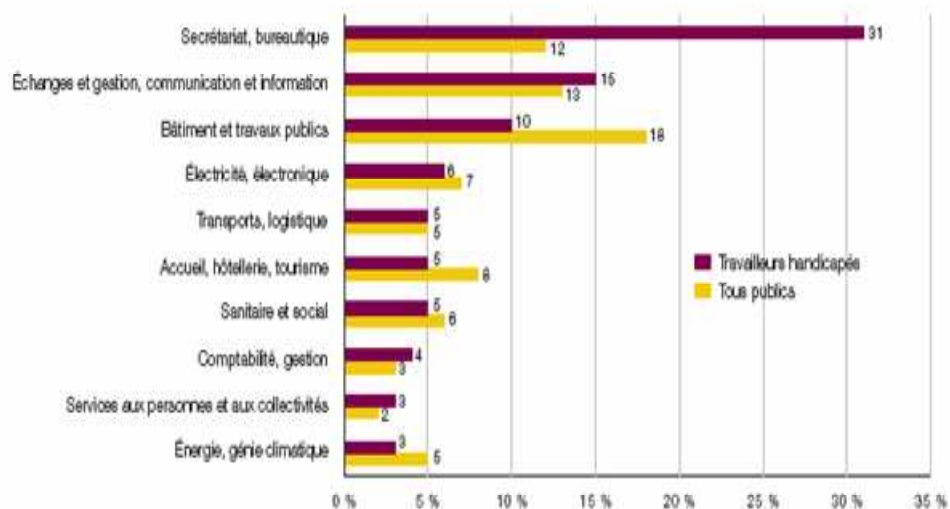
En deux ans, ➤ des entrées en formation de « droit commun »

➤ des aides de l'Agefiph



AFPA : Association Nationale pour la Formation professionnelle des Adultes

Surreprésentation de la filière **Secrétariat, bureautique**



Champ : les 10 filières du graphique regroupent 87 % des stagiaires handicapés en formation qualifiante à l'AFPA.
Source : DR AFPA (2007) - Traitement ORM.

Les freins à l'accès à la formation

- En premier lieu : l'absence de statut et de rémunération
- **Des problèmes liés à la mobilité géographique**
→ 16 % des stagiaires en enseignement à distance sont des TH (AFPA)
- **Des temporalités incompatibles**
→ De longues files d'attente pour entrer dans les dispositifs et des demandeurs d'emploi TH en situation d'urgence
- **Un faible attrait pour la formation qualifiante**
- La difficulté à élaborer un projet professionnel et de formation
- **Une offre de formation qui ne répond pas toujours aux besoins**
→ Des besoins de formations « sur-mesure » face à une offre de formation pas toujours modulable.
- **Des problèmes de santé qui rendent certaines qualifications « obsolètes »**
→ Nous invite à replacer la notion de compétence au cœur des réflexions sur l'emploi et la formation des TH.



VII. Le savoir-faire des établissements de reclassement professionnel

M. Bernard GIRY, directeur d'établissement UGECAM PACAC, administrateur FAGERH

La réinsertion professionnelle en France est apparue en 1919 afin de faire face aux 3 millions de blessés issus de la première guerre mondiale. Ces dispositifs de prises en charge n'ont cessé d'évoluer au regard des nécessités de prise en charge et de l'évolution des cadres administratifs et juridiques.

Bien évidemment, la seconde guerre mondiale et la période qui a suivi, notamment avec la création de la Sécurité Sociale en 1946, ont représenté une étape importante. Il faut noter la naissance dès 1944 de la FAGERH¹, fédération regroupant l'ensemble des établissements à vocation de rééducation professionnelle.

En 1955, l'Organisation Internationale du Travail met en œuvre une première convention sur la réadaptation professionnelle.

1957 voit s'étendre le droit à la rééducation professionnelle aux « travailleurs handicapés » quelque soit l'origine du handicap. Il y a là, la mise en place d'un véritable processus de reclassement depuis la période des soins médicaux jusqu'au placement à l'emploi, en passant par la réadaptation fonctionnelle et la rééducation professionnelle. Est créé à la même époque le Conseil supérieur pour le reclassement social et professionnel.

1975 est une année marquante du fait des lois définissant le secteur social et médico-social ainsi que le cadre général de prise en charge du handicap. La pré-orientation, expérimentée depuis le début des années 70, est reconnue et le reclassement professionnel relève d'un financement assurance maladie. C'est également la mise en place des COTOREP² dont les décisions s'imposent aux Caisses Primaires d'Assurance Maladie. C'est également l'année de la création du Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées.

1987 est l'année qui voit apparaître une obligation légale d'emploi de travailleur handicapé pour les entreprises de plus de 20 salariés et la création de l'AGEFIPH.

Les UEROS³ à destination des personnes victimes d'un traumatisme crânien sont créées en 1996.

2002 voit la rénovation de l'action sociale et médico-sociale.

2005 sera l'année de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation des personnes handicapées à la citoyenneté. C'est également la date de création des Maisons Départementales des Personnes Handicapées MDPH et de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie CNSA.

Les deux dernières étapes (2002 et 2005) réaffirment l'ancrage du secteur reclassement professionnel, pré-orientation et UEROS au sein du médico-social

Actuellement, le secteur « reclassement professionnel » représente plus de 180 formations qualifiantes (diplômes du Ministère du Travail) dispensées par une centaine d'établissements à travers la France.

Le site médico-social UGECAM « Le Coteau » - La Gaude a la spécificité de regrouper sur un même site les activités de :

- Reclassement professionnel pour adultes handicapés (104 places de formation qualifiante du secteur tertiaire)
- Pré-orientation (10 places), en partenariat avec la fondation ACTES – Nice
- Unité d'Evaluation, de Réentraînement, d'Orientation Sociale et professionnelle
- Section Initiation et de Première Formation Professionnelle (16 places IME, 15 places ITEP 16-20 ans).

¹ Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés

² Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (remplacée par la C.D.A. Commission des Droits et de l'Autonomie)

³ Unité d'Evaluation, de Réentraînement et d'Orientation Sociale et professionnelles

Ce dispositif est entièrement accès sur l'évaluation, la formation et l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap en capacité d'employabilité (en privilégiant le secteur ordinaire) à partir de 16 ans. Cette cohabitation voulue et relevant d'une validation des tutelles et organismes de contrôle fait la preuve de l'efficacité et de l'utilité de croisement de populations aux difficultés diverses autour d'une même mission.

La valeur d'exemple et l'émulation issue de cette situation représentent un atout déterminant pour une évolution positive du projet de vie des usagers pris en charge.

Plus particulièrement, il faut noter la richesse de l'apport du reclassement professionnel (savoir-faire et réseau d'insertion professionnel) qui a permis la mise en œuvre de cette expérience sur la population des adolescents et jeunes adultes d'ITEP et d'IME.

Cette pratique a permis le développement d'un Service Insertion Jeune (en convention avec la MDPH 06) qui permet la prise en charge et le suivi en secteur professionnel ordinaire ou adapté d'un public 16-25 ans relevant d'une problématique de handicap validé par la MDPH. Un SESSAD-pro, 16-25 ans, devrait voir le jour, permettant une prise en charge aux moyens adaptés à ce public et cette mission.

Sur un autre axe et à partir du service UEROS, des liens forts sont tissés avec le secteur sanitaire. En effet, ce dispositif consacré aux personnes cérébro-lésés est intégré à un réseau habilité (RESPECTC) visant à une coordination efficiente de ces publics. Il en représente un maillon important.

Le reclassement professionnel, à travers son Service d'Accompagnement au Reclassement et à l'Insertion, apporte également sa contribution au dispositif COMETE France permettant aux personnes hospitalisées en rééducation fonctionnelle (Centre Hélios Marin de Vallauris) de bénéficier au plus tôt d'un repérage et d'un accompagnement de retour vers l'emploi.

L'ensemble de cette présentation tend à mettre en exergue une problématique relativement répandue qui consiste à ne pas exploiter suffisamment l'ensemble des possibilités au sein d'un secteur considéré.

En effet, si l'on considère qu'une des finalités majeure du secteur médico-social est de permettre à des publics en situation de handicap d'accéder à l'autonomie, comment ne pas mettre en position de pierre angulaire la notion d'emploi ?

Il va de soi que ce propos intègre totalement le fait que toutes les personnes handicapées ne peuvent, voire ne doivent pas, aller vers l'emploi (ordinaire ou adapté).

Toutefois, cette notion d'employabilité doit s'appréhender sur les 3 niveaux présentés à savoir : évaluation, formation et insertion.

Dans cette perspective, il est possible de considérer que même les personnes les plus en difficultés peuvent (doivent ?) bénéficier au cours de leur vie de moments d'évaluation permettant à eux-mêmes et à leur environnement de se situer.

Il est donc possible de considérer, sous cette acception, que l'employabilité est un élément majeur permettant de tendre vers un maximum d'autonomie et qu'au sein du secteur médico-social, le réseau RP-Préo-UEROS est le réseau ressource possédant la légitimité et une certaine compétence.

