

Actes du colloque



ALEFPA
ASSOCIATION LAÏQUE POUR L'ÉDUCATION, LA FORMATION,
LA PRÉVENTION ET L'AUTONOMIE

**Dés'institutions et
emploi en milieu ordinaire**

Mercredi 23 mars 2016

Parc des expositions et des congrès Saint Denis, Ile de La Réunion

Sommaire

Première conférence-débat :

APPROCHE EUROPEENNE DE L'INSERTION EN MILIEU ORDINAIRE : TOUR D'HORIZON DU DROIT EUROPEEN ET DES PRATIQUES.....3

Evolutions des représentations sociales du handicap et du travail, effets sur les institutions et les personnes

Ouverture sur le statut des travailleurs handicapés par rapport à l'évolution jurisprudentielle européenne

Bruno GAURIER, ancien délégué général du CFHE (Conseil Français des personnes Handicapées pour les questions Européennes). Auteur de l'ouvrage « Tous inclus - Réinventer la vie dans la Cité avec les personnes en situation de handicap », 2010, Editions de l'Atelier

Deuxième conférence-débat :

DISPOSITIF DIFFERENT ET COMPETENT : PHILOSOPHIE, STRUCTURATION ET TRANSPOSITION AU NIVEAU LOCAL17

Présentation de l'approche philosophique : fondement et finalité du « réseau Différent et compétent »

Transposition de ce dispositif au niveau local et au niveau de l'ALEFPA : quels effets en termes de perspectives pour les travailleurs handicapés, pour les établissements, pour les partenaires (droit commun compris)

Pierrot AMOUREUX, Référent national du Dispositif Différent et Compétent
Christiane CARRETERO, Directrice du Pôle Est à la Réunion, ALEFPA

Tables rondes :

Table ronde n°1 : Quelles visions de l'insertion professionnelle dans 5 ans au regard de la désinstitutionalisation ?.....30

Table ronde n°2 : Eclairage particulier d'un dispositif innovant : l'insertion par l'alternance....49

CONCLUSION : L'accès au travail des personnes handicapées et la vraie vie.....64

Michel CARON, Président de l'ALEFPA

SYNTHESE DE LA JOURNEE.....72

François CAFARRELI, Maître de conférences en droit public

REMERCIEMENTS.....81

PRESENTATION DE L'ALEFPA.....82

PUBLICATIONS DE L'ALEFPA.....83

APPROCHE EUROPEENNE DE L'INSERTION EN MILIEU ORDINAIRE : TOUR D'HORIZON DU DROIT EUROPEEN ET DES PRATIQUES

- *Evolutions des représentations sociales du handicap et du travail, effets sur les institutions et les personnes*
- *Ouverture sur le statut des travailleurs handicapés par rapport à l'évolution jurisprudentielle européenne*

Bruno GAURIER

Ancien délégué général du CFHE (Conseil Français des personnes Handicapées pour les questions Européennes).

Auteur de l'ouvrage « Tous inclus - Réinventer la vie dans la Cité avec les personnes en situation de handicap », 2010, Editions de l'Atelier

Pour commencer, permettez-moi de mentionner quelques éléments à caractère symbolique. Pareil rappel a le mérite de renvoyer au cœur même de la vie, de nos vies partagées. Je ne suis pas « auprès » des personnes handicapées ; je leur appartiens. Ce qui signifie concrètement que je suis militant parmi les militants et que nos seuls mandants sont les personnes handicapées elles-mêmes. Nos conseils d'administration sont généralement présidés et administrés par des personnes handicapées et, pour certaines d'entre elles, par leurs parents, leurs familles, leurs proches. Je suis à leur service et avec elles, à leurs côtés. Nous nous considérons, au plus simple du terme, comme égaux en droits. Je vis dans cet engagement depuis plus de cinquante ans ; ce qui, au regard de l'histoire, ne semble pas grand-chose. Alors, si je veux donner à cet espace de vie une certaine « épaisseur », j'évoquerai le demi-siècle, pour me donner l'illusion d'ouvrir, aussi modeste soit-elle, quelque portion d'une page d'histoire. Vous le verrez, le regard sur cette page, essentiellement du fait des personnes rencontrées, donne une certaine couleur aux propos que je tiendrai devant vous.

Beaucoup plus inattendue pour vous sans doute, cette autre image qui compte beaucoup pour moi par les temps qui courent. Station de métro Maelbeek à Bruxelles : c'est souvent à cet arrêt que je quitte le métro ou que j'y remonte quand je me rends à la Commission européenne ou au Parlement. C'est là que j'ai bu une partie de mon lait européen. Maelbeek, vous le savez, vous l'avez vu, c'est la fameuse station de l'attentat meurtrier qui a précipité dans le deuil l'Europe entière. Je n'en dirai pas plus, mais je m'incline. Or sachez-le : si nous avançons en France aujourd'hui, disons pour le peu que nous avançons, c'est à l'Europe que nous le devons, et tout autant aux Nations-Unies. Nous leur devons peu ou prou le cœur et l'essentiel des évolutions positives de ces dernières décennies dans le domaine du handicap. Nous sommes redevables à l'Europe. Je suis de ceux qui disent merci à l'Europe, heureux sommes-nous d'appartenir à l'Europe. Il nous arrive même de rêver, ce disant, que les personnes handicapées comptent parmi les citoyens qui ont « fabriqué » une partie non négligeable de l'esprit européen durant les presque trois dernières décennies. Nous le croyons et le disons collectivement, personnellement j'adhère volontiers à une telle posture.

Pour en finir du côté proprement symbolique, permettez-moi de faire une légère allusion au fait que je suis aussi le président d'une école d'éducateurs importante à Paris. Or cette école, depuis fort longtemps, sans qu'on en parle – tant cela fait partie de l'ordinaire de sa vie, compte parmi ses étudiants un certain nombre d'entre eux vivant avec une surdité profonde. Tous les cours font place, debout à côté de l'enseignant, à un(e) interprète en langue des signes. Or les circonstances veulent que je vive moi-même avec une surdité relativement sévère, certes fort bien appareillée mais non moins présente. Vous vous en rendez à peine compte, sinon de vue. Mais il est une réalité quotidienne parfois pas si simple à porter : cette nécessité lancinante d'être obligé de se justifier quand le handicap ne se voit

pas au premier coup d'œil. Expliquer sans cesse, sans cesse expliquer ; parce qu'il suffit que je sois dans une salle mal sonorisée pour que ma déficience auditive vienne à s'imposer, à déborder les limites du possible s'il s'agit, par exemple, d'assurer le secrétariat d'un groupe. L'équipement par boucles magnétiques est d'une grande efficacité ; mais il suffit de changer de salle, et c'est fini. Plus rien. Voilà. Simplement pour vous dire à quel point une situation de handicap, ne serait-ce que du fait d'un aménagement déficient, voire inexistant, impacte toute la vie d'un être humain. Or c'est bien le non-aménagement de l'environnement qui renvoie le handicap à celle ou celui qui porte une déficience.

Certes je vous dis ces choses qui peuvent à certains égards vous sembler lointaines ; or nous sommes déjà, ce faisant, au cœur de notre sujet.

Il a été fait large mention, dans les interventions entendues avant celle-ci ce matin, à la loi du 11 février 2005. Une grande avancée ? Sans doute a-t-elle son heure d'histoire, dont on ne peut que se féliciter (sans pour autant évoquer une heure de « gloire », tant la publication de certains décrets subséquents n'en auront pas favorisé tout le développement qu'on eût été en droit d'en attendre). Il n'en reste pas moins qu'elle aura suscité divers débats de fond avec le gouvernement et le législateur, dont certains ne se sont pas refermés et restent à l'ordre du jour. J'ai eu l'occasion de prendre part à certains de ces débats, comme d'avoir participé en son temps aux travaux préparatoires de la loi de 1987 relative à l'emploi des personnes handicapées. Mais j'étais déjà engagé aux côtés des personnes handicapées aussi lors du vote de la loi du 30 juin 1975 (où je n'ai pour lors quasiment pas pris part aux débats). Or on ne saurait oublier que cette dernière, celle de 75, a été l'objet d'attaques mémorables de la part de mouvements alors qualifiés d'« activistes », parce qu'elle consacrait notamment l'existence des Centres d'aide par le travail (CAT). Ces mouvements activistes, surtout d'origine anglo-saxonne du fait notamment de leur ancrage dans le mouvement à la fois libérateur et libertaire des étudiants handicapés de Berkeley, n'avaient-ils pas déjà « culturellement » raison ? Nous, autorités et associations, en aurions sans doute tiré, à mieux les accueillir et les entendre, une plus grande diversité d'approches et de solutions à offrir au libre choix des personnes vivant avec un handicap. Cette tendance souvent regrettable, en France, chaque fois que se pose un problème pour une catégorie de personnes déterminée, de créer ce qu'on pourrait dénommer une « case » pour y « placer » « ces gens qui font problème » en attendant qu'« on » leur trouve une solution... *Petites boîtes, petites boîtes...* chantait Graeme Allright... « On » ? Qui est-ce, « on » ? Ceci ne reste-t-il pas d'une certaine façon à l'ordre du jour, et pas seulement pour les personnes handicapées ? Ce fameux mouvement dit « de Berkeley » n'est-il pas à l'origine de tout ce qui a pu s'entreprendre de bon dans tous les domaines de la vie où s'ancre la reconnaissance des droits fondamentaux des personnes handicapées ?

De fait, 30 ans après, en 2005, le paradigme a changé une partie du vocabulaire mais pas entièrement les pratiques courantes. Il a ouvert de nouvelles approches, de nouvelles perspectives, incontestablement. Et nous n'étions pas si mécontents. Je parlais de débats lors de la discussion de la loi de 2005. Il en est un dont l'issue nous a causé une grande déception qui demeure : le texte commence ainsi, en son article 1, par la dénomination d'une « déficience », non d'une « personne » vivant avec un handicap, d'une personne handicapée. Nous avons été relativement catastrophés. Aujourd'hui, selon cette loi, je suis en ma personne défini comme une « déficience » et non comme une personne, une « limitation » et non un être humain. Me voici devant vous : je me présente, je suis une déficience. Merci beaucoup.

Or la Convention internationale des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées commence elle aussi par une définition, mais en ces mots : « *par personnes handicapées on entend des personnes qui...* » Excusez-moi du peu, comme on dit ; mais là est toute la différence : rendez-vous compte : être considéré par la loi comme une personne,

et non comme une limitation ? Il était temps décidément que vienne la Convention. Cela fait dix ans, une décennie, et le travail ne fait que commencer.

Question d'emploi ? Allons-y, suivez-moi. Vous entrez dans une entreprise pour poser votre candidature. Vous êtes attendu. Vous vous annoncez au poste d'accueil. On vous demande qui vous êtes et vous répondez : dites-leur que je suis une limitation ; pardonnez-moi, je suis une déficience » ; c'est bon, la cause est entendue. Rendez-vous raté, il n'aura pas lieu. Vous vous êtes trompé d'adresse. Vous vous présentez dans cette même entreprise et tenez ce langage : « Je suis quelqu'un qui recherche un emploi, j'ai rendez-vous, j'ai fait connaître mes compétences, quelqu'un m'attend pour développer ce que je sais faire et présenter mes diplômes éventuellement ; chacun ayant par ailleurs ses difficultés, et moi les miennes » : il se peut alors qu'on se parle déjà à un autre niveau. En tout cas, vous avez rendez-vous. Il y a déjà beaucoup dans le premier pas.

Il est question de poser ici un regard éthique. Cela va de soi et mieux encore en le disant. Le regard éthique, c'est le regard qui se situe en tout premier lieu non comme une réponse, mais comme une question. Le regard éthique ne répond pas, n'administre pas ; il questionne déjà son auteur, et il questionne aussi la société tout entière. Rassurez-vous : d'ici quelques instants vous repartirez avec plus de questions que de réponses, car ce sont mes questions que je vous fais partager en cet instant.

La Convention internationale des Nations-Unies, relative aux droits des personnes handicapées, porte une histoire qui lui est très particulière, que nous évoquerons tout au long de ce moment passé ensemble sans forcément le dire, tant elle en constitue à la fois le fil rouge et le filigrane. Sa phase ultime, avant son adoption par l'Assemblée générale de l'ONU du 13 décembre 2006, est quasiment concomitante avec les préparatifs de la loi française du 11 février 2005. Or le législateur français (pas plus que le gouvernement) n'a pas entendu, voire imaginé lancer là quelques ponts. Etais-ce trop demander ?

En novembre 2000, la Commission européenne et le Parlement européen ont édicté une Directive portant sur l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi. C'est là qu'est à trouver la clé pour ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées. La loi du 11 février 2005 est en effet arrivée cinq ans après parce que la France eut, comme tous les autres Etats-membres de l'Union européenne, l'obligation de transposer dans le code du travail ladite directive, eu égard notamment aux personnes handicapées, mais pas seulement ; car toute une série de populations discriminées s'y trouve dénommée. La France n'est quasiment jamais en avance dans la transposition des directives européennes, du moins est-ce la réputation qui lui est faite dans les arcanes de l'administration européenne ; souvent elle « traîne des pieds », dit-on ; et elle s'est pour lors trouvée dans l'obligation de faire jouer le recours officiel en allongement du délai de transposition pouvant aller jusqu'à deux ans, n'ayant, alléguait-elle, pas « eu le temps ». C'est à ce moment-là, qu'à bon escient le législateur a considéré « qu'il serait peut-être bienvenu que l'on profitât de cette opportunité pour refondre la loi française. »

On doit à l'honnêteté de dire qu'au moment de la discussion, tant devant le Parlement français que devant le Sénat, les questures ont fait en sorte que tous les débats fussent ouverts aux représentants des personnes handicapées et de leurs associations. Tout était « ouvert », oui, aménagé dans les locaux des deux assemblées, et nous devons reconnaître qu'en ces dignes lieux, durant les quelques jours et nuits des ultimes discussions parlementaires, nous nous sommes sentis accueillis comme chez nous, ayant de larges possibilités de nous entretenir en direct avec les députés, à leur initiative ou à notre demande. Là est venue cette nouvelle définition des ateliers protégés, recevant désormais l'appellation d'« Entreprises adaptées » dans le Code du travail, en leur qualité propre, et des centres d'aide par le travail (CAT), recevant désormais dans le code de la famille et de l'aide sociale, l'appellation d'« ESAT » (Etablissements et services d'aide par le travail). Ces

derniers comptent parmi les services relevant de la protection sociale, les premiers du code du travail. Si le statut des ESAT est relativement rare en Europe, si parfois la France fait l'objet de réserves, parfois de critiques de la part de tel ou tel pays, je maintiens qu'à tout le moins la solution française a le mérite de montrer à toute personne, fut-elle en situation de handicap, qu'elle a une véritable capacité de produire, d'apporter, d'offrir une contribution à la vie de la collectivité. Etant entendu que les ESAT ne sont pas une fin en soi mais jouent ou devraient jouer comme un pont, un lieu de passage, entre l'apprentissage ou le réapprentissage d'un métier, d'un savoir-faire, d'une insertion dans un collectif au travail, et le passage possible en milieu dit « ordinaire ». Langage sans doute partiellement théorique, ne serait-ce qu'au regard de la situation générale de l'emploi qui le plus souvent continue à être objecté aux organisations gestionnaires d'ESAT cherchant des lieux possibles, pour leurs usagers, d'insertion partielle ou totale...

Il faut bien voir, néanmoins, que c'est désormais la nouvelle vision apportée par la Convention internationale des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées qui constitue, doit constituer le texte de référence, au-dessus des textes de loi de tel ou tel pays, et notamment de la France. On notera d'ailleurs qu'elle ne fait jamais la moindre allusion aux modes d'implication des lois de tel ou tel Etat Partie dans le domaine de l'emploi, mais qu'elle s'appuie et s'articule entièrement sur la définition des droits fondamentaux, dont le droit au travail constitue une pièce maîtresse pour toute personne handicapée en âge de travailler, et « à l'égal de tous les autres ». C'est d'ailleurs cette expression, « à l'égal de tous les autres », qui constitue l'incontournable leitmotiv de tous les articles de la Convention.

Elle est de fait basée sur les droits humains fondamentaux, en référence à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 ; les personnes handicapées sont des personnes qui ont des droits à l'égal de tous les autres.

Comment a-t-elle été écrite, cette Convention ? Ce fut un processus mondial, dans une écriture sur le fond par les mouvements représentatifs des personnes handicapées pour une grande part. Nous avions nos entrées à Genève, à New-York et partout ailleurs, à l'égal des acteurs législatifs, politiques et administratifs des Nations-Unies eux-mêmes. Je faisais partie, au Forum européen des personnes handicapées, des coordinateurs pouvant naviguer, sans trop coup férir, entre Paris, Bruxelles, Londres et Helsinki notamment, lorsqu'il s'agissait d'un « point-dur » du texte nécessitant des discussions « physiques », face à face... L'article 12 par exemple, portant sur l'identité/capacité juridique des personnes handicapées : un sujet ô combien sensible, s'agissant notamment des personnes sous tutelle... Le travail a du coup été poursuivi en accéléré : écrire un traité international de cette ampleur en cinq ans, c'est une gageure. Symboliquement, c'est le premier traité international du millénaire et du siècle. Il a bien été « coécrit » par les experts de l'ONU et les experts, oui les experts, des organisations de personnes handicapées. Est-il meilleur « expert » qu'une personne handicapée pour parler de sa déficience, de son handicap, de la situation d'exclusion que lui réserve si souvent la société ?

Il est clair que les véritables fondateurs du Forum européen des personnes handicapées, ceux qui à tout le moins l'ont consolidé en lui donnant un statut juridique d'association internationale de droit belge (à l'issue des quatre années du programme « Helios 2 » où il constituait une simple instance de consultation « interne »), ce sont les personnes handicapées elles-mêmes ; et ce sont elles qui le dirigent.

« *Nothing about us, without us* », « Rien pour nous, sans nous ».

C'est notre regard de militants (aux Etats-Unis, on dit les *activists*), notre regard de militants, dis-je, qui joue et qui quelque part se trouve à la base des droits fondamentaux. Un long combat, qui est loin d'être terminé. Car il ne suffit pas de dire le droit pour que le citoyen

entre dans ses droits. On sait le travail restant à accomplir pour que chacun connaisse ses droits, y accède, trouve les moyens de les exercer.

La base du droit au niveau européen se trouve dans l'article 13 du Traité d'Amsterdam qui est le premier article européen de lutte contre les discriminations, où il est bien question, selon les termes de l'article, de « combattre » toutes formes de discriminations du fait de l'âge, de la race, des opinions, des tendances sexuelles, etc., d'un handicap. Il fallut le déploiement d'une énergie folle pour que fût introduit, je dirais presque « intronisé », le seul mot « handicap » : nous en avons fait une véritable fête.

Il a été fait, au début de cette séance, allusion à l'histoire. Moi-même je l'ai fait. Il me semble qu'on peut identifier trois stades dans l'histoire propre aux personnes handicapées :

- (1) « *On fera quelque chose pour vous, on s'occupera de vous* » – de fait, en termes de compensation, ou bien en termes de « ce qu'on vous doit du fait de ce que vous avez fait pour la Nation – pendant la guerre »...
- (2) « *On* » (*toujours les autorités*) va faire en sorte que vous puissiez vous intégrer parmi les autres, mais ça va être dur...
- (3) « *Nous, personnes handicapées, sommes des personnes qui avons des droits et qui les requérons* », à l'égal de tous les autres. La Convention des Nations-Unies ne crée aucun droit nouveau, certes, mais elle « hisse » les droits (droits-créance, droit à...) des personnes handicapées au niveau des droits fondamentaux à l'égal de tous les autres, selon la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, référence fondamentale. C'est à raison d'être né que nous devons d'avoir les mêmes droits que les autres.

Le vocabulaire a de même considérablement évolué. Il n'est pas si loin, le temps où l'on ne parlait que de l'intégration. Aujourd'hui, il est question de l'inclusion.

Intégration ? Restez bien sage dans votre coin, dit le maître : on va vous faire une faveur, celle de vous intégrer. Vous savez ce que c'est, « vous intégrer » ? Il y a une porte ici, derrière moi. Elle est fermée. Or juste derrière cette porte il est quelqu'un qui frappe, et je ne le ou la vois pas. Cette personne insiste, elle frappe une seconde puis une troisième fois. Réponse : entrez ! Ah, vous avez un problème ? Efforcez-vous, cher monsieur ou chère madame, ou cher élève, de vous faire aussi petit que possible pour passer par le trou de la serrure ; et quand vous serez entré(e) dans la salle, nous vous dirons qui vous êtes, voire « qui vous devez être ». Ainsi serez-vous intégré(e) dans le groupe...

Inclusion ? La pensée n'avait effleuré l'esprit de personne, dans la salle, que le plus simple pouvait être finalement d'ouvrir la porte, qui en plus à deux battants ; et nous voici ensemble, tous ensemble, les uns à l'égal des autres, les uns avec les autres, chacune et chacun parlant avec les autres de ce qui lui est propre. C'était si simple que nul n'osait y penser.

Quelqu'un a parlé il y a un instant *d'interaction*. C'est bien de cela aussi qu'il s'agit, je veux dire l'interaction entre cette difficulté qui est la mienne, que je porte avec moi, et mon environnement. Or *c'est bien l'environnement dans lequel je vis qui fabrique ma situation de handicap*. Qu'on le veuille ou non, avec mes appareils, je suis bien aidé mais je les porte aussi. Reste que mon environnement, ce n'est pas moi qui le fais, c'est tout un chacun, c'est ma famille, c'est ma cité, c'est ma ville, c'est mon tramway, c'est mon entreprise, c'est tout cela.

Le premier tramway accessible en France a été mis en circulation à Grenoble. Il y a de cela une quarantaine d'années. Nous nous sommes couchés sur les voies pour qu'il soit

accessible ; avec les personnes âgées, les mères de famille et leurs bébés dans leur landau. Douze ans après la mise en circulation, l'ingénieur en chef nous invitait dans un grand hôtel parisien pour célébrer la première décennie de ce progrès dans la cité. La politesse voulait que nous fussions présents. J'ai été chargé de prononcer quelques mots de circonstance. Je fis le choix de dire, pour commencer : « Merci, mesdames et messieurs les ingénieurs ». « Non, ne nous remerciez pas – dit l'invitant – vous nous avez aidés à accélérer le rythme de nos tramways et les rotations de 12% »... Tout ce vacarme parce qu'au niveau des premiers concepteurs nul n'avait jamais pensé d'avance qu'il suffisait d'élargir les portes et de mettre le quai à niveau du tramway ou vice-versa, pour créer du confort au profit de tous, et pas seulement des personnes handicapées ? Il en est tant qui se trouvent réduits dans leur mobilité, provisoirement ou définitivement ! Ce fut tout un travail de planification, notamment sur les bogies et roulements, sur la conception de planchers-bas, en sorte que les portes d'accès fussent au même niveau que le quai. Qui, aujourd'hui, prétendrait construire un tramway en France qui ne soit pas accessible ? Il y en a qui ont essayé, cela n'a pas duré longtemps. Voilà un aspect de la vie qui constitue une évolution où l'on ne voit pas comment on retournerait en arrière. Il n'en est pas de même dans le domaine de l'emploi, loin s'en faut. Le terrain est certes plus fragile, mais les mentalités, les aprioris, les sous-entendus, ces regards en coin qui stigmatisent...

Permettez-moi, revenant à la problématique de l'emploi (objet central de notre rencontre de ce jour), de faire ce léger retour-arrière pour vous lire un court texte qui compte beaucoup. Il date de 2003, il a été signé à Thessalonique. Il a servi à la loi du 11 février 2005. Il a été coécrit par la Confédération européenne des syndicats et le Forum européen des personnes handicapées. Pardonnez-moi, ce n'est pas de l'orgueil mais c'est la réalité, j'étais là aussi pour le porter, pour le rédiger. Trois jours et deux nuits en continu. Le Secrétaire général de la Confédération, Jean Lapeyre, membre dirigeant de la CFDT, était présent.

Je vous le lis parce que c'est une pièce d'anthologie qui a une actualité extraordinaire aujourd'hui dans tout ce que vous avez dit et allez dire.

« Le Forum européen des personnes handicapées et la Confédération européenne des syndicats réclament un espace et un environnement de travail entièrement accessibles. Ceci implique la nécessité d'aménagement tant du lieu que de l'organisation du travail, qui conditionne de façon incontournable l'égalité de traitement de toutes les personnes handicapées dans le domaine de l'emploi. Il est essentiel que les personnes handicapées soient reconnues dans leur diversité et dans leurs différents besoins d'aménagements, tant physiques que technologiques, socioéducatifs et comportementaux. D'où par exemple la nécessité, pour celles qui se déplacent en fauteuil roulant, d'un espace adapté ; pour celles qui ont des handicaps visuels et auditifs, d'un plein accès aux technologies adaptées à leur situation ; pour celles qui connaissent des difficultés psychiques, cognitives ou de mémorisation, de disposer du temps et de l'assistance personnelle nécessaires à l'exercice de leur fonction professionnelle. »

Qui imaginait que je puisse, vivant avec un handicap psychique, entrer dans une entreprise ? Tout simplement, par exemple, parce que je suis bipolaire – et que parfois j'ai un gros passage à vide ; et qu'en la circonstance il suffit d'une personne qui le sache dans l'entreprise pour venir rapidement vers moi et m'aider selon que de besoin. C'est si simple !

Il s'agit là de ce qu'on nomme communément, à partir d'un concept anglo-saxon, des « aménagements raisonnables », « *reasonable accommodation* ». De fait, on a traduit le terme « *reasonable* » par raisonnable. Or précisément, « *reasonable* » ne se traduit pas par raisonnable ; ce n'est pas une bonne traduction. J'ai écrit deux pages de traductions possibles de ce concept. Le législateur « en sa grande sagesse », avec nous, a inventé l'expression « *mesure appropriée* ». C'est de loin la meilleure traduction que l'on puisse trouver. Et nos amis du Royaume-Uni ne s'y sont pas trompés, puisqu'ils ont adopté la

notion de « *Appropriate measures* ». Voici un bienvenu retour de traduction ; ce qu'en traductologie on dénomme une heureuse « contre-traduction ». Il nous faut très souvent passer de longs moments à opérer des contre-traductions pour nous assurer que la conjugaison européenne des textes et des mots (souvent rédigés en leurs premières versions dans un anglais non nécessairement sorti tout droit d'Oxford et pouvant même dans certains cas relever d'un véritable « pidgin »), rencontre bien, dans les quelque vingt-quatre langues de l'Union, leurs invariants équivalents sur un plan de comportements et d'égalité des chances pour tous.

Cette « Déclaration de Thessalonique » constitue toujours une référence d'actualité centrale, à caractère fondamental. L'article de la Convention internationale des Nations-Unies concernant le droit à l'emploi, se plaçant d'une certaine façon au-dessus des lois de chacun des Etats Parties, l'inclut en ces termes, sans qu'il soit besoin d'en justifier :

« Les Etats parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées... » (art.27)

Il est bien question dans la Convention du droit au travail, lequel ne se confond pas avec le droit à l'emploi : une vraie distinction qui avait été posée dès 1954, quand les chèques postaux (alors directement administrés par les PTT – qui ne se nommaient pas la Banque postale à l'époque), créait les premiers emplois en milieu ordinaire pour des personnes handicapées, notamment les aveugles et les blessés de guerre.

Sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail signifie notamment la possibilité de gagner sa vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu ouvert, favorisant l'inclusion et accessible à tous, notamment aux personnes handicapées.

Vous remarquerez que la Convention, comme je l'ai signalé plus haut, ne dit pas un mot des institutions recevant des personnes handicapées. Elle ne « connaît » d'ailleurs pas les institutions : elle ne connaît que les personnes handicapées en tant que telles, dans leur liberté de choisir le lieu où elles veulent vivre et travailler, avec qui vivre et partager leur vie, sur la base de l'égalité avec les autres, toujours. Je profite de cette circonstance pour vous faire remarquer, quand vous aurez entre vos mains le texte de ladite Convention, combien ce texte est limpide, immédiatement lisible, accessible à tous, peut-être même à un élève de CM2 sachant lire correctement ; accroché à la réalité de la vie, quand nos textes de lois, imbriqués les uns dans les autres, notamment dans le domaine de l'emploi, ne sont accessibles qu'aux juristes aguerris (obligés en outre de parcourir les arcanes du mille-feuille de note code du travail, ce qui est plus qu'un simple voyage).

Il me faut ouvrir devant vous – mais peut-être êtes-vous au courant – la page de cette affaire juridique récemment venue impacter la vie en ESAT. Il y a neuf ans, un « travailleur », ayant effectué beaucoup d'heures supplémentaires du fait, semble-t-il, d'un contrat de sous-traitance à honorer, a estimé avoir le droit de prendre des congés disons « compensatoires » (?). Or ce droit n'était pas évident selon la règle telle que déclinée en contexte d'ESAT : Non, vous n'êtes pas un « travailleur » aux termes du code du travail dont vous ne relevez pas... Lui a pris ses vacances, et son retour ne s'est pas nécessairement très bien passé. Il a décidé d'introduire sa situation en justice. De la première instance, ce cas de figure sans précédent connu de l'appareil judiciaire est passé directement en cassation. (Il est en effet des situations où l'on peut pourvoir en cassation sans passer en Cour d'appel). La Cour de cassation s'est trouvée bien embarrassée, ne s'estimant pas compétente pour juger de ce cas. Elle posa dès lors un acte auquel on ne s'attendait pas, inhabituel, en se tournant vers la Cour de justice européenne – non pas la Cour des Droits d l'homme du Conseil de

l'Europe à Strasbourg mais bien la Cour de justice des Communautés européennes de Luxembourg. Toutes ces procédures ont duré beaucoup de temps.

La Cour de justice s'est trouvée elle aussi dans un grand embarras. Et ce, pour plusieurs raisons, ayant affaire avec un vide juridique européen, mais aussi avec une situation circonstancielle au sein d'un Etat-membre, relevant du principe de subsidiarité, c'est-à-dire restant de la compétence de l'Etat-membre intéressé. L'Union européenne, on doit le dire, porte une vision des institutions recevant des personnes handicapées qui diffère quelque peu de celle que nous portons en France ; et en même temps, elle ne s'y oppose pas directement. Quand il s'est agi de la loi du 11 février 2005, l'Europe ne nous a pas dit : « Fermez les ESAT ». Il n'en est pas moins vrai que les organisations gestionnaires d'ESAT ont manifesté de fortes inquiétudes, sans doute à tort. La Cour de justice semble s'être dite, sans véritablement statuer : si l'on se pose en termes stricts de droit du travail, les limites de l'épuration ne sont pas respectées ; si l'on demeure dans le contexte du droit « à la protection sociale », il n'est rien dit, puisque cette personne n'est pas considérée comme un travailleur. Redéfinir un statut ? Cela donnerait aux personnes « prises en charge » (et non « travaillant ») en ESAT – aux termes du droit – un statut de travailleur (comprenant le droit de se syndiquer, de toucher une paye nantie d'un bulletin de salaire, etc.) On voit ce que cela peut entraîner au niveau des procédures, des pratiques et des coûts... Comment s'engager sur une telle voie quand on sait le nombre de personnes concernées, et au seul regard du principe de subsidiarité ?