Les Etats Généraux de la Personne Handicapée sont sans doute le lieu le mieux adapté pour faire passer ce message de désenclavement et de lien à tisser ou à renforcer.

En effet, le réseau RP-Préo-UEROS, regroupé au sein de la FAGERH (et dont le réseau national des UGECAM gère 18 % de l'offre de prise en charge) représente un atout de transversalité et d'ouverture dont les douze mille places mériteraient d'être plus connues et mieux exploitées dans une perspective certes médico-sociale mais aussi sanitaire et sociale.

VIII. Comment favoriser l'emploi en milieu ordinaire pour les usagers du médico-social ?

Mme Sylvie PERALDI, chef de service à l'ESAT Hors les Murs, la Chrysalide-Marseille

Origine du projet

La CHRYSALIDE MARSEILLE compte 35 établissements dont 7 ESAT et 2 EA dite « filière travail ». Au fil des années, les activités professionnelles de ces établissements se sont multipliées et diversifiées, offrant des services ou proposant des activités de production propre ou de sous traitance.

A côté de cette organisation se sont mises en place progressivement sur les différentes structures, des actions visant à l'insertion des usagers en entreprise.

Il s'agit, selon les capacités des personnes et les besoins de service de l'entreprise, soit d'une intégration individuelle, soit en équipe, encadrée par un moniteur d'ESAT, ce cadre d'intervention est nommé communément « détachement ».

En 2006, au regard de l'épanouissement des travailleurs handicapés pour qui cette expérience est possible, la Chrysalide propose la création d'un ESAT dit « Hors les murs ».

En effet, ce que ces détachements ont mis en lumière, c'est la nécessité d'accompagner de manière individuelle et personnalisée, les personnes handicapées dans la construction de leur projet professionnel. Cela suppose un investissement important en temps et une équipe dédiée à cet objet

Le 1^{er} juin 2006, la Chrysalide Marseille ouvre son premier ESAT Hors les Murs.

Objectif de l'ESAT les Merisiers : Accompagner des travailleurs handicapés qui souhaitent intégrer le milieu ordinaire de façon durable.

L'ESAT les Merisiers dispose d'une capacité de 30 places permettant d'accueillir des personnes reconnues handicapées par la Maison départementale des personnes handicapées, âgées d'au moins 18 ans, dont le handicap PREMIER est la déficience intellectuelle.

En file active, les Merisiers accompagnent donc en moyenne 40 personnes par mois pour un coût à la place de 9500€.

Les travailleurs handicapés

Les candidats sont orientés soit par le milieu protégé (ESAT de la Chrysalide, d'autres ESAT, des IME / IME pro), soit par le réseau emploi insertion (Cap emploi, ANPE, Centre Phocée, les CRP, CFAS) ou encore le réseau associatif. Des personnes se présentent également spontanément avec ou sans leur famille.

Les orientations peuvent donc se faire par de multiples voies. En revanche, la prise en charge, pour être effective, doit être notifiée par la CDAPH.

Grâce à nos 2 ans de recul, nous avons pu constater qu'il n'existe pas un profil type ou idéal pour aller vers le milieu ordinaire. Le point commun de tous nos candidats réside dans leur volonté de faire partie prenante de la société civile et d'y jouer un rôle actif, de se sentir intégré au même titre que tous les autres salariés.

Nous avons pu cependant identifier quatre grandes tendances qui se retrouvent au sein des Merisiers.

- Les personnes qui ont toujours été en milieu protégé, au sein duquel elles ont pu être formées, ont gagné en capacité et en confiance et ont alors présenté le souhait de quitter ce milieu protégé qui aura pleinement joué son rôle d'intégration.
- Les personnes, qui au contraire, ont toujours été en milieu ordinaire et suite à un licenciement, en général pour raisons économiques, se retrouvent sur le marché de l'emploi mais ne peuvent pas retrouver une activité professionnelle sans être accompagnées.

- Des jeunes qui sortent à peine de formation IME ou CFAS, qui ont bénéficié de la prise en charge de leur structure d'origine, ont réalisé des stages mais n'ont aucune expérience réelle du monde du travail.
- Enfin, des personnes qui se présentent seules, qui ont eu un parcours chaotique alternant milieu ordinaire/milieu protégé mais ne se sont jamais vraiment penchées sur leur projet professionnel et sont hors réseau.

Pour être très concret, je vous propose une photographie des 42 personnes accompagnées à ce jour par les Merisiers :

Sexe des candidats

74% d'hommes soit 31
26% de femmes soit 11

Âge des candidats

Moins de 30 ans : 19 soit **45%**
30 à 40 ans : 15 soit **36%**
40 à 50 ans : 2 soit **5%**
Plus de 50 ans : 6 soit **14%**
Âge moyen : 33 ans

Parcours antérieur

ESAT **48%**
Milieu ordinaire **24%**
IME/CFAS **14%**
Alternance Milieu Ordinaire/Milieu Protégé **10%**
Autres **4%**

Type de handicap

Handicap principal : - pour 41 personnes déficience intellectuelle très légère
- pour 1 personne trouble psychologique

Déficiences associées : 1 déficience auditive, 1 déficience visuelle, 1 trouble moteur, 2 troubles psychologiques

La prise en charge

Bien sur, une procédure d'admission et de prise en charge ont été définies. Pour autant, le maître mot reste pour nous la personnalisation des actions en fonction du profil et de la situation de chaque personne.

Nous avons identifié quatre étapes jalonnant la prise en charge des candidats :

Etape 1 - L'évaluation de la faisabilité du projet : 3 mois maximum

Il s'agit d'évaluer précisément les motivations de la personne, sa stabilité personnelle et psychologique, de repérer ses compétences, d'identifier les niveaux d'acquisitions, de formation élémentaire et technique afin d'apprécier les potentialités d'adaptation à un emploi en entreprise et plus généralement au milieu ordinaire.

Sur la base de tous ces éléments, l'équipe pluridisciplinaire se prononce alors sur la faisabilité du projet et présente les conclusions à la personne. En cas de réponse négative, des structures relais, plus adaptées sont proposées au candidat.

En cas de réponse positive, débute alors le parcours vers l'emploi construit avec la personne et qui donne lieu à l'élaboration d'un projet individualisé.

Etape 2 - La mise en place d'un parcours d'insertion professionnelle individualisé

A partir de ce qu'exprime la personne, des éléments de son histoire, de ceux recueillis dans le contexte des bilans, la formalisation du projet d'insertion est élaborée avec le travailleur handicapé. Chaque étape nécessaire à la réalisation de son projet individuel d'intégration sera identifiée.

Différentes actions peuvent être engagées : les visites d'entreprise, la présentation dans des forums emploi, les échanges avec des travailleurs déjà en poste, les stages en entreprise, les recherches d'informations auprès de structures spécialisées, les simulations d'entretien... et les ateliers de travail. A l'issue de ces actions qui prennent de quelques mois à 1 an, le travailleur handicapé sera prêt à intégrer un poste de travail en entreprise. L'ESAT démarché alors des entreprises en fonction du projet professionnel du candidat. Une étude de poste très complète est réalisée sur site. Les équipes de l'entreprise suivent une sensibilisation à la déficience intellectuelle.

Nous rentrons alors dans la phase de mise en situation professionnelle qui est une nouvelle étape importante qui démarre : la découverte de nouveaux codes, de nouveaux repères, de nouvelles procédures vont devoir être assimilées par le candidat. Le suivi en entreprise par l'ESAT et l'implication de l'entreprise amènent alors toutes les chances de réussite de cette intégration.

Etape 3 - La mise en situation professionnelle

La mise en situation professionnelle est un cadre formel et contractuel conclu entre les Merisiers, le travailleur et l'entreprise. Le travailleur handicapé reste salarié des Merisiers mais est mis à disposition de l'entreprise pendant une durée de 6 mois à 2 ans maximum. Des bilans concernant l'évaluation des capacités de la personne sont produits à intervalles réguliers et serviront à négocier le contrat de droit commun qui sera négocié à l'issue d'une période définie. L'entreprise a à sa charge de 40 à 60% du SMIC.

Etape 4 - Maintien et évolution dans le poste

Depuis le démarrage des Merisiers, les travailleurs handicapés qui ont quitté l'ESAT pour une entreprise font pratiquement tous toujours appel à l'équipe : que ce soit pour expliquer des changements d'organisation ou d'emploi du temps, renégocier un contenu de poste, remplir des papiers administratifs, rechercher du soutien en cas de difficultés personnelles... différentes raisons les poussent à revenir vers nous.

Sur la base de ce constat, il nous semble évident qu'il sera nécessaire, à terme, d'envisager la création d'un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale dédié aux personnes handicapées travaillant en milieu ordinaire. Actuellement, les Merisiers se chargent de cet accompagnement en plus des 40 personnes relevant de la prise en charge normale. Mais tôt ou tard, cela ne sera plus envisageable.

Et en cas de retour ?

Malgré l'ensemble des moyens mis en œuvre, nous ne pouvons écarter la possibilité d'un retour dans le milieu protégé à court ou long terme.

Ce peut être pour des raisons liées à l'évolution du projet de la personne, des difficultés économiques de l'entreprise ou des modifications survenant dans son fonctionnement, ou encore, de difficultés propres à la personne handicapée (santé, personnelles...).

Le cas échéant, il est prévu grâce à la dynamique associative et, plus particulièrement, à l'organisation du travail en réseau des ESAT, que la personne puisse réintégrer une des structures de la Chrysalide.

Le soutien social

Le soutien social est un complément essentiel de l'insertion professionnelle de la personne handicapée.

L'évaluation des besoins se fait par l'ergothérapeute et le psychologue et les temps de soutien sont prévus dans l'organisation du temps de travail en entreprise.

Les activités de soutien s'organisent principalement par le biais :

- *d'entretiens réguliers* avec le psychologue (une fois par mois à minima).
- *de regroupements* : entre travailleurs afin de favoriser l'expression du vécu en entreprise et éviter l'isolement.
- *D'actions de formations individualisées* techniques ou sociales

- *De toutes démarches* reconnues nécessaire à l'épanouissement du travailleur handicapé : orthophoniste, activités de sport, relaxation...

Les moyens humains

L'équipe est légère et composée de 4,75 ETP : 1 Directeur à 0,10 ETP, 1 Directrice adjointe, 2,5 chargés d'insertion dont 1 ergothérapeute, 1 psychologue à 0,5 ETP, 1 secrétaire à 0,5 ETP et 1 assistante sociale à 0,15 ETP.

Et les entreprises partenaires dans tout cela : quel rôle et quelle implication ?

Les obligations d'emploi de travailleurs handicapés imposées par la loi du 2 janvier 2002 se sont durcies (6%). Les pénalités en cas de non respect du taux d'emploi ont conduit les entreprises à engager des démarches actives en faveur d'intégration de personnes handicapées.

Les entreprises désireuses de s'impliquer dans le projet sont donc dans le déclaratif assez présentes. En revanche, il est nécessaire d'identifier les raisons qui les poussent à vouloir intégrer un travailleur handicapé.

Si elles ne recherchent qu'à réaliser une opération financière (diminution de la taxe auprès de l'AGEFIPH), la faisabilité du recrutement est quasiment vouée à l'échec. Les entreprises doivent saisir les contraintes liées à l'embauche de personnes déficientes intellectuelles, impliquer les équipes, nommer un tuteur, prévoir un temps d'adaptation au poste et réaliser qu'à tout moment un élément peut déstabiliser la personne. L'entreprise doit s'approprier ce projet et en faire un axe à part entière de sa politique sociale afin que toutes les conditions soient réunies pour réussir l'intégration de la personne handicapée.

Au démarrage, le démarchage des grosses entreprises a été privilégié car leurs volumes humains et financiers permettent une mise en place plus facile d'un tel projet. A ce jour, nous commençons à nous rapprocher des PME qui correspondent mieux au souhait de certains candidats car elles peuvent offrir des conditions d'emploi plus proche, plus familial et être rassurantes.

Présentation de 2 candidats

Ramdane

Âgé de 30 ans, Ramdane nous a contactés en juin 2007 suite à une orientation du centre Phocé. Aide cuisinier, Ramdane a enchaîné les petits boulots dans des restaurants. Il a toujours fait preuve d'une grande volonté mais n'a jamais obtenu de CDI car ne possédait ni la technicité ni la cadence attendue par les restaurateurs. Ramdane faisait ses démarches seul, aidé par son papa cuisinier lui-même.

Après plusieurs mois d'accompagnement, Sodexo nous a confié un poste en décembre 07 : aide cuisinier sur le site de Cadarache (préparation froide, service, plonge). Ramdane était par ailleurs en difficulté de logement car sous le coup d'une expulsion à venir dans les quelques mois. Nous lui avons présenté le poste, il a passé des entretiens, fait un essai puis a démarré sa mise en situation professionnelle. Pendant 4 mois, il a fait les aller retour Marseille Cadarache. Les bilans étant très positifs, Ramdane a souhaité se rapprocher de son travail. Nous l'avons aidé à trouver un logement sur Manosque. A ce jour, Ramdane habite sur Manosque avec ses parents. Il se marie cet été et signe son CDI en janvier. Sa réussite professionnelle lui a permis de concrétiser complètement son projet de vie.

Christian

Christian a 51 ans. Il a toujours évolué en milieu protégé. Il travaillait depuis 20 ans sur l'atelier menuiserie/tôlerie/câblage de l'ESAT les Pins de La Chrysalide. En mars 07, il a sollicité les Merisiers. Les moniteurs de son atelier étaient sceptiques : comment sortir du milieu protégé à 51 ans sans jamais avoir été en milieu ordinaire. Les pré requis et capacités étant vérifiés, l'équipe a démarré l'accompagnement principalement pour identifier les domaines professionnels vers lesquels les compétences de Christian étaient transposables et définir son projet.

Suite à ce travail et en accord avec Christian, nous avons proposé le profil de Christian à l'AP-HM sur un poste d'agent d'entretien au service extérieur. Il a intégré les services techniques de la Timone en septembre 07. Il assume pleinement ses fonctions et fait désormais partie intégrante des services au côté d'une quinzaine d'agents.

IX. Habitat social et personnes à mobilité réduite en Provence-Alpes Côte d'Azur et Corse¹

M. Florent LEONARDI, chargé de mission à l'ARHLM

Une préoccupation ancienne et constante

La réflexion pour l'adaptation et l'accessibilité des logements aux personnes souffrant de handicaps n'est pas nouvelle dans le mouvement Hlm régional.

En début d'année 1998, une charte était signée entre les organismes Hlm du Vaucluse, la DDE et l'Association des Paralysés de France (APF) pour un partenariat en faveur de l'accueil des personnes handicapées dans le patrimoine locatif social.

En s'inspirant de cette démarche, *le 4 décembre 1998*, le Conseil d'Administration de l'Association Régionale adoptait une série de préconisations ou de suggestions d'actions envisageables, dans le prolongement de rencontres avec l'APF et l'Association Française de Lutte contre les Myopathies (AFM), pour un accès au logement des personnes atteintes d'un handicap moteur.

Un certain nombre d'organismes Hlm ont engagé des actions dans ce sens à la suite de contacts directs avec les associations concernées, donnant lieu pour certains à la signature de chartes ou de convention-cadre².

Durant l'année 2003, l'Association Régionale a pris part aux travaux de la Commission Technique "Personnes Adultes Handicapées" pour l'actualisation du "Schéma Départemental en faveur des Personnes Adultes Handicapées" des Bouches-du-Rhône.

Durant l'année 2004, était :

- présentée au Conseil d'Administration de l'Association Régionale une note d'orientations « Logement et handicap »,
- organisé un déjeuner des membres du Bureau de l'Association régionale avec Armand BENICHOU, Président d'Handitoit Provence et Didier GARNIER, Conseiller Communautaire de Marseille Provence Métropole,
- organisée une réunion régionale d'information et d'échanges sur l'accueil des personnes handicapées dans le parc locatif social (18 juin),

Le 7 décembre 2004, le Conseil d'Administration de l'Association Régionale validait un plan d'actions régional proposé au regard de facteurs nouveaux (évolution du dispositif législatif et réglementaire, démarches nationales, développement de partenariats au niveau local, expérimentations) et de difficultés récurrentes.

Un nouveau contexte

Sur le plan national avec :

- *l'évolution récente du dispositif législatif et réglementaire et un certain nombre d'impacts sur l'habitat*

Outre la prise en compte de l'ensemble des handicaps, la garantie d'une plus grande autonomie et la réorganisation des dispositifs consacrés aux personnes handicapées (cf. ci-après), la loi pour « l'égalité des droits et des chances, la participation citoyenne des personnes handicapées » du 11 février 2005, suivie de ses décrets d'application et arrêtés³, prescrit :

- les dispositions à prévoir dans les bâtiments collectifs au moment de leur construction et les maisons individuelles neuves dès le 1^{er} janvier 2007,

¹ Reprise d'une note pour le Conseil d'Administration de l'Association Régionale du 21 décembre 2006 mise à jour le 18 octobre 2007

² Vaucluse Logement, SA Hlm des Alpes de Haute-Provence, OPAC Sud, ERILIA, Office de Cannes et Rive Droite du Var, Var Habitat...

³ décret 2006-555 du 17 mai 2006 et deux arrêtés du 1^{er} août 2006 (annulant et remplaçant les arrêtés du 17 mai 2006)

- des interventions, également à compter du 1^{er} janvier 2007, sur le bâti existant (modification ou extension) distinguant les travaux lourds (> 80% de la valeur du neuf), les créations de logements par changement de destination, les travaux « jouant un rôle en matière d'accessibilité »,
- des obligations aux établissements recevant du public (avec des délais supplémentaires pour une mise aux normes des ERP existants, jusqu'en 2015...).