J'ai connu un travailleur en ESAT qui était de niveau ingénieur, avec une haute technicité. Il mettait ses compétences au service de la vérification de la qualité de l'électrification des caténaires des TGV. J'étais en émerveillement devant les appareils de mesure de précision, je n'y comprenais rien, ce n'était pas de ma compétence. Il m'a expliqué ce qu'il faisait, etc. J'ai questionné ce monsieur – non sans avoir préalablement demandé son autorisation pour ne pas le choquer : « La SNCF ne vous a-t-elle jamais proposé un emploi chez elle ? » Il dit : « Si, j'y vais quand je veux, mais mon handicap psychique m'oblige à accepter d'être dans un environnement qui me protège, parce que je suis en permanence en danger personnel ». Il me l'a dit comme cela, il était très émouvant, et c'était particulièrement intéressant de l'entendre ainsi s'exprimer.

Je vous laisse cette question, elle n'est pas tranchée. Aura-t-elle à tout le moins le mérite de placer toutes les parties prenantes devant l'exigence de tenter une clarification ? Nous sommes bien là dans le début d'un regard éthique : une porte ouverte ; et, si elle est déjà ouverte, ne la laissons pas se refermer sur un simple coup de colère ou de vent.

Disons-nous bien une chose : nous croyions communément et à tort, moi le premier, que les « Trente Glorieuses », c'est-à-dire les années 1945-1975, lesquelles ont trouvé leur « chute » (ou leur triste point d'orgue – comme on voudra...) dans la première crise pétrolière de 1974, auraient pu faire de l'emploi pour les personnes handicapées une question majeure aboutissant à de véritables développements positifs : détrompez-vous, n'en croyez rien, il ne s'est rien passé. Il y avait de l'argent mais il n'y avait toujours pas, « systématiquement », d'emplois pour les « non-rentables », ceux qu'un rapport officiel armé de bonnes intentions, le rapport Bloch-Lainé – pour ne pas le nommer – surnommait en 1973-1974 par le vocable délétaire d'« inadaptés » ; et mis à part les « emplois réservés » (10% des emplois dans l'administration au profit des blessés de guerre et des aveugles...) Ce sont les situations de crise qui le plus souvent amènent à changer les regards. Car tout le monde baigne dans le même bain, celui de l'insécurité économique, du questionnement sur les lendemains qui chantent ou déchantent. Ce sont bien ces situations où l'on marche en permanence sur le fil, avec un pied en l'air, en équilibre sur l'autre pied pour pouvoir faire un pas en avant sans commettre un faux-pas... Lentement, quand on reprend l'analyse de ce mouvement, lentement, on est en position de déséquilibre pour envisager le pas « de plus »

que l'on va tenter, ce pas qui finalement fera avancer la collectivité tout entière. *Inventer ce nécessaire pas de plus !*

D'une certaine façon, ces éléments – et j'en terminerai là pour laisser place à vos questions – constituent bien les bases d'un dialogue essentiel. Encore une fois, permettez-moi de me répéter, c'est d'un regard éthique qu'il s'agit. La posture éthique n'apporte pas de réponse, elle tente de formuler à la bonne place la bonne question. Qui va la formuler ? Vous et moi. Nous, ensemble. Et puis, qui va aussi apprendre, nous apprendre à la poser ? Les personnes directement concernées que sont les travailleurs en situation de handicap, d'une part, et les tenants de l'entreprise qui ouvrent, créent les emplois, d'autre part.

J'ai un remerciement ou un hommage à formuler, si vous me permettez, sans compter celui que je vous dois ce matin pour votre chaleureux accueil et votre écoute si concentrée. Qu'il rejoigne ces personnes handicapées (dont la plupart ont aujourd'hui disparu), que je suis allé chercher un soir d'été à Nanterre avec mon véhicule Peugeot J7 ; il y a de cela combien... quelque cinquante ans ? Un hospice immense, horrible, qui existe encore, toujours au service des « indigents » de notre société de consommation et de l'hygiène publique (il y en a d'un peu mieux, mais pas si nombreux) ; comme au temps du roi François 1^{er} quand il ouvrit l'Hôtel-Dieu, près de Notre-Dame de Paris, déjà ! Quarante lits côte-à-côte, sans – ou avec à peine – une place entre-deux pour une chaise aux tubes moitié dépeints, écaillés. Il n'y avait que des hommes. Je les ai emmenés en vacances avec moi, ces hommes mes amis ; puis je les ai ramenés moi-même un mois après « chez eux » (non, pas vraiment chez eux dans ce non-lieu mortifère), juste pour être sûr qu'ils y retrouveraient encore leur lit et pour les aider à se coucher au beau milieu de la nuit. Sait-on jamais. Ils n'étaient pas « comptés sortants », leur séjour de vacances ne nous était pas payé. C'est à ces personnes qui ont toutes un visage imprimé en moi (à défaut public, parfois, de porter un nom), que je dois de vivre aujourd'hui dans mes engagements. Ces hommes sont les maîtres de ma dignité. Certains d'entre eux tentaient des petits boulots qui de travail pouvaient dignement porter le nom, pensez donc : comme ça, de menus services : se soucier par exemple de mettre du bois dans le poêle collectif au milieu des rangées et se faire payer en cigarettes qu'on revendrait ensuite à d'autres, histoire de mettre quelques sous de côté pour les besoins d'argent de poche aux vacances de l'année prochaine, au moins de quoi se payer un ou deux vrais canons. De quoi SE les payer. « Rien pour nous sans nous. » Il fallait bien se chauffer la nuit en plein hiver, et il fallait bien aussi préparer les prochaines vacances. Deux « marchés », l'un prêté, l'autre rendu. Un prêté pour un rendu. Comme au boulot, dirait tout un chacun. Et quoi de plus normal ? Tout travail mérite salaire ; et vous apporte un brin d'autonomie.

Je vous remercie.

[Applaudissements]

François CAFARELLI : Merci, Bruno GAURIER, pour ce propos empreint d'humanité, témoignant de quelque chose qu'on vit en effet trop souvent. Je dis fréquemment à mes étudiants que le droit international – et plus particulièrement le droit de l'Union Européenne – est un droit qui a largement fait progresser la France. Aussi, stigmatiser l'Europe, lui taper dessus parce qu'« elle est loin, qu'elle est par trop technocratique », sans pour autant se sentir concerné, ce n'est pas juste. Car pour tous ceux qui s'intéressent au droit des personnes et notamment à la lutte contre les discriminations, la France ne serait pas ce qu'elle est. Et notre place à nous ici réunis, c'est-à-dire la place des personnes en situation de handicap, ne serait pas la même non plus, si l'Europe n'avait pas mené à bien un certain nombre de réformes : si elle n'avait pas imposé un certain nombre de nécessaires et urgentes évolutions législatives.

La parole est donnée aux personnes présentes.

Jean-Paul PINEAU : Monsieur GAURIER, vous évoquiez tout à l'heure le fait qu'au niveau des pays européens, la France était la seule à posséder des institutions.

Bruno GAURIER : Non – et ce n'est pas le cas ; je nommais très précisément les ESAT et rien qu'eux.

Jean-Paul PINEAU : En matière de politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées, on parlait tout à l'heure de la loi de 1987 portant sur l'obligation d'emploi des personnes handicapées et la création de l'AGEFIPH (association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées). Y a-t-il dans d'autres Etats européens quelque chose de proche, ou bien d'autres mécanismes qui mériteraient d'être signalés ou publiés ?

Bruno GAURIER : Pour faire bref, deux types de regard traversent l'Europe. Ils s'articulent autour du quota d'emploi en milieu ordinaire, ce fameux 6 % de la France, et on retrouve cette approche partagée dans divers Etats de l'Union. A commencer par l'Allemagne, par exemple. D'autres pays ne le pratiquent pas. Le principe de l'usage du quota fait face, de fait, à des critiques, à raison, notamment, de ce qu'ils s'apparenteraient à de la discrimination dite « positive ». Certains collègues américains font observer qu'à force de faire la place à la minorité, la minorité finit parfois par tenir plus de place que les autres. On n'en est pas encore là chez nous et loin s'en faut, rassurez-vous.

Permettez-moi un regard un peu plus personnel. Les critiques ont parfois un côté légèrement biaisé. Le quota n'échappe pas à la règle, car en fin de compte certains l'envient. La situation est telle qu'aujourd'hui, s'il n'y a pas des mesures incitatives, fortement incitatives, il n'y a pas grand monde qui bouge. C'est ce qui fait qu'en dépit de l'existence de l'AGEFIPH et du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique – lequel ne fonctionne réellement que depuis fort peu de temps). Pour ce qui est de l'AGEFIPH, elle a quasi immédiatement démarré son travail. Un point qui ne saurait être négligé : l'argent qui y est déposé par les entreprises au regard de l'emploi (à raison du différentiel de non-respect de la totalité du quota de 6%) n'est en principe pas la propriété de l'Etat ; il est censé appartenir collectivement aux entreprises qui « moralement », d'une certaine façon, en délègueraient la gestion à l'AGEFIPH. Ce qui n'a pas empêché l'Etat de prélever dans la caisse une partie des fonds disponibles pour couvrir d'autres charges, les détournant de la sorte de leur objectif premier : 29 millions d'euros récemment, je crois.

Cet argent est de fait supposé retourner – au moins pour partie – aux entreprises sous forme de répartition à raison des actions précises et réelles qu'elles mènent, devraient mener, pour développer l'emploi des personnes handicapées.

Saïd ABDALA : Je vous remercie d'être là pour tous les parents qui, comme moi, ont un enfant vivant avec un handicap. J'ai un enfant handicapé qui, depuis l'âge de 16 ans, lorsqu'il a quitté l'école, c'est-à-dire depuis une dizaine d'années, ne fait rien du tout. Je l'ai emmené partout, en Métropole et à La Réunion. Personne pour m'orienter, pour me dire à quelle porte frapper pour aider ce garçon âgé de 25 ans à être comme les autres, si l'on peut dire ainsi. Si je suis là aujourd'hui, c'est parce que je n'ai rien d'autre. Hier à la Région, pour demander justement quelle association je peux rencontrer pour m'aider, vivant avec ce sentiment d'être rejetés, moi et mon enfant, par la société, il m'a été répondu par cette information : « Il y a un colloque demain, allez-y, vous allez faire des rencontres là-bas ». Alors me voilà. Je suis venue. Il faut aussi savoir que mon enfant est inscrit à la Mission locale, à CAP Emploi, à Pôle Emploi : où que ce soit, on n'a jamais eu d'aide, depuis 10 ans que cela dure. Cela devient très difficile pour moi et je pense pour beaucoup d'autres mamans se trouvant dans la même situation. Merci.

Bruno GAURIER : Vous comprendrez, Madame, que je ne sois pas en mesure de vous apporter une réponse immédiate et directe, car je n'en dispose pas dans ma poche. Mais je

pense que vous décrivez là une situation qui malheureusement n'est pas seulement la vôtre et celle de votre fils âgé de 24 ans. Cela étant dit, à partir du moment où une personne est handicapée et reconnue handicapée, elle a, a minima pour vivre, une allocation aux adultes handicapés. C'est un droit, cela fait partie – je dirais – de ses droits fondamentaux à défaut de travailler, c'est la première chose. Certes, une allocation ne résout qu'une partie du problème, et elle ne restitue pas à la personne sa dignité de citoyen qui désire travailler comme tout le monde.

Par ailleurs, pour ce qui est de voir ce que ce jeune homme peut faire dans un lieu où il aurait la possibilité de travailler, vous avez ici, dans cette salle, un certain nombre de personnes en mesure, peut-être, de parler avec vous. Reste que vous touchez bien du doigt la question de votre fils : il est en situation de handicap, il veut travailler, et nous ne rencontrons personne pour nous y aider.

Pour vous faire sourire – car il en souriait lui-même (après avoir été longtemps révolté), j'ai eu un président qui était lui-même le papa d'une jeune femme, maintenant d'âge mur, née avec le syndrome d'Usher, le syndrome de la surdicécité qui vous fait naître « sourdaveugle », en un seul mot : tout à la fois sourde et aveugle. La première fois qu'il est allé à la sécurité sociale, il lui a été tenu ce langage : « Alors là, Monsieur, il faut choisir : ou elle est sourde, ou elle est aveugle ; mais pas les deux. Sourde et aveugle ça n'existe pas, ce n'est pas dans la nomenclature. » Que voulez-vous répondre à cela ? L'ignorance et cette sorte d'éloignement qui vous rend insensible à la souffrance d'autrui peut parfois vous conduire à être blessant.

J'ai lu ce matin dans le journal l'histoire d'une maman qui n'a pas pu accompagner sa fille, ici à la Réunion, qui doit subir une opération chirurgicale en Métropole. La sécurité sociale ne l'a pas autorisée à ce déplacement aux côtés de sa fille ; réponse reportée dans le journal : « Il faut appliquer les textes » ; et « ça coûte trop cher ». Cela fait court par rapport à une souffrance humaine, au drame d'une séparation, vous avouerez. Que vaut l'humain face à un tout petit morceau de budget ?

Pardonnez-moi de ne pas aller plus loin dans ma réponse. Je ne suis pas certain de pouvoir vous dire beaucoup plus.

Alors, c'est mon petit bout de réponse, madame, mais l'élément essentiel de la réponse, c'est que vous avez plusieurs personnes ici qui elles, au moins, sont en mesure de parler avec vous ; c'est tout au moins que je puisse vous dire en cette minute. Mais de toute façon, votre garçon a quand même un droit, c'est de faire reconnaître son handicap et d'avoir une allocation adulte handicapé, à défaut de trouver un travail ; au moins, d'avoir le moyen de vivre, peut-être un peu plus que de survivre.

La maman d'une personne en situation de handicap se trouvant en ESAT : La formule ESAT serait une particularité française, avez-vous dit. Au regard de l'expérience que vous avez des autres pays européens, cette particularité constitue-t-elle un frein ou un atout pour l'accès à l'emploi en milieu ordinaire des personnes handicapées ?

Bruno GAURIER : Loin de moi de parler de frein. Il ne me semble pas avoir fait usage ce mot. Je ne le dis pas et je ne le pense pas au niveau de son principe. Cela étant dit, il est effectivement des personnes qui ne seraient jamais en état de prendre part au même rythme que tous les autres à une activité de production. Or, que nous le voulions ou non, la dignité de l'homme et de la femme est aussi dans sa possibilité d'apporter quelque chose dans la société où il/elle vit, et d'accomplir des gestes qui sont les gestes de sa dignité, de sortir quelque chose de ses mains et de sa tête. Ceci mérite de la part de tout un chacun d'être pris en considération. Tout est dans le regard porté sur la personne par la société, précisément. La société enferme souvent plus qu'elle libère ; parce que c'est plus pratique

de « placer » quelqu'un en un lieu précis, qui lui soit propre, pour traiter de son problème, que d'ouvrir la société à sa présence multiforme au milieu de tous. A ceci près que quand on observe la fermeture de certains lieux, et qu'il ne reste parfois que des établissements de santé psychiatrique pour y faire « atterrir » des personnes que la société bien ordinaire qualifie parfois vulgairement, très vulgairement, d'« inclassables » (j'ai entendu ce mot), quand il n'y a plus que cela, on peut se demander légitimement ce qu'il reste du droit au libre choix de vie conditionnant la dignité de chacune et de chacun. Sans compter les situations d'hospitalisation contre le gré de l'intéressé(e). Parlons tout simplement de la dignité de l'être humain en tant qu'être humain à l'égal de tous les autres

Les ESAT, à mon sens, répondent à une situation qui se situe entre-deux. Encore une fois, l'ESAT est premièrement considéré comme un lieu de passage, un pont, à partir duquel on est en droit d'espérer, dans certains cas, trouver un emploi à temps partiel ou définitif en milieu dit ordinaire. Quand j'évoquais tout à l'heure ce jeune homme qui a voulu faire valoir ses droits, il m'apparaissait que fondamentalement il a les mêmes droits que tout le monde : il a fait un travail, il a droit à toucher les émoluments et compensations temporelles pour le travail qu'il a exécuté, et qui plus est, s'il a accompli des horaires en plus des autres.

Ce qui est également en jeu, c'est la question de savoir quel droit faire prévaloir : le droit de la personne ou le droit de l'institution ? Ce qui à mon sens prévaut, selon le regard éthique que je porte, c'est le droit de la personne qui se place devant le droit de l'institution dans laquelle il vit et fonctionne. C'est sur cette considération, précisément, que le législateur de la Cour européenne de justice a laissé l'affaire plus ou moins en suspens : elle n'a pas entendu inscrire dans le marbre une considération qui se trouve en pleine discussion. Intervient ici ce qu'on nomme la « hiérarchie des normes ». A mon sens, il se peut que le regard éthique se place justement dans cette petite barre transversale, ce simple « slash » qui se situe entre le droit des personnes et le droit des institutions.

Le philosophe Emmanuel LEVINAS, très délicatement, évoque le « visage de l'autre » antérieur à mon visage puisqu'il ne m'apparaît, déjà présent, que lorsque je le perçois. Autrement dit, il faut qu'il soit déjà là, avant moi, pour que je le perçoive. C'est exactement cela qui est en jeu. On ne peut pas faire prévaloir les règles d'un cadre de vie, quel qu'il soit, sur les droits fondamentaux de la personne qui s'y inscrit et y passe tout ou partie de sa vie. Cela, moralement et éthiquement, n'est pas possible. Les murs de la maison que j'habite ne sauraient prévaloir sur ma personne qui occupe cette maison. Je ne peux pas défendre ma maison, même en légitime défense, purement et simplement en tuant la personne qui y est entrée par effraction ; ce n'est pas possible, c'est impossible absolument. Les objets peuplant l'espace intérieur de ma maison ne prévalent ni sur moi en tant que vivant, ni sur la personne qui vient pour se les approprier sans mon accord, en tant que vivant, comme moi.

Jean-Eudes DALLOU, Directeur du pôle Gernez Rieux : Sur une banderole qui est juste derrière vous à gauche, on peut lire : « Accompagner chacun dans son projet », « accompagner » est en gras. C'est normal, puisque c'est notre métier à nous, à l'ALEFPA, d'accompagner. Ce qui devait être en gras à mon avis en dessous c'est « son projet ». Car c'est « son » projet. Vous avez évoqué la pleine participation des personnes handicapées à la démarche d'émancipation. Vous avez dit tout à l'heure : attention à ce que la porte ne se referme pas. Cela me rappelle un film qu'on avait tourné, intitulé « *Le Pied dans la porte* ». Justement, mettre le pied pour que la porte ne se referme pas. Pensez-vous que ce mouvement de participation soit réellement inéluctable ? Y a-t-il des dangers, et si oui, quels sont-ils ? Là aussi, par rapport aux droits, par rapport aussi aux relations entre professionnel et usager, quels sont les dangers à éviter pour que la porte ne se referme pas ?

Bruno GAURIER : Il n'y a pas « une » réponse, « un » modèle. Ce que l'on peut en dire est multiforme. Ce que je sais, c'est que la façon dont je pose ma main sur l'épaule de l'autre de moi-même joue pour beaucoup. Lorsqu'un jour je me suis trouvé en grande difficulté dans un

transport aérien avec le président de l'Association des Paralysés de France qui était en fauteuil roulant et à qui la jeune « agente » de filtrage avait dit : « Monsieur, levez-vous », nous avons cru de bonne foi qu'il s'agissait d'une plaisanterie ou d'humour noir. Pas du tout. C'était du sérieux. Elle croyait que sa situation de personne vouée à la sécurité la dotait de tous les pouvoirs. Amère erreur. La relation était certes apparemment inégale, totalement inégale. Jusqu'au jour où, forte de ce qu'elle avait cru être son pouvoir, elle avait blessé ce passager au cœur de sa dignité, jusqu'en ses propres profondeurs. Erreur, plus grave erreur encore, du fait de sa situation. Lorsque je suis avec une personne très dépendante dont le moindre geste dépend du mien, la relation est inégale. Le nier serait de même nier le droit de la personne en situation de dépendance de conduire elle-même le geste de moi qui lui fera faire son geste à elle. Alors oui, ma main, mon bras, le parcours que je ferai avec cette personne, d'une certaine façon, lui appartiennent : à elle plus qu'à moi. « Ma main devient sa main, sa main conduit ma main... »

Je suis la personne de confiance d'une personne très âgée que j'ai emmenée chez le dentiste. Ce monsieur a été hospitalisé d'urgence. Il a plus que toute sa tête, c'est un excellent informaticien. Ce monsieur a été pris d'une envie irrésistible d'uriner, du fait d'une atteinte rénale grave. Je me suis retrouvé chez le dentiste à côté de lui, à devoir accomplir des gestes que ni lui ni moi n'étions préparés à accomplir, lui dans sa dignité blessée et moi dans la mienne questionnée. Il fallait le faire. Mais livrer son intimité aux mains de quelqu'un d'autre, ce n'est tout de même pas rien. Situation d'inégalité où ce qui doit se faire s'invente à l'aune de l'absolu respect, de la question permettant que son geste ne soit pas le mien mais ne fasse que passer par le mien, et puis ensuite de l'absolu silence. S'ajoutent à sa souffrance mon silence – et peut-être quelques larmes qui n'osent couler mais qui débordent les rives du silence partagé.

Le souci numéro un, en ESAT ou en tout autre lieu, c'est de faire en sorte que toutes les parties prenantes se parlent.

Je lisais dans l'avion qui m'amenait de Paris, avant-hier, un livre sur une grande poétesse russe, Anna Akhmatova, laquelle était en outre la femme d'un poète. Elle disait : « Attendez, il faut déjà que je sois une femme : en Russie, croyez-moi, ce n'est pas simple. Mais une poétesse ? Cela ne peut pas exister. Mon mari est poète, alors c'est inscrit d'avance : je n'ai pas le droit d'être poète ; être les deux, c'est inenvisageable ». Elle a été obligée de divorcer. On est un peu dans cette situation-là si vous voulez. Justement, les femmes handicapées en Europe, une grande problématique, parce que chez nous, on est encore obligé parfois d'inventer des quotas pour former une organisation et être sûr qu'on a à peu près le nombre équivalent de femmes que d'hommes dans les instances dirigeantes. Il arrive un moment où la loi de l'un vient s'opposer à la loi de l'autre, les deux relevant de la même loi fondamentale. Il faut faire très attention : le mieux peut être l'ennemi du bien.

Jonas MARIAMA, Direction en ressources humaines, commune de Saint-Paul : Dans le cadre de l'intégration en milieu ordinaire, il existe déjà beaucoup de choses en France, notamment l'alternance. Nous développons notamment l'ALEFPA de Saint-Paul le recrutement de personnes en apprentissage. Donc j'aimerais savoir si au niveau des pays européens, on a des exemples concrets ou des retours sur des pratiques qui pourraient être intéressantes pour alimenter notre réflexion sur la thématique de l'intégration des personnes handicapées.

Bruno GAURIER : Je dis oui et particulièrement en Allemagne où il y a des institutions un peu de type français, notamment gérées par la CARITAS par exemple. A titre d'information, il faut savoir que le régime du Concordat en Allemagne a pour résultat que beaucoup d'institutions, d'universités, d'écoles, etc., sont gérées par des instituts religieux comme la Caritas.

Vous avez parlé d'alternance, je ne sache pas que l'exact équivalent existe, ni même que le terme soit traduisible dans une autre langue dans cette acception. Cela dit, en Allemagne précisément, il y a des personnes qui, devenues handicapées en cours de route de leur vie (accident de voiture, accident du travail, etc.), bénéficient de programmes de reconversion professionnelle pouvant aller jusqu'à faire passer le permis de conduire, retrouver une maison en fonction du nouvel emploi trouvé, apporter une aide aux enfants pour aller dans la nouvelle école qu'ils devront fréquenter. C'est souvent aux frais des assurances. Certes, ce peuvent être des allocations sonnantes et trébuchantes, mais il peut se faire que cette façon de procéder en ajoutant un plus en humanité soit plus efficace que de l'argent. Et tout ceci, en lien avec les entreprises.

Il n'y a pas si longtemps, j'ai eu à travailler avec OPEL à Francfort, où je me suis déplacé avec un collègue, et l'un de nos présidents. Ils ont une personne élue par ses pairs et parmi eux au sein de l'entreprise – OPEL est une énorme usine – pour être en charge d'un service qui, précisément, réinterroge l'entreprise sur le reclassement de ses travailleurs devenus malades, ou bien passés par des crises de toutes sortes, voire des burnout pouvant causer à plus ou moins long terme des accidents psychiques rédhibitoires...

La Suède fait des choses très intéressantes : le plus gros employeur européen en travail protégé, c'est la Suède ; je veux dire le plus gros employeur eu égard à la population : par le biais d'une très grande entreprise d'Etat. Cette entreprise est soumise à un quota de travailleurs à renvoyer vers le milieu ordinaire chaque année, le travailleur pouvant rester, selon les cas, un, deux, trois ans mais pas plus, et qui doivent avoir retrouvé une entreprise. A une certaine époque, ils fabriquaient 80 % des produits IKEA, qui maintenant se sont exportés hors des frontières, non pas de l'hexagone, mais de l'Europe, si vous voyez ce que je veux dire.

C'est la confiance de l'homme en l'homme qui joue ici ; en dépit de ce qu'on vit sur le terrain tous les jours, il faut garder cette confiance. Elle est notre énergie, elle est notre pain.

Je me dis aujourd'hui, au moment où vous me donnez la parole, que j'ai au moins un avantage sur beaucoup : me retournant en arrière, je regarde ce qui se passait il y a 52 ans ; y compris pour nous, personnes handicapées, la vie n'était quand même pas tout à fait celle d'aujourd'hui. Des pas immenses ont été accomplis. Nous avons acquis un pouvoir de parole, nous avons obtenu des lois nous permettant d'ester en justice s'il en est besoin. Il y a un défenseur des droits fondamentaux. Je peux au moins dire cela. Je ne dis pas qu'on est au paradis, ne me faites pas dire ce que je n'ai pas dit, mais en dépit de nos lenteurs collectives, nos engagements ajoutés aux engagements de nos prédécesseurs, auxquels s'ajouteront les engagements de ceux qui viendront après nous, font et feront changer les choses. Il n'en arrive pas moins que je demeure, nous demeurons tous, insatisfaits.

C'est pour ici, et c'est pour maintenant.

Donc, Monsieur, c'est inéluctable, c'est souhaitable ; et il n'y a pas de mal à se faire du bien là-dessus et à créer du droit. Je ne suis pas encore blasé, alors j'y vais. Et après tout, faisons-le ensemble.

François CAFARELLI : Merci, Bruno GAURIER. Je propose cinq minutes de pause.

On se retrouve pour la suite des interventions avec Pierrot AMOUREUX et Christiane CARRETERO.

DISPOSITIF DIFFERENT ET COMPETENT : PHILOSOPHIE, STRUCTURATION ET TRANSPOSITION AU NIVEAU LOCAL

- *Présentation de l'approche philosophique : fondement et finalité du « réseau Différent et Compétent »*
- *Transposition de ce dispositif au niveau local et au niveau de l'ALEFPA : quels effets en termes de perspectives pour les travailleurs handicapés, pour les établissements, pour les partenaires (droit commun compris) ?*

Pierrot AMOUREUX, Référent national du Dispositif Différent et Compétent

Christiane CARRETERO, Directrice du Pôle Est à la Réunion, ALEFPA

François CAFARELLI : Nous reprenons nos travaux pour la deuxième partie de cette matinée qui nous amènera aux alentours de midi et demi. On a un peu de retard comme c'est souvent le cas dans ce genre de manifestation.

Dans le fil de ce qui a été dit ce matin, Bruno GAURIER a insisté sur le fait qu'un certain nombre de droits avaient été reconnus aux personnes en situation de handicap, des droits légitimes liés à leur qualité d'êtres humains finalement pas davantage mais c'est déjà beaucoup. La question qui reste en suspens c'est celle de l'effectivité de ces droits. C'est bien d'avoir des droits mais encore faut-il que l'on puisse véritablement en bénéficier, les faire valoir. Encore faut-il que concrètement ils se traduisent par des changements de situation. Pour cela, il faut souvent lutter contre un certain nombre de préjugés, de difficultés liées à notre environnement, notamment social, professionnel.

Dans ce cadre et dans cette perspective, l'intervention qui suit, celle de Pierrot AMOUREUX et Christiane CARRETERO, trouve tout à fait sa place parce qu'il s'agit de dire finalement comment on peut s'y prendre – collectivement, non seulement vers des personnes en situation de handicap mais vers toute la société – pour changer de regard, changer notre échelle de valeur pour construire un monde finalement qui pourra faire une place à chacun.

Sans plus attendre, je passe la parole à Pierrot AMOUREUX qui nous expliquera ce qu'est le dispositif Différent et Compétent.

Pierrot AMOUREUX : Bonjour et merci de m'accueillir ou plutôt de nous accueillir parce que je ne suis pas là en mon nom propre mais au nom de Différent et Compétent réseau.

Bonjour aux travailleurs "ouvriers" des Esat, aux usagers et aux utilisateurs des structures médico-sociales. Bonjour aux moniteurs-encadrants responsables des structures, aux directions générales oeuvrant dans ces dynamiques. Bonjour aux partenaires, institutionnels et politiques impliqués dans ces services.

Ce bonjour un peu à l'envers de l'habitude pour mieux souligner la présence de chacun et comme l'a dit tout à l'heure Bruno, toute l'importance de se retrouver ensemble pour parler de désinstitutionnalisation de parcours vers l'inclusion professionnelle, vers l'inclusion sociale. Partager autour de cette notion de désinstitutionnalisation qui se doit de positionner en

premier l'Homme et la sécurisation, l'assurance de la continuité de son parcours vers un plus d'autonomie, d'émancipation.

Nos propos seront en trois temps : un premier temps sur l'histoire, qu'est-ce qui nous a amené à cheminer vers cette notion de reconnaissance des compétences. Propos en alternance avec Christiane afin de faire lien avec l'aventure Différent et Compétent à La Réunion.

Ensuite un deuxième point sur des repères philosophiques. Changer de regard, c'est sans doute s'appuyer sur notre posture qui est le reflet de nos essentiels, de ce qui fait sens pour chacun. Avec pour questionnement : Comment assurons-nous l'ajustement, l'actualisation de nos postures d'accompagnant, de pilotage de nos chemins personnels et professionnels

Puis quelques mots sur l'opérationnalisation du dispositif.

Quelques mots de l'Aventure Différent et Compétent

De l'idée de reconnaissance des compétences à celle du renforcement des Dynamiques de Parcours.

Nous sommes en 2000, c'est l'initiative, l'intuition de quatre directeurs d'ESAT qui se posent principalement deux questions autour des notions de parcours et de reconnaissance.