L'accent est désormais mis sur l'accessibilité :

- des « circulations communes intérieures et extérieures, une partie des places de stationnement automobiles, les logements, les ascenseurs, les locaux collectifs et leurs équipements » pour les collectifs neufs,
- des circulations extérieures, le logement et, le cas échéant, une place de stationnement pour les maisons individuelles neuves « construites pour être louées, mises à disposition ou pour être vendues ».

Les obligations se déclinent au fil des arrêtés selon un calendrier de mise en œuvre en fonction de la nature des travaux et des types d'immeubles concernés (cf. tableau annexé). Certaines dérogations sont prévues au cas par cas, strictement encadrées.

Le 18 novembre 2005, dans le prolongement de l'animation du dispositif de capitalisation et de diffusion d'information engagé, l'Association Régionale organisait une réunion régionale d'information et d'échanges sur l'accessibilité des logements aux personnes à mobilité réduite pour la présentation du projet de loi et de ses effets attendus en matière d'habitat, avec des représentants de l'APF, de l'Union sociale pour l'habitat et d'organismes Hlm régionaux engagées dans des démarches spécifiques¹.

- *une sensibilisation professionnelle sur le sujet*

L'Union sociale pour l'habitat :

- anime un groupe de travail national « personnes âgées – personnes handicapées » pour une veille sur la question, une capitalisation et des échanges sur les pratiques et méthodes des organismes Hlm²,
- a diffusé, en septembre 2005, un guide technique pour la prise en compte du vieillissement et du handicap dans les interventions sur le patrimoine (directement issu des travaux du groupe de travail cité)³.

Sur le plan régional avec :

- *le développement de partenariats locaux*

L'Association régionale a développé au niveau local des partenariats avec différents acteurs du domaine de l'handicap, comme notamment Handitoit Provence lors:

- de rendez-vous avec Monsieur Armand BENICHOU (y compris avec les instances de l'AR Hlm -cf. ante-) pour une présentation de ses réflexions et travaux en matière de logement adapté ; ces rencontres ont permis d'accentuer la sensibilisation des organismes Hlm à l'accueil des personnes handicapées, de développer des contacts et des pistes de partenariat entre certains bailleurs sociaux et Handitoit Provence,

¹ PO/FL 2005 138 du 17 octobre 2005 ou disponible sur www.arhImpacacorse.com,

² contacts : Raphaël BESOZZI, Juliette FURET, Mireille EVENOT,

³ « Patrimoine : prendre en compte le vieillissement et le handicap dans les interventions sur le patrimoine », Les cahiers d'actualités habitat, n°98, septembre 2005

- d'interventions lors de colloques ou tables rondes sur le thème du logement des personnes handicapées comme Forum Marseille Handicap *le 15 octobre 2004* ou encore Autonomic Méditerranée *le 23 novembre dernier*, en présence notamment de Catherine BACHELIER, Déléguée Ministérielle à l'accessibilité ou de représentants des collectivités locales (Conseil Régional, Conseil Général, Ville de Marseille).

- *l'expérimentation de démarches territoriales inter-organismes*

L'Association régionale est partenaire d'une démarche initiée, *depuis début 2006*, par le Centre Communal d'Action Sociale d'Aix-en-Provence, en faveur du logement des personnes à mobilité réduite et à laquelle prennent part certains bailleurs sociaux¹ et divers partenaires², pour un recensement des logements sociaux adaptés aux personnes handicapées, et à terme une gestion appropriée.

Cette action fait écho à l'article 46 de la loi du 11 février 2005 qui impose une commission d'accessibilité intercommunale dans le cas d'une délégation de la compétence relative aux transports pour qu'elle « organise également un système de recensement de l'offre de logements accessibles aux personnes handicapées ».

Une base de données ainsi qu'un SIG ont été élaborés et sont en cours d'enrichissement par la collecte de données selon une procédure partenariale validée.

Une charte, proposée à l'ensemble des partenaires, a été signée par l'Association régionale et près de la totalité des bailleurs sociaux impliqués.

Est d'ores et déjà engagée l'élargissement de cette expérimentation à *l'échelon intercommunal*, au titre de l'obligation pour la Communauté du Pays d'Aix de mettre en place une commission accessibilité en lien avec sa compétence transports (loi du 11 février 2005), ou au regard de sa compétence en matière d'habitat (délégation des aides à la pierre de l'Etat), et du programme d'Intérêt Général d'OPAH engagé sur le centre ancien de la commune d'Aix-en-Provence, Est envisagé à plus long terme un élargissement à *l'échelon départemental*.

Des difficultés récurrentes

Malgré les actions déjà engagées ou les partenariats mis en place par certains bailleurs sociaux, des difficultés restent toujours posées telles que :

- le recensement des logements déjà adaptés ou accessibles ; l'expérimentation précédemment citée devrait permettre de capitaliser, en ce sens, des outils ou méthodes reproductibles, de porter un éclairage sur les points de vigilance ou les difficultés opérationnelles rencontrées par les organismes Hlm sur cette question,
- la mise en place d'une gestion locative appropriée du patrimoine adapté à l'accueil d'adultes handicapés (qui renvoie aux questions d'organisation, de formation et de management internes aux organismes Hlm),
- l'identification de personnes référentes sur la question au sein des organismes Hlm ; un certain nombre de personnes ressources ont été identifiées depuis l'animation par l'Association Régionale du dispositif de capitalisation et de diffusion d'informations,
- la difficulté pour les organismes Hlm de répondre à des demandes extrêmement "personnalisées",
- les délais de réponse jugés trop longs au regard de l'urgence de certaines demandes,
- la mise en place d'un accompagnement social adéquat,

¹ OPAC SUD, ICF Sud Est Méditerranée, Famille et Provence, LOGIREM, ERILIA, SFHE, Pays d'Aix Habitat...

² Conseil Général des Bouches-du-Rhône, Communauté du Pays d'Aix, Handitoit, AFM,...

- la question de la mobilisation des contingents prioritaires en faveur de l'accueil des personnes handicapées,
- la prise en charge des handicaps mentaux, avec en arrière plan les questions liées au vieillissement des populations logées et aux risques de sénilité,
- la question du financement des travaux qui demeure sensiblement posée avec :
 - l'absence de financements spécifiques pour l'adaptation et l'accessibilité des logements (mais uniquement la possibilité de recourir aux prêts de type PALULOS pour les organismes Hlm ou de mobiliser une déduction sur la Taxe Foncière sur les Propriétés Bâties des dépenses réalisées en faveur de l'handicap¹),
 - la DGUHC qui évalue les surcoûts liés à la nouvelle réglementation en matière d'accessibilité à près de 2 % pour les bâtiments collectifs neufs² et les maisons individuelles³.

Des pistes de prolongements

- **L'approfondissement des expérimentations**

La démarche engagée en partenariat avec la Ville d'Aix-en-Provence se prolonge en 2007 avec :

- le passage à la phase opérationnelle de l'expérimentation,
- l'élargissement territorial de l'expérimentation à l'échelon intercommunal puis départemental en fonction des premiers tests réalisés, de l'accord des partenaires et des pistes proposées.

Une démarche similaire devrait être engagée sur le territoire de Marseille Provence Métropole, la Communauté Urbaine ayant d'ores et déjà pris des contacts téléphoniques avec l'Association Régionale (notamment au regard de la capitalisation acquise dans le cadre de l'expérimentation aixoise).

- **Le prolongement de l'animation d'un dispositif régional de capitalisation et de diffusion d'informations**

En 2007, l'Association Régionale prolongera l'animation engagée avec :

- *une veille juridique* continue, notamment en liaison avec le niveau national et :
 - l'évolution constante du dispositif législatif et réglementaire qui doit encore se préciser avec de nouveaux arrêtés à paraître relatifs aux ERP et aux bâtiments d'habitation existants, différentes circulaires ainsi qu'un guide d'accompagnement des nouveaux textes,
 - un retour sur les avancées du groupe de travail constitué par l'Union (cf. ante), avec notamment en prévision la rédaction d'un guide sur l'application des textes récents ou à venir au parc existant, ainsi qu'une journée professionnelle nationale (début 2007).
- *l'organisation d'ateliers régionaux d'échanges techniques* en fonction des attentes des organismes Hlm et pouvant être axés sur la mise en œuvre technique de la nouvelle réglementation, l'acculturation/la formation des personnels⁴, le recours aux nouvelles technologies et à la domotique, la gestion de bases de données pour le recensement des logements adaptés/accessibles, la communication sur les démarches engagées, le lien avec le renouvellement de l'offre dans le cadre des dossiers ANRU, etc...

¹ loi 2001-1247 du 21 décembre 2001, modalités précisées dans l'instruction fiscale publiée au BO des impôts 6C-4-02 n°177 du 15 octobre 2002

² avec 2% en plus pour les siphons sols et les seuils, puis 2% supplémentaires pour les ascenseurs

³ avec 2% supplémentaires pour les siphons sols et les seuils - source : intervention d'Alain JACQ, DGUHC, du 9 février 2006

⁴ une session de formation « logement et handicap » sera à nouveau proposée par LOSFOR

- *un appui aux organismes Hlm qui le souhaitent dans le cadre du SVP.*

- **Connaissance des partenariats et (nouveaux) dispositifs opérationnels**

Pour évaluer et connaître les appuis mobilisables, l'Association Régionale avait initié des contacts avec les Sites Pour la Vie Autonome (SPVA) en cours de mise en place dans les différents départements de nos régions (plus particulièrement avec les SPVA 13 et 83).

Depuis la loi du 11 février 2005, les dispositifs locaux consacrés aux personnes handicapées bénéficient d'une réorganisation et s'inscrivent désormais dans le cadre des Maisons Départementales des Personnes Handicapées ; GIP sous tutelle administrative et financière des Conseils Généraux, elles constituent des « guichets uniques », lieux de regroupement pluridisciplinaires (en récupérant notamment les anciens SPVA).

Un recensement de ces instances, en cours de mise en place dans nos régions, permettra d'évaluer l'opportunité d'une représentation des organismes Hlm en leur sein ou des contacts établis afin de développer des actions spécifiques.

Annexe : Calendrier de mise en œuvre des nouvelles règles d'accessibilité

Calendrier de mise en œuvre des nouvelles règles techniques d'accessibilité			
Type d'immeuble	Nature de l'opération	Textes fixant les règles d'accessibilité à mettre en œuvre	Date de mise en œuvre des règles (1)
Maison individuelle	Construction (pour location, mise à disposition ou vente) (2)	Arrêté du 17 mai 2006, art. 12 à 17 (NOR : SOCU0611042A)	A compter du 1 ^{er} janvier 2007
		CCH, art. R. 111-18-6, al. 3 (accès en fauteuil roulant aux balcons et terrasses situés au niveau de l'accès au logement)	A compter du 1 ^{er} janvier 2008
Immeuble d'habitation	Installation d'un ascenseur obligatoire pour les bâtiments de plus de 3 étages (♦ CCH, art. R. 111-5, al. 2)		A compter du 1 ^{er} janvier 2007
		Si pas d'obligation d'installer un ascenseur, aménagement des parties de bâtiments comprenant plus de 15 logements situés en étages, permettant son installation ultérieure sans modification des structures et circulations existantes (♦ CCH, art. R. 111-5, al. 4)	A compter du 1 ^{er} janvier 2008
	Construction	Accessibilité du bâtiment : arrêté du 17 mai 2006, art. 1 ^{er} à 11 (NOR : SOCU0611042A)	A compter du 1 ^{er} janvier 2007
		Accessibilité des logements	
		– CCH, art. R. 111-18-2, 1 (pour tous les logements)	A compter du 1 ^{er} janvier 2007
		– CCH, art. R. 111-18-2, 2, al. 1 ^{er} à 3 (pour les logements situés au rez-de-chaussée, en étages desservis par un ascenseur ou pour lesquels une desserte ultérieure par un ascenseur est prévue dès la construction)	A compter du 1 ^{er} janvier 2007
		– CCH, art. R. 111-18-2, 2, al. 4 (accès en fauteuil roulant aux balcons et terrasses situés au niveau de l'accès au logement)	A compter du 1 ^{er} janvier 2008
	Travaux de modification ou d'extension	– CCH, art. R. 111-18-2, 2, al. 5 (salle d'eau équipée permettant l'installation ultérieure d'une douche accessible à une personne handicapée)	A compter du 1 ^{er} janvier 2010
		CCH, art. R. 111-18-3	A compter du 1 ^{er} janvier 2007
		CCH, art. R. 111-18-9	A compter du 1 ^{er} janvier 2007
Logement créé par changement de destination	Travaux de changement de destination	CCH, art. R. 111-18-8	A compter du 1 ^{er} janvier 2007
	Travaux de changement de destination ≥ à 80 % de la valeur du bâtiment	CCH, art. R. 111-18-9	A compter du 1 ^{er} janvier 2007

Type d'immeuble	Nature de l'opération	Textes fixant les règles d'accessibilité à mettre en œuvre	Date de mise en œuvre des règles (1)	
Établissement recevant du public (ERP) (3) ou installation ouverte au public	Construction	CCH, art. R. 111-19-1 à R. 111-19-4 et arrêté du 17 mai 2006 (NOR : SOCU0611043A) (règles générales et règles particulières aux bâtiments recevant du public assis, aux bâtiments disposant de locaux d'hébergement pour le public, aux bâtiments comportant des douches, cabines d'essayage, d'habillage ou de déshabillage, et aux bâtiments comportant des caisses de paiement disposées en batterie) (5)	A compter du 1 ^{er} janvier 2007	
	Création par changement de destination, avec ou sans travaux (sauf ERP de 5 ^e catégorie destinés à accueillir des professions libérales)	Mêmes règles qu'en matière de construction (v. ci-dessus)	A compter du 1 ^{er} janvier 2007	
	Mise aux normes des ERP existants de la 1 ^{re} à la 4 ^e catégorie (4)		CCH, art. R. 111-19-2 et R. 111-19-3, arrêté à paraître fixant les conditions techniques en cas de contraintes liées à la structure du bâtiment (5)	Avant le 1 ^{er} janvier 2015 Au plus tard le 31 décembre 2010 (pour les préfetures et les établissements d'enseignement supérieur)
			CCH, art. R. 111-19-2 et R. 111-19-3, arrêté à paraître fixant les conditions techniques (pour les parties de bâtiments où sont réalisés des travaux de modification sans changement de destination) (5)	Avant le 1 ^{er} janvier 2015 Au plus tard le 31 décembre 2010 (pour les préfetures et les établissements d'enseignement supérieur)
			CCH, art. R. 111-19-1 à R. 111-19-4 et arrêté à paraître fixant les conditions techniques (pour les parties de bâtiments où sont réalisés des travaux de modification sans changement de destination) (5)	A compter du 1 ^{er} janvier 2015
	Mise aux normes d'une partie seulement des : - ERP de 5 ^e catégorie existants - ERP de 5 ^e catégorie créés par changement de destination pour accueillir des professions libérales - installations existantes ouvertes au public		CCH, art. R. 111-19-2 et R. 111-19-3, et arrêté à paraître fixant les conditions techniques, notamment, en cas de contraintes liées à la structure du bâtiment (5)	Avant le 1 ^{er} janvier 2015 Avant le 1 ^{er} janvier 2011 (pour les nouveaux ERP créés par changement de destination pour accueillir des professions libérales) Au plus tard le 31 décembre 2010 (pour les préfetures et les établissements d'enseignement supérieur)
		CCH, art. R. 111-19-2 et R. 111-19-3, et arrêté à paraître fixant les conditions techniques, notamment, en cas de contraintes liées à la structure du bâtiment (pour les parties de bâtiments où d'installation ou sont réalisés des travaux de modification sans changement de destination) (5)	A compter du 1 ^{er} janvier 2015	

(1) Date de dépôt de la demande de permis de construire, des travaux ne nécessitant pas une telle demande ou de dépôt de la demande d'autorisation de travaux prévue par l'article L. 111-8-1 du CCH (ERP et installations ouvertes au public).

(2) Le propriétaire qui construit ou réhabilite une maison pour son propre usage n'est pas tenu de la rendre accessible aux personnes handicapées.

(3) Les établissements recevant du public existants, faisant partie de réseaux souterrains de transports ferroviaires et de transports guidés, ne sont pas soumis à l'obligation de mise aux normes, dès lors qu'ils ont élaboré un schéma directeur d'accessibilité des services de transports (♦ CCH, art. R. 111-19-8, IV).

(4) Les ERP existants, classés dans les quatre premières catégories, doivent avoir fait l'objet, à l'initiative de l'administration intéressée ou de l'exploitant, d'un diagnostic de leurs conditions d'accessibilité, au plus tard le 1^{er} janvier 2011 (♦ CCH, art. R. 111-19-9, IV).

(5) Si nécessaire, un arrêté à paraître fixera les règles supplémentaires applicables aux enceintes sportives, aux établissements de plein air ou conçus en vue d'offrir au public une prestation visuelle ou sonore (♦ CCH, art. R. 111-19-4 et R. 111-19-11, III). Par ailleurs, un autre arrêté fixera les règles particulières applicables aux établissements pénitentiaires, à certains établissements militaires, aux centres de rétention administrative et locaux de garde à vue, aux chapiteaux, tentes, structures gonflables ou non, aux hôtels-restaurants d'altitude et refuges de montagne, et aux établissements flottants (♦ CCH, art. R. 111-19-5 et R. 111-19-12).