Gérard est directeur d'un ESAT à Bréal-sous-Montfort, près de Rennes il se dit : j'aurais du mal à accepter la condition de plusieurs de mes travailleurs et particulièrement d'un travailleur qui s'appelle Philippe qui, lui, voudrait travailler dans le bois. Dans l'ESAT que Gérard dirige, ils réalisent des travaux paysagers, du fer, de la restauration mais pas de bois et Gérard se demande, si lui accepterait, pendant toute sa carrière professionnelle, de mettre de côté son propre projet professionnel.

Deuxième réflexion, cela est celle de Christian, directeur d'un autre ESAT en Ille et Vilaine, L'Esat travaille pour Canon, pour Yves-Rocher, pour des grandes entreprises qui, en permanence, disent : « Oui bravo, c'est super le travail que vous faites ... ». Ce merci, très souvent, s'arrête aux moniteurs. Il ne va pas jusqu'aux travailleurs. Ces constats ont permis de tricoter une autre question : comment réellement reconnaître les compétences des personnes ?

A ce moment de l'histoire – si vous vous souvenez – on parlait beaucoup de prendre en charge la personne handicapée. Progressivement nous sommes passés de prendre en charge, à prendre en compte et puis au fil des années, cette prise en compte, s'est transformée : la personne au centre du dispositif et puis sans doute qu'aujourd'hui, nous utilisons : la personne « acteur de son projet » et plus encore « acteur auteur de son projet ».

Ce détour permet de nous situer en permanence dans une évolution, dans un monde en mouvement. Il me semble important pour chacun, là où on est, d'inventer, d'expérimenter des opérationnalisations qui permettent de s'inscrire dans ce mouvement.

Pour faire le lien avec l'histoire du dispositif ou de la démarche Différent et Compétent, nous avons comme leitmotiv : on avance en marchant et si on avance en marchant, encore faut-il reconnaître ses pas. C'est me semble-t-il, aussi important d'avancer que de se reconnaître dans ses pas. Dans le même temps que l'on avance, il est important de formaliser, puis dans cette formalisation, de se reconnaître. Cela, est je le crois, quelque chose de fort dans notre histoire.

Bruno rappelait tout de suite le cadre des ESAT : Nous sommes bien dans quelque chose, qui relève d'un droit au travail. Avec Différent et Compétent nous posons la question : comment allons-nous au-delà de ce droit au travail afin que, au sein de nos ESAT, nous passons au droit à penser, penser son travail par des questions : comment tu fais, explique-moi et puis de ce droit à penser, de passer au droit à se penser. Ce sont des points de repère sur notre histoire.

Un autre point important dans l'histoire de Différent et Compétent, c'est la chance et le choix de travailler en réseau. On ne travaille jamais tout seul, on travaille toujours en réseau. Travailler en réseau, c'est peut-être en premier pour être le plus léger possible. C'est-à-dire ne pas rajouter des structures à des structures à des structures. Le deuxième point, c'est croiser ensemble nos pratiques.

Surtout travailler en réseau, c'est, ne pas avoir peur de perdre son identité mais au contraire le choix de l'approfondir et de l'enrichir.

Ces quelques phases de notre histoire se situent aussi dans l'histoire globale des ESAT. Si, à l'origine, les ESAT étaient sûr de l'occupationnel. De l'occupationnel, nous sommes passés à la production et aujourd'hui, nous nous situons dans des dynamiques de professionnalisation. Mais n'oublions pas un proverbe africain qui dit : tous les villages n'ont pas le même âge en même temps. Si nous nous situons, pour un certain nombre de personnes à certains moments dans cette dynamique de professionnalisation, parfois la dynamique occupationnelle permet elle aussi de construire, permet d'irriguer le parcours de chacun. Il s'agit de proposer et de construire par des chemins qui ne peuvent qu'être individualisés.

En 2002, notre cahier des charges, se situait autour de trois, quatre points. Un premier point qui était : n'inventons pas quelque chose qui soit spécifique aux personnes en situation de handicap. C'est-à-dire n'adaptions pas mais rendons accessible. C'est un principe qui nous est présent en permanence, comment rendre accessible à tous le droit commun. Ce droit commun, nous le voyons autour de trois points :

Le droit à la reconnaissance, à la validation avec, pour nous en 2000, la VAE et comme question, celle de rendre accessible la VAE. Cela nous a permis d'arriver sur le concept de reconnaissance des acquis de l'expérience ; on pourrait dire reconnaissance des acquis de l'existence qui serait plus fidèle à nos ambitions.

Deuxième point, comment rendre accessible la formation ? Un très grand travail a été fait avec, et à la fois les collègues de l'Agriculture que je salue ici présent, et les collègues de l'Education Nationale que je n'ai pas repérés mais il y en a peut-être dans la salle pour réfléchir ensemble comment rendre accessible la formation aux personnes qui sont dans nos structures ?

Puis, le troisième point lié sans doute aux deux premiers, comment nos organisations peuvent répondre à ces prescriptions du droit commun de la formation tout au long de la vie ?

Ce cahier des charges nous a permis d'installer progressivement le dispositif et dans le même temps progressivement des structures se sont reconnus dans ce que promeut la démarche. Aujourd'hui 16 régions en France plus de 500 Esat, des IME, des structures d'insertion...et 8 800 reconnaissances de compétence qui ont été certifiées par l'Education Nationale, par le ministère de l'Agriculture.

Ce qui me semble important là Christiane, c'est que tu nous dises, comment cela se passe ici à La Réunion?

Christiane CARRETERO : Oui, merci Pierrot. Avec plaisir.

Je voudrais confirmer que je témoigne ici de la mise en œuvre d'un dispositif opérationnel qui a été partagé avec l'ensemble des ESAT de La Réunion, toutes associations gestionnaires confondues. C'est important parce que cela a été réellement central dans l'initiative de notre participation. Tout est parti, en premier lieu d'une conviction que nous avons des capacités des ouvriers d'ESAT et des preuves quotidiennes que les travailleurs apportent de leur compétence lorsqu'ils travaillent chez les clients, dans des entreprises. En second lieu, c'est la difficulté que l'on a à inscrire ces travailleurs dans des parcours de qualification, que ce soit via la formation ou via la validation des acquis de l'expérience qui nous a amené à réfléchir autrement à la reconnaissance de leur valeur professionnelle. Souvent le frein, même vis-à-vis de la VAE, est un frein lié à l'accès à l'écrit qui prend le pas sur tout le reste et principalement sur la compétence professionnelle. Alors même que les clients des prestations ESAT nous font des retours positifs de la compétence des équipes, le cap de la reconnaissance via la qualification est quasi impossible.

Nous avons eu la chance de rencontrer dans une région (en Bretagne) un dispositif ; nous avons rencontré des ESAT et des travailleurs engagés dans le dispositif Différent et Compétent, une réponse organisationnelle, opérationnelle et philosophique liée pour favoriser la reconnaissance des acquis de leur expérience. Avec cette approche, nous ne sommes pas dans la validation mais sur la reconnaissance qui est un chemin vers la validation. Il est donc possible de mettre en place un certain nombre d'actions, une méthodologie ou une démarche qui se basent sur du droit commun puisque le travail d'accompagnement se fait à partir des référentiels métiers qui sont ceux de la qualification du ministère de l'Agriculture et de l'Education Nationale. C'est de cet exemple et à travers ce dispositif, que les ESAT de La Réunion ont voulu s'engager pour la reconnaissance de la compétence des ouvriers d'ESAT.

C'est donc en 2013 que le dispositif a été mis en œuvre dans le département. La première année de mise en œuvre, l'ensemble des professionnels ont été formés aux principes du dispositif : cadres de direction, chefs de service d'ESAT et professionnels accompagnants. Entre 2013, 2014 et 2015, chaque année, 30 moniteurs et professionnels à l'accompagnement de la démarche ont été formés. Parallèlement à la formation, la démarche est engagée avec les premiers travailleurs et la première année, 54 travailleurs ont fait valider une reconnaissance des acquis de l'expérience. Il y en a eu 75 la deuxième année et 110 en 2015 sur les 950 travailleurs accueillis en ESAT. Une progression exponentielle.

Cela a représenté dès le début une réelle dynamique vers l'insertion professionnelle, vers le monde du travail, vers l'ouverture de nos établissements. Dynamique qui aboutit avec la signature des premiers contrats d'apprentissage alors même que nous rencontrions beaucoup de difficultés pour sortir des travailleurs de nos établissements.

Sachez qu'en 2015, troisième année de la mise en œuvre du dispositif, une trentaine de travailleurs d'ESAT ont signé des contrats d'apprentissage. C'est surtout leur travail – on est bien d'accord – mais c'est aussi et beaucoup l'accompagnement qui leur a été proposé à travers le dispositif.

Pierrot AMOUREUX : Merci Christiane, Pour reprendre un chiffre, cela veut dire que sur les 930 travailleurs qui sont dans les ESAT, c'est 230 qui ont aujourd'hui une reconnaissance de compétence (110 plus 75 plus 50)...

Rebondissons aussi sur ce que tu dis. Tu soulignes que pour une bonne part, c'est une histoire d'accompagnement ; c'est une histoire de conviction ; c'est une histoire de posture.

Quand nous parlons de formation des équipes, c'est réellement la formation de l'ensemble des personnes qui se trouvent au sein de l'établissement. Le plus souvent, c'est de permettre à chacun de vivre pleinement son engagement professionnel. Le plus souvent l'engagement professionnel n'est pas un engagement d'outils mais un engagement de posture. Cet engagement de posture, les uns et les autres, nous sommes amenés à le nourrir en permanence.

Pour cette raison je souhaitais dans mon intervention, faire un détour autour de nos ancrages philosophiques ?

J'ai envie de vous partager quatre, cinq points d'ancrage philosophique qui nous permettent de mieux cheminer ensemble... Sachant que chacun réagence à sa manière son Système de Valeurs.

Le premier philosophe dont j'ai envie de vous parler et c'est important, s'appelle Murielle. Elle est travailleuse dans un ESAT à Pontivy en Bretagne et elle dit : « personne ne sait rien faire, personne ne sait tout faire, tout le monde sait faire quelque chose » une leçon de son observation du travail quotidien.

J'ai retenu cette parole comme introduction pour nos ancrages philosophiques pour se rappeler – peut-être à l'initiative de ce que tu as dit Bruno tout à l'heure – que nos propos seraient dénaturés si je ne faisais pas non plus mienne cette phrase de Gandhi: « tout ce que tu fais pour moi, sans moi, tu le fais contre moi ». Je suis certain que si je peux vous parler aujourd'hui ici, c'est bien grâce à toutes les personnes en situation de handicap que j'ai rencontrées depuis une bonne quinzaine d'années dans les ESAT. Merci pour tout ce qu'elles m'ont permis d'acquérir. J'ai le sentiment que cela fait écho à ce qui résonne au plus profond de chacun : quelle place pour l'autre et comment nous luttons pour ajuster, aiguïser notre regard et par cela permettre de devenir ce que nous sommes réellement.

Deuxième personne que j'ai envie de citer, en termes de reconnaissance (il y a des gens qui sont quasiment incontournables au même titre que Murielle) Paul RICŒUR qui nous dit que dans le processus de reconnaissance est lié le processus de construction identitaire. Ce lien entre les deux me semble extrêmement important d'être dans la conscience de ce lien : parce que je te reconnais, je permets, je contribue à la construction de ton identité.

Le plus court chemin de soi à soi passe le plus souvent par autrui. Ces chemins vont nous permettre de construire nos propres autonomies, de construire aussi ce que l'on a appelé tout à l'heure les notions d'émancipation. Paul RICŒUR nous le montre dans des interactions entre trois points. Le premier point c'est « identifier, être connu et s'identifier ». Cela, je le traduis d'une manière complètement à notre portée, dans le cadre de notre engagement au quotidien, que je sois en ESAT ou que je sois dans de nombreuses structures de médico-sociales, c'est passer de « je fais » à « je sais » cela peut être dans le cadre d'un travail en ESAT et/ou dans le cadre d'activités dans bien d'autres structures médico-sociales... Qu'il s'agisse de démarches administratives, de participer à la préparation de repas

Passer de « je fais » à « je sais », de « je sais » à « je sais que je sais » et puis ensuite un autre passage « comme vous savez que je sais faire, aidez-moi à faire mieux, à faire plus » Nous nous retrouvons bien là dans la construction d'une identité ; certainement de l'identité professionnelle d'acteurs de travaux paysagers, restauration ou autre, mais une identité personnelle de personne qui est modifiable, de personne qui est en chemin au sein de son propre parcours.

Cela me semble extrêmement important de bien expliciter ce lien entre la reconnaissance, la construction identitaire et comment cette construction identitaire prend sa racine dans le fait

de la reconnaissance d'un tiers " tu es en chemin... tu évolues" afin de pouvoir annuler ce que très souvent est ancré dans la tête, pour avoir maintes fois entendu « bah non, non n'essaie pas, tu ne vas pas réussir » ou « cela, ce n'est pas pour toi, tu n'es pas capable ».

Ces liens entre les propos de philosophes de chercheur avec notre pratique quotidienne me semblent particulièrement importants. Nous avons besoin de ces allers et retours entre les chercheurs du quotidien que nous sommes et des chercheurs qui sont au grand jour. Ils contribuent à notre propre construction identitaire

A titre d'illustration autour de cette construction identitaire au sein du dispositif, nous essayons (je pense que nous sommes dans la réussite) de remplacer le fait de « tu sais faire » par « tu sais réussir ». C'est simplement un changement de mot mais quand je dis à quelqu'un « tu sais faire », quelle représentation construisons-nous ? Sans doute nous confirmons la représentation de reconnaître l'action de la main celle du geste au maximum ... l'objet réalisé. Mais ce qui participera le plus à la reconnaissance de la personne avec "Tu sais réussir ..." c'est la reconnaissance de l'implication globale de la personne dans la réalisation. C'est pour cela qu'en commençant mon propos, je ne disais pas travailleur d'ESAT, je disais ouvrier d'ESAT. Vous voyez bien, simplement le fait de changer le « tu sais faire » en « tu sais réussir », change plein de chose au niveau de la construction identitaire.

Ce sont des points comme cela qui nous semblent être importants parce qu'ils sont à la portée de chacun.

Je suis quasiment certain que de tels exemples répondent bien au système de valeur des uns et des autres qui sont réunis dans la salle et qu'ils donnent sens à nos engagements professionnels. Le lien entre ce que peuvent dire des philosophes (des gens loin de nous) et notre quotidien contribuent également à notre propre construction identitaire. S'interroger sur le comment de la traduction de notions philosophiques dans notre quotidien est sans nul doute un élément de progression dans nos parcours

Un autre point, autour de Boris CYRULNIK, vous savez l'homme, la science, la société, ce qu'il nous dit, enfin ce que j'ai retenu, c'est « l'être humain a besoin de fonder de la différence, de faire rupture de se séparer de l'autre pour se construire un soi ». C'est vrai ce n'est pas facile de partager nos différences alors que nous voudrions parfois être pareils que les autres pour être mieux dans la société. C'est tout un programme que nous avons dans le nom, l'identité du dispositif "Différent et Compétent". Si très souvent, j'ai envie de m'identifier aux autres je sais aussi que c'est la différence qui va m'aider à me construire et qui va apporter ma spécificité, mon identité.

Si je vous pose une question : $13 \text{ que multiplie } 12 = ? \dots$ Ne cherchez pas, c'est 156. Ce qui va être intéressant, ce n'est pas forcément la réponse. C'est comment chacun dans notre tête, on a fait pour arriver au résultat de 156. Est-ce que j'ai fait parce que j'ai des bons souvenirs $12 \times 12 : 144 + 12 : 156$? Est-ce que j'ai fait $13 \times 10 : 130 + 2 \times 13 : 26 : 156$? Est-ce que j'ai fait ... est-ce que j'ai fait ... ?

Je veux montrer avec cet exemple l'intérêt de partager ces différences de point de vue pour pouvoir se reconnaître et pour pouvoir partager ses compétences. Il s'agit de donner de sa compétence à l'autre et d'accepter de recevoir pour un enrichissement dans une réciprocité permanente.

Le dire c'est du commun, du banal... L'écrire dans nos pratiques... le mettre en œuvre, c'est affirmer la richesse de nos différences, fonder sur celle-ci nos développements et aller vers l'autre avec un regard existentiel.

Un autre point avec Hannah Arendt philosophe Allemande.... La condition de l'Homme moderne. Entre une société de producteur ou une société d'ouvriers – c'est une bonne interrogation pour nous –.

Elle nous interpelle sur les usages de nos choix de production. Ces choix se sont-ils au service ou non du développement des hommes et des organisations ? Prenons le temps de regarder notre implication dans l'action et de redonner au travail tout son sens de création, de construction de soi.

Ici il s'agit particulièrement de nos structures, mais nous pouvons l'élargir aux entreprises, collectivités territoriales, il s'agit de "faire" du travail, non une marchandise mais une production. Que cette production va permettre la construction de la personne. Alors le travail sera beaucoup plus que le travail. C'est écrit au sein de nos établissements d'Aide par le Travail. Nous percevons bien le lien avec l'organisation que nous privilégions au sein de nos structures.

Imaginons, quand les uns et les autres, nous sommes rentrés chez nos parents à 18 ans avec le papier rose, qui donnait le droit de conduire... si nos parents nous avaient dit : « OK, la société te donne le droit de conduire mais tu n'utiliseras pas la voiture familiale ». Imaginons où cela nous aurait entraînés...

La reconnaissance c'est : « Aujourd'hui, tu sais réussir cela... Cela t'ouvre telle et telle porte ». Cela veut dire que quand la personne revient dans nos ateliers, dans nos structures, quelles possibilités pour développer ce potentiel lui offrons-nous ?

Si nous ne lui permettons pas de possibilité pour développer ce potentiel, je vous ramène à notre histoire qui aurait été douloureuse, revenir à la maison avec le permis de conduire et s'entendre dire : pas le droit de toucher à la voiture ...

Ce dont je suis persuadé, nos ESAT sont des lieux d'innovation sociale extrêmement importants et qu'ils peuvent être des creusets pour transférer ces notions de producteur dans le milieu ordinaire ... C'est me semble-t-il un point d'attention dans la conduite de nos structures vers une inclusion de celles-ci dans nos territoires.

Cette réflexion sur la condition de l'homme moderne me semble interpeller nos GRH ou ce que l'on aime bien dire GPPEC (gestion prévisionnelle et préventive de l'emploi et des compétences).

N'oublions pas que l'Etat, les lois nous donnent aujourd'hui des éléments qui sont extrêmement intéressants par rapport à cette vision constructive du travail.

Si on parle des entretiens d'évolution, si on parle de bilan tous les six ans, tout cela en lien avec la formation tout au long de la vie, on a des champs d'expérimentation dont nous pouvons nous emparer. D'une manière encore plus proche de nous, dans le cadre des dynamiques de reconnaissance de compétences dont parlait Christiane tout de suite, nous avons voulu qu'à chaque fois qu'il y ait reconnaissance de compétence, soient définies des mises en perspective, c'est-à-dire « je te reconnais capable de » mais dans le même temps « comment est-ce qu'on va continuer ? ».

Si l'on considère dans nos cultures le travail comme fondamental, cela veut dire que la vie n'est pas l'annexe du travail, qu'il est productif de biens mais aussi d'utilité sociale et surtout de développement de ses acteurs. Soyons optimiste car si l'on regarde nos structures c'est bien dans ce sens que les organisations choisissent de se mettre en mouvement. Pour ma part, nous sommes en permanence sur un parcours inachevé, nous sommes nés

pour comprendre, nous sommes nés pour entreprendre, nous sommes nés pour apprendre. Comment les situations de travail que nous proposons dans nos ESAT dans nos structures médico-sociales, répondent à ce que nous dit Hannah Arendt par rapport à la condition de l'homme moderne.

Je te retrouvais complètement Bruno quand tu disais : je ne suis pas là pour apporter des réponses. Et j'ai beaucoup aimé ta formulation. Si tout cela, nous aide les uns et les autres dans notre tête à formuler la question d'une manière éthique, nous nous situons ensemble sur le chemin pour trouver la réponse qui pour le moment présent saura être la meilleure.

Un dernier détour pour aujourd'hui sur nos ancrages philosophiques autour des travaux de Martha NUSSBAUM et Amartya SEN.

Amartya SEN est un Indien prix Nobel d'économie mais, il est aussi philosophe. Pas banal... Il s'est surtout appuyé sur le choix des peuples à s'autodéterminer. Parmi les livres qu'il a écrit un dont le titre est complètement évocateur : l'économie est une science morale. Amartya SEN nous a permis de réfléchir entre la notion de capacité dont nous venons de parler et celle de capabilité. La notion de capabilité en parallèle avec le fait pour les peuples de s'autodéterminer c'est : comment pour chacun d'entre nous, avoir la possibilité de porter des choix de vie qui ont de la valeur pour nous, de faire des choix parmi les biens que nous jugeons estimables d'avoir, les buts que nous jugeons chacun estimables d'atteindre.

Aborder cette notion, c'est faire le lien entre ce que l'on peut dire en permanence aux personnes : « Ah, ce serait bien que tu fasses cela... Oui, tu es capable de faire cela... » C'est vrai que c'est extrêmement précieux que l'autre entende ces projections, ces mises en perspective, cela donne des indicateurs mais ne faisons pas de cela une trajectoire ; faisons que cela devienne le parcours de la personne. C'est une mesure qui a été largement développée par une autre personne que j'apprécie bien, Jean-Pierre BOUTINET. Il a travaillé sur la différence entre la notion de trajectoire et la notion de parcours. La notion de trajectoire, c'est ce que j'envisage pour l'autre. La notion de parcours, c'est celui que je réalise moi-même. Si on veut que le droit de la personne soit premier, c'est bien de permettre que l'on puisse faire le chemin entre cette notion de capacité, ce que je verrai bien. « Oui, ce serait bien que tu fasses cela ... » et puis ce qui va être retenu par la personne comme le meilleur pour elle, ce qui va lui permettre l'accès à un réel épanouissement.

C'est une belle question pour nous dans notre posture d'accompagnant. C'est une question qui n'est pas facile dans le cadre de notre investissement professionnel quotidien. Il s'agit de gérer la distance entre ma projection sur le devenir de l'autre et la réalité de son chemin, ses choix, ses aspirations. Puis contribuer à leur réalisation et à la reconnaissance des étapes qui jalonnent ce parcours personnel.

Dans nos formations pour baliser ce chemin, je parle de deux livres. Il y a un premier livre qui s'appelle « Petit manuel de manipulation à l'usage des honnêtes gens ». C'est complètement notre rôle en tant que moniteur, informateur, accompagnateur. Puis, je mets en parallèle le titre d'un autre livre « Influencer avec intégrité » qui a été écrit par une Canadienne qui s'appelle Genie LABORDE.

Vous pouvez lire ces deux ouvrages, mais simplement en réfléchissant sur les deux titres définir comment vous positionner votre accompagnement ?

Les livres de pédagogie, de philosophie sont des sources à réfléchir, à manipuler, à regarder, pour permettre de se situer et de positionner au mieux son accompagnement.

Nos ancrages philosophiques nous ont permis progressivement de peaufiner la démarche Différent et Compétent. Cette clarification de nos sources permet, sans doute, à chacun, d'adhérer ou non, au dispositif, de s'y reconnaître ou de reconnaître une partie de leur engagement professionnel dans ces éléments.

Je finirais par une sixième personne. J'ai commencé par Murielle et j'ai envie de finir par Saint-Exupéry dans « Le petit Prince ». Deux phrases : « si tu diffères de moi mon frère, loin de me léser, tu m'enrichis » et puis « l'essentiel reste invisible pour les yeux ».

Voilà des éléments qui me semblaient être importants pour présenter beaucoup plus que le dispositif, la démarche Différent et Compétent. Montrer comment tous ces détours philosophiques mais aussi la mise en œuvre et la pratique réflexive, nous ont interpellé et continue à nous interroger. Ils nous permettent de renforcer notre posture professionnelle, notre identité.

Pour conclure cette partie – je ne sais pas si on passera sur l'opérationnalisation ou peut-être sur des questions – mais en vous ayant partagé ces ancrages philosophiques, osons l'ambition ou l'humilité de dire : ne rentrons pas chez nous comme avant, mais faisons, en sorte que ces éléments, quelque part, puissent nous transformer. En formation, j'ai l'habitude de dire : ce qui est important, c'est ce que vous retenez. Ce qui est essentiel, c'est ce que vous allez mettre en œuvre et ce qui est le nec plus ultra, c'est comment ce que vous allez mettre en œuvre, quelque part, va permettre que l'on devienne réellement ce que l'on est.

Christiane CARRETERO : Sur l'opérationnalité, juste un retour d'expérience : bien sûr la démarche et le dispositif se sont construits sur des fondements philosophiques et pédagogiques et principalement les théories liées à l'éducabilité cognitive mais pour les professionnels de nos établissements, c'est également une démarche pratico-pratique extrêmement structurée qui permet de se former et d'accompagner en même temps – et c'est cela qui était réellement intéressant – ceux qui sont accompagnés et ceux qui accompagnent apprennent et font en même temps.

Une session dans le parcours de reconnaissance dure 10 mois entre l'engagement du Travailleur et sa reconnaissance devant un jury.

Pendant ces dix mois, le professionnel est formé et le travailleur d'ESAT est accompagné par celui-ci. Cela est extrêmement intéressant car il y a des allers retours (des transferts de compétences) entre la formation et ce qui se passe au quotidien. Ces allers retours ont un impact très fort sur deux points centraux de l'apprentissage : un changement de regard pour l'un et pour l'autre et un changement de posture pour l'un et pour l'autre. Pour le travailleur d'ESAT cet accompagnement lui permet de regarder autrement sa propre compétence. Il peut toucher de près « sa capacité ». En quelque sorte, son image est restaurée. Pour celui qui accompagne, cela provoque un double changement de regard. Sur lui-même et sur le travailleur accompagné. La méthodologie proposée l'oblige à re-questionner son regard sur la compétence du travailleur en même temps que la formation le rassure et le renforce dans ce qu'il propose.

Ces allers retours de ce que j'apprends, de ce que je sais de moi-même, de ce que je sais de l'autre, de la pratique et de la théorie, cela construit une relation de confiance entre le moniteur et le travailleur qui font qu'au bout du compte, on va jusqu'au bout de la démarche et on va jusqu'à la réussite.

Ce qui va être validé en final est différent de la démarche diplômante où l'on suit une formation et on est interrogé sur ce que l'on a appris. Dans la démarche de reconnaissance, c'est le travailleur accompagné soutenu par son accompagnant qui décide de faire valider ce qu'il sait faire en apportant la preuve. Ce qui se valide, c'est ce qui est connu, ce qui est maîtrisé. Il ne peut y avoir de piège. C'est réellement le travailleur, le duo accompagné travailleur-moniteur qui ont choisi ensemble en partant de l'assurance du travailleur. Plusieurs modalités de preuves de la compétence sont possibles à partir du niveau des personnes accompagnées. Dans un jury interne, le travailleur devra montrer ce qu'il sait faire devant des professionnels. Nous sommes au niveau concret de la compétence. Dans un jury externe avec des valideurs (Education nationale ou Ministère de l'agriculture), le travailleur devra dire et expliquer ce qu'il sait faire à partir d'un dossier de preuves. Nous sommes au niveau abstrait de la compétence. Enfin, dans un jury en entreprise c'est le transfert de la compétence en situation réelle d'exercice qui sera évalué.

Ce qui est intéressant également dans la démarche portée par le dispositif, c'est que les valideurs qui constituent les jurys externes sont également formés à la méthodologie de la reconnaissance des acquis de l'expérience.

Pierrot AMOUREUX : Merci beaucoup.

François CAFARELLI : Merci pour votre intervention très instructive et très riche qui nous amène tous à nous remettre en question et envisager la façon dont nous pouvons travailler au quotidien bien au-delà de la problématique des personnes en situation de handicap.

Même moi, cela m'interpelle sur ma façon d'envisager mon rapport aux étudiants et c'est extrêmement stimulant.

Est-ce qu'il y a des questions dans la salle ?

Bruno GAURIER : Je voulais juste rebondir sur ce que vous venez de dire autrement je n'aurai pas pris la parole. Ce qui est extraordinaire dans ce regard qui vient d'être présenté, c'est que c'est toute la société qui serait. On est dans une interrogation qui réinterroge tout le monde. Je suis réinterrogé par cette démarche dans mes rapports aujourd'hui avec les personnes avec lesquelles je me suis trouvé en rapport ou je vais me retrouver en rapport demain. C'est la première chose.

La deuxième chose, c'est que, je ne sais pas si certains connaissent des démarches comme celles de la permaculture ou de Pierre RABHI ou de tous ces gens qui sont en train de réenvisager l'univers de l'exploitation agricole dans une ambiance de respect de la nature, etc. toutes ces choses qui se sont faites avec la COP 21, par exemple. Très curieusement, il y a une incroyable parenté entre ce que vous avez dit et cette compréhension du monde qui articule toutes les relations que nous avons les uns avec les autres.

A partir de cette spécificité où nous nous trouvons ici ensemble, arriver à dire qu'on est en train de reposer une interrogation sociale centrale, centrale, je trouve que rien que cela, ça me dynamise, j'y retourne demain. Mais c'est vrai quoi. C'est extrêmement intéressant et là, on est vraiment dans une mouvance. On est vraiment dans un mouvement.

Vous parliez tout à l'heure du Québec : ils ont vécu cela comme ça au niveau du handicap. Quand on disait : je touche à la personne avec ce qu'elle porte ; c'est bien. Mais je touche à l'environnement qui va me permettre d'être moi-même dans mon environnement ; c'est la porte d'entrée. C'est où on met les pieds comme vous disiez, monsieur, tout à l'heure. C'est toute la focalisation du regard à changer de sens. C'est en changeant cet environnement et cet environnement relationnel, ce que vous venez de dire, que tout change.

Jean-Paul PINEAU : Oui, je vais poser une question très pratico-pratique ; ma question ne s'adresse pas forcément à Pierrot AMOUREUX ou à Christiane mais peut-être à quelqu'un d'autre qui peut témoigner du dispositif dans la salle.

Vous disiez : le rapport avec l'obtention du permis de conduire et le fait de pouvoir avoir accès à un véhicule. La mise en œuvre de cette démarche implique dans l'idéal que l'institution, la structure ont réfléchi non seulement à mettre en mouvement et en dynamique ces moniteurs d'atelier, ces travailleurs mais surtout à réfléchir à son organisation pour qu'on n'arrive pas à ce phénomène de frustration qui fait que les personnes se retrouveraient avec une reconnaissance qui pourrait être hypothétiquement utilisée pour une insertion en milieu ordinaire mais on a déjà largement évoqué les difficultés que cela pouvait représenter.

Comment l'institution se met aussi en démarche et en dynamique pour pouvoir faire en sorte que cette reconnaissance des acquis de l'expérience, elle rentre réellement dans une phase active et dans une participation à l'évolution et au fonctionnement de l'établissement ?

Pierrot AMOUREUX : Des réponses vont venir de la salle. C'est important parce que c'est là que ça se passe et tu as raison de le dire ici et maintenant.