X. Adultes autistes en logement indépendant

M. Patrick CONATI, chef de service au SAMSAAD¹ ADMR-SESAME Autisme de Salon de Provence

Introduction

Chacun de nous, en tant qu'être humain, est à la fois unique, différent de tous les autres et fait partie de l'humanité.

C'est la parole qui à la fois différencie et unifie. Le nom nous inscrit dans une généalogie, une histoire, l'humanité. Quels que soient nos potentiels et nos capacités à les utiliser nous sommes tous soumis au même ordre symbolique, c'est ce qui fait notre humanité.

La personne handicapée est d'abord notre semblable en tant qu'être humain et différente de nous. Cette bipolarité de l'être énonce un double impératif, éthique et technique, dans tout accompagnement des personnes autistes.

Le projet du SAMSAAD part d'un premier postulat : humaniser et spécialiser l'accompagnement des personnes gravement dépendantes d'autrui en leur permettant de vivre dans leur milieu familial et d'accéder, par étapes, vers leur propre domiciliation. Il s'agit de s'adresser à des êtres humains à part entière qui ont les mêmes droits que tous les hommes, de ne pas réduire ces personnes à leurs déficiences ou leurs pathologies. Ce positionnement éthique des accompagnants doit énoncer les outils ou les dérives des applications de la déclaration universelle des droits de l'homme et oblige à ne pas se substituer à la personne dépendante du fait de sa déficience, pour son bien.

Ces personnes souffrant d'autismes ont le droit d'avoir un accompagnement spécifique à partir de leur domicile et à la liberté de circulation dans leur quotidien.

Ainsi cette réflexion d'un point de vue éthique définit d'emblée la nécessité d'un service comme le SAMSAAD

Le **Service d'Accompagnement Mobile d'Adultes Autistes à Domicile (SAMSAAD)** existe depuis février 2004. Il est géré par deux associations, ADMR et Sésame Autisme PACA. Il est autorisé, par conventionnement avec le conseil général 13, à accompagner 30 adultes souffrant d'autismes sur l'ensemble des communes du département des Bouches-du-Rhône. Ce projet expérimental a été validé par le CROSM en 2008 et va ouvrir début 2009 sous l'appellation SAMSAH, géré uniquement par l'ADMR. Il va accompagner 50 adultes sur l'ensemble du département.

Comment appeler la personne autiste à l'endroit de son humanité ?

L'écueil serait de reproduire une relation fusionnelle enfermante. Le projet de ce service permet d'éviter cet écueil en introduisant en permanence la question du tiers.

Tiers dans la relation, tiers dans l'activité du quotidien, tiers dans l'activité de travail porteuse de sens, tiers dans les politiques du projet. En considérant que la problématique autistique conduit la personne avec autismes à se retirer et l'autre, l'accompagnant, à l'appeler vers l'humain, il est essentiel de penser l'élaboration du projet de service dans ce sens.

Le projet

Le service se positionne comme un passage d'un état à un autre sans jamais se mettre à la place de la famille ou de l'institution. C'est donc vers la domiciliation des adultes souffrant d'autismes qu'il va proposer ses services. Il s'agit de permettre à l'adulte et à sa famille d'entrer dans un processus de séparation qui ne doit pas être de l'arrachement, c'est à dire qu'il propose par l'accompagnement quotidien que chacun puisse s'imaginer vivre de manière indépendante. C'est au travers de cette idée forte et au regard des problématiques autistiques que le tiers nous apparaît nécessaire. Si l'on se réfère aux observations cliniques de la problématique autistique, on peut penser que toute séparation devient un arrachement et s'exprime sous forme de violence pulsionnelle. L'utilisation du tiers dans la relation permet de ne pas être réduit à la dualité qui devient très vite fusionnelle. Il sera donc présent dans toutes les étapes du travail du service.

Depuis quatre ans le SAMSAAD actualise un projet qui se décline en quatre postulats :

- La philosophie du projet est de soutenir la personne et sa famille en situation de milieu ordinaire pour aller vers une domiciliation qui donne identité.

¹ Service d'Accompagnement Mobile d'Adultes Autistes à Domicile

- Le service existe parce que le positionnement éthique est en permanence mis en travail. Etant éclaté sur l'ensemble du département, la vérification constante de l'existence de cette éthique active, est une garantie première du bon fonctionnement de l'ensemble des relations entre les adultes accompagnés, les parents, les professionnels, les partenaires extérieurs et le service.

- La théorisation du service au regard de la problématique qui soutient le lien parent/enfant au domicile familial et qui permet de sortir d'une situation enkystée de grand enfermement où chacun perd son identité pour aller, grâce à l'accompagnement, vers une domiciliation « sans arrachement » et donc sans violence.

- La référence permanente au tiers est obligatoire pour les professionnels, les parents et les adultes accompagnés. Cette référence se décline dans les règles de la convention, les règles du service, les règles du lieu de vie, de travail ou d'activité de loisir ainsi que dans l'interpellation et l'articulation avec les partenaires. Ce travail en réseau avec les partenaires nous indique le rôle d'interface que le service joue sur le département en maintenant en lien les acteurs du médico-social, du sanitaire et du social.

Ce réseau est orienté vers les partenaires ordinaires qui permettent la réalisation des projets individualisés, vers des partenaires institutionnels qui jouent un rôle essentiel dans la domiciliation et les différentes étapes pour y accéder, vers les partenaires sociaux et sanitaires qui collaborent au quotidien dans l'articulation de l'accompagnement des personnes. Le parti pris étant, pour les partenaires ordinaires, d'être en situation de milieu ordinaire. Le SAMSAAD sensibilise ces partenaires au projet du service et surtout à l'accueil spécifique de la personne concernée. Il met en place des conventions qui visent à sécuriser le partenaire et à garantir la meilleure intégration possible pour la personne accompagnée. Chaque convention est liée à un accompagnement spécifique, dans un temps donné avec un accompagnateur donné. Il faut donc des partenaires divers et variés puisque, pour chaque adulte, le projet nous conduit à ouvrir un réseau spécifique.

Aujourd'hui le réseau compte plus de 150 partenaires actifs autour des projets d'accompagnements ainsi que certain inter secteurs psychiatriques rattachés aux lieux d'habitation des personnes.

C'est au travers de ces orientations du projet qu'il nous faut appréhender au quotidien simultanément le domaine social, éducatif, thérapeutique et médical, rejoignant en cela les directives énoncées dans la circulaire concernant les SAMSAH.

Parmi les trente personnes accompagnées à ce jour nous observons deux grandes familles qui se dégagent du spectre large de l'autisme : les personnes souffrant d'autismes graves et celle d'autismes Asperger.

Pour notre propos d'aujourd'hui nous allons nous intéresser plus particulièrement à la première famille de problématique qui sont les adultes accompagnés qui ont eu un ancien diagnostic de psychose infantile¹ et un diagnostic, récent pour certains, d'autismes Asperger relié à l'échelle Australienne d'Attwood². Le service accompagne 7 personnes appartenant à cette famille diagnostiquée.

Il s'agit des personnes avec langage et utilisation d'une partie de leur potentiel. Le travail du service, en réduisant les angoisses et donc les symptômes, leur permet d'actualiser leurs compétences.

Les personnes souffrant d'autismes Asperger ont des particularités dans l'expression de leur problématique que nous découvrons. En effet ils n'ont très souvent, par méconnaissance de leurs spécificités et absence de diagnostic, pas pu bénéficier d'accompagnements spécifiques. Le service est ici conduit à faire un travail d'évaluation mais aussi de mise en place d'accompagnement qu'il faut inventer au quotidien. Nous sommes amenés à nous référer techniquement aux travaux des anglo-saxons³ et des canadiens⁴ qui accompagnent cette problématique depuis de nombreuses années. Ils étaient anciennement maintenus en établissement scolaire, avec un emploi du temps aménagé, par la volonté des familles. Le problème devenait crucial à l'adolescence et très souvent vers 22 ans certains étaient, de façon erronée, considérés comme schizophrènes et se retrouvaient en CHS et d'autres, livrés à l'errance sociale dans une marginalisation étaient victimes d'abus.

Les besoins de ces personnes sont essentiellement situés dans l'identification par elles de leurs difficultés et de l'écart entre leurs réponses sociales et émotionnelles avec les réponses des neuro typiques que nous sommes. Les neuro atypiques, selon la définition des professionnels qui travaillent depuis de nombreuses années sur le syndrome d'Asperger sont les personnes présentant ce trouble.

C'est en ce sens que le SAMSAAD est organisé dans l'accompagnement au quotidien, entre autre, des personnes présentant cet autisme particulier qui est celui du syndrome d'Asperger.

¹ CIM 10, F-84=TED

² Echelle de diagnostic des troubles Asperger

³ Baron Cohen

⁴ Travaux de Laurent Mottron et de Michel Lemay

XI. Résumé des tables rondes

1) Table ronde n°1 : Améliorer l'accès au logement et à l'hébergement

L'hébergement est, pour les personnes handicapées, un point nodal de leur insertion dans la société. Il est bien souvent source d'exclusion. Cette table ronde permet de présenter quelques réalisations en la matière, initiées par des acteurs très différents (association, société de HLM, PACT Arim, Conseil régional). Le directeur de la MDPH du Var nous expose la difficile position de ce type de structure face aux besoins des personnes handicapées.

Armand Bénichou, président de l'association Handitoit

Handitoit a été créée en 2001 pour permettre aux personnes lourdement handicapées de vivre chez elles, aidées d'un accompagnement et d'assistance pour les actes de la vie quotidienne. Le service est rendu 24 heures sur 24.

Pour mettre en place Handitoit, de nombreuses rencontres ont été nécessaires auprès des bailleurs, pour disposer d'appartements adaptés. Une opportunité s'est présentée avec deux bailleurs qui construisaient un immeuble neuf à la Belle de Mai. Cet immeuble dispose de cinq entrées pour 110 logements. Sept appartements ont pu être adaptés chez un bailleur, huit chez le second, dont un servant de bureau pour l'association Handitoit.

Pour mener à bien ce projet, le Service Départemental des Personnes Handicapées du Conseil général des Bouches du Rhône a fait intervenir gracieusement un architecte spécialisé pour l'adaptation des logements.

Michel Péguin, délégué régional des PACT Arim en PACA

Le PACT Arim régional est un réseau associatif, composé d'équipes départementales. Ils ont pour mission d'aider à loger les personnes modestes ou en difficulté. 3800 logements ont été améliorés en 2007, dont 172 ont bénéficié de travaux d'adaptation pour des personnes handicapées, dans le parc privé ou HLM. Le PACT Arim intervient auprès des personnes handicapées qui en font la demande, et certains PACT ont passé des conventions avec des MDPH de la région. Pour les MDPH, les PACT élaborent des diagnostics d'accessibilité et d'autonomie des personnes. Ils sont parfois maîtres d'ouvrage. Globalement, les PACT peuvent servir d'interface technique, administrative et financière pour l'amélioration des logements. La direction régionale réfléchit actuellement à la mise en relation de l'offre de logements adaptés et de la demande pour ces mêmes logements. Le service Adalogis, qui existe dans la Drôme et dans les Landes, pourrait être un exemple. Une enquête locale permet d'extrapoler les besoins actuels en logements adaptés pour personnes en fauteuil à 600 dans les Bouches du Rhône, et à 1500 dans la région.

Cécile Ragon, conseillère sociale ICF sud-est Méditerranée

L'ICF est une société de HLM au départ destinée au personnel de la SNCF mais qui loge aussi d'autres publics. Depuis 2007, un groupe de travail interne réfléchit sur les problématiques du vieillissement et de l'obligation d'accessibilité, pour établir un plan d'action. Ses programmes neufs prévoient au moins un logement adapté aux fauteuils, où l'environnement au-delà de l'appartement est aussi pris en compte en termes d'accessibilité. Lors de réhabilitation d'immeubles, l'accessibilité est toujours vérifiée.

Cette société HLM répond à des demandes d'adaptation des logements de la part de seniors et de personnes handicapées. Pour chaque adaptation, la conseillère sociale se rend sur place, identifie les besoins de la personne et vérifie l'adéquation de la demande aux besoins. L'ICF a signé des conventions avec le PACT et la CRAM.

De façon systématique depuis quelques années, les logements adaptés sont identifiés sur la base de données de l'ICF.

Henri Roig, directeur de la MDPH du Var

Une première constatation est faite, relative aux débats de la matinée, sur le fait qu'aucun organisme n'a pour fonction de coordonner les offres et demandes d'emploi des personnes handicapées.

Sur le thème de l'habitat, la MDPH a pour mission d'évaluer le droit à l'aménagement par la Prestation de Compensation du Handicap (PCH). Cette évaluation peut se faire avec le PACT-Arim par exemple. Il reste difficile cependant d'avoir accès au logement quand on est handicapé. Aussi, la MDPH du Var négocie avec des sociétés de HLM pour l'accessibilité des logements et de leur environnement (marches, signalétique extérieure, place de parking,...). Les mises en adaptation dans ces cas se

déroulent sur des temps longs, de plusieurs mois. Le poids des MDPH est faible auprès des bailleurs, privés comme public, et l'accès aux logements adaptés reste difficile.

Cécile Castelli, service politique de la ville et habitat du Conseil régional

La politique de la région en matière d'habitat prend en compte les publics spécifiques, dont les personnes handicapées. Par exemple, le Conseil régional a signé une convention avec Handitoit, pour réfléchir aux moyens d'étendre sur la région ce type d'action, et co-organise avec eux une journée qui aura lieu en février 2009, sur le thème du logement adapté (développement de l'offre, adaptation de l'offre, accessibilité, croisement offre et demande). La Région intervient autant sur le domaine public que privé.

2) Table ronde n°2 : Améliorer les parcours professionnels

Des responsables de dispositifs visant à favoriser l'insertion des personnes handicapées décrivent leur savoir-faire. L'expérience du CFA Formation Adaptée est présentée, suivie d'un exposé sur deux dispositifs d'accompagnement dans l'emploi déployés en PACA. Les missions des Centres de reclassement professionnel sont aussi rappelées. La DRASS et le Conseil régional décrivent aussi leur mission et leurs actions récentes en matière d'emploi, dans le secteur spécialisé ou de droit commun.

Yves Larrieu, directeur du Centre de Formation d'Apprenti « Les Marronniers », formation adaptée.

Notre CFA est un CFA ordinaire, qui prend en charge les jeunes personnes handicapées en difficulté, le plus souvent accueillies dans les établissements médico-sociaux. Il s'agit d'un dispositif simple, où le jeune est pris en charge sur le site des Marronniers ou dans les autres antennes du CFA dans la région. Ces antennes sont le plus souvent dans des établissements médico-sociaux.

Ces jeunes sont donc issus le plus souvent des établissements médico-sociaux. Ils reçoivent dans notre CFA une formation basée sur les référentiels métiers, utilisés dans les autres CFA. Ils peuvent suivre leur formation au CAP, par exemple, sur une période de trois, voire quatre ans, en bénéficiant d'un accompagnement au quotidien, tant scolaire que social. Cet accompagnement fait notre spécificité. Dans l'antenne de St-Cannat (Bouches-du-Rhône), une période de pré-apprentissage permet aux jeunes de découvrir un métier par la pratique, et de consolider le projet professionnel.

Yannick Rampal, directeur d'Accompagnement et Management de la Formation

L'AMF travaille en collaboration avec l'OPCALIA PACA sur des missions auprès des personnes handicapées depuis 2000. Deux dispositifs ont été créés sur une base commune. Il s'agit de Thémis, et d'AVAT, qui ont pour spécificités de tenter d'anticiper les difficultés des personnes en entreprise, en intégrant le maximum de paramètres relatifs à la personne, avec l'aide d'experts. L'AMF travaille dans l'entreprise, pour gérer au mieux le parcours professionnel tout en intégrant le handicap.

Thémis a pour vocation de sécuriser les parcours professionnels en alternance. Ce dispositif a été initié en 2006 en PACA et généralisé suite à son succès sur tout le pays. Les taux de rupture atteints sont de 15%, très faibles pour ce type de contrat, et le taux de pérennisation de l'emploi est de 72%. AVAT est un dispositif expérimental financé par l'AGEFIPH, au niveau national pour les personnes handicapées de plus de 45 ans. AVAT poursuit une démarche d'accompagnement des entreprises pour la gestion des parcours professionnels de leurs collaborateurs handicapés.

Laurence Hilmann, inspectrice de la DRASS Paca, cellule Handicap

La DRASS a en charge la programmation des équipements pour les personnes handicapées. Le contexte général doit être rappelé : la région PACA a un taux d'équipement inférieur à la moyenne nationale. Au niveau du travail protégé, le taux régional est de 2,8 places pour mille adultes de 20 à 59 ans, quand le taux national se situe à 3,3. 130 places doivent être créées sur des territoires prioritaires, et pour les publics prioritaires que sont les personnes autistes et les personnes déficientes psychiques. En terme d'accompagnement, pour l'insertion professionnelle ou sociale, 310 places ont été créées ces dernières années. La programmation à venir se fera désormais en respectant des territoires prioritaires, car l'offre médico-sociale doit être une offre de proximité. Enfin, dans un contexte de faible équipement par rapport à la moyenne nationale, les services nouveaux devront être de plus en plus ouverts, travaillant de plus en plus en collaboration.