Juste en préalable, il me semble important de dire, de mettre en mots comment nous personnes, acteurs d'institution... Nous nous reconnaissons dans cela ? Comment nous, institution, par rapport à notre projet d'établissement, nous nous retrouvons dans cette démarche ...c'est cela qui me semble être important.

C'est vrai que cela touche – tu l'as dit tout à l'heure Christiane – une notion que l'on pourra appeler le concept éducatibilité. L'éducatibilité c'est se dire : je reconnais que tout le monde à tout moment est en capacité d'évoluer. Dans le même temps, cette notion d'éducatibilité est liée à une notion d'environnement. Cette évolution est possible dans la mesure où l'accessibilité à un environnement facilitateur est possible et permise. Pour cette raison nous parlons souvent d'organisation apprenante.

Je pense que ces deux éléments Educabilité et Organisation Apprenante permettent l'émergence de la notion de reconnaissance. Je vous suggère d'écrire en trois mots : re, co, naissance. C'est alors participer à une renouvellement naissance dans le collectif, produire du changement de regard, faire naître, ou contribuer au renforcement de l'estime de Soi, de la confiance en Soi pour réaliser son parcours...

Il y a certainement dans la salle des gens qui ont touché, de près ou de loin, le dispositif et qui peuvent témoigner de tout cela. Si je ne trouve personne, je vais interpellé Christophe ... Nos regards viennent de se croiser...

Christophe BRETAGNE : Merci donc, Christophe BRETAGNE, Directeur du lycée agricole de Saint-Paul, partenaire de la démarche depuis longtemps.

Quand on commence à lancer une idée, à lancer un projet comme celui-là, ce qu'il faut voir toujours c'est l'issue parce que la frustration, il n'y a rien de pire que cela, dans votre dispositif. C'est quand même très lié après aux ESAT et à la dynamique interne.

Je vais prendre juste un exemple qui est plus lié à mes compétences et à la formation. La première action qu'on a menée dans ce cadre, en RAE bien sûr, mais l'information également sur les Unités Capitalisables, c'est de dire : il faut les mettre en milieu ordinaire pour leur donner une chance de se former et de s'insérer professionnellement mais on ne disait pas tout de suite : tiens, on va leur faire obtenir un diplôme. Ma position est de dire : mon métier, c'est de permettre l'accompagnement jusqu'au diplôme. Mon issue pour moi, c'est l'obtention du diplôme parce que l'obtention du diplôme, c'est malgré tout le dispositif

qui permet de la reconnaissance dans le milieu professionnel, des compétences d'une personne.

On a travaillé sur la formation, sur l'obtention du diplôme. Quels sont les moyens pour y arriver et comment faire pour y arriver ? Le résultat, c'est que, il n'y a rien de plus merveilleux que de voir des gens qui, au départ, rentrent dans un dispositif en se disant : « je vais acquérir des compétences ; je vais être reconnu dans les compétences » mais qui, à la fin, vont dire « je suis reconnu. J'ai ces compétences et aujourd'hui, je suis comme les autres avec mes compétences, mes difficultés mais je suis capable comme les autres de le faire ». L'issue, c'est : « je suis comme les autres ; je suis capable et j'ai mon diplôme ».

Dans le travail après sur l'insertion professionnelle et les résultats sont là : 30 à 40 personnes qui, aujourd'hui, ont un contrat de travail. Le contrat d'apprentissage reste un contrat de travail, un peu différent mais quand même un contrat de travail ; c'est le résultat et la chance de pouvoir aboutir à quelque chose, s'insérer dans le monde professionnel, alors je ne sais pas ce qui adviendra. Après, c'est deux ou trois ans de formation en apprentissage mais malgré tout, ce sont ces cohortes, parce qu'on a déjà eu avant, qui devraient permettre de changer aussi le regard des autres dans le monde professionnel parce que la difficulté sera là sur le résultat à attendre et à obtenir, c'est la reconnaissance, le regard de ce monde professionnel ... il ne peut qu'avoir peur non pas de l'insertion de ces personnes handicapées mais de la capacité de notre propre dispositif à les accueillir correctement à faire en sorte qu'on ne voit pas la différence. Cela est important parce que les entreprises vont nécessiter un accompagnement énorme parce que justement, ce n'est pas par rapport à un problème d'insertion – techniquement c'est fait – aménager un poste de travail, organiser une structure ; on sait faire. C'est comment on va les accueillir pour qu'il n'y ait pas de différence et qu'on ne marque pas cette différence.

Les enjeux aujourd'hui sont là. Ce sont les structures qui doivent y réfléchir mais on a déjà abouti et Pierrot le disait : on progresse en marchant ; on apprend en marchant. Chaque étape va se franchir petit à petit parce qu'on a autour de nous que des gens qui y croient et cela est important.

Christiane CARRETERO : Après la Reconnaissance, il y a forcément des questions lors de la reprise du travail. Des questions sur les perspectives en termes d'insertions professionnelles : en quoi cette reconnaissance aide à trouver du travail ? Des questions en termes d'évolution au sein même de l'ESAT. Comment cette reconnaissance est valorisée dans l'établissement ? C'est effectivement, autour de ces questions que nous devons réfléchir nos organisations.

François CAFARELLI : Question ? Oui. Monsieur DALLOU, vous avez une grosse voix et tout le monde entend mais on va quand même vous apporter un micro.

Jean-Eudes DALLOU : Pour répondre à la question de Jean-Paul. Il y a plusieurs niveaux : il y a ceux qui vont sortir à un moment donné mais sur les 250 personnes qui ont été formées depuis trois ans, on n'imagine pas aujourd'hui qu'ils vont sortir de l'institution.

Le simple moment où le fait d'être reconnu dans le travail qu'on fait aujourd'hui est déjà une victoire pour certaines personnes. Pour autant, il faut réinterroger – je suis en phase avec Christiane – toute la dynamique et tout le projet de l'ESAT.

Je voulais souligner au passage, c'est vrai, cela redynamise complètement toute la filière des salariés et des travailleurs. Ayant vécu un jury où il y avait un travailleur, à l'issue une jeune femme à qui on a demandé : qu'est-ce que vous voudrez faire maintenant ? Elle disait : « je voudrais être dans la capacité de gérer le stock ». Son moniteur en sortant de là lui dit : « Tu veux faire cela ? Je ne le savais pas. Je ne croyais pas tu avais envie de cela »

et c'était tout à fait dans ses capacités de le faire. Là, vous voyez que cela raisonnait entre eux.

Pour aller au-delà de cela, ce qui est fantastique dans cette expérience, c'est de voir que les gens sont satisfaits du travail. On revient à quelque chose qu'on attendait autrefois : l'amour du travail bien fait. Cette question-là, c'est forcément aussi parce qu'il y a une reconnaissance, de voir que le travail peut être bien fait, qu'on peut être aussi heureux dans le travail.

Puis, un dernier point, que nous n'avons peut-être pas abordé sur l'ouverture aujourd'hui à La Réunion, en tout cas depuis plus longtemps en Métropole de ce processus aux IME IMPro qui va permettre aussi d'entamer des filières plus tôt et de pouvoir accompagner la progression des gens à leur rythme dans le cadre de la RAE.

François CAFARELLI : Merci pour ce complément qui, a priori, était utile.

Pierrot AMOUREUX : C'est vrai que c'est un enjeu, et à la fois pour rebondir sur ce que tu disais tout à l'heure Bruno, je pense que nos structures sont réellement des lieux d'innovation sociale: Il y a effectivement ce transfert de la reconnaissance réelle de compétences vers les IME, vers d'autres structures qui dépendent du handicap. Mais il y a aussi où on a aussi, là où on est, à être les ambassadeurs de cette reconnaissance vers bien d'autres lieux.

Avec l'IRTS, on travaille sur cette ouverture vers l'IAE (insertion par l'activité économique) Nous avons sans nul doute à travailler cette même notion de reconnaissance vers l'entreprise.

Il me semble aujourd'hui dangereux, que les dispositifs de reconnaissance de compétences qui existent se soient singularisés au nom du handicap. Si nous en restions là nous aurions tout perdu, cette notion de reconnaissance produit des effets vers les personnes, mais aussi vers les organisations...Nous nous situons réellement dans une aventure sociétale.

Je repense aux bogies des tramways de Grenoble, je ne connaissais pas, mais une toute petite autre histoire : Vous savez pourquoi ont été inventées les télécommandes sur les postes de télévision ? Elles ont été inventées pour répondre aux personnes en situation de handicap afin qu'elles n'aient plus besoin de se lever pour changer la chaîne de la télévision. Aujourd'hui, qui d'entre nous achèterait un téléviseur sans télécommande ? Je crois que ce sont des exemples comme cela qu'il faut partager. Nous sommes réellement source d'innovation ... Faisons un rêve ... Contribuons tous les uns et les autres à faire en sorte que cette notion de reconnaissance ne reste pas quelque part dans le monde du handicap mais soit réellement une chance sociétale ... Si tu diffères de moi, eh bien OUI, tu m'enrichis.

Pour conclure, j'avais mis dans mon avant-propos un point important que j'ai oublié de dire : Souhaiter un excellent anniversaire à l'ALEFPA et longue vie à tout ce qui s'y passe et puis peut-être à nos collaborations.

François CAFARELLI : Merci. Pour faire court, bon appétit ! On se retrouve tout à l'heure pour la suite du programme.

TABLE RONDE N°1 : **Quelles visions de l'insertion professionnelle dans 5 ans au regard de la désinstitutionnalisation ?**

François CAFARELLI : Je vous remercie de nous avoir rejoints. En général, la reprise des travaux juste après la pause déjeuner est toujours un peu délicate parce que tout le monde digère, on a tendance à s'assoupir un peu. On essaiera avec les intervenants qui vont se succéder de nous maintenir en haleine et de maintenir en tout cas l'intérêt des travaux dans la limite de ce qui a été fait ce matin.

Deuxième étape de ce colloque, après les premiers développements de la matinée, qui étaient des développements plutôt théoriques sur ce qu'est le handicap, sur ce que sont les droits des personnes handicapées, sur ce qui pourrait de façon générale améliorer leur reconnaissance ou leur mise en œuvre, vient le temps d'une analyse beaucoup plus de terrain, finalement beaucoup plus pratique de la situation ; le phénomène de désinstitutionnalisation de ces perspectives. Pour ce faire, l'ALEFPA réunit aujourd'hui, un panel d'acteurs du handicap, des acteurs qui représentent bien évidemment les institutions étatiques, des collectivités locales et les acteurs du monde associatif et enfin, les personnes en situation de handicap qui peuvent bénéficier des mécanismes mis en œuvre pour favoriser leur accès à l'emploi.

Deux tables rondes pour cet après-midi :

La première qui aura pour principal objet de faire le point sur le phénomène de désinstitutionnalisation. Finalement, quels sont les souhaits des pouvoirs publics en la matière, ce que souhaite l'ARS de ce point de vue, comment les ESAT, les IMPRO envisagent cette évolution, comment est-ce que les bénéficiaires de mécanisme d'accompagnement vivent les outils que l'on met à leur disposition. Un éclairage relativement général sur ce qui est la remise en cause du modèle médicosocial classique que nous connaissons actuellement.

Puis dans un deuxième temps, la deuxième table ronde fera le point sur des mécanismes beaucoup plus précis, plus pointus d'apprentissage notamment. Il sera question du Prépakr notamment qui permet aux collectivités et aux différents acteurs de s'impliquer au service de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Cette deuxième table ronde sera beaucoup plus centrée sur ce mécanisme très particulier qui illustrera en quelque sorte le propos qui aura été tenu dans le cadre de la première table ronde.

Sans plus attendre, nous allons ouvrir les débats dans le cadre de cette première table ronde. J'ai à mes côtés :

- Gilles VIGNON qui représente l'Agence régionale de santé ;
- Yves Jean FEVRE qui est à la tête d'un IMPRO ;
- Jean-Eudes DALLOU, directeur d'ESAT, juste ici ;
- sur la droite, nous avons Monsieur BERNARD et Monsieur MERABYL, chef d'entreprise accompagnés de Pierre MERABYL bénéficiant d'un soutien pour travailler dans un environnement professionnel et qui est également accompagné au quotidien par Madame CASTAGNE qui est toute à gauche et qui se rapprochera de Pierre sans doute tout à l'heure pour l'accompagner encore un peu dans le cadre des questions qu'on pourrait lui poser.

Ces personnes vont nous faire part de leurs points de vue quant à la désinstitutionnalisation qu'à l'avenir pour les ESAT ou pour les autres structures qui accueillent les personnes en situation de handicap.

Sans plus attendre, je laisse la parole à Monsieur VIGNON pour exposer le point de vue de l'ARS.

Gilles VIGNON : Bonjour à tous. Merci pour l'invitation de l'ALEFPA à cette table ronde.

Je suis Gilles VIGNON, responsable du pôle Offre de soins au sein de la délégation de l'île de la Réunion. Ce pôle couvre l'ensemble de l'offre sanitaire, médicosociale et ambulatoire au sein de la délégation de l'île de la Réunion.

On m'a demandé quel était le cadre pour nous, quels étaient les éléments à prendre en compte par rapport à cette désinstitutionnalisation ?

Le premier cadre est celui du schéma régional de l'offre d'une sanitaire et médicosocial qui établit comme objectif cet objectif de désinstitutionnalisation et notamment de favoriser l'insertion professionnelle pour les personnes handicapées qui le peuvent.

Puis un cadre plus récent qui est posé par le rapport Piveteau, rapport qui part du principe que – et on le constate aussi à la Réunion – il y a des parcours de prise en charge de personnes handicapées qui sont marqués par des ruptures, par des périodes sans solution, changement d'âge, changement de situation avec une adaptation, en tout cas, une amélioration à envisager sur les orientations.

Une des idées fortes de ce rapport, c'est la notion de principe de subsidiarité qui est de chercher toujours à aller vers le lieu de vie ou les dispositifs les moins spécialisés par rapport à la situation de la personne.

C'est un cadre qui s'applique effectivement sur le sujet qui nous occupe aujourd'hui. Si un usager qui a une place en ESAT a une possibilité et un projet d'aller vers le milieu ordinaire, l'objectif de recherche d'autonomie qui est aussi l'objectif des structures, implique d'accompagner cette personne vers ce milieu ordinaire.

C'est vrai qu'il y a déjà des orientations prises à la Réunion. J'étais à la remise des RAE (Reconnaissance des acquis de l'expérience), que portent les ESAT. Il y a une vraie dynamique autour de cela. C'est une première étape très importante. Il y a le projet Prépakr que vous citez et derrière ce projet Prépakr, il y a peut-être une réflexion à avoir sur quel accompagnement peut se mettre en place pour une structure qui va au-delà de l'accompagnement des travailleurs dans ces murs.

L'accompagnement en place par les ESAT dans le cadre du Prépakr, c'est accompagner des travailleurs qui vont vers des projets d'apprentissage ou autres, qui implique de se familiariser avec le milieu ordinaire. Cela est en termes de questionnement de la pratique des travailleurs d'ESAT, des professionnels et des gestionnaires. Cela me semble aller dans le sens et implique de travailler beaucoup plus en réseau en lien avec les différents acteurs du milieu de l'apprentissage, du milieu professionnel.

Par ailleurs, il y a quand même un enjeu important et, pour rester toujours dans le cadre fixé par le rapport Piveteau, c'est la sécurisation du parcours. C'est-à-dire que l'enjeu est aussi de permettre cette désinstitutionnalisation, modifier les pratiques au sein des ESAT, des IMPRO, pour favoriser cette insertion professionnelle. Il faut avoir la réflexion cette fois au niveau des institutions pour éviter qu'un projet d'insertion, s'il n'aboutit pas, quel impact pour la personne, comment éviter de créer un facteur de rupture dans ce parcours, dans un

contexte d'offre qui, au niveau des ESAT en tout cas, il y a un nombre de places nettement insuffisant par rapport aux listes d'attente.

Il y a une vraie réflexion à avoir autour de cela et une vraie coordination à avoir, institutionnelle, entre la MDPH et les partenaires de ces projets de réinsertion professionnelle.

Le cadre que je vois devoir s'appliquer à ces questions de la désinstitutionnalisation et de l'insertion, implique que ce soit pour les gestionnaires d'ESAT ou d'IMPRO et pour les institutions, un effort de décloisonnement et de travail en anticipation des parcours des personnes.

François CAFARELLI : Merci, Monsieur VIGNON. Monsieur FEVRE, qu'est-ce que vous en pensez finalement, est-ce que vous êtes en capacité de développer des réseaux et de penser les fins de parcours qui pourraient s'avérer parfois problématiques ?

Yves Jean FEVRE : Oui. A l'ALEFPA, on a développé depuis pas mal de temps tout un tas d'hypothèses, de dispositifs qui permettent de répondre de manière ponctuelle à ces questionnements. Je vais en parler tout à l'heure mais puisqu'on est en début d'après-midi et un peu pour ne pas vous endormir, je vais vous raconter une petite blague qui pourrait symboliser ce qu'est la désinstitutionnalisation.

Ce sont deux personnes qui viennent en vacances à la réunion parce qu'on leur a vanté tous les charmes et le bonheur de vivre ici. En arrivant à Saint-Gilles, il y en a une des deux qui regardent les horaires du restaurant de l'hôtel et qui dit à l'autre : le petit déjeuner est servi de 6h00 à 11h00, le déjeuner de 11h00 à 15h00 et le dîner de 18h00 à 22h00.

« Mince, comment on va faire ? » s'exclame la première. « Pourquoi ? » répond la seconde. « Cela ne nous laisse beaucoup de temps pour aller à la plage ».

Cette petite blague illustre un peu ce qui nous attend. C'est qu'on est encore dans des modèles institutionnalisés où le menu est préparé, où on n'a plus qu'à se servir et où les dispositifs engagent les personnes à consommer du service médicosocial. Donc là, il y a une vraie question à se poser.

Ce matin on a beaucoup parlé de droit, de dispositifs, c'est essentiel. Sauf qu'il y a aussi beaucoup de personnes qui ignorent leurs droits. On l'a bien vu, comme beaucoup d'entre vous, j'étais très ému par l'intervention de la maman ce matin qui évoque quoi ? Je ne connais pas mes droits et je ne sais pas qui peut me les renseigner et vers qui m'adresser pour attendre une réponse à ma souffrance et celle de mon fils. On a eu un exemple extrêmement clair des attentes des personnes, des familles.

La question de la désinstitutionnalisation est à mettre en lien avec les politiques publiques, les orientations rappelées par le Président de la République. En décembre 2014, la première orientation fixée par le Président de la République, c'est d'engager la désinstitutionnalisation. C'est la première fois dans les textes que ce mot apparaît. Auparavant, ce sont des notions qui nous viennent d'Amérique du nord, du Canada, des Etats-Unis, de l'Italie. En Europe aussi en 75, alors que nous faisons voter les deux lois de 1975, l'Italie, dans le domaine psychiatrique, engageait déjà une désinstitutionnalisation pour vider les hôpitaux psychiatriques. C'est aussi cela notre histoire.

En ce qui nous concerne, à l'ALEFPA depuis 2013, il y a un groupe de travail qui a réuni une dizaine de directeurs de la Réunion mais aussi des directeurs d'établissement en Métropole et qui a réfléchi à cette histoire de désinstitutionnalisation. Sous la conduite de la vice-présidente, Madame SEMAL LEBLEU, des travaux ont été présentés au Conseil

d'administration et ont validé le principe au niveau de l'association de s'engager dans une politique de désinstitutionnalisation. Cela veut dire quoi ? C'est comment on va accompagner chacun dans son projet, c'est cela aussi la désinstitutionnalisation. Comment on va accompagner chacun dans son projet ?

Pour cela, il faut prendre deux minutes pour bien avoir en tête, puisqu'il y a dans la salle il y a beaucoup de collègues, d'éducateurs, de praticiens éducatifs. Il y a des vérités, des choses évidentes aujourd'hui à rappeler pour pouvoir répondre à cette question de ce qu'on va faire demain. On a parlé de Saint-Exupéry ce matin et j'aime bien aussi quand il dit : « préparer l'avenir c'est de mettre de l'ordre dans son présent ». Comment allons-nous mettre de l'ordre dans notre présent pour préparer l'avenir ? C'est la question qui nous intéresse.

Le modèle de 75 a vécu. Le temps du prêt à consommer est terminé. Se sont succédées des lois de rénovation, les lois de 2002. On n'a pas parlé aussi ce matin d'autres lois qui sont importantes. On est passé par une phase de loi de refondation, on a refondé la loi du travail social, on a refondé les codes de la République pour arriver aujourd'hui à l'inclusion.

L'institution n'est plus une machine à socialiser. Ce qui nous est demandé est de chercher à répondre au plus près, aux besoins des personnes, c'est chercher des alternatives, objectiver les besoins. Cela, on le trouve dans le projet Serafin. C'est remplacer l'offre institutionnelle par des services, c'est raisonner une logique de parcours – vous avez raison Monsieur VIGNON, c'est le rapport Piveteau – c'est raisonner en termes de dispositifs, en termes de coopération inter-association, inter-établissement, c'est raisonner territoire, c'est raisonner aussi en dehors des logiques de filière, des logiques économiques.

On vit dans un monde organisé par des milieux très différents et qui ont, pour beaucoup, le même objet. Sauf que ces mondes-là cohabitent et ne s'interpénètrent pas, ne se connaissent pas. Un exemple tout simple, le monde médicosocial avec celui de l'Education nationale. On est aujourd'hui et ici à la Réunion, les enfants scolarisés dans les IME ne sont pas inscrits dans l'école la plus proche du domicile comme le prévoit la loi.

Qu'est-ce qu'il faut faire dans ces cas, Monsieur VIGNON ? Il faut porter plainte à qui pour qu'on puisse se faire entendre et faire entendre le droit des usagers, le droit à la scolarité, le droit à l'éducation ?

Désinstitutionnaliser c'est aussi, nous travailleurs sociaux, s'approprier le droit de gérance et d'information, d'accompagnement des familles pour qu'elles, non seulement les connaissent mais les pratiquent, en jouissent et en bénéficient.

Aujourd'hui, le consentement éclairé ne suffit plus. La personne devient associée à son projet à des partenaires, elle est décideur de son projet. La promotion des ressources de la personne devient un axe de recherche permanent, tout comme la responsabilisation de la personne qui devient, ou va devenir, ou est déjà le client financeur. La personne s'impose comme sujet de droit.

La désinstitutionnalisation s'affirme au-delà d'une nécessaire évolution réglementaire comme une révolution culturelle au-delà des textes, des dispositifs. Les dispositifs, c'est bien mais c'est nous, vous, les parents, qui font vivre ces dispositifs. Pour cela, on doit aussi réfléchir à modifier notre façon de voir les choses, notre façon de les penser et de les mettre en pratique. C'est une révolution culturelle avant tout la désinstitutionnalisation. La question n'est pas de savoir si ce mouvement est de passage ou durable mais de savoir comment on va faire progresser nos savoir-faire, porter hors les murs les compétences acquises. Il faut accompagner ce mouvement qui aujourd'hui est irréversible.

Désinstitutionnaliser n'est pas pour autant envisager la destruction de l'institution, ce serait plutôt l'hybridation de l'institution ; c'est refonder le rapport aux personnes, penser, élaborer, mettre en œuvre, évaluer des hypothèses construites collectivement, c'est baliser un parcours pluri-partenarial capable d'insérer l'autre avec ses différences comme décideur de son projet. Il n'est plus seulement au centre du dispositif ou acteur de son projet, il est décideur et il est aussi payeur. Demain, votre client va vous payer, donc on a tout intérêt à être en phase et être compétent pour pouvoir répondre à ses attentes.

L'évolution de ce qui nous attend dans nos pratiques, ensuite cela modifie. La nécessité de repenser le fonctionnement des institutions va aussi modifier nos pratiques professionnelles et nos fonctionnements. La conduite de projets suppose des phases de recueil de données, de partage de données avec des professionnels d'horizons différents, des médecins, qui connaissent et qui contribuent à la construction du projet individuel. Les choses ne peuvent plus se faire en interne dans chaque service que dans chaque institution.

Désinstitutionnaliser, c'est mobiliser une nouvelle compétence professionnelle et personnelle. C'est prendre en compte la dimension émotionnelle et relationnelle des intervenants. C'est développer des compétences de conciliation, des compétences d'ajustement entre le cadre prescrit et le cadre réel, entre ce que l'on pense être la bonne chose à faire pour la personne et la réalité de sa situation. Il y a parfois des mondes entre tout cela.

Désinstitutionnaliser, c'est aussi interroger les logiques de filières. Ce matin, on a beaucoup parlé de formation, d'emploi etc., mais on n'a pas parlé d'entreprise. Qui peut donner du travail aux personnes en situation de handicap, sinon en entreprise ?

On va devoir évoluer aussi et revenir peut-être à la définition originelle du métier de travailleur social. On est travailleur social parce que, d'abord, on a envie d'aider l'autre, mais on a aussi envie de l'accompagner, d'une situation à une autre, et comment on va s'y prendre et avec qui. On est bien dans une position de tiers, on n'est pas l'employeur, on n'est pas le formateur, on n'est pas le CFA, on n'est pas le bénéficiaire. Mais on accompagne un peu tout ce monde avec la connaissance qu'on a du handicap, pour permettre à la personne qui va recevoir la personne en situation de handicap, de l'accueillir et de réussir son inclusion.

Là, on a à faire progresser nos professionnels au sein de l'association pour pouvoir faire cela parce que ce sont aussi des compétences qu'il va falloir acquérir, c'est de la formation. C'est comment vous allez vous présenter auprès d'un employeur pour qu'il puisse accepter un stage ou un emploi si vous ignorez les dispositifs et si vous êtes en difficulté pour parler du handicap, seriez-vous en mesure de former un tuteur dans l'entreprise, comment allez-vous travailler ce lien ?

On a beaucoup à progresser et cela aussi c'est désinstitutionnaliser, c'est de faire entrer les familles dans les institutions. Les familles ne rentrent pas suffisamment dans nos institutions. Elles y viennent pour des bilans, pour des synthèses, pour des projets, pour des visites, pour des portes ouvertes. Les familles, il va falloir qu'on les accepte davantage dans nos institutions pour coconstruire les projets et qu'on les utilise aussi. On a parlé de différents et compétents tout à l'heure mais les familles ont énormément de compétences à confier, à traduire, à partager avec les travailleurs de nos équipes. Il faut progresser de ce côté-là.

Comment se traduit la désinstitutionnalisation à l'ALEFPA ? Cela se traduit déjà par des engagements pris avec l'Etat, avec l'ARS à travers les CPOM. On a signé, on est au deuxième CPOM ici à la Réunion. Il y a des objectifs opérationnels très clairs, on a l'objectif numéro 1, soutenir la scolarisation des enfants et des adolescents en milieu ordinaire. Cela s'est traduit par la délocalisation de places médicosociales dans les établissements scolaires

de droit commun. C'est-à-dire qu'un certain nombre d'écoles ont ouvert leur porte, dans les écoles primaires, dans des collèges, dans des lycées, pour accueillir des élèves. J'ai du mal à dire élèves parce qu'ils n'ont pas de statut d'élèves, ce sont des enfants ou adolescents du médicosocial et intégrés dans des établissements d'apprentissage de droit commun, qui sont des lycées. Ce dispositif fonctionne très bien. La plupart des jeunes qui sortent, qui trouvent du boulot et qui signent des contrats d'apprentissage, des contrats de travail, sont des jeunes qui sont passés par ces cas et localisés.

Pour éviter la désinstitutionnalisation, ce qui est simple à faire, c'est de ne pas rentrer dans l'institution. C'est peut-être cela la désinstitutionnalisation, de transformer nos établissements, nos services, en recherchant en plateforme de service qui serait en capacité de recevoir dans l'institution des personnes pour y recevoir la prestation dont elle a besoin et pas toute la gamme, on n'est pas obligé de rentrer dans le restaurant depuis 8h00 jusqu'à 23h00 et manger tout le menu. On y va parce qu'on a envie de manger cela et pas autre chose et elle paiera le service dont elle a besoin.

Par contre, et c'est pour cela qu'il faudra qu'on développe des partenariats, on a commencé à réfléchir – avec notre voisin de Clair-joie et avec le soutien de l'ARS – sur comment on peut travailler en commun sur un même territoire pour définir qui est le mieux placé pour répondre à quel besoin, à quel moment et on va pouvoir intervenir, faire intervenir nos équipes, mettre en œuvre toutes les compétences des professionnels de nos établissements parce qu'on oublie souvent de le dire mais il y a des personnels très qualifiés et très engagés dans l'accompagnement des personnes qu'on accueille dans nos établissements et qu'on peut tout à fait mettre à profit ces compétences en dehors de nos établissements et de nos services, c'est cela aussi la désinstitutionnalisation.

Par contre, si on se projette encore plus loin, je parlais de CPOM. Lors d'un autre colloque, on a entendu un intervenant, c'est Jean-Yves BARREYRE, pour ceux qui le connaissent, directeur du CREAHI Ile-de-France, qui me disait que peut-être à terme, l'avenir ce sont des CPOM territorialisés et des CPOM qui seraient inter-institutionnalisés, qui permettraient le financement des parcours et la mise en œuvre du rapport Piveteau, c'est-à-dire de pouvoir construire un parcours qui passerait par différents points, mais quid du financement ?

La question de la désinstitutionnalisation pose aussi et ouvre beaucoup d'autres questions. On sait la réforme de la tarification, c'est quelque chose qui a été annoncé. Je ne sais pas si Monsieur VIGNON a des informations à nous donner là-dessus sur la réforme de la tarification. Qu'est-ce que c'est que cette réforme de la tarification, qu'est-ce qu'elle va financer ou qu'est-ce qu'elle ne financera plus ? Cela est une vraie question.

Ce matin, on a commencé par dire, le droit commun va prendre en charge le handicap, très bien. Alors, le médicosocial, qu'est-ce qui lui reste ? Le handicap lourd, c'est le médicosocial. Cela veut dire quoi ? Cela veut dire que le médicosocial est absorbé par le sanitaire ?

Il y a aussi quelque chose qui risque d'être un peu le modèle de la désinstitutionnalisation, c'est l'expérience des dispositifs ITEP qui ont permis justement de permettre à des jeunes de pouvoir ou de passer d'une situation à une autre, de pouvoir expérimenter des situations d'apprentissage d'un lieu à un autre, tout en étant financés. C'est peut-être cela la désinstitutionnalisation.

Pour terminer, je voudrais m'adresser directement au Président CARON, puisque derrière on ne peut pas minimiser, ignorer aussi des conséquences à long ou à moyen terme de cette désinstitutionnalisation sur les associations. Il y a quand même quelque chose de paradoxal. On me dit désinstitutionnaliser, ce qui veut dire en gros, vous réduisez les institutions. Mais en fait, ce qu'on observe c'est que les petites institutions disparaissent au profit de la construction de grosses institutions.

On ne peut pas ne pas y voir un paradoxe dans quid de l'avenir de l'ALEFPA dans ces dispositifs. Est-ce que ce n'est pas tout simplement aussi le modèle associatif qui est menacé et au profit d'un autre modèle qui pourrait être celui qui existe déjà, un modèle du privé lucratif, qui pourra répondre à des besoins parce que, ou les personnels mêmes seront en capacité de les financer. Il existe déjà ici même à la Réunion, des associations privées lucratives en capacité de pouvoir accompagner votre enfant contre rémunération. Il y a un impact aussi sur les valeurs de liberté, d'égalité, de fraternité. Sur l'égalité de soins, de traitement, qui se jouent derrière tout cela.

Je vous remercie. Je ne sais pas si j'ai répondu à votre question.

François CAFARELLI : En tous cas, vous en avez posé beaucoup d'autres. Je pense que Monsieur VIGNON devra peut-être répondre à quelques-unes. Monsieur DALLOU, un petit éclairage complémentaire peut-être ?

Jean-Eudes DALLOU : Je vous remercie parce que, mon nom était écrit en avant et parce que je n'étais même prévu.

Après Monsieur VIGNON qui a bien posé le cadre et Monsieur FEVRE qui a tout dit, plus les quelques cartouches que j'ai brûlées ce matin en parlant trop à mon avis, cela ne va pas être très facile d'intervenir maintenant. Je vais parler de plein de choses parce que j'avais écrit deux ou trois trucs.

J'ai le sentiment qu'en tout cas, les ESAT mais aussi les IMPRO, les IMP, les IME ont à faire à quelques défis dans les années qui viennent. Ce n'est vraiment pas hiérarchisé mais il y a un défi sur la technologie. Les nouvelles technologies qui vont amener à un certain nombre de mutations, y compris dans les métiers auxquels on prépare les différentes personnes qui passent dans nos institutions et qui vont aussi changer notre façon de travailler au niveau quotidien par rapport au DUMS (Dossier usager médico-social régional), dossier unique de l'utilisateur. Il y a des choses qui vont avancer beaucoup et très vite, cela va changer un peu de chose dans notre pratique quotidienne.

Je pense aussi à l'écologie qui est importante, sur laquelle on essaie de s'engager, en tout cas Gernez Rieux, dans la cadre du développement durable, ce n'est pas facile tous les jours. Investir aujourd'hui dans l'écologie, c'est se dire qu'on va dépenser de l'argent et ce n'est pas simple, on ne peut pas toujours investir autant qu'on le voudrait. Il y a des exemples à l'ALEFPA qui ont montré qu'effectivement, il y a des choses qui se passent très bien mais on n'a peut-être pas les mêmes aides partout sur tout le territoire.

Je pensais aussi à la participation des usagers puisqu'on en a parlé ce matin, mais là c'est un vrai défi qu'on n'a pas encore totalement intégré partout dans les institutions. La participation des usagers, on ne sait pas véritablement ce que cela peut donner au bout du compte puisque, quand on ouvre les portes et les fenêtres, les volets claquent, les papiers volent. Il y a plein de choses qui se passent, qui ne sont pas de l'ordre de la maîtrise réactionnelle qu'on pourrait avoir.

Je pensais aussi au vieillissement des publics, notamment Gernez Rieux qui a un des plus vieux ESAT de la Réunion. C'est une préoccupation véritablement qu'il faut traiter assez rapidement. On a fêté le quarantième anniversaire de Gernez Rieux hier et on a encore des travailleurs qui ont commencé à Gernez Rieux, qui sont dans d'autres institutions. C'est vraiment un problème important.

Il y a aussi l'évolution des publics accueillis. J'ai du mal à percevoir si c'est une évolution d'un nouveau public ou si c'est le même public qui lui est renommé et qui, du coup, a d'autres besoins et demandes.

Tous ces défis nous posent le défi de l'organisation et donc de l'institutionnalisation ou la désinstitutionnalisation. Comme il faut tout pour faire un monde, à l'ALEFPA en tout cas, le monde de l'ALEFPA, sur lequel le soleil ne se couche jamais, il y a des gens qui sont très désinstitutionnalisés et des institutions qui sont encore très institutionnalisées. Vous avez un représentant de désinstitutionnalisation – je ne sais si il est là – et des gens qui sont institutionnalisés. Gernez Rieux c'est encore une institution forte et importante.

Pour autant, à l'ESAT de Gernez Rieux, – je vais parler sous le contrôle de Monsieur TOURTEAU, chef de service – il y a environ 70 % de la production faite à l'extérieur de l'ESAT en UE. Donc c'est aussi une forme de désinstitutionnalisation importante. Beaucoup de choses viennent de l'extérieur, tu parlais tout à l'heure des familles qu'il faut faire rentrer etc. De plus en plus dans toutes nos institutions, on fait rentrer les gens pour diverses choses ; cela peut être des réunions de famille, des portes ouvertes. On organise à Gernez Rieux le festival de Tout'Zartist qui fait venir des gens de tout bord, de toute allure, de toute obéissance et qui viennent échanger autour de la musique et des arts.

Puis cela peut être en dernier ressort, le séquentiel. Il peut y avoir aussi des gens qui vont pouvoir aller un peu dans le monde ordinaire et vont avoir besoin d'une espèce de base arrière pour pouvoir continuer à se ressourcer.

La question est aussi sur la désinstitutionnalisation comme étant une question éthique. Mais il y a toujours un certain nombre de personnes qui ont besoin de cette protection. Il faut essayer d'organiser nos institutions à travers cet espace variable. On ne peut pas être dans la désinstitutionnalisation absolue en se disant que finalement, on est capable de faire violence à un certain nombre de personnes qui ont besoin d'une protection, d'une prise en charge spécifique, d'un accompagnement spécifique.

Qu'est-ce que nous pouvons répondre à une situation globale ? Il y a une volonté de désinstitutionnalisation en se disant, il n'y a pas de raison que le monde du handicap soit hors du monde ordinaire et en même temps avec un rapport sur l'individualisation et la singularisation des projets individuels. Un mouvement balancier comme cela, on est à un moment où ce serait l'équilibre. On ne va pas revenir à la folie et à l'âge classique de Michel FOUCAULT, il y a des leçons à apprendre, c'est bien de redire les choses. Entre ce mouvement qui a été vraiment d'une force carcérale et puis du mouvement ultralibéral de désinstitutionnalisation, en faisant croire à tout le monde que dans le monde ordinaire, tout cela coûtera beaucoup moins cher, il doit y avoir un équilibre à trouver.

Cette question éthique se pose à travers notre pratique quotidienne, aussi à travers les comités d'éthique et de bientraitance qui existent à l'ALEFPA et qui travaillent dans chacune des institutions pour essayer de résoudre cette difficulté.

Joseph CAFARELLI : Vous aviez sans doute des choses intéressantes à dire pour quelqu'un qui n'avait pas rien à dire, ou si peu. Merci beaucoup.

Avant de passer la parole au témoin de ce processus de désinstitutionnalisation, une petite question à l'ARS. Monsieur FEVRE a été assez direct pendant les questions qu'il a pu poser : quid de la tarification, qu'est-ce que cela change, est-ce qu'on va être mis en péril ou pas ? Une observation sur cette question tarifaire.

Jean-Eudes DALLOU : La question est vraiment pertinente. Dans le sanitaire, la réforme à venir dont je ne connais pas encore très précisément le tenant et l'aboutissant, mais en tout cas ce qui est certain, c'est que le modèle de financement a un impact direct sur la stratégie des acteurs de captage ou non, de certaines clientèles. Effectivement, il y a un enjeu singulier à ce que l'élaboration de cette tarification soit compatible avec cette approche de

désinstitutionnalisation, de travail, de n'être ou pas sur un menu pour tous mais d'être adapté à la situation.

Egalement une autre réflexion qui m'est venue en écoutant vos propos, c'est que le balancier ne va pas aller complètement à la désinstitutionnalisation de tout le monde. Il ne faut pas aller trop loin pour ne pas mettre en difficulté des personnes et la sécurisation du parcours, encore une fois, passe par là.

Il y a de l'avenir pour les établissements médicosociaux mais par contre, ce qui est intéressant, c'est que sur les mêmes territoires et dans d'autres secteurs, il y a une remise en cause de l'institutionnalisation. Par exemple, le secteur sanitaire également, puisqu'ils sont aussi dans une injonction d'aller vers le virage ambulatoire, d'avoir une meilleure coordination avec le secteur ambulatoire et le secteur médicosocial.

Il y a plein de mouvements globaux à appréhender, qui méritent d'être pris en compte.

François CAFARELLI : Réponses satisfaisantes ?

Pour illustrer davantage les propos tenus, si en effet on considère que désinstitutionnaliser suppose de croiser le travail des acteurs, suppose une mobilisation plus générale finalement, on ne se pose plus uniquement sur l'institution mais on mobilise tous ceux qui, d'une façon ou d'une autre, peuvent être impliqués dans la prise en charge des difficultés liées au handicap.

On peut prendre l'exemple de Pierre MERABYL, qui travaille dans une boulangerie et qui, pour pouvoir exercer cette activité professionnelle, a dû être accompagné par Madame CASTAGNE qui est là mais cette activité n'est possible que parce que ses patrons qui sont présents, font les efforts nécessaires pour aller vers l'autre, pour aller vers Pierre.

Peut-être que nous avons là une belle illustration ce que peut être ce processus de désinstitutionnalisation.

Pour commencer, on va présenter Pierre. Je laisse la parole à Madame CASTAGNE pour mener en quelque sorte cette interview, pour savoir finalement quel est son parcours, son projet et puis on reviendra ensuite sur ses patrons pour savoir quel a été leur vécu par rapport à tout cela. Puis une discussion pourra s'engager bien sûr avec vous, le public.

Myriam CASTAGNE : Mais d'abord, j'aurais souhaité présenter rapidement le service pour expliquer dans quel cadre se situe cette action, ce témoignage. Après Pierre, je vous poserai les questions comme on s'était préparé. On a petit un powerpoint de support.

L'ALEFPA essaie de répondre de manière de plus en plus modulaire aux besoins différents de personnes pour qu'elles aient le choix d'avoir des réponses différentes à leurs besoins et qu'elles puissent se sentir bien surtout, le but est là. Certaines vont être bien en institution parce que là est leur capacité, puis d'autres plutôt sur le milieu ordinaire où elles vont pouvoir s'épanouir. C'est important qu'elles aient le choix si elles en ont les potentialités.

On délivre depuis 2014 suite à un appel d'offres de l'AGEFIPH et du FIPHFP, représenté par Anne FOUCAULT ce jour, des prestations ponctuelles et spécifiques handicap mental pour les demandeurs d'emploi et salariés en situation de handicap cognitif.

L'ALEFPA a obtenu ce marché qui jusqu'à présent a été infructueux au niveau de la Réunion. Il y avait eu des réponses de divers organismes. L'ALEFPA forte de son expertise dans ce domaine depuis de nombreuses années, expertise qui s'est forgée d'ailleurs en institution en l'occurrence, a pu tenir ce marché et en mettant au service de personnes –

comme ce jeune homme dont la maman nous a interpellé ce matin – notre expertise pour qu'il puisse arriver à s'épanouir dans le meilleur ordinaire de travail, sur le marché du travail.

Rapidement les personnes éligibles, c'est vrai qu'on sort du cadre habituel des personnes habituellement mieux protégées. On a effectivement des personnes qui ont des déficiences intellectuelles dont certaines sortent des établissements de l'ALEFPA et puis aussi d'autres établissements, d'autres associations gestionnaires. On a également les personnes qui ont des troubles de l'apprentissage qu'on connaît bien (dysorthographe, dyscalculie etc.). Ces jeunes, bien souvent, on travaille en cheville avec l'Education nationale localement parce qu'elles subissent ce qu'on appelle la rupture, le décrochage scolaire, un gros phénomène comme cela avec des jeunes qui sont hors parcours.

L'ALEFPA fait partie du réseau « jeunes travailleurs handicapés » représenté par Madame PONIN, où nous intervenons pour prévenir avec les enseignants référents, les conseillers d'orientation psychologue, le décrochage scolaire.

On vient dès lors qu'ils ont été basculés hors scolarisation pour les appuyer dans leur projet d'insertion professionnelle. Ce sont également d'autres troubles (de l'attention, de la mémoire, les séquelles d'AVC, de trauma-crânien, de maladie invalidante) où là nous sommes plutôt sur la reconversion professionnelle, on parlait d'expérience ce matin. Il y avait aussi beaucoup de SAF (syndrome d'alcoolisme fœtal), de l'épilepsie et également les troubles du spectre autistique.

Voilà les trois types de prestation que nous délivrons. On évalue avec une personne qui dans une posture d'*empowerment*, on lui permet de s'auto-évaluer également, de prendre conscience de ses potentiels, c'est très important, de voir qu'elle peut apporter des choses au monde de l'entreprise, du secteur public, également et qu'elle prenne conscience de ses freins. C'est une posture de coaching de toute façon pour accompagner la personne.

On travaille également bien sûr en coopération avec tout ce qui a été fait en amont par les établissements médicosociaux mais également avec tout le parcours scolaire qui a été mis en amont, les orthophonistes, le secteur sanitaire libéral qu'il y a autour, etc.

Le PPS2, c'est l'appui à un projet professionnel qui soit celui de la personne, c'est important. On parlait de projet pour que la personne s'investisse et puisse porter ce projet au bout, cela demande parfois des années, donc il est plutôt préférable qu'elle trouve de la motivation. On s'appuie sur ces potentiels et tout le monde a des potentiels. Chacun a sa place à mener dans le monde du travail.

Notre tâche des fois est de les détecter parce que les personnes manquent de confiance en elles et de s'appuyer des fois sur des compétences assez atypiques mais qui peuvent vraiment amener une plus-value dans le monde de l'entreprise.

Il y a des projets de reconversion pour les gens qui ont un handicap acquis en cours de vie, qui se retrouvent après un AVC, sans possibilité d'exercer encore leur profession, des infirmières...

Egalement, l'appui aux recherches d'emploi, à l'intégration dans l'emploi. Là il est très important pour nous lorsqu'on va vers un employeur recruteur, de le former, de le sensibiliser ainsi que le collectif de travail, tuteurs, collègues avec qui il va être en interaction, pour qu'ils puissent savoir comment aborder très simplement cette personne. On entraîne aussi le bénéficiaire à parler de son handicap lui-même, à savoir ce qu'il a comme handicap. Parfois, ils arrivent à un certain âge sans connaître leur handicap. Ils ont un parcours en institution mais des fois ils ne savent pas nous dire ce qu'ils ont comme handicap. C'est quand même important qu'ils puissent identifier, en parler simplement. On travaille beaucoup à ce niveau

sur les représentations des employeurs. Bien souvent, le handicap invisible inquiète l'employeur. On est là pour rassurer tout le monde. Puis, on peut intervenir sur des médiations s'il y a des problèmes.

C'est le type de prestation dont on vous a parlé qui seront gratuites, mobilisables avec le droit commun par le Cap Emploi, le Pôle Emploi, les missions locales. On travaille beaucoup avec le médecin de travail dès lors qu'il y a des salariés. On travaille en étroite concertation avec eux et bien sûr les employeurs peuvent mobiliser directement ces prestations. Elles ne sont pas très connues encore mais on commence à avoir des prescriptions d'employeurs d'ailleurs qui ont eu des gens qui sortent des ESAT, de l'ALEFPA, qui ont été mises à disposition, qui après ont fait la passerelle et qui ont envie de les promouvoir au niveau formation. On parlait du droit à la formation, loi 2005, l'égalité des chances, l'accès aussi à la formation au cours de l'emploi. On vient en appui à ces demandes aussi.

On a le service qui concerne un peu plus Pierre, le *social job coaching* qui est un accompagnement, ponctuel. On n'est pas sur un versant éducatif, accompagnement sur des années avec les PPS, c'est une prestation ponctuelle, sur un volet d'ordre donné, sur un temps donné qui est renouvelable. Mais c'est qu'on est des coachs. On est là, on est comme des leviers, comme des outils pour compenser leur handicap. Ceux qui portaient les prothèses, nous on les motive sur le handicap cognitif bien souvent. Mais des fois, il y a d'autres adaptations de type logiciel ou des trucs simples à mettre en œuvre.

L'accompagnement plus intensif pour les personnes autistes parce qu'il est vrai qu'on est parti en fait avec ce projet sur un appel à projets expérimental qui a été lancé à l'époque par l'AGEFIPH, pour une durée de deux ans et on a répondu en collaboration par une parole qui remontait des associations de parents, notamment ceux d'autisme Réunion ou autres. A la réunion, il y avait des jeunes autistes en situation critique, qui étaient de haut niveau, on a des Bac+5 autistes, qui étaient chez eux avec des conduites autoritaires ou agressives, des tentatives de suicide, des hospitalisations et des décompensations, des compulsions alimentaires, des conduites agressives envers la fratrie et les parents, c'est très compliqué. Des familles où l'Education nationale nous a alertés, qui vivaient en huis clos dans des situations très compliquées.

De là est partie cette idée de présenter ce type de projet. Cela va être à nouveau l'expertise de toute la structure institutionnelle de l'ALEFPA qui a pu porter cela, qu'on a pu répondre à cet appel à projets expérimental national et l'obtenir.

C'est innovant et cela existe dans le Limousin, on est le deuxième département à la Réunion à le faire. Cela existe depuis des années en Amérique du nord, en Belgique. On a reporté ce projet ici mais vraiment partant d'un concept d'intérêt local.

Le *social the coaching* consiste dans un premier temps à évaluer les compétences en lien avec l'emploi. Il peut concerner bien sûr des gens en milieu protégés, qui ne perdent pas leur place en milieu protégé, qui émettent le souhait d'en sortir parce que souvent avec l'autisme, le collectif peut peser, l'aspect vie en collectif peut être lourd, il y a des gens qui ne supportent pas les personnes autistes, ou des gens qui attendent des places en ESAT, qui ne les ont pas, qui sont autistes, qui sont en réalité demandeurs d'emploi sans être vraiment dans le droit commun parce qu'ils attendent leur place et il n'y a pas de place. Il est spécialisé autisme à la Réunion le foyer d'accueil médicalisé, ce qui ne correspond pas aux niveaux des personnes que nous avons.

On va évaluer et cette phase est importante dans le sens où en termes de retour de parcours, il ne s'agit pas de faire illusion, de faire rêver ni les bénéficiaires, ni leurs familles, il faut être réaliste. On est très prudent là-dessus, sur la phase d'évaluation. Tout le monde n'accédera pas en milieu ordinaire, l'important n'est pas l'inclusion à tout prix en milieu

ordinaire, c'est le bien-être au travail, c'est que la personne s'épanouisse. A l'issue de cette phase, il se peut que la personne ne puisse pas accéder au milieu ordinaire. Cela est important et on annonce à la personne et à sa famille de manière bien significative, à ce qu'elle le comprenne vraiment.

Cette évaluation se fait par des tests, par des mises en situation et rapidement des stages où on s'immerge pour évaluer. C'est avec la confrontation avec le monde du travail, la réalité, qu'on va réellement pouvoir évaluer ces compétences.

Ensuite parallèlement, on va entrainer des habilités sociales puisque l'autisme est un handicap, une dyade autistique qui porte sur des malhabiletés sociales. Ce sont des personnes qui sont, comme Pierre, tout à fait bien insérées, qui ont des bons niveaux scolaires, mais qui des fois peuvent avoir des malhabiletés sociales, des maladresses sociales. Cela porte tort au niveau du travail, ce n'est absolument pas intentionnel.

Sur le côté qu'on est dans un collectif de travail, on a un donneur d'ordre, on a des collègues, il vaut mieux être assez à l'aise à minimum pendant les cours d'interaction sociale. Les niveaux les plus bas que nous avons ne communiquent pas mais ce qu'on leur apprend c'est de ne pas partir d'un stage en fuyant, que l'employeur se soit rendu compte qu'ils sont partis, parce que sinon on ne sait plus où ils sont. C'est le minima des habilités sociales qu'il faut. Là on travaille effectivement en appui aux IMPRO, on commence à bien travailler avec Maricov, avec le SSA, on est vraiment en partenariat avec plein de partenaires.

Ensuite on va travailler en projet professionnel en partant des demandes de la personne, ce qu'elle aime. Souvent les personnes autistes ont des centres d'intérêt restreints et on s'en sert, on essaie d'imaginer avec elle comment pouvoir amener ses compétences, amener une plus-value au niveau de l'emploi, à être employable. Qu'est-ce que cela peut amener au niveau de l'entreprise, au niveau du public. On tient compte des troubles associés et troubles sensoriels pour que la personne soit bien, qui n'aime pas être en collectivité, vont être dans un endroit où ils ne seront pas trop en contact social, c'est important. Puis d'autres comme Pierre qui recherchent un peu plus le côté social mais on va en tenir compte bien entendu.

On prospectait les employeurs, on les sensibilisait, point très important. Ensuite, une fois qu'on va prendre le poste, on va s'immerger avec la personne. C'est vraiment le travail de coaching, c'est la formation in situ. On renverse le schéma classique. On forme et on place un emploi. On teste divers lieux, on n'a pas toujours la personne, des fois cela plait et des fois cela ne lui plait pas. Si cela ne lui plait pas du tout, il faut qu'on voie autre chose. Une fois qu'on a trouvé la bonne voie, on forme in situ.

On commence à faire du maintien dans l'emploi. On a des partenaires autistes, qui par leur profession social leur demande beaucoup d'efforts au quotidien, sont en souffrance. On vient en appui aussi à des cas comme cela. Ce sont des pères de famille comme vous et moi. On analyse les postes dans tout leur aspect.

Avant de passer le diaporama, on va parler de l'expérience de Pierre et de ses deux employeurs Au Pétrin de Provence de la Saline-les-Bains.

Myriam CASTAGNE : Pierre, je voulais vous demander d'abord de vous présenter en expliquant comment vous vous appelez, quel âge vous avez, au public qui est en face.

Pierre MERABYL : Je m'appelle Pierre MERABYL, j'ai 23 ans, je suis salarié Au Pétrin de Provence qui se trouve à la Saline-les-Bains.

Myriam CASTAGNE : Pouvez-vous nous parler un peu de votre parcours scolaire et puis de formation ?

Pierre MERABYL : J'ai fait un CAP de vente option alimentaire il y a six ans et six ans plus tard, j'ai intégré une formation en Bac Pro commerce.

Myriam CASTAGNE : En fait, entre ces deux périodes, du CAP et du Bac Pro commerce, vous vous êtes inscrit au Pôle emploi, vous avez été demandeur d'emploi ?

Pierre MERABYL : J'étais inscrit au Pôle emploi, j'étais demandeur d'emploi pendant cinq, six ans. J'ai essayé aussi Cap emploi et missions locales.

Myriam CASTAGNE : Vous avez eu l'occasion de faire quelques stages ou pas pendant cette période ?

Pierre MERABYL : Non, sauf pendant ma période de formation en CAP.

Myriam CASTAGNE : D'accord, ce qui vous a déjà permis de découvrir le monde professionnel.

Ensuite, nous nous sommes rencontrés au début du projet, en 2014 qu'on a commencé à vous accompagner. On a envisagé le Bac Pro ensemble avec un souhait que vous aviez, qu'est-ce que vous aviez envie de faire au niveau projet, c'est quoi qui vous tenait à cœur ?

Pierre MERABYL : C'est être vendeur prêt-à-porter.

Myriam CASTAGNE : Qu'est-ce qu'on vous a dit au début en *social the coaching*, que c'était facile pour les personnes, voulez-vous parler de votre type de handicap d'abord ?

Pierre MERABYL : Après.

Myriam CASTAGNE : D'accord. Qu'est-ce qu'on vous a dit par rapport à la vente en prêt-à-porter au niveau du coaching, vous vous en souvenez ?

Pierre MERABYL : Non, pas trop.

Myriam CASTAGNE : En fait, cela serait facile ou difficile ?

Pierre MERABYL : Facile au niveau des couleurs, difficile au niveau organisation.

Myriam CASTAGNE : Tout à fait. Puis au niveau aussi des ajustements des demandes des clients, en termes de prêt-à-porter, surtout les femmes ont du mal des fois à choisir un vêtement.

Malgré tout, on a respecté le projet de Pierre. Puisque Pierre depuis tout petit, les premiers mots que vous aviez dits – votre maman nous avait dit – c'était couleur ou même polychrome. C'est un fan de couleur, il fait de la photo.

C'est important pour lui de travailler dans la vente. Il nous a dit, je vais vous convaincre que j'ai envie de faire cela, donc on respecté ses choix. Ce que le *social the coaching*, c'est l'*empowerment*, c'est le pouvoir d'agir et de choisir des bénéficiaires.

On a dit par contre, après si vous vous trompez, Pierre, il faudra assumer vos erreurs et peut-être qu'on refera notre choix.

En définitive, on a cherché auprès de quel employeur, vous en vous souvenez ?

Pierre MERABYL : Un magasin Kiabi à Saint-Denis. On a essayé de faire plusieurs offres l'an dernier, en 2015, entre mars 2015.

Myriam CASTAGNE : Oui, on avait trouvé l'organisme de formation mais pas l'employeur. Après c'était qui qu'on a xxx ?

Pierre MERABYL : On a essayé aussi Leclerc le Portail, mais cela n'a pas donné suite.

Mme CASTAGNIER : Voilà. C'est parce que Kiabi avait une restructuration avec un autre magasin qu'ils ouvraient. Après Leclerc, parce qu'ils avaient fait un effort déjà d'accueillir beaucoup de personnes en situation de handicap et de problèmes particuliers, ils ne se trouvaient pas prêts à accueillir encore quelqu'un. Ils voulaient faire bien donc c'est tout à leur honneur.

En définitive, on approchait la rentrée à votre organisme de formation, de C2K PRO, vous n'avez pas d'employeur, qu'est-ce qui s'est passé à ce moment ? Vous avez fait un stage ?

Pierre MERABYL : Non.

M. MERABYL : Je relaie Pierre pour simplement expliquer qu'entretemps, j'ai réorienté ma carrière, comme on dit, bien souvent à mon âge. J'ai racheté la Boulangerie de la Saline. Pour moi, l'opportunité était d'offrir à Pierre l'occasion de rentrer dans la vie sociale.

Myriam CASTAGNE : C'était une période d'embauche où vous aviez pu permettre ce levier à Pierre. Comment cela s'est passé ? Il y a eu des difficultés ou pas Pierre, au début de votre prise de poste ?

Pierre MERABYL : Beaucoup de difficultés parce que c'était la première fois, je reprenais un travail très professionnel, parce que j'ai déjà fait des stages en boulangerie c'était à Saint-Denis, il y a six ans. Depuis six ans, j'ai...

Myriam CASTAGNE : Ce n'est jamais facile quand on reprend après des années sans activité une activité professionnelle, on a tous du mal, c'est très compliqué.

Est-ce que vous avez besoin d'appui ? Est-ce que le *social the coaching* vous a amené des appuis, des réponses, des solutions ou parfois, vous a aidé à trouver des solutions ?

Pierre MERABYL : Je vais dire, oui, qu'est-ce que vous voulez dire ? Voilà.

Myriam CASTAGNE : Heureusement que vous avez dit oui. Bon, la fois, tant mieux si la personne se débrouille, vraiment.

Vous arrivez à dire sur quoi on a travaillé ensemble ? Que ce soit sur des éléments matériels, plus relationnels ?

Pierre MERABYL : On n'a pas eu beaucoup de matériels, deux, trois matériels. On a travaillé plus sur l'organisation tableau, parce que je suis responsable à la boulangerie, des boissons, rien que sur les boissons. Au début, j'ai essayé de faire sans affiche. On a essayé sous forme de tableau, cela a marché. Après, j'ai eu des petites difficultés visuelles parce que les lignes étaient trop petites. Heureusement, les collègues m'ont aidé et on a terminé par fonctionnement tablette.

Myriam CASTAGNE : En fait, Pierre a été force de proposition pour retrouver les stratégies de compensation de ses difficultés avec la tablette. Il a essayé avec la sienne et si c'est bien efficient, on devrait pouvoir en demander un aménagement, un financement pour avoir cela.

Par rapport à la caisse, on a prévu aussi pour pallier à d'autres difficultés, infimes, car Pierre qui se débrouille très bien, on a pensé à une caisse automatique qui pourrait être financée. Puisque tout ce qui est compensation du handicap pour les employeurs, c'est financé par l'AGEFIPH pour le privé et par le FIPHFP pour le public, c'est important de le savoir.

Le fait de travailler vous a apporté quoi Pierre ? Cela vous satisfait, vous vous sentez bien ?

Pierre MERABYL : Cela m'a aidé à construire beaucoup de projets derrière.

Myriam CASTAGNE : Comme quoi comme projet ? Soyez à l'aise de le dire. C'est intimidant, ce n'est pas évident, je comprends.

En fait, Pierre a des projets maintenant d'appartement, ce qui sera la prochaine étape de maturation. La boulangerie a un côté social, ce qui était un peu la maison. Cela ne mène qu'à une ouverture au niveau relation de voir du monde comme cela, de pouvoir échanger avec des clients ?

Pierre MERABYL : Oui.

Myriam CASTAGNE : C'est important, ok. Merci Pierre, cela a été très clair.

(Applaudissements)

François CAFARELLI : Merci beaucoup à Pierre. C'est un effort, ce n'est pas facile de prendre la parole en public. J'ai des étudiants qui même après cinq années d'étude sont toujours tétanisés dès lors qu'ils doivent prendre un micro face à un auditoire. C'est tout à fait méritoire et encore une fois, bravo. Merci pour votre aide en tout cas.

(Applaudissements)

François CAFARELLI : Je me tourne naturellement vers les employeurs, dont l'un a un statut un peu particulier, qui est à la fois le père de Pierre mais ce n'est pas forcément un atout dans la gestion de ce genre de situation. C'est parfois très délicat de gérer la double casquette. Finalement, vous Monsieur MERABYL et vous Monsieur BERNARD, vous êtes associés, comment avez-vous envisagé le recrutement de Pierre et comment vivez-vous les choses aujourd'hui ?

M. MERABYL : On vit les choses bien. Mais tout d'abord je voudrais dire un mot sur le slogan du jour qui est « accompagner chacun dans son projet ». C'est un magnifique thème et qui est réel de la part d'ALEFPA. Je voudrais leur remercier par rapport à tout ce qu'ils ont pu faire pour Pierre.

Ce que je veux dire c'est qu'aujourd'hui les choses vont très bien. On est parti d'une situation effectivement difficile d'où on est passé. Je me tourne un peu vers vous Madame, vous évoquez plusieurs années de chômage pour votre fils mais on est aussi passés par là, c'est très dur, ce n'est pas facile à vivre. Mais là vous avez des contacts autour de vous, qui vont pouvoir vous aider et vous accompagner de manière forte. J'espère de beaucoup de succès dans le délai le plus rapide. Je le souhaite vraiment de tout cœur.

Des choses difficiles au départ, parce que Pierre effectivement après cinq ans d'inactivité à la maison, ou entre l'ordinateur et la télévision, se désocialise, on perd un certain nombre de repères. Aujourd'hui, le travail qu'a fait Madame CASTAGNE et Madame HOAREAU et tous les gens de l'ALEFPA, nous ont permis de retrouver Pierre, un véritable jeune homme, prêt à prendre son appartement comme il l'a dit, prêt à prendre son envol, comme tout jeune homme d'une vingtaine d'année. Je suis désolé pour l'émotion.

C'est difficile mais dans notre organisation avec Bernard, je m'étais mis en retrait pour effacer le rôle de père et de n'être que le patron de l'entreprise et Bernard avait le rôle de tuteur au quotidien pour accompagner Pierre naturellement, de concert avec Madame HOAREAU et Madame CASTAGNE. Nous avons toujours travaillé étroitement pour mener à bien ce projet. Je peux dire très sincèrement que si toute l'équipe n'avait pas été là, ce projet n'aurait peut-être pas vu le terme comme il le voit aujourd'hui.

Bernard va dire deux mots sur le mode de fonctionnement et l'évolution de Pierre au sein de l'entreprise et peut-être même un avis perso dans son attitude sociale vis-à-vis des autres.

M. BERNARD : Bonjour à tous. Pour ma part, c'est la première fois que je suis tuteur d'une personne handicapée. Pierre, s'il est là aujourd'hui, c'est qu'il en veut. C'est quelqu'un qui en veut, il a beaucoup de projets. C'est vrai, ce n'est pas facile tous les jours, il faut toujours être derrière lui, conseiller pour l'aider à chaque instant. Mais c'est quelqu'un qui est très dynamique ; envers les clients et tout cela, cela se passe très bien. Au début c'était un peu plus dur, il a tendance à oublier ; sur les commandes et tout cela, c'est une commande à la fois. S'il y en a deux, il oublie donc des fois les clients sont un peu mécontents. En gros, derrière, on explique aux gens, c'est un employé handicapé. C'est bien ce qu'on fait aujourd'hui.

M. MERABYL : Si tu me permets Bernard. Il y a aussi la démarche qui a été d'expliquer, là encore une fois avec l'équipe de l'ALEFPA, au personnel. Nous sommes 20 personnes dans l'entreprise donc il y a eu un accompagnement pour expliquer au personnel, donc il y a une bienveillance. Aussi au départ, il y avait un peu de frein de la part du personnel par rapport aux difficultés de Pierre. Petit à petit s'est instaurée une confiance et une bienveillance et aujourd'hui, il y a une véritable équipe avec l'ensemble du personnel et Pierre. Pierre est très apprécié du personnel et d'un certain nombre de clientèles qui ont compris le personnage un petit peu. Ils l'ont vraiment adopté comme une figure de l'entreprise.

Je ne sais pas s'il y a d'autres questions ?

François CAFARELLI : Comment la clientèle perçoit la présence de Pierre ? Est-ce une inquiétude pour vous, est-elle compréhensive ? Comment vous réglez cette situation au quotidien ?

M. MERABYL : Cela n'a pas été facile – comme l'expliquait Bernard au départ – parce que Pierre est un peu maladroit, dans le geste, dans la compréhension. Mais le client aujourd'hui est exigeant. Dans le positionnement que nous voulons faire de l'entreprise, c'était un peu en décalage.

On a essayé d'expliquer quand on pouvait le faire. Puis, c'est surtout la mobilisation et la compréhension des autres membres de l'équipe. Quand ils voient Pierre en difficulté, ils viennent tout de suite l'aider. Le client comprend bien après, de par la situation, que Pierre est un peu décalé, entre guillemets.

Mais cela passe aujourd'hui bien. Il y a eu une période un peu difficile, c'est comme dans tout groupe. Il y a forcément un ou deux clients qui ne veulent pas être servis par Pierre, mais cela maintenant on sait le gérer, les filles sont attentives à cela. Cela se passe bien et il y a une bonne intégration de Pierre au milieu de la clientèle.

François CAFARELLI : De façon générale, pensez-vous que le regard sur l'autisme et plus généralement le handicap peuvent véritablement évoluer avec la présence de Pierre dans cette structure en contact des employés, des clients ?

M. MERABYL : Oui, parce que d'une manière générale, la situation de Pierre, l'île est petite donc tout se sait. Donc il y a un peu plus de compréhension maintenant de la part de l'ensemble de la clientèle par rapport à Pierre, une meilleure appréciation. C'est notre perception de ce que peuvent être les personnalités comme Pierre ou les difficultés que Pierre peut avoir, ou les personnes comme Pierre peuvent rencontrer.

François CAFARELLI : Merci. Est-ce que dans la salle il y aurait des questions adressées aux membres de la table ronde ? Mademoiselle, oui.

Eva MAYEUX (éducatrice en SESSAD au Tampon) : Bonjour. Je voudrais savoir combien de places ce service dispose ?

Myriam CASTAGNE : En fait, il n'y a pas un nombre de places déterminé. La prévalence de l'autisme, on est à des chiffres de 1 % donc on peut imaginer qu'il y a beaucoup de personnes qui pourraient bénéficier de nos services.

Nos services sont modulables. Pour l'instant, en EHPAD, on avait un objectif à la base de 40 bénéficiaires. On a des bénéficiaires financés par l'ARS un peu compliqués, qui sont à l'âge de 16, 20 ans pour les choix d'orientation professionnelle en amont de l'insertion professionnelle. Là on vient chez l'Education nationale. On a une vingtaine, dans le maximum, une vingtaine de places prévues pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi dont les demandeurs d'emplois et les personnes déjà insérées en cours d'emploi.

Pour l'instant, on a accompagné 25 personnes en tout. Sur les 25 personnes, il y a eu trois CDI, cinq CDD dont deux en alternance et bientôt une autre alternance. Il y a également des bénéficiaires dans la fonction publique pour lequel on accompagne pour l'instant avec les autres prestations ponctuelles spécifiques qui sont déjà en emploi et qu'on maintient en emploi. Après on a fait 13 stages en tout.

Eva MAYEUX : Vous êtes combien de professionnels ?

Myriam CASTAGNE : Pour l'instant, on est une équipe dédiée de trois personnes coach. Il y a deux coachs sur la zone répartie en zones géographiques, nord-est, sud-ouest, je les supervise. C'est une profession en émergence, donc on fait face aux besoins et on crée nos réponses au fur et à mesure. Il est important qu'il y ait cette triangulation. Je viens aussi en relais, je connais chacun des bénéficiaires sur le travail.

Il y a également Yoann, secrétaire comptable, qui joue un rôle très important puisqu'il assure une permanence, une veille face aux angoisses parce que là on doit répondre de suite. On ne laisse ni un employeur, ni un salarié trop longtemps dans l'angoisse. C'est très important pour l'équilibre de la personne.

Eva MAYEUX : Ce sont éducateurs, ils ont quelle formation ?

Myriam CASTAGNE : En termes de recrutement, ce sont des travailleurs sociaux. C'est important qu'ils connaissent l'autisme, donc ils ont une expertise en autisme. Ils sont formés au fil du temps à l'accompagnement des personnes autistes à l'emploi. En milieu ordinaire, c'est encore dur, donc on crée nos outils. On a été formés par Charles DURHAM, spécialiste qui a importé cela d'Amérique du nord donc depuis des années.

Ils ont dans leur profil, c'est important, elles sont responsables de magasin, chefs d'entreprise, elles ont le profil entreprise. Ce sont des personnes, je dis elles car ce sont des femmes, je regarde plutôt dans l'avenir pour équilibrer aussi, que les personnes aient un coach avec qui elles se sentent à l'aise, femme ou homme. Ce sont des personnes qui connaissent aussi le monde de l'entreprise. Il est important cette acculturation. Parce que

dès qu'on arrive à l'entreprise, il faut non seulement connaître les difficultés de la personne mais il faut un regard sur l'organisation de l'entreprise, la culture de l'entreprise où on arrive. Si on veut que l'inclusion se passe bien, il faut savoir analyser cela très rapidement, les enjeux qu'il y a derrière, comme partout. Elles sont formées au fur et à mesure aussi en termes d'organisation du travail.

François CAFARELLI : Merci. D'autres questions ? Monsieur GAURIER.

Bruno GAURIER : Premièrement, dire un immense merci pour cet ensemble de témoignages. Je m'en tiendrais là si vous voulez bien, par discrétion.

Cela me rappelle deux réflexions que j'ai vécues, ce qui vient d'être partagés là, au moment où on travaillait sur la loi de 1987 qui a donné naissance à l'AGEFIPH et elles se renvoient l'une à l'autre d'ailleurs ces deux expériences.

La première, le chef d'une petite entreprise de 20 salariés à Lyon, chez qui je vais, et qui était en train de recruter la deuxième personne handicapée, en lien avec ce qu'on appelait à l'époque un CRT avec un ESAT, qui travaillaient ensemble sur des projets du type de ce que vous avez vécu, Messieurs, dans ce projet que vous avez ensemble monté tous les trois.

Il me dit : j'en tire une règle et une seule, j'ai cessé de me dire qu'est-ce que je peux bien faire pour lui et j'ai remplacé par qu'est-ce qu'il peut bien faire pour moi ? Cette réflexion m'est restée, cela fait vingt ans, je la porte toujours. Parce qu'elle est essentielle dans la démarche, dans ce type de démarche qu'on peut avoir. Elle renvoie à ce que disait Pierrot ce matin dans une de ses réflexions.

La deuxième est en lien avec celle-là. Je me rappelle ce chef d'entreprise qui est relativement connu, je l'ai publié. C'est un monsieur qui s'appelle Philippe DEMAG, un des fondateurs du groupe Intermarché, qui à ce moment-là avait monté un groupe d'éthique qui était entreprise taille humaine, industrielle et commerciale. On avait dit, c'est quand même fou, les entreprises ne veulent que les gens qui sont pas vieux, que les gens qui ne sont pas trop jeunes. Quand on fait la somme algébrique, on arrive à peu près à cinq ou six ans de vie professionnelle possible.

Puis ensuite, il y a tout le spectre des gens qu'on pouvait prendre ou qu'on ne pouvait pas prendre et il dit : j'estime que si quelqu'un peut m'apporter quelque chose, je vais d'abord le recevoir, après on va se causer et on ne sait pas quoi trop à l'avance. Il a mis en place dans le groupe en question, des formations. Je connais des ESAT qui continuent encore aujourd'hui à travailler avec Intermarché dans d'autres conditions parce que les choses ont évolué et l'AGEFIPH avec. Mais il y a cette espèce de continuum qui finalement se regroupe autour d'un projet d'entreprise. Ce projet d'entreprise n'est pas qu'un projet de fabrication ou de vente de service mais c'est un projet d'entreprise comme communauté humaine. Je ne le tiens pas de moi, de lui. Il a accepté que je l'écrive pour lui et il a signé.

François CAFARELLI : Merci. Pierre peut-être ou Monsieur MERABYL, vous souhaitez prendre la parole, rajouter quelque chose ?

Myriam CASTAGNE : J'ai assisté à l'émergence d'un jeune homme. Le travail c'est identitaire en gros de nos jours, toutes les recherches là-dessus montrent que le travail est identitaire. Pourvu que le travail on s'y reconnaisse dedans et qu'on y soit reconnu, il est lieu d'épanouissement.

J'ai vu Pierre s'épanouir vraiment, je confirme seulement ce que vous aviez dit. Mon équipe, on est témoins de cela. On voit des personnes qui ouvrent les épaules, qui sont plus à l'aise pour traverser la route. Enfin, c'est vraiment physique.

Le travail c'est la première clé vers l'âge adulte. C'est valable pour les travailleurs en milieu institutionnel comme pour les personnes que nous côtoyons, c'est la première chose.

Pierre, je vous ai vu émerger. On est témoin d'une chose qui est jolie à voir et c'est bien.

Après je voulais témoigner aussi, on a des managers qui nous disent que maintenant, ils vont manager. Le fait d'avoir inclus une personne avec des besoins particuliers, qu'elle soit autiste ou autre d'ailleurs, cela amène la personne à manager son équipe sans les mettre en zone d'inconfort.

On a vraiment à y gagner. On a des témoignages comme quoi les équipes matures, au lieu de payer un coaching, un team building qui coûte cher, le fait d'inclure une personne avec des besoins particuliers fait réfléchir l'équipe, cela la fait mûrir.

On a des personnes qui ont des choses à amener en entreprise. Dans le service public, pareil, ce sont des personnes qui ont des connaissances très spécifiques, qui peuvent vraiment amener des choses. On est convaincu Roseline, ton fils tout petit était fan de tout ce qui était chantier et vous vous arrêtez sans arrêt sur la route. Maintenant, il est au service de l'urbanisme, à la Mairie de Saint-Denis.

C'est vraiment important de voir les choses. Je voulais vous témoigner que vous avez en tout cas bien évolué, puis ce n'est que le début.

Pierre MERABYL : La question par rapport à mon handicap.

Myriam CASTAGNE : Vous voulez en parler maintenant ?

Pierre MERABYL : Je vais le dire en deux mots. Je suis dyspraxie visuo-spatiale. En parenthèse aussi, je suis Asperger de haut niveau, autiste.

Dyspraxie visuo-spatiale veut dire que j'ai un souci avec l'espace, je ne peux pas conduire, je n'ai pas mon permis. J'ai essayé plusieurs fois de passer mon permis mais je n'ai pas pu. Sinon, j'ai eu mon code du premier coup.

La photo m'a permis aussi de bien m'orienter dans l'espace. Par rapport aussi à mes difficultés, je peux être fort en géométrie, fort est un grand mot. Si on fait des trucs sur des petits carreaux, je ne pourrais pas, par exemple. J'ai un souci aussi d'écriture. Depuis dix ans, j'ai commencé le collège, on m'a dit que j'écrivais comme un médecin et c'est peut-être vrai.

Voilà, c'est pour cela que je suis très fort sur ordinateur, calcul et tout. Le calcul mental, cela peut arriver, cela vient petit à petit. Excellente mémoire. Je travaille plus sur l'ordinateur que sur feuille de papier. C'est ce que je peux dire.

Myriam CASTAGNE : C'est courageux d'en avoir parlé, c'est super, bravo.

(Applaudissements)

TABLE RONDE N°2 :

Eclairage particulier d'un dispositif innovant : l'insertion par l'alternance

François CAFARELLI : Sans plus attendre et sans vouloir bien sûr frustrer l'auditoire, nous sommes obligés d'avancer. Nous entamons la table ronde numéro 2 consacrée à une analyse plus précise d'un mécanisme de désinstitutionalisation en matière d'apprentissage. A La Réunion, nous avons la chance d'avoir des acteurs particulièrement dynamiques, inventifs, mobilisés. Ils sont tous là – l'essentiel de ces acteurs est là – pour nous parler de ces différents mécanismes.

Juste avant de commencer, un petit film va vous être diffusé pour présenter la façon dont l'apprentissage peut être envisagé à La Réunion et du point de vue des personnes en situation de handicap. Un petit film rapide et nous entamerons nos échanges, juste après. Si la régie peut lancer le film, c'est parti.

(Projection vidéo)

François CAFARELLI : Voilà un reportage très éclairant sur la situation de ces personnes qui se placent dans un parcours d'apprentissage.

Sans plus attendre, pour commencer la réflexion, je présente d'abord les personnes présentes.

- Julie PAVAGEAU qui représente la DIECCTE et qui nous parlera de la façon dont cette administration d'Etat envisage les dispositifs d'apprentissage de façon générale.
- On aura également le point de vue de Gilles TARBES du pôle apprentissage de la région qui nous donnera la mission de la collectivité régionale en la matière.
- Intervient ensuite Anne FOUCAULT, déléguée régionale du FIPHFP.
- Nous aurons le témoignage d'Antonio LELAC, apprenti en CAP, agent polyvalent de restauration à la cuisine centrale du Port depuis 2015. Antonio qui est accompagné de Patrick TURPIN, son tuteur professionnel, de Marine TSIMARINO, référente parcours ALEFPA ouest.
- Est également présente, Madame Dominique GAILLAC, référente handicap de la commune du Port, commune qui emploie Antonio dans le cadre du CAP.
- Nous serons également attentifs aux propos d'Aïcha BOUKIR, adjointe de direction du pôle Edmond-Albius qui nous dira comment les choses se sont organisées.

Sans plus attendre, je passe la parole à Julie PAVAGEAU pour le point de vue de la DIECCTE.

Julie PAVAGEAU : Bonjour. Je replace l'apprentissage à la DIECCTE déjà qui est, comme par hasard, adossé à la mission insertion des travailleurs handicapés. Il se trouve que c'est organisé comme cela à La Réunion dont je suis la chef de mission. C'est une mission insertion des travailleurs handicapés et handicap. Malheureusement, je vais vous en faire une présentation très générale du handicap puisque la DIECCTE n'a pas de politique

particulière apprentissage et handicap, si ce n'est dans le cadre du PRITH (plan régional d'insertion des travailleurs handicapés) avec le FIPHFP et l'AGEFIPH.

Le développement de l'alternance en général reste une priorité de l'Etat, du service public de l'emploi notamment. Il y a eu des grandes annonces faites à la conférence sociale le 2 juillet 2014 et un plan d'action nationale arrêté le 12 mai 2015. Le but étant de développer l'apprentissage dans le secteur privé, mais il y a aussi un plan de développement de l'apprentissage dans la fonction publique avec un objectif de 10 000 pour 2016 et on va y arriver.

Le but de l'Etat est de mettre en avant l'apprentissage, du fait de l'intérêt de cet outil d'insertion et aussi, parce qu'il s'agit d'une réponse aux objectifs des compétitivités des entreprises.

Je ne veux pas être très longue parce que cela reste assez générale l'action de la DIECCTE sur le sujet. L'Etat a une politique volontariste du traitement des problèmes de fond. En ce sens, il a mis en place un portail où les employeurs peuvent en ligne faire leurs enregistrements et se renseigner sur les différentes aides possibles. On a aussi simplifié l'accès pour les mineurs à certains travaux – notamment aux boulangeries – puisque maintenant, ce n'est plus une autorisation de l'inspection du travail mais une déclaration qu'il suffit de faire auprès des services de la DIECCTE pour que les mineurs puissent travailler sur certaines machines dangereuses et à certains travaux dangereux.

Le but de toutes ces démarches, du portail de l'alternance vis-à-vis des dérogations aux machines dangereuses, le but est de simplifier l'accès à l'alternance pour les jeunes. Une grande mesure phare mise en place c'est l'aide TPE jeunes apprentis avec un coût zéro pour les TPE et apprentis moins de 18 ans. C'est une aide Etat. Après, je laisserais Gilles TARBES compléter parce qu'il y a d'autres aides côté régional qui existent.

D'un point de vue général, c'est ce qui est fait au niveau de l'Etat. C'est une simplification des démarches pour les employeurs avec un accès au portail numérique et une aide TPE mais à laquelle on peut adjoindre aussi des exonérations de cotisation sociale et des crédits d'impôt liés à l'apprentissage.

Sur le domaine du handicap, il n'y a pas d'aide spécifique, c'est le FIPHFP et l'AGEFIPH qui prennent le relai à ce niveau.

Je vais laisser la parole à Gilles TARBES puisque maintenant, la compétence de l'apprentissage a été transférée à la région.

Gilles TARBES : Merci, bonjour à tous. Pour faire une petite précision sur les compétences du conseil régional. Depuis 1983, les différentes lois de décentralisation ont transféré aux conseils régionaux diverses compétences en matière de formation professionnelle ; compétences réaffirmées par la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales et plus récemment, par la loi du 5 mars 2014 qui a renforcé le rôle des conseils régionaux en matière de pilotage, mais surtout de mise en cohérence de l'ensemble des acteurs et des dispositifs qui interviennent dans le domaine de l'information et de l'orientation professionnelle.

Alors, concrètement, la collectivité a pour mission :

- de créer les CFA (centre de formation d'apprentis) et les sections d'apprentissage ;
- d'élaborer la carte pédagogique des formations en apprentissage chaque année, en ouvrant des nouvelles sections, conformément aux besoins exprimés par les

professionnels et conformément au CPRDF (contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle) ;

- d'accompagner financièrement le développement du dispositif par la prise en charge des budgets de fonctionnement et d'investissement des CFA ;
- d'assurer le versement aux employeurs des aides financières pour soutenir et accompagner les formations des entreprises, comme Madame PAVAGEAU le rappelait ;
- de mettre en place tous les leviers possibles afin de développer l'apprentissage.

Tout comme l'Etat, depuis 2010, l'apprentissage est une priorité de la collectivité. C'est pourquoi nous avons tenu à avoir un représentant de la collectivité aujourd'hui puisque cette manifestation s'inscrit totalement dans la politique régionale de développement de l'apprentissage.

Pour rappel, six nouveaux opérateurs ont été agréés depuis 2010, portant le nombre de CFA à onze. Au total, c'est aujourd'hui plus d'une trentaine de sites répartis sur l'île qui permettent désormais de couvrir l'ensemble du territoire et d'offrir plus de 240 formations par la voie de l'apprentissage, dont 140 nouvelles sections ouvertes, correspondant à plus de 1 600 places supplémentaires offertes.

Ces efforts importants, consentis par la collectivité, ont permis de maintenir une courbe des effectifs en constante progression, alors que les chiffres nationaux sont au plus bas. On voit que depuis 2011, on a une baisse des effectifs.

Au 31 décembre 2015, nous comptons près de 5 000 apprentis inscrits dans les formations allant du niveau 5 au niveau 1, dont plus de 80 apprentis reconnus travailleurs handicapés contre 39 en 2015, soit plus du double.

Ces très bons résultats sont le fruit du travail qui est mené avec l'ensemble des partenaires concernés ici présents et qui sont notamment concrétisés par la signature, l'année dernière, de la convention relative à l'expérimentation du dispositif PREKAP'R et dont les résultats sont très encourageants.

Je vais peut-être laisser la parole à Monsieur BRETAGNE ou à Madame FOUCAULT.

François CAFARELLI : Merci. J'ai oublié tout à l'heure – je m'en excuse – de présenter Monsieur Christophe BRETAGNE, directeur du CFA agricole. On s'était vu tout à l'heure mais il était à la table et puis, comme il est sorti, il m'est sorti de la tête. Voilà, je m'en excuse encore une fois, l'oubli est réparé.

Peut-être, Madame FOUCAULT d'abord, sur une présentation du FIPHFP parce qu'on en a un peu parlé, mais cela reste un organisme parfois un peu méconnu pour beaucoup et sur le dispositif PREKAP'R auquel vous avez pris une part importante.

Anne FOUCAULT : Bonjour à tous. Le FIPHFP joue le même rôle que son collègue et ami l'AGEFIPH.

Mon homologue de l'AGEFIPH n'est pas sur le territoire actuellement et je m'en fais un peu la porte-parole, pas véritablement la porte-parole dans le cadre de cette expérimentation parce qu'il se trouve – c'est aussi un des aspects très unique de cette expérimentation – que nous travaillons main dans la main sur cette innovation. C'est un signe important. Il est dit dans le reportage où vous disiez, Monsieur CAFARELLI, que c'était une première à La Réunion, je vais beaucoup plus loin et j'ose dire que c'est une première nationale que ce PREKAP'R dont on parle tout à l'heure.

Je me permets effectivement de répondre à votre première interpellation en vous disant très brièvement ce qu'est le FIPHFP. Le FIPHFP est un financeur, comme son nom l'indique, c'est le fonds qui permet de faire en sorte que plus de travailleurs handicapés soient recrutés ou maintenus dans l'emploi, en particulier dans l'emploi dans les trois fonctions publiques :

- les collectivités locales ;
- les centres hospitaliers ;
- les services déconcentrés de l'Etat sur le territoire.

Nous collectons les contributions de ces employeurs quand ils n'atteignent pas le taux fixé par la loi du 11 février 2005. Ces contributions nous permettent de financer un certain nombre d'aménagements mais aussi d'innover. C'est ce que nous faisons au travers du PREKAP'R.

Je travaille avec l'ensemble des employeurs publics de l'île et j'essaie de leur apporter, au-delà des financements, des idées, des solutions et il se trouve qu'il en existait. Il y avait des émergences, des petites graines de solutions, il y avait en particulier quelque chose de très beau qui se faisait à Saint-Paul et qui nous a rapidement semblé correspondre à une attente forte des employeurs qui comptent en particulier employeurs publics et ils sont importants à La Réunion.

Juste pour vous situer, je ne vais pas donner beaucoup de chiffres, mais sur le plan national, l'emploi public est à peu près 80 % de l'emploi ; 80 % des travailleurs. A La Réunion, on tangente les :

- 40 % dans l'emploi public ;
- 60 % pour le privé.

40 % pour le public, c'est vous dire – et vous le savez bien – l'importance des employeurs publics sur le territoire.

Ces employeurs publics me disaient, quand j'allais les voir : « On veut bien, on est partant mais on ne trouve pas la compétence ». Avec ma collègue, nous avons participé, en février 2015, à quelque chose qui s'est reproduit et qui a été cité par l'ARS tout à l'heure, la cérémonie de remise des diplômes de l'acquis et de l'expérience. On a fait un pari ce jour-là, on s'est dit : « On peut parier sur la compétence de ces travailleurs et on peut se lancer le défi de parvenir à leur donner une chance dans le milieu ordinaire » parce que notre job est de travailler sur le milieu ordinaire, favoriser l'inclusion de ces personnes dans le milieu ordinaire, en apportant la compensation nécessaire.

La compensation, en l'occurrence dans le cadre du PREKAP'R, l'expérimentation apprentissage dont on a bien vu les mécanismes et que vont nous décrire les acteurs, c'est l'accompagnement. Le pari est celui de la compétence et de la capacité des personnes à accomplir, plus c'est mieux que tout autre, c'est bien un témoignage mais c'est aussi le témoignage que j'ai des employeurs publics actuellement. La compétence est là, il faut accompagner l'ensemble de la vie de la personne et puis l'accompagner en particulier dans quelque chose qui est sans doute la chose la plus difficile et c'est pour cela que quelqu'un comme Christophe BRETAGNE est important et que l'ensemble de nos partenaires est important, c'est l'accompagnement pour la réussite du diplôme.

Notre objectif est de sécuriser l'ensemble du parcours, tant dans le temps professionnel que dans le temps scolaire, y compris dans l'ensemble de la vie de cette personne à qui on veut donner toutes ses chances de décrocher le diplôme parce qu'un apprenti, en situation de handicap, il a 60 % de plus de chance de décrocher un emploi s'il a décroché son diplôme d'apprenti.

C'est un vrai pari efficace. Nous sommes interpellés par nos partenaires – et c'est légitime – sur une notion qui a été beaucoup abordée précédemment par le directeur de l'IMPro (institut médico-professionnel) qui était la question de la sécurisation dans la sortie et après.

Dans le cadre du plan régional d'insertion de travailleurs handicapés évoqué par Julie PAVAGEAU, nous y travaillons avec tous les partenaires, nous réfléchissons à une fois le contrat d'apprentissage terminé, une fois le diplôme acquis et évidemment, c'est ce que nous visons collectivement, à ce qu'on offre la possibilité à ces personnes de trouver véritablement leur place dans notre société.

Pour cela, c'est ce qui fait une des originalités de cette expérimentation, c'est la multiplicité des partenariats. Je peux vous dire qu'au plan national, c'est très regardé, à tel point que le ministère du Handicap s'y intéresse de très près. Puisque nous avons la chance d'avoir l'ARS qui est un partenaire très fort de l'AGEFIPH et de l'IPHFP, nous avons la Région, nous ne devons pas négliger cet aspect-là parce que vous avez bien entendu que nous visons l'inclusion en milieu ordinaire. Donc, nous voulons rester dans les dispositifs de droit commun en jouant notre rôle de compensateurs du handicap.

Nous travaillons avec la DIECCTE, y compris dans le cadre du PRITH, nous travaillons avec les chambres consulaires, avec les CFA et c'est très important. On essaie d'ouvrir le champ des possibilités de formation mais les centres de formation d'apprentis, ils ont d'abord expérimenté eux aussi, souvent dans la difficulté. Aujourd'hui, on leur apporte des outils pour être plus adaptés et donc plus performants dans l'apport qu'ils peuvent faire en termes pédagogique.

Je ne vais certainement pas oublier aujourd'hui de saluer un partenaire essentiel qui est l'ALEFPA, mais qui est l'ensemble des ESAT du territoire. J'étendrais le cercle aux IMPro parce que c'est l'idée, dès cette année, d'ouvrir encore cette campagne. L'ALEFPA est un partenaire absolument incontournable et essentiel.

Aujourd'hui, où en est-on ? Cela fait un an que l'expérimentation a véritablement été lancée, on lance la deuxième campagne ; 32 apprentis sont en cours d'apprentissage actuellement, dont 27 chez les employeurs publics, on voit un mouvement d'ensemble. L'objectif est de les mobiliser pour une deuxième année. Puis, comme c'est une expérimentation, certains nous disent : « C'est une expérimentation donc on a le droit d'échouer ». Comme nous travaillons pour des personnes, nous ne nous donnons pas le droit d'échouer. Donc, nous menons toutes les actions pour améliorer l'expérimentation et permettre justement d'éviter tous les échecs et sécuriser au maximum. C'est l'objectif de cette expérimentation.

Nous lançons une deuxième campagne, nous sommes en train, avec d'autres partenaires, que sont :

- le centre de gestion de la fonction publique territoriale qui est un appui précieux pour les collectivités locales ;
- le CNFPT (centre national de la fonction publique territoriale) qui forme les agents des collectivités locales qui, peut-être, a apporté son appui. Ils vont nous le dire aux tuteurs et à l'apprenti ici.

On a vraiment des partenaires de plus en plus divers qui nous permettent de répondre de mieux en mieux à ce sujet et de relever ce défi qu'on s'est lancé, qui n'est pas un défi fou. On a bien l'intention collectivement et en plus des CFA opinent du chef, donc on se dit que c'est un pari qui va devenir de plus en plus une réalité.

François CAFARELLI : Merci, Madame FOUCAULT. Vous aurez pu finalement animer cette table ronde parce que vous me donnez une transition toute faite sur la suite des

témoignages. C'est-à-dire qu'après le point de vue des grandes institutions, Etat, collectivités, FIPHFP, il est intéressant de savoir comment les partenaires justement sont mobilisés au quotidien pour mettre en œuvre ces politiques d'apprentissage à destination des personnes en situation de handicap.

Je passe la parole à Christophe BRETAGNE qui va nous expliquer finalement comment il envisage cette mission dans le cadre de la gestion du lycée et Aïcha BOUKIR ensuite nous dira comment l'ALEFPA, elle aussi, se mobilise pour mettre en œuvre, pour accompagner les différents acteurs et comment est-ce que vous vous entendez finalement pour améliorer l'insertion des personnes en situation de handicap.

Christophe BRETAGNE : On ne se parle pas en fait, comme cela, c'est plus simple. Peut-être revenir sur l'historique, c'est plus la rencontre entre deux personnes au départ qui avaient, soit des envies, soit des besoins, l'ALEFPA, deux structures et des personnes, l'ALEFPA et puis, le lycée agricole de Saint-Paul où depuis 2010, on travaille ensemble sur ces problématiques. En 2013, un troisième partenaire indispensable est arrivé, c'est la mairie de Saint-Paul qui s'est engagée dans une démarche d'emploi d'apprentis dans deux secteurs : restauration et travaux paysagers.

A partir de 2013, une première section a été mise en place avec, sur le CFA de Saint-Paul, sept apprentis. Cela fait un gros groupe par rapport à une classe d'une quinzaine d'apprentis, cela fait un groupe important de jeunes différents, au moins dans l'esprit de départ.

Cette aventure est partie un peu sans moyen, sans trop savoir comment on allait faire avec des personnels non formés qui, petit à petit, ont joué le jeu. C'est bien des partenaires mais aussi des équipes. Sans les équipes, Christophe BRETAGNE, il ne ferait pas grand-chose, si ce n'est d'avoir au moins l'envie, cela s'arrêterait là.

Heureusement que des équipes ont adhéré à la démarche, se sont engagées dans la démarche, ont pris du temps et, aujourd'hui, ont pris l'habitude de travailler ensemble plus qu'ils ne le faisaient par le passé et avec un objectif : réussir. On ne se donne pas le droit à l'échec, on n'a pas envisagé cette possibilité, il ne faut pas l'envisager. Après, on constate, mais l'important est de se dire : « On va réussir ». A partir de là, cela s'est fait et c'est plutôt bien fait puisque certains d'entre eux ont même eu l'examen en deux ans, c'est-à-dire comme n'importe quel apprenti, rentrer dans le CFA. C'est important.

Aujourd'hui, ce qu'on constate, c'est quand même important d'y mettre des moyens parce que malgré tout, au-delà du bricolage qu'on a pu faire pendant deux ans, des choses ont manqué, il y a des loupés qui sont réalisés. Il est important de capitaliser les expériences, de voir ce qui marche, ce qui ne marche pas, ce qu'il faut faire, ce qu'il faut apporter de plus, de façon à accompagner les jeunes qui nécessitent quand même un accompagnement régulier. Encore une fois, l'aspect cognitif des connaissances n'est pas simple. On est sur des formations, il y a des matières générales donc il faut pouvoir aborder ces problématiques-là.

Un accompagnement spécifique est nécessaire mais pas non plus en permanence, il ne faut pas non plus penser qu'ils ont besoin d'un doublon permanence sur la journée, une prise en compte de leur problématique et non pas les extraire de la classe comme on pourrait le penser, on se bat contre cela, on les inclut dans un système. Il n'y a pas de raison qu'on les sorte régulièrement pour apprendre les maths et le français, cela perdrait de son sens. Donc, c'est bien une approche différente.

Cela obligeait au moins nos formateurs – je ne sais pas comment c'est dans les autres centres – à se dire que, en fait, c'est quoi le problème ? Le problème, c'est qu'ils ont un

mode d'apprentissage différent de ce qu'on peut voir d'habitude. Quelles sont les méthodes qu'on va pouvoir apporter ou mettre en œuvre pour qu'ils puissent apprendre ?

On s'aperçoit que le fait de réfléchir par rapport à eux nous amène à réfléchir aussi par rapport à nos autres apprentis qui ont peut-être des problématiques d'apprentissage identiques. Chacun a son mode d'apprentissage et c'est cette diversité du mode d'apprentissage qui nous oblige à mettre en place des dispositifs au sein du groupe, adaptés à chacun. C'est un peu plus compliqué, plutôt à des petits groupes avec des problématiques identiques identifiées dans la classe.

Cela permet vraiment d'avoir une cohérence dans le dispositif parce qu'encore une fois, on ne fait pas différemment, on ne fait pas en dehors d'eux, on fait bien tous ensemble et donc ce que les uns peuvent apporter aux autres, ceux qui sont non porteurs de handicap et ceux qui sont porteurs de handicap vont mutuellement s'apporter des choses. Cela fait réfléchir tout le monde et c'est important.

Il ne faut pas oublier l'accompagnement des formateurs, c'est important, des personnels, en général de l'établissement parce qu'à nouveau, dans l'accueil des jeunes, il faut aussi pouvoir ne pas se tromper : le bon geste, les bons mots, malgré tout c'est important.

On a eu certains – alors non pas du groupe mais d'autres – qui se sont retrouvés en interne et je peux vous dire que quand vous avez d'un seul coup un jeune qui a cette difficulté-là, à gérer la journée avec du monde et puis le soir, avec moins de monde pour l'encadrement, cela devient bien plus compliqué et cela vraiment, oblige à réfléchir.

Je trouve que c'est un enrichissement pour nous – alors j'espère pour eux aussi – mais pour nous, c'est un enrichissement, vraiment, on ne regrette pas parce que sans cela, on ne l'aurait jamais vécu. Je crois que c'est important.

Peut-être pour finir, ce que j'aimerais bien mais là, en tant que directeur de centre et je reprends l'aspect durabilité du dispositif, c'est que ce soit quelque chose qui s'inscrive comme normal dans nos dispositifs, que ce soit PREKAP'R ou autres, cela ne m'intéresse pas vraiment, ce qui m'intéresse est qu'on soit en capacité dans nos centres et donc, par les financeurs et peu importe lesquels – après je laisse cela aux financeurs de croiser leurs dispositifs – c'est que, quand on a besoin parce qu'on intègre quelqu'un qui est dans cette situation, qu'on ne soit pas obligés de négocier ou d'attendre deux, trois mois que le système se mette en place parce que cela doit être intégré comme quelque chose de normal, d'habituel, de courant. Ils ont les mêmes droits que les autres, on est tous dans la même situation et notre dispositif doit répondre à leur problématique.

Je ne sais pas comment cela peut se faire, si cela se fera, je ne peux que l'espérer, il faudra du temps mais qu'on ne soit pas obligé de négocier et qu'il n'y ait surtout pas d'interruption. On disait tout à l'heure, les dispositifs, pour qu'ils fonctionnent bien, il ne faut pas qu'il y ait d'interruption parce que derrière, on a des individus et on ne peut pas leur dire pendant trois mois : « Vous devez attendre parce qu'on ne pourra pas vous encadrer ». Puis, nous-mêmes humainement, on ne sait pas le faire.

Du coup, cela met en difficulté les établissements qui ont du mal dans ce dispositif-là et aussi, les personnels qui se sont engagés, qui ne savent plus s'il faut s'engager ou ne pas s'engager. Donc, si on pouvait aboutir à cela, on réglerait en grande partie les problèmes.

Le point qui peut être aussi intéressant par rapport à l'atelier d'avant, sur la notion de désinstitutionalisation, c'est une problématique encore. Je ne maîtrise pas du tout parce que je ne suis pas vraiment dedans, mais je crois qu'il y a un exemple qui peut bien fonctionner ou qui peut servir d'appui, c'est le dispositif de l'enseignement agricole, dans la notion de

mixité les publics. Finalement, cela revient à ça. On a des publics différents avec des statuts différents, avec des situations personnelles différentes et qui fonctionnent pour autant ensemble au même endroit, avec des voies de formations particulières mais qui cohabitent.

C'est un des dispositifs existants au niveau national quand même et à La Réunion en particulier qui peut peut-être répondre en partie à cette problématique ou à cette angoisse lors des désinstitutionnalisations des dispositifs.

François CAFARELLI : Merci. Les acteurs se parlent, c'est aussi l'objet du colloque, des échanges, des petites revendications.

Aicha BOUKIR : Oui, on se parle tellement qu'il a dit tout ce que je voulais dire en fait. Donc, je vais vous parler de la petite graine dont nous a parlé tout à l'heure Madame FOUCAULT sur l'expérimentation, la première expérimentation en local qu'il y a eue à Saint-Paul. Donc, c'était à l'ALEFPA de Saint-Paul, un IME et un ESAT et un partenariat avec une commune de l'ouest qui décide de se lancer dans la grande aventure de l'apprentissage.

Douze jeunes sont rentrés en contrat d'apprentissage à la commune de Saint-Paul en 2013. Deux d'entre eux que vous avez vus dans le reportage, Ariendo et Ophélie, font partie des quatre qui ont eu leur diplôme du premier coup, en ayant commencé avec six mois de retard, donc rien n'est impossible. C'était un défi pour les équipes de l'IME et de l'ESAT chez nous puisque c'était innovant, c'est nouveau, cela posait tout le problème de l'accompagnement à la sortie. Donc on a beaucoup bricolé, comme l'a dit Monsieur BRETAGNE tout à l'heure. On a pu accompagner ces jeunes pour qu'ils puissent accéder à l'amélioration de leurs compétences par la qualification et ensuite accéder à un emploi puisque l'objectif in fine est quand même qu'ils accèdent à un emploi.

Ce que nous pensons à l'ALEFPA, c'est que l'institution spécialisée de 6 à 70 ans, ce n'est plus une fatalité et que les personnes accompagnées ont leur place dans une société qui doit devenir inclusive, c'est bien notre propos depuis ce matin.

En 2013, quand on a fait un petit topo sur les personnes qu'on accompagnait, susceptibles ou qui avaient envie d'entrer en contrat d'apprentissage, on en avait 35. Sur les 35, on a mis en place toute une démarche qui consistait à identifier les candidats avec un minimum de pré-requis parce que, pour entrer en contrat d'apprentissage, il faut quand même un minimum. C'était évaluer les savoirs de base, les préparer pour passer des entretiens. On a ensuite proposé aux candidats potentiels de faire un stage sur le lieu de travail. Ensuite, on a sensibilisé les tuteurs professionnels, Patrick TURPIN vous en parlera tout à l'heure. On a convaincu le CFA et leur formateur de travailler avec nous.

Comme a dit Monsieur xxx, le professeur de cuisine du Centaure, cela s'est transformé en coup de maître – j'aime beaucoup cette expression – parce que cela n'a pas été facile. Madame TSIMARINO était venue pleurer dans mon bureau puisqu'elle est éducatrice spécialisée sur le dispositif depuis le début et qu'il a fallu qu'elle apprenne, qu'elle soit créative, inventive. Cela s'est transformé en coup de maître et on est ravis que ce dispositif soit déployé au niveau départemental.

Je vais peut-être passer la parole à la commune du Port puisque c'est une des communes de l'ouest qui s'est engagée.

François CAFARELLI : Alors, la commune du Port avec une question de foi parce que j'ai tendance à penser – mais je me trompe peut-être, vous me le diriez – que quand on est une collectivité territoriale, on est peut-être plus enclin à s'engager dans ce type de parcours, de démarche, d'accueil de personnes en apprentissage et en situation de handicap parce qu'on

défend l'intérêt général, on n'a pas forcément l'objectif de rentabilité qui est un élément cardinal. Est-ce que c'est vrai, est-ce que ce n'est pas vrai, quelles sont les difficultés qu'on peut rencontrer dans les collectivités ?

Dominique GAILLAC : Dominique GAILLAC, je suis référente handicap à la mairie du Port, responsable du service santé au travail, référente handicap depuis peu puisque notre maire, Monsieur Olivier HOARAU, nouvellement élu a été fortement sensibilisé sur le rôle que la collectivité devait jouer dans l'intégration pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Son souhait avant tout était que sa ville soit un vecteur dynamique autour de cette problématique, c'est une première à la mairie du Port d'embaucher des personnes apprentis et porteuses de handicap, il a fallu tout une organisation mais cela l'a incité vraiment, lors de l'inauguration de l'atelier de sérigraphie à l'ALEFPA de Saint-Paul. Il a vu vraiment l'investissement que les professionnels de l'ESAT Edmond-Albius ont donné et la motivation des personnes porteuses de handicap qui étaient dans cette structure.

C'est vrai qu'il y a eu un petit moment pris, alors je pense par l'organisation municipale, mais notre élue ici présente – Madame MOUNIERE – a vraiment voulu donner la chance aux Portoises et aux Portois en situation de handicap. Ensuite, une délibération est passée au Conseil municipal puisqu'il n'y avait pas de texte pour cela. C'est ainsi qu'on a eu un entretien avec les jeunes de l'ALEFPA. Trois jeunes ont signé un contrat de trois ans. Avant de signer, on a décidé vraiment d'intégrer ces personnes dans la démarche, voire un peu les services, c'est pour cela qu'on les a proposés un stage d'intégration de deux semaines pour faire connaissance un peu avec les services dans lesquels ils allaient travailler. Au bout de deux semaines, on a eu une visite de ces personnes sur place avec l'ALEFPA et notre élu, notre DRH. Les jeunes se sont bien intégrés, se sont bien investis. Ensuite, il y a eu toute la démarche de signature de contrats pour ces trois jeunes.

Le 1^{er} octobre 2015, les trois jeunes portoises ont intégré les services de la ville. Aujourd'hui, il y a deux au service espace vert et un à la cuisine centrale, Antonio qui va intervenir. Dans cette continuité, en ce moment, la DRH travaille sur l'élaboration d'une convention avec le FIPH. L'analyse est en cours de traitement.

L'engagement du maire est vraiment la mise en place d'une vraie politique de handicap, avec un projet pluriannuel d'insertion et aussi, le maintien dans l'emploi des personnes porteuses de handicap puisque la collectivité compte 1 400 agents, tout contrat confondu et on déclare pour 2016, une quarantaine de personnes porteuses de handicap.

Il y a encore un gros travail de communication à faire, sur lequel je dois m'attacher et je m'attache puisque ce n'est pas facile déjà pour le maintien de l'emploi et d'une part, continuer à travailler pour le recrutement d'autres jeunes du Port pour les contrats d'apprentissage.

François CAFARELLI : Merci. On va peut-être se retourner maintenant vers Antonio. Bonjour, bienvenue, merci d'être là. Vous préférez répondre aux questions de Madame TSIMARINO ou ? Prenez le micro. Quel a été votre parcours finalement, comment vous vous êtes dirigé vers l'apprentissage ?

Antonio LELAC : Bonjour, je m'appelle LELAC Antonio, j'ai 30 ans. Depuis 1999, à Saint-Paul et en 2004, j'étais avant au CAT Edmond à Saint-Paul, j'étais avant nettoyage avant Don-Bosco et puis moi, j'étais avant en apprentissage depuis 2015 en cuisine centrale au Port.

François CAFARELLI : C'est vous qui avez choisi les cuisines centrales ? Comment est venu finalement ce choix-là ?

Antonio LELAC : C'est moi-même.

François CAFARELLI : C'est vous ? Vous aimez cuisiner ?

Antonio LELAC : Oui.

François CAFARELLI : Comment cela se passe, l'apprentissage ?

Antonio LELAC : En fait, deux semaines aux cuisines et une semaine en formation centrale.

François CAFARELLI : D'accord. L'accueil aux cuisines centrales au Port, est-ce que cela se passe bien avec les collègues, avec les encadrants ?

Antonio LELAC : Oui.

François CAFARELLI : Oui ? Monsieur TURPIN, vous pouvez peut-être ajouter quelques mots, comment vous l'avez vécu ? Comment vous le vivez d'ailleurs ?

Patrick TURPIN : Bonjour à tous. Il faut savoir qu'on est une cuisine centrale qui produit 4 300 repas par jour en liaison chaude. On a 15 cuisiniers, 15 chauffeurs-livreurs. Depuis octobre 2015, j'ai Antonio LELAC avec moi. Je n'aime pas trop le nom tuteur, accompagnateur je préfère parce que tuteur, on met un tuteur avec un arbuste quand il est tord pour le faire redresser, donc le mot tuteur n'est pas trop approprié.

On produit 4 300 repas. Monsieur LELAC pour l'instant, il a tourné à tous les postes, ce sera un long voyage, difficile mais le résultat, porter ses fruits, ça va être obtenir son examen. C'est mon souhait le plus cher et aussi, avec les règles d'hygiène qui changent d'année en année, avec tous les problèmes qu'on a dans une cuisine centrale au niveau des horaires, au niveau des températures, au niveau des plats témoins, vous entendez souvent parler des intoxications, tout cela, il faut qu'on fasse attention. D'ailleurs, c'est pour cela qu'on a demandé à Antonio – dont moi, le chef de cuisine – de bien suivre les règles d'hygiène, strictement bien suivre, en portant un masque quand il fait les plateaux... Donc, il ne travaille jamais tout seul, il est toujours accompagné, je le fais tourner à toutes les postes de cuisson, je le fais tourner à la plonge, je le fais tourner en décartonage, il a goûté à toutes les sauces. L'avantage que j'ai, c'est que je suis chef de cuisine mais je travaille dans l'humour, je prépare le café pour mon personnel le matin et Monsieur LELAC a droit à son café quand il arrive le matin, chose que ma femme n'a pas le droit.

François CAFARELLI : On ne le lui répètera pas.

Patrick TURPIN : Non, ne le lui répétez pas. Donc, on travaille dans une ambiance, vous imaginez, de 5h le matin jusqu'à 13h, on travaille dans une super ambiance, il y a des tensions des fois. Monsieur LELAC assiste aux tensions, il assiste aux peines et aux joies mais ce sont les risques du métier. Mon souhait – comme je vous l'ai dit – est qu'il ait son examen et être mon commis, si jamais, je réussis à m'inscrire au concours du meilleur ouvrier de France.

(Applaudissements)

François CAFARELLI : Bravo. C'est une belle ambition, alors toi, Antonio, tu veux devenir cuisinier, tu veux poursuivre et travailler dans une cuisine éventuellement, aux côtés de Monsieur TURPIN si tout se passe bien ?

Antonio LELAC : Oui.

François CAFARELLI : En tout cas, on vous le souhaite.

Patrick TURPIN : Il y avait une petite parenthèse, on parlait du présentateur tout à l'heure qui s'appelait Jean-Pierre FOUCAULT qui a interviewé une miss. J'aimerais bien dans trois ans, quand je poserais la question à Monsieur Antonio, qu'est-ce que vous voulez faire plus tard ? Il va me dire : « Prendre votre place ». Cela, j'aimerais bien l'entendre.

François CAFARELLI : Pour Anne FOUCAULT, je précise que l'allusion n'était pas en rapport avec vous mais avec Michel FOUCAULT, donc aucun lien.

Madame TSIMARINO, du point de vue de l'ALEFPA, comment vous avez envisagé cette expérience, cet accompagnement d'Antonio ?

Marine TSIMARINO : L'accompagnement d'Antonio, comme le disait Madame BOUKIR, au départ avec l'expérience de 2013, a été très éprouvante au départ parce qu'au départ, il fallait expérimenter avant, c'est vraiment au jour le jour. Maintenant, fort justement de cette expérience de 2013, l'accompagnement d'Antonio se fait beaucoup plus facilement, avec peut-être un peu plus – on va dire – d'expérience aussi à tous les niveaux aujourd'hui. Donc, cela passe vraiment par un travail régulier entre tous les partenaires sur ce dispositif.

François CAFARELLI : Peut-être une petite précision, Madame FOUCAULT, sur les mécanismes qui sont financés dans le cadre du PREKAP'R justement, comment cela s'organise tout cela ?

Anne FOUCAULT : xxx également de rebondir sur l'interpellation tout à fait justifiée Monsieur BRETAGNE et puis, d'éclairer sur le rôle de Madame TSIMARINO. L'objectif de l'expérimentation c'est justement d'apporter un accompagnement au long cours et créer, sur la base d'une première expérience, des éléments de dispositif de l'accompagnement.

Cet accompagnement consiste en quoi ? Il consiste en deux types, voire trois types d'accompagnement, il y a d'abord quelqu'un comme Madame TSIMARINO qu'on appelle un référent parcours, cela dit ce que cela dit. Ce qu'on veut faire, c'est sécuriser le parcours, donc Madame TSIMARINO a un regard très large autour de la situation d'Antonio et de ses collègues qui sont en apprentissage dans toutes les communes et chez tous les employeurs privés de l'ouest.

Il y en a deux ou trois – selon le besoin – de référents parcours qui sont positionnés au sein des ESAT et qui vont avoir ce rôle de facilitateur, qui vont dégoupiller les difficultés, qui vont expliquer, qui vont faciliter l'intervention de chacun. Puis, on a bien senti très rapidement que la satisfaction chez les employeurs était totale, je vous l'ai dit, on la voit s'illustrer et nous la voyons, nous, parce que nous avons des comités de suivi réguliers où on entend dire qu'il n'y a pas de sujet. S'il n'y a pas de sujet, c'est que cela marche et on en est très content.

En revanche, du côté des diplômés, un certain nombre des apprentis n'étaient pas allés dans le système scolaire depuis longtemps, avaient un niveau de base, notamment dans les matières comme le français ou les maths, qui n'atteignait pas les pré-requis des CFA. Donc là, il fallait faire un gros effort. Puis, il fallait faire aussi un effort vis-à-vis de l'équipe enseignante – vous l'avez dit – de compréhension de ce qu'était la déficience et de ce qu'elle pouvait comporter, de difficulté pour l'équipe enseignante et pour le groupe dans son ensemble, parce que l'objectif, c'est aussi une bonne inclusion dans le groupe des apprentis, dans le groupe des étudiants et de leur permettre qu'ils soient considérés comme des élèves comme les autres.

C'est là qu'on a fait un autre effort avec un référent PREKAP'R qui est quelqu'un, par exemple au sein du CFA agricole, qui va imaginer une ingénierie particulière, expliquer à ses

collègues enseignants le pourquoi de telle ou telle réaction, qui va pouvoir discuter avec Madame TSIMARINO sur telle ou telle situation, quel risque d'emmener à une difficulté et qui va aussi, ce référent PREKAP'R, en lien avec quelqu'un comme Madame TSIMARINO, référent parcours, pouvoir imaginer le déclenchement d'heure de soutien quand un ou plusieurs de ses élèves rencontrent de réelles difficultés qui pourraient les emmener demain à un échec au diplôme.

Donc, on vise bien la réussite au diplôme, c'est la réussite dans l'emploi. On voit bien que souvent, elle est particulièrement efficace et appréciée par le professionnalisme des personnes qui entrent en apprentissage, mais il ne faut pas négliger la réussite aux diplômes et c'est là le challenge également. Vous l'entendez, sous ces trois angles-là, on essaie de mettre les ceintures, les bretelles, le parachute et de viser à ce que l'ensemble des partenaires, au fil de l'eau, soient des habitués de cet accompagnement.

François CAFARELLI : On peut peut-être demander également l'avis au premier intéressé, Antonio, comment cela se passe avec tes camarades au CFA ou avec les collègues au cuisine centrale, est-ce que finalement, tout le monde est sympathique, il n'y a pas de difficulté ?

Antonio LELAC : Non, tout se passe bien.

François CAFARELLI : Très bien. C'est parce que c'est Monsieur TURPIN qui fait la cuisine, c'est pour cela. Merci beaucoup pour votre témoignage en tout cas, encore une fois très riche et qui permet de porter un regard un peu moins abstrait sur toutes ces questions.

Est-ce qu'il y a des questions dans la salle, des personnes qui souhaiteraient intervenir ? Oui, monsieur ? Alors, est-ce qu'on peut faire monter un micro, s'il vous plaît ?

Public : Bonjour. Merci pour ce témoignage, les témoignages sont toujours émouvants. Je tiens à revenir sur cette notion de partenariat qui, à mon sens, est primordial dans le cadre de l'insertion des jeunes, donc au sein de la commune de Saint-Paul. Je tiens particulièrement à saluer le travail des collègues de l'ALEFPA, en particulier le travail de l'ALEFPA de Saint-Paul, les collègues qui se reconnaîtront, Madame TSIMARINO, Madame BOUKIR, enfin tous les autres collègues. Je tiens également à saluer le dynamisme de Madame FOUCAULT du FIPH dans le cadre de cette intégration des personnes handicapées qui nous réunit ce jour.

Donc, je voulais aussi rajouter que par rapport au petit film qui était montré avant l'intervention, ce sont des agents de Saint-Paul qui étaient dans ce petit film, comme a dit Madame BOUKIR, les personnes ont eu leur diplôme. Ophélie a eu un contrat au sein de la mairie en qualité d'agent polyvalent de restauration et Ariendo, a eu un contrat en qualité d'agent d'entretien de l'espace public au 1^{er} mars, tous les deux, de cette année, voilà.

Anne FOUCAULT : Je ne vais pas faire un renvoi d'ascenseur mais je vais quand même présenter Jonas MARIAMA qui est responsable de la formation au sein de la DRH de la mairie de Saint-Paul, qui joue un rôle pivot à la mairie de Saint-Paul qui, aujourd'hui, est extrêmement engagée en matière de politique handicap, tout comme la commune du Port et comme d'autres sur le territoire. Il y a un mouvement d'ensemble des collectivités locales aujourd'hui. Je dois saluer en particulier le travail que l'on mène avec la commune de Saint-Paul, non seulement parce qu'il y a un engagement pérenne sur la base de cette expérimentation pour que chaque année, le flux – c'est un méchant mot pour quelque chose de sympathique – le flux d'apprentis en situation de handicap dans ce cadre reste constant et surtout, pour qu'on donne une chance de décrocher un contrat. Le contrat d'apprentissage est un vrai contrat qui peut aller jusqu'à trois ans dans ce cadre-là mais qui décroche un emploi pérenne.

Vous pouvez compter conjointement sur la commune de Saint-Paul et sur le FIPHFP pour faire en sorte que ce pérenne soit tenu. Merci à Saint-Paul.

François CAFARELLI : Monsieur TURPIN.

Patrick TURPIN : Merci à tous les partenaires, Marine, Franck, qui passent souvent à la cuisine centrale nous voir – je sais que c'est pour l'odeur du manger mais – pour nous dire un petit bonjour pour savoir comment ça va Antonio. Merci à la municipalité du Port, cela fait seize ans que je suis chef de cuisine à la cuisine centrale du Port et cette année, depuis 2015, j'ai une opportunité et la chance, je dirais, de vivre cette expérience et croyez-moi, j'ai fait du chemin en cuisine et là, je me retrouve, franchement, c'est une expérience à vivre.

Il n'y a pas beaucoup de jeunes ici, je dirais – excusez-moi – un big up, non, quand il y a beaucoup de jeunes, on dit un « big up » mais bon, je dirais un grand, grand, grand bravo pour le papa et son fils, je dirais super ! Bravo ! Continuez comme cela, vous donnez une exemplarité super.

(Applaudissements)

François CAFARELLI : Monsieur GAURIER.

Bruno GAURIER : Merci beaucoup. J'avais envie de dire la même chose pour vous, messieurs et pour vous, mesdames et messieurs parce que je repars avec une grande leçon et en écho à ce que nous avons pu entendre ce matin. Mais il y a quelque chose qui dépasse très largement ce que vous nous avez confiés, les uns comme les autres, c'est que le regard sur l'apprentissage en France est quelque chose qui n'est pas si simple. On a parfois dévalué l'apprentissage. Or, il y a des signes qui montrent que c'est probablement un des tremplins majeurs vers des emplois pour demain, de toute sorte, qui vont offrir des métiers et je veux dire, ma grand-mère disait, alors cela ne fait pas une jeune parce que déjà, je ne suis pas si jeune que cela, mais il n'y a pas de sot métier sur terre et effectivement, nous n'avons pas de sot métier sur terre, nous n'avons que des métiers et les métiers de service, d'un côté comme de l'autre, à l'autre tout simplement de service.

Il faut savoir qu'en Allemagne, par exemple, il y a une vision sur l'apprentissage qui est très supérieure à la nôtre et qui donne à l'apprentissage un véritable visage dans le cadre du développement des métiers, ce qui est tout à fait intéressant à voir et j'y faisais allusion ce matin dans le cadre du reclassement professionnel. C'est la première chose que je voulais dire.

Finalement, la deuxième c'est de dire qu'on est loin par ailleurs de certaines choses que nous avons développées ce matin et tant mieux. Qui a entendu parler d'institution cet après-midi ? Personne, ce mot n'a pas été prononcé. Par contre, on a entendu parler de personnes à l'œuvre. Alors cela, j'ai envie de le dire parce qu'on se rend compte que quand on est sur un projet et sur un projet adopté et là, on est sur un projet, sur des personnes porteuses de ce projet et des projets partagés.

La troisième que je voulais dire c'est un grand salut à l'AGEFIPH et au FIPHFP de travailler ensemble parce que – vous l'avez dit madame – ce n'est pas donné d'avance et c'est une grande leçon que nous avons à tirer entre des corps qui ne sont pas forcément tout à fait des corps d'Etat mais quand même, pas loin des corps d'Etat et qui ont été quand même, l'un et l'autre, créés par la loi, au moins le statut n'est pas tout à fait le même mais finalement, le statut au travail est bien le même, vous en administrez la preuve. Le secret de la chose c'est le travail en commun, au bout du compte.

Je dirais, moi je pars avec beaucoup de leçons et de leçons reçues dans une forme de modestie et d'humour qui est tout à votre honneur, j'avais envie de vous le dire.

(Applaudissements)

Julie PAVAGEAU : Pour la DIECCTE, je n'ai quasiment que parler d'argent mais ce n'est pas l'essentiel, comme vous me le dites, l'apprentissage est vu en France d'une certaine façon alors que je pense qu'on peut le rapprocher du compagnonnage... peut-être, vous l'aviez déjà évoqué dans la journée.

Je voulais juste souligner qu'en accord avec ces partenariats avec la Région, l'apprentissage maintenant, on essaie de le développer à tous les niveaux, du niveau 5 au niveau 1. On trouve de plus en plus de formations dans les niveaux avancés. Puisqu'on parlait du fait qu'il n'y a pas de jeunes ici, j'avais oublié de préciser quand même que, comme tout le monde le sait ici, pour les travailleurs handicapés, il n'y a pas de limite d'âge et que l'apprentissage concerne y compris les vieux.

François CAFARELLI : Les vieux, c'est les autres, bien sûr, pas ceux qui sont là. Il n'y a pas de jeunes, il n'y a pas de vieux non plus d'ailleurs, que les choses soient claires. D'autres interventions, d'autres questions ?

Karine MOUNIEN : Je suis Karine MOUNIEN, je suis élue à la mairie du Port, nouvellement élue et j'ai découvert le monde du handicap grâce à Madame BOUKIR qui est venue pousser la porte de la collectivité du Port, et je suis fière aujourd'hui d'être là. Je remercie le travail du FIPHFP aussi, le travail accompli auprès de notre collectivité, la sensibilisation par rapport au monde du handicap. Le travail que j'effectue en tant qu'élue, la stratégie c'était de faire sortir le personnel derrière le bureau, pour qu'ils aient une autre vision du monde du handicap. Aujourd'hui, cela a permis d'avancer parce que c'est vrai que quand on est derrière son bureau, on ne voit pas les personnes en situation de handicap en activité. Je suis contente aujourd'hui d'avoir pu signer les trois contrats d'apprentissage avec l'ALEFPA et félicitations à l'ALEFPA pour le travail accompli.

Cela va continuer puisqu'on envisage d'autres signatures de contrats d'apprentissage pour l'année 2016. On va essayer trois, ce n'était pas mal parce qu'au départ, c'est prévu deux avec l'ALEFPA. Mais le fait d'avoir amenée la DRH sur le site pendant les quinze jours d'apprentissage, de stage, elle a craqué, elle a dit trois. Je crois que si on avait eu quatre, je crois qu'elle aurait dit quatre.

Bravo encore pour le travail du FIPHFP et de l'ALEFPA, merci à vous.

(Applaudissements)

François CAFARELLI : Une petite graine finalement qui se transforme en véritable champ qu'on va pouvoir récolter et ressemer, bien évidemment. Une précision, Madame ?

Saïd ABDALA : Madame Saïd ABDALA, encore une fois. Je suis arrivée avec beaucoup d'inquiétudes dans ce colloque, je repars avec beaucoup d'espoir. Je remercie tous les professionnels. J'ai été très touchée par l'intervention de Pierre et son papa. J'en suis passée par là parce que Wissam me disait qu'il voulait faire de la vente, je lui avais ouvert un magasin pour qu'il puisse continuer par la suite, mais comme je n'avais pas de professionnels autour de moi pour m'aider à pousser Wissam, j'ai fini par fermer et voilà, je ne savais plus où est-ce qu'il fallait aller et là, j'ai beaucoup d'espoir. J'ai discuté un peu avec Madame CASTAGNE et cela m'a donné plus que de la motivation pour continuer avec mon fils. Merci à tout le monde.

(Applaudissements)

François CAFARELLI : D'autres témoignages peut-être, interventions, remarques ? Non, vous êtes sûrs ? Ecoutez, je vous remercie d'avoir participé à cette table ronde. Alors, je ne sais pas, est-ce qu'on fait une petite pause très rapide ou est-ce qu'on enchaîne directement ? On enchaîne ? C'est Monsieur PINEAU, le maître de cérémonie.

Jean-Paul PINEAU : On ne va pas faire de pause, d'abord pour vous permettre de ne pas partir trop tard. Je vous donne un peu la fin du programme si vous le voulez, pour vous demander de bien vouloir rester avec nous jusqu'aux termes de cette manifestation.

Nous allons passer la parole au président de l'ALEFPA, Monsieur Michel CARON, qui va effectivement illustrer les propos qui se sont tenus aujourd'hui. Dans un second temps, Monsieur CAFARELLI fera la synthèse de cette journée, de ce colloque. Je prendrais juste la parole à la fin pour adresser des remerciements donc, patientez s'il vous plaît jusque-là. On essaie de tenir le timing et de faire en sorte qu'à 17h-17h15, la manifestation soit terminée comme c'était prévu.

EN CONCLUSION

L'accès au travail des personnes handicapées et la vraie vie

Michel CARON

Président de l'ALEFPA

Je vais essayer d'apporter ma petite contribution à ce beau travail qui se déroulait toute cette journée parce que, vous l'avez bien compris, je n'ai pas de qualification professionnelle particulière pour dire des choses savantes, aussi bien sur le handicap que sur l'apprentissage et le système de formation en France. Par contre, c'est vrai qu'avec la responsabilité que m'ont confié les administrateurs, j'ai un CDD qui est reconduit depuis quelques années, cela s'appelle la présidence de l'association. A ce titre, je dois vous dire que ce type de journée est pour nous, les bénévoles, une vraie récompense aussi.

Hier, on a inauguré de nouveaux établissements à La Réunion pour faire face à des besoins de personnes qui n'étaient pas encore accueillies. Aujourd'hui, c'est une autre forme de récompense, et tout le travail qui est fait par nos professionnels constitue la grande force de l'ALEFPA. On retiendra par-dessus tout que vous avez à juste titre souligné la grande force du travail qui est présenté aujourd'hui ; d'abord c'est qu'il y a à la fois des questions et des réponses parce qu'il faut continuer à en avoir.

Deuxièmement, vous travaillez ensemble et c'est vrai qu'à l'ALEFPA, on a des grandes priorités, on a un projet d'entreprise, ce qu'on appelle un projet associatif pluriannuel et dans nos trois ou quatre orientations, il y a « travailler avec les autres ». C'est comme en amour, il faut des preuves. Travailler avec les autres doit se voir à certains endroits, cela doit se voir à certains moments. Quand on est avec vous, cela se voit.

Voilà les cinq ou six commentaires, que je vais m'efforcer de faire en essayant d'être bref quand même. Je ne peux pas vous cacher au bout du compte que j'ai quand même consacré un peu plus de 20 ans de ma vie à la formation des adultes. Donc, il y a une culture commune dans les propos tenus ici ou là.

D'abord, un premier point qui me paraît très important : je suis content qu'un universitaire soit présent, que les institutions représentatives des pouvoirs publics soient également là, que ce soit les élus, les services de l'Etat, le Conseil régional. Je suis convaincu qu'il faut valoriser les rencontres entre l'action quotidienne et la recherche. Je n'en fais pas un grand discours et je dis simplement que nos associations doivent s'engager dans cette voie : je pense que je ne suis pas le seul ici à représenter une association et merci aux autres associations qui sont venues. Je ne demande pas mieux d'être aux côtés des autres présidents d'associations, aux côtés des autres conseils d'administration pour dire aux pouvoirs publics et aux entreprises : investissez dans la rencontre entre les opérationnels et les chercheurs. C'est la loi de l'avenir, et investissez au sens propre du terme. Pourquoi ? Parce que l'argent dépensé à cet endroit-là n'est pas une charge, c'est en effet un investissement, ça va

produire des résultats, des améliorations de beaucoup de choses et peut-être même générer des économies. En particulier, ce que vous montrez, ce qu'on appelle les recherches actions, incontestablement, quand de temps en temps, des universités à juste titre se posent la question de l'articulation de leurs travaux de recherche, de leur travail d'enseignement avec la vraie vie, comme si la vraie vie n'était pas aussi à l'université. Ecoutez, oui, la vraie vie est aussi à l'université. Justement, je crois que la vraie vie, elle est quand on se met à plusieurs pour essayer de fabriquer l'évolution du contenu et des différents aspects de cette vie.

Donc, premier point que je voulais mettre en évidence, sous la forme d'un message aux pouvoirs publics : investissez dans les recherches actions et dans la rencontre et le portage de projets où on a à la fois des universitaires et des professionnels des sujets à traiter.

Le deuxième point que j'ai relevé dans cette journée de travail – je ne ferais pas le travail de celui qui est chargé de la synthèse, donc cela me laisse beaucoup plus libre – je reprendrais ce que disait notre directeur territorial, Jean-Paul PINEAU : il rappelait que l'ALEFPA a une signature : accompagner chacun dans son projet.

C'est aussi une manière de dire que nos structures ne sont que des outils, chers amis, mesdames, messieurs, nos associations constituent les conditions de la réussite de projets que nous portons. Donc, le plus important n'est pas le nombril de notre association, c'est le résultat de l'action de l'association, c'est la qualité de vie des personnes que nous accueillons et accompagnons ; notre métier est de prendre soin des personnes qui nous sont confiées ou qui viennent nous voir.

Voilà l'essentiel des indicateurs d'efficacité que nous devrions identifier pour l'action d'une association. La nôtre ne fait pas exception.

Quand Monsieur PINEAU rappelle à juste titre qu'il y a maintenant entre 15 et 20 % d'accès à l'emploi en milieu ordinaire à travers les différentes formes d'emplois, parce qu'on est bien d'accord que tout n'est pas que CDI classique, mais vous avez raison de dire que les différentes formules d'emplois doivent être travaillées. Il vaut mieux essayer d'accéder à l'emploi en s'organisant que d'y aller de manière complètement dispersée, surtout à partir du moment où – comme vous le disiez, Monsieur PINEAU – on essaie de faire la promotion de ce que vous appelez la logique des parcours. Cette logique-là, c'est tout sauf de la logique abstraite, c'est de la personnalisation du travail, ce sont des coûts humains. On part des personnes et on essaie de comprendre ce qu'elles savent faire, ce qu'elles ont envie de faire, ce qu'elles sont capables d'apprendre. A partir de cet examen, on peut apporter cette contribution à la consolidation du projet, parce que – vous l'avez dit à un moment donné – notre travail est aussi d'éviter d'engager des personnes dans des conduites d'échec. Quand on s'engage dans un projet, il faut réunir les conditions de la réussite. C'est notre métier d'aider à réunir les conditions de la réussite.

Cette logique de parcours – je le dis, je l'ai déjà dit à d'autres endroits – je comprends bien la nécessité à certains moments de la coordination, je comprends que c'est plus souvent du côté des pouvoirs publics qu'on réclame de la coordination parce que c'est la culture des pouvoirs publics, cela ne me choque pas, mais je suis un militant de la coopération parce que, vous comprenez, la coordination entre nous et je parle aux directeurs, je parle aux

administrateurs, je parle aux responsables, aux chefs de service, on est tous pour la coordination, surtout si c'est nous qui coordonnons les autres.

Je crois très sincèrement que dès qu'on pose la question, principalement en termes de coordination, on doit rassembler tout le monde dans une même structure, on déclenche des réactions de pouvoir qui n'ont strictement aucun intérêt. C'est mécanique, quand vous dites, pour rassembler, il faut créer une structure, la seule question que beaucoup de gens vont se poser, c'est de savoir qui va la diriger. Faites l'expérience : « On va créer une structure, qui veut être président ? » Les gens vont se poser des questions seulement après de savoir à quoi ça va servir, c'est assez amusant quelquefois, assez désespérant.

Je suis aux côtés de tous ceux qui veulent coopérer parce qu'ils ont un projet en commun. Au risque de simplifier de manière un peu excessive, vous me pardonnerez mais je vais essayer de ne pas parler longtemps, je crois que très souvent, l'esprit organisateur, technocratique à la limite, au sens positif du terme, a plutôt tendance à dire quand il y a un problème : « On va créer une structure spécialisée pour le traiter ».

Je crois que la culture associative nous a appris et on voit que dans les vraies entreprises, c'est pareil, je crois que quand il y a un vrai problème à traiter, on est plutôt sur une culture du projet. A partir du moment où vous rassemblez des gens autour d'un projet, ils se posent beaucoup plus la question de leur complémentarité pour faire réussir le projet que la question de savoir qui va coordonner les autres. C'est la version optimiste.

Je n'engage que moi en vous disant cela mais j'estime que, si nous ne parlons pas librement entre nous, cela n'a aucun intérêt. Mais voilà, je pense que la logique de projet et la logique de coopération est l'avenir du mouvement associatif ; et selon les projets, il y aura un chef de file qui convient et quand il y aura un autre projet, il y aura un autre chef de file. C'est quand même plus facile et plus souple de faire comme cela.

Alors, je le dis aussi parce qu'à la tête de ces associations qui sont pleines de bonne volonté, aussi bien au niveau des professionnels qu'au niveau des bénévoles, il y a des personnes qui ont des responsabilités d'employeur. Je souhaite que le dialogue de gestion entre les pouvoirs publics et les associations n'oublie pas cette responsabilité majeure de l'employeur qui est responsable des résultats et de la gestion des moyens. Pour que les personnes handicapées que nous accueillons soient bien accueillies, bien accompagnées, qu'elles puissent porter les meilleurs projets possibles, il faut se poser la question de la qualité du service rendu. C'est un cas très ordinaire d'organisation de l'activité, de production de biens et de service. Là-dessus, l'employeur a une vraie responsabilité, s'il sait faire, ces professionnels sont motivés, ils sont innovants, ils prennent des responsabilités, ils obtiennent des résultats. S'il ne sait pas faire, je sais bien la solution, je suis soumis à l'élection à intervalle régulier dans l'assemblée générale. Cela s'appelle la démocratie associative.

C'est la grande force des associations : leur vie démocratique. Vous voyez comment le professionnalisme et le bénévolat sont très solidaires pour obtenir des bons résultats et ce dont vous avez besoin, au Département, au FIPHP, à l'AGEFIPH, à l'ARS, au Conseil régional, à la ville de Saint-Paul, à la ville du Port, c'est qu'on obtienne des résultats. Après, les problèmes de structure sont tout à fait secondaires. Et les enjeux de pouvoir sont très ennuyeux.

Sur ce deuxième point, cela se traduit par un enjeu que je voudrais rappeler. C'est aussi un peu la philosophie et l'engagement de l'ALEFPA. En effet, comme l'a rappelé la DIECCTE, c'est l'obligation d'emploi. C'est là que nous devons ne pas avoir peur nous, associations, d'être aux côtés de ceux qui portent la vie économique et sociale de ce pays : les employeurs, les branches professionnelles, j'y ajoute les partenaires sociaux ; et j'y ajoute également le rôle de la Région parce que c'est un acteur qui a une responsabilité majeure sur le développement économique, sur la politique de formation. Vous voyez qu'on n'échappera pas – je le redirais par une autre approche – au fait que l'avenir de l'emploi des personnes handicapées, c'est-à-dire le droit à participer à la vraie vie et non pas une vie à côté, dans des machins spécialisés à côté de la vie, ce qu'on veut c'est que les travailleurs handicapés soient dans la vraie vie. Alors, la vraie vie pour eux, c'est à certains moments dans un ESAT ; à d'autres moments, en clientèle ; à d'autres moments, dans une entreprise et quand on vient dans les ESAT de l'ALEFPA, ce qui me frappe, c'est que le directeur dit toujours : « Il y en a au moins la moitié qui est dehors ». Ils ont le boulot et la vraie vie.

Vous voyez comment les travaux d'aujourd'hui doivent porter une ambition supplémentaire dont on a au fond peu parlé aujourd'hui mais il faut la garder à l'esprit. Je dis qu'il faut exprimer de notre point de vue une forte exigence, nous attendons des chefs d'entreprise, nous attendons des partenaires sociaux qu'ils portent l'ambition de faire rentrer davantage de travailleurs handicapés dans la vraie vie, c'est-à-dire dans les entreprises et dans le monde professionnel, de l'économie sociale et solidaire aussi.

Le troisième point que je voulais aborder était en écho aux propos de Monsieur GAURIER ; j'aurais pu remercier en toute simplicité tous les orateurs parce que j'ai pris beaucoup de notes, c'est ma nature, cela m'aide à réfléchir. J'ai pris beaucoup de notes parce que vous étiez tous très intéressants et je ne ressortirais pas de ce colloque sans rien, loin de là.

Monsieur GAURIER, vous nous avez, sur la base de beaucoup de choses que vous avez dites, aussi parlé des symboles. Quand on parle de symboles, on considère que l'autre est intelligent parce qu'il n'y a pas de symbole sans interprétation. Dès que vous parlez de symboles, forcément, on est entre gens intelligents parce qu'on imagine des choses derrière les symboles.

Je voudrais apporter un écho personnel à ce qui se disait justement sur ces symboles. C'est qu'au bout du compte, y compris, quand on parle de rigueur, quand on parle de grands auteurs que j'ai fréquentés dans mon jeune temps à titre professionnel, je reviens à une notion de base qui consiste à voyager ensemble. Les compagnonnages, qu'est-ce que c'est qu'être compagnon ? C'est voyager ensemble, c'est se parler, c'est regarder ce que fait l'autre. Mais comme on se regarde et qu'on se parle, on apprend l'un de l'autre.

On a à l'ALEFPA ce compagnonnage : en effet, une initiative assez innovatrice, alors qu'elle est vieille, très vieille, ce compagnonnage, on a un certain nombre de jeunes qui sont en grande difficulté dans la vie, c'est ceux qui relèvent de l'aide sociale à l'enfance et de la protection judiciaire de jeunesse. Ce n'est pas très éloigné de la difficulté que les personnes handicapées ont à surmonter. On a introduit cette dimension du compagnonnage de sorte que le jeune passe dans plusieurs établissements, à travers différentes expériences.

Vous voyez que ce que vous avez dit sur les différents lieux d'apprentissage possible des travailleurs handicapés, les conditions d'accessibilité à la formation et à l'emploi, y compris

monsieur le papa, le chef d'entreprise, le patron de la cuisine, tous, vous avez dit la même chose, ceux qui sont autour, avec mon fils, avec mon commis, avec lui, quand ils sont ensemble, ils apprennent l'un de l'autre. Quand vous avez un enfant dont on dit qu'il est handicapé, qu'il est dans une classe dont on dit qu'elle est ordinaire, eh bien, les enfants de la classe apprennent beaucoup de choses et progressent sur certains sujets, beaucoup plus vite, précisément parce qu'ils font cette expérience-là qui s'appelle l'enfant handicapé. Ils voyagent ensemble, ils construisent des questions ensemble, ils construisent des réponses ensemble et ils donnent un écho en effet au Petit Prince qui disait : « Il faut s'approprier ». Nous avons bien besoin de nous approprier.

Je voulais aussi faire l'écho à ce qui a été dit à propos des grands textes et des grands engagements internationaux, ce n'est pas éloigné de nous. Je retiens principalement que la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 est par dessus tout l'égalité en dignité et en droit. On parle beaucoup des droits, mais je veux parler de l'égalité en dignité et en droit et cela dit beaucoup de choses, ce n'est pas la peine de le développer.

Je voulais – de ce point de vue-là – vous faire part, dans le même contexte, de l'art de voyager ensemble, j'en ai un souvenir bref. A l'ALEFPA, on organise les Alefpiades tous les ans, c'est-à-dire qu'on fait du sport tous ensemble, y compris votre serviteur. C'est-à-dire que tous les établissements de l'ALEFPA, il n'y en a pas moins de 130 maintenant, ils envoient une délégation de jeunes et de moins jeunes et c'est du sport pendant deux, trois, quatre jours et puis, on découvre l'environnement de l'endroit où on fait du sport, les Alefpiades.

Evidemment, la plupart du temps, ceux qui habitent loin sont obligés de prendre l'avion. Je peux vous dire que j'ai un grand souvenir d'une belle bataille menée pour qu'un certain nombre de jeunes puissent monter dans l'avion et participer aux Alefpiades. Je peux vous dire qu'avec les médecins des compagnies aériennes, on s'est un peu expliqué. Parce qu'entre l'art du secret médical et les dossiers médicaux qui se perdent et puis, la réservation des places, même que trois jours avant, vous en avez réservé une vingtaine et vous ne savez toujours pas si vos jeunes vont partir parce qu'il y a le secret médical, parce qu'il y a le dossier médical qu'on n'a pas retrouvé, je confirme que de temps en temps, cela mériterait un bon petit procès.

Mais quand on peut faire autrement, c'est encore mieux. En tout cas, je peux vous dire qu'à l'ALEFPA, on en a fait l'expérience et on a tous appris les uns des autres.

Le quatrième point, c'est tout le travail de fait et exposé par le représentant de « Différents et Compétents ». Alors, j'ai envie de prolonger le travail que vous faites. D'abord, il ne m'a pas échappé, cela m'est allé droit au cœur, vous avez dit : « Il faut travailler en réseau et surtout, ne pas rajouter de structure ». Je vous appuie à 100 % là-dessus. Mais je prolonge ce que vous faites parce que vous portez une ambition considérable et vous me permettez, y compris avec mon petit passé professionnel, de vous dire que c'est redoutable comme grande ambition, parce que vous avez, à juste titre, fait référence aux compétences. On aurait même pu un peu jouer sur les mots en disant les capacités, les compétences, les savoir-faire, les savoir-être, etc. peu importe les compétences.

Mais je vous rappelle, à juste titre, pour faire écho à ce que vous-même avez dit en évoquant les ouvriers du textile (j'habite Roubaix) : j'ai travaillé dans le monde de la formation des

adultes pendant des années, la suppression des emplois dans le textile à Roubaix, c'est une catastrophe nationale, sociale, économique et j'étais aux premières loges et je ne suis pas resté dans mon bureau, je suis allé rencontrer les ouvriers, les ouvrières ; qu'est-ce qu'ils ont commencé par me dire, à partir du moment où ils avaient confiance, parce qu'ils savaient que je n'étais pas là pour trier les bons et les mauvais, mais pour essayer de trouver des solutions. Ils m'ont dit : « Monsieur, vous savez, notre problème, c'est que dès qu'on s'éloigne de notre machine, on ne sait rien faire ». Voilà le problème que vous essayez de traiter. Dès qu'on ne répète pas ce qu'on sait faire d'habitude à son poste de travail, l'angoisse monte et on se dit, on ne sait rien faire d'autre. On le dit d'autant plus spontanément qu'on en revient aux responsabilités du chef d'entreprise, quand même, la politique de formation existe mais il se trouve que la formation n'a pas toujours été un investissement majeur à certains moments pour qualifier les salariés.

On a connu cela lorsqu'on a licencié abondamment dans l'industrie automobile dans les années 80 et qu'est-ce qui s'est passé ? On s'est retrouvé avec tous les travailleurs immigrés qui avaient bien travaillé dans l'industrie automobile, qu'on n'avait pas pris le temps de qualifier, on ne s'était pas trop préoccupé d'enrichir leurs compétences et leur qualification et puis, on mettait au point les plans de licenciement. C'est d'ailleurs en ce temps-là que je suis rentré, à la fois dans le monde de la politique d'intégration des immigrés – un concept que j'assume – et la politique de formation des adultes. C'est là qu'on a découvert que les universitaires travaillaient et qu'ils avaient du mal à se faire entendre.

On m'a donné un jour au ministère un dossier de 400 pages, j'avais eu un métier avant, on me disait : « Vous, une thèse de doctorat, vous allez savoir la lire ». On m'a donné 400 pages sur les capacités transversales, le directeur de l'administration centrale m'a dit : « Mais ce machin-là, sûrement vous, vous allez nous expliquer ce que c'est, capacité transversale ». C'était une thèse de doctorat qui date du début des années 80. Cela veut dire que vous voyez, on est côte à côte depuis 30 ou 40 ans, à essayer d'analyser, d'expliquer et en même temps, d'être opérationnel pour démontrer qu'il y a des savoir-faire de base qui sont transférables, de certains types d'activités à d'autres types d'activités. Et les ouvriers du textile, si on était assez professionnel pour analyser leur savoir-faire, pour les qualifier, pour identifier leurs compétences comme vous vous efforcez d'identifier les compétences et les savoir-faire et les savoir-progresser des personnes handicapées que vous accueillez, eh bien, vous aboutissez aux mêmes stratégies et aux mêmes résultats.

Je voulais simplement attirer votre attention sur le fait que c'est une expérience qu'on a connu il y a 30 ou 40 ans avec des travailleurs handicapés et puis, le résultat de tout cela, eh bien, c'est que cela renvoie à la qualité du dialogue social dans notre pays, il faut que le MEDEF et les grandes organisations syndicales de salariés considèrent que l'accès à l'emploi et à la formation des travailleurs handicapés, c'est important pour notre pays. Si notre pays a une vraie politique d'efficacité économique et de solidarité sociale, il doit investir dans le travail que vous faites pour faire avancer l'accès à l'emploi et à la formation des travailleurs handicapés.

Donc, n'oublions pas que le dialogue social doit obtenir des résultats, et ces résultats ne résident pas seulement dans l'augmentation de salaire.

A l'ALEFPA, à juste titre, il y a quelques années, avec des jeunes qui sortaient des instituts thérapeutique, éducatif et pédagogique, des jeunes qui avaient des troubles du

comportement, pas toujours facile à gérer, qu'est-ce qu'on a fait ? On a inventé avec l'AFPA (association pour la formation professionnelle des adultes), à l'époque – c'est étonnant, on n'a pas du tout parlé de l'AFPA aujourd'hui mais bon, peut-être qu'ils devraient se bouger davantage – avec l'AFPA et à l'institut thérapeutique éducatif et pédagogique de l'ALEFPA, on a mis au point des portefeuilles de compétences. Avec ces enfants et ces jeunes qui sortaient, avec leur trouble du comportement des instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques, qui n'avaient pas encore de qualification parce qu'ils étaient aussi à l'école pour la plupart d'entre eux : mais comment allait-on faire quand ils allaient quitter l'école et qu'ils n'avaient pas réussi à obtenir de diplôme ? C'est cela notre grand problème. C'est que ceux qui suivent le cursus que vous construisez, qui ne vont pas avoir le diplôme, qu'est-ce qu'ils vont faire ? Comment va-t-on repérer leurs acquis ? D'où l'importance du travail de « Différents et Compétents », d'où l'importance de ne pas oublier aussi qu'il faut repérer, j'allais dire, des validations partielles. Il faut trouver le moyen de construire ces portefeuilles de compétences et de qualification partielle quand les personnes ne réussissent pas à avoir la totalité du diplôme. Ce n'est pas tout ou rien. C'est bien aussi pour cela qu'on a inventé, et c'est une avancée sociale importante, la validation des acquis de l'expérience.

Là-dessus, je renvoie aux responsabilités des associations, quand elles ont des bonnes idées, elles les mettent en commun, mais j'invite aussi les associations à assumer leur responsabilité pour demeurer elles-mêmes, responsables des résultats plutôt que de créer des structures supplémentaires.

On parle de désinstitutionalisation, je crois qu'il y a un acteur majeur qui va devoir nous aider et il va falloir mobiliser pour qu'il ait davantage de moyens, ce sont les MDPH. Quand je regarde la manière dont les MDPH travaillent depuis des années, ce que les MDPH pourraient faire et en même temps, la manière dont ces maisons départementales pour les personnes handicapées se débattent avec un manque de moyen, avec quelquefois un manque de bonne volonté des pouvoirs publics de mettre à disposition le personnel nécessaire ; si elles n'ont pas le personnel nécessaire, ce sont les personnes handicapées et ce sont les associations qui trinquent et qui travaillent dans des mauvaises conditions. On a besoin de cela et pour la désinstitutionalisation, cela veut dire que – c'est le cas à l'ALEFPA mais c'est le cas dans d'autres associations – on peut avoir un IME, IMPRO mais qu'on a une part majeure de nos enfants qui sont à l'école, en toute ou partie de la journée, cela veut dire que dans la journée, il y a tout ou partie de nos travailleurs handicapés qui sont en clientèle ou qui sont dans les entreprises et cela veut dire que l'enjeu que nous partageons aujourd'hui – c'est peut-être le thème de la prochaine étape – c'est l'emploi accompagné.

Ce que nous savons faire dans les ESAT, eh bien, il faut qu'on le fasse dans les entreprises maintenant. Il faut qu'on invente le modèle économique de cette affaire-là. Comment finance-t-on le modèle économique de l'emploi accompagné ? Surtout quand la priorité est désormais que cet emploi sera accompagné dans l'entreprise. Je ne fais pas de colloque à votre place mais je crois que c'est une piste de travail dont nous devons nous réclamer.

Je terminerais, en disant que vous avez eu raison d'encourager et de remercier la mairie de Saint-Paul et celle du Port. Je me souviens de mon entretien avec le maire de Saint-Paul, avec Christian TESSIER notamment, il y a plusieurs années : on lui a dit quand même : « Monsieur le Maire, vous embauchez beaucoup de travailleurs handicapés dans votre

mairie ? Un maire progressiste, ouvert sur le monde, qui se bagarre pour de la justice, pour l'égalité des gens, pour... Est-ce que vous en embauchez beaucoup ? » On a une vraie explication de bonne foi, de grande qualité humaine mais aussi, de grande responsabilité. A la fin de l'entretien, le maire nous a dit : « Vous êtes convainquant, on va embaucher des personnes handicapées, on va s'engager ».

Madame BOUKIR, vous avez raison d'aller aux résultats maintenant, c'est vrai qu'entre l'établissement d'où vous venez, à Saint-Paul et, le maire de Saint-Paul, cela a été un élément déclencheur. Je suis content de faire ce constat, cela prend un peu de temps, mais cela produit des résultats et moi, en tant que responsable, j'aime bien les résultats.

Cela veut dire que nous progressons ensemble – ce sera mon mot de conclusion – sur la grande question de l'accessibilité qui était l'enjeu central de la loi de 2005. Pourquoi ? Parce qu'on a un peu eu tendance, à juste titre, de dire : « C'est une loi de compensation ». D'ailleurs, ceux qui ont pris la loi parlaient beaucoup de la compensation. J'ai un peu chahuté ceux qui disaient cela en disant : « On aurait préféré une loi de solidarité parce que la solidarité va plus loin que la compensation ». Je crois que le travail que nous faisons ici donne la réponse à cette interpellation. Cette fabrication de la solidarité de manière très technique dans le travail que vous faites, dans l'accès à l'emploi et à la formation et à l'apprentissage, c'est la vraie réponse au grand débat sur l'accessibilité. C'est vrai pour les enfants par rapport à l'école, c'est vrai pour les adultes par rapport à l'emploi et par rapport à l'entreprise.

Quand vous voyez comment nos jeunes, qui viennent de nos établissements sont accueillis par exemple au lycée professionnel de Trois Bassins, qui participent activement et qui sont responsables dans la maison des lycéens, que leurs camarades viennent prendre la parole devant le recteur en disant : « Vous savez, Monsieur le recteur, nos nouveaux amis, nos nouveaux camarades, on est très fiers de les accueillir, en plus ils sont chouettes » Eh bien, vous savez, ces jeunes-là, ce jour-là, je suis persuadé que le recteur a appris quelque chose.

Ce que je voulais dire en terminant, c'était finalement l'enjeu que nous partageons, de l'accompagnement des employeurs et la nécessité de créer le modèle économique de l'emploi accompagné. L'obtention du diplôme, merci à l'Education Nationale et à l'enseignement agricole de s'y coller. Je demande qu'on n'oublie pas qu'il existe aussi les titres du ministère du Travail et qu'ils ont l'avantage aussi quand même d'être capables de produire des gens qui sont opérationnels et pratiques, quand ils aboutissent, quand ils vont au bout. S'ils n'y vont pas au bout, faisons progresser ce monde de la qualification et des diplômes, de telle manière que nous ayons des supports pour que les validations partielles soient remises à ceux qui se sont collés au boulot pendant des années et qu'ils ne partent pas les mains vides (...).

Je vous remercie pour vos travaux et votre implication.

N.B. : Le style « parlé » du propos tenu a été conservé.

SYNTHESE DE LA JOURNEE

François CAFARELLI

Maître de conférences en droit public

Au terme de cette journée, je n'ai pas six points à évoquer, j'en ai trois. Trois points qui me semblent importants et qui, de mon point de vue, permettent de dire ce qu'a été le sens de nos travaux.

Le premier point que j'aimerais évoquer c'est finalement sur ce qui a pu être dit tout au long de cette journée, le dire du monde dans lequel nous évoluons et notamment dans le champ du handicap.

Finalement, ce que nous avons pu montrer tout au long de la journée, c'est que nous sommes en train de changer de système. On le sait, on le dit : les lois sont là pour parfois changer le vocabulaire. Nous en tant que juriste, on a tendance à penser avec beaucoup de prétentions, que parfois l'évolution des mots permet de changer le monde. Ce n'est pas toujours très vrai mais c'est en partie vrai. Clairement, on l'a vu notamment à travers le propos de Bruno GAURIER : changer de terme, parler aujourd'hui d'inclusion ; cela change énormément la donne du point de vue des personnes en situation de handicap parce qu'on change de système, on change de logique. On passe d'une logique institutionnelle d'un système organisé autour d'institution clairement identifiée avec des compétences clairement identifiées, avec des financements parfaitement fléchés à un système de droit. A un système de droit pour les personnes, un droit pour les individus qui prennent le pas finalement sur ces institutions