Monique Fahy, membre FAGERH, directrice du Centre de Reclassement Professionnel Richebois

Les centres de reclassement professionnel prennent leur place entre la fin des soins et le retour à l'emploi. Ils sont regroupés en un syndicat, la FAGERH, qui rassemble 110 établissements et services en France, et 11 000 usagers. Ces CRP proposent environ 200 formations qualifiantes sur tout le territoire. Le séjour est financé par l'Assurance Maladie, ainsi qu'exceptionnellement en PACA par le Conseil régional dans le cadre de la formation professionnelle (les usagers sont stagiaires de la formation professionnelle). Le dispositif des CRP est peu connu des professionnels du médico-social, bien que très efficace, car il donne aux personnes handicapées une qualification professionnelle. Il valorise aussi les acquis de l'expérience des personnes handicapées.

Christine Flori, service formation professionnelle continue du Conseil Régional

En 2002, la Région avec l'AGEFIPH, a mis en place un programme de formation en direction des jeunes et des personnes handicapées. Il existe deux dispositifs importants : les actions de formation qualifiante d'une part, et l'accès aux premiers savoirs d'autre part, doté de 6000 places (dans les espaces territoriaux d'accès aux premiers savoirs).

En 2008, un accord quadriennal a été conclu entre les mêmes parties pour augmenter le nombre de personnes handicapées en emploi et en formation. La Région fait un effort aujourd'hui pour ouvrir l'apprentissage aux jeunes en situation de handicap, et développer la VAE parmi ce même public. L'objectif de la Région, dans tous ces cas de figure, est d'améliorer l'accès des personnes en situation de handicap aux dispositifs de droit commun en matière de formation.

3) Table ronde n°3 : Améliorer l'accès à la vie sociale

L'emploi et le logement ne sont malheureusement pas les seuls secteurs discriminants dans le quotidien d'une personne handicapée. L'accessibilité aux lieux publics, souvent défaillante, implique une restriction de participation à la vie sociale. C'est ce qu'un film, réalisé par la MAS Bellevue, illustre en image, ainsi que l'APF, qui souligne aussi la question des ressources, autre entrave à une participation pleine et entière à la vie sociale. Le Conseil régional décrit enfin deux axes de sa politique pour améliorer l'accessibilité : la mise en accessibilité du TER et le développement du label Tourisme et handicap.

Nadine Etienne, directrice de la MAS Bellevue

Projection du DVD « autoportraits » de deux résidentes Infirmes Motrices Cérébrales de la Maison d'Accueil Spécialisé Bellevue sur la façon dont les perçoivent les promeneurs d'un parc municipal de Marseille.

Laurent Quaranta, délégué régional APF et Patrick Chibleur, délégation APF 04

L'accès à la vie sociale est largement conditionné par les ressources financières dont chacun dispose. Le collectif « Ni pauvres, ni soumis », initié en décembre 2007 par l'APF a pour revendication : la création d'un revenu au moins égal au SMIC brut (intégrant les cotisations sociales) pour toute personne handicapée, que ce revenu ne tienne pas compte des ressources du conjoint ou du concubin, que ce revenu puisse être cumulé avec un revenu professionnel selon le principe du RSA. Ce mouvement a manifesté partout en France, et souhaite collecter 10 000 photos de personnes concernées par le handicap, pour souligner la solidarité qui existe relative à cette cause.

Au niveau régional, ce mouvement a été relayé sur les départements.

L'accès à la vie sociale reste aussi cependant entravé par l'accessibilité, et plus précisément par la chaîne du déplacement. Entravé aussi par la prestation de compensation du handicap, qui ne donne pas droit à une aide ménagère : comment recevoir chez soi si vous ne pouvez faire le ménage ? A terme, l'accès à la vie sociale sera réel quand il aura été possible de faire disparaître ce genre d'Etats Généraux de la personne handicapée, et que les personnes handicapées auront leur place dans tous les autres Etats Généraux thématiques, pour éviter ainsi des Etats Généraux spécifiques au handicap.

Jean Claude Goguillot, représentant à la direction des Transports et des Grands Equipements du Conseil Régional

Le Conseil régional a élaboré un schéma d'accessibilité, avec la participation de la Commission Consultative Régionale de l'Accessibilité. Ce schéma concerne les trois périmètres couverts par le Conseil régional : le réseau TER, le réseau LER, le chemin de fer de Provence

Pour le réseau TER, 38 gares ont été rénovées. Pour le matériel roulant, 50% des rames sont accessibles.

Pour le réseau LER, les transporteurs ne sont pas tous dotés de matériels adaptés, et les arrêts des bus ont très rarement la normalisation de trottoir indispensable au bon fonctionnement des plateformes de levage.

Un problème récurrent réside dans le cloisonnement des compétences qui fait que chacun travaille sur son périmètre de compétences. Certains transports sont accessibles, mais la chaîne de l'accessibilité peut être rompue par un trottoir.

Laurent Greffeuille, chef de service à la direction du Tourisme du Conseil Régional

Le service Tourisme du Conseil régional travaille avec les professionnels du tourisme. Dès 2003, la Région fait le constat d'un accès difficile aux vacances pour les personnes handicapées. Cette difficulté est : la carence en structure adaptée, et l'absence d'information fiable sur l'accessibilité réelle.

D'où l'engagement de la Région dans le label « Tourisme et handicaps », volonté concrétisée dans le Schéma Régional de Développement Touristique 2006-2010, par un « contrat de développement tourisme et handicap ». Ce contrat accompagne les hébergeurs, en lien avec les Comités Départementaux de Tourisme, qui renseignent les professionnels.

Ce contrat prévoit aussi des dispositifs financiers pour les travaux nécessaires à l'obtention du label. Information et sensibilisation sont aussi réalisées dans des colloques en région. Une plaquette et un film informatif ont été réalisés à cet effet, et distribués aux professionnels.

Aujourd'hui, 152 sites ont été labellisés.

XII. Discours de clôture

Mme Stéphanie VAN MUYSEN, conseillère régionale, déléguée aux personnes handicapées

Mesdames, Messieurs,

Au cours de cette journée de travail d'une extrême richesse, vous avez su mettre en évidence tous les aspects économiques, professionnels, sociaux et culturels nécessaires pour faire des personnes handicapées des citoyens à part entière.

Dans le sillage de la Charte de Madrid à laquelle la Région a été la première collectivité territoriale à adhérer, ces travaux démontrent qu'au moins l'un des buts a été atteint : la mise en réseau et la connaissance mutuelle pour fédérer tout dynamisme des politiques de formation, prélude à l'accès à l'emploi, tout en reconnaissant aux personnes handicapées le droit à l'autonomie par l'accès aux logements ou à l'hébergement et à l'espace public.

Ce sont les éléments nécessaires pour réussir une vie sociale en milieu ordinaire ou adapté, et pouvoir s'insérer tout simplement dans la vie quotidienne par l'accès aux loisirs, aux sports à la vie intellectuelle.

Mais pour faire avancer les choses, le regard de la société doit changer. L'implication des acteurs de la société civile, avec l'appui des moyens médiatiques, du domaine scientifique, de l'entreprise, est indispensable.

Je voudrais remercier tous les représentants du CREAL qui nous ont permis d'organiser cette journée, ainsi que chacun des intervenants pour la qualité pédagogique des interventions et qui ont présenté à un public hétérogène leurs « métiers », et témoigner de leur passion et de leurs espoirs.

Nous sommes sur un champ passionnant celui de l'humain qui pose des problèmes multiformes, et demande des réponses multiformes.

Je pense que vous avez pu mesurer l'engagement du Conseil régional, à la fois par l'accueil de cette journée d'échange, mais aussi à travers le soutien des actions des femmes et des hommes qui ont envie d'apporter toujours plus de solidarité.

En effet, la Région a développé depuis 1998 une politique volontariste dans le domaine du Handicap, qui s'est poursuivi par l'inscription dans le contrat de plan Etat Région 2000-2006, de la création de 562 places d'accueil dans les Etablissements spécialisés.

Cet effort va se poursuivre dans le contrat de projet 2007-2013.

Cette politique volontariste en faveur des personnes handicapées, la Région veut l'enrichir en favorisant la mobilité, l'accès à la vie professionnelle, et aux activités culturelles, sportives et de loisirs.

J'estime qu'il est important de renforcer tout ce qui s'est passé aujourd'hui, en développant les partenariats pour que les connaissances soient diffusées, que les expériences puissent être échangées.

La Région s'y engage, puisque le comité de pilotage réunissant des associations pour l'organisation de ces Etats Généraux, va se réunir à l'issue de cette journée. L'objectif de ce comité de suivi sera de déterminer un ou plusieurs thèmes évoqués aujourd'hui et d'en faire un suivi, pour accompagner les actions et progrès qui seront menées au cours des deux prochaines années.

Je vous félicite pour tout ce que vous nous avez apporté, pour l'action que vous menez chacun dans votre champ d'expérience, et vous pouvez être assuré de notre soutien pour les années à venir.

CREAI PACA et Corse

6 rue d'Arcole -13006 Marseille

Tél : 04 96 10 06 60

Fax : 04 96 10 06 69

E-mail : contact@creai-pacacorse.com

Site : www.creai-pacacorse.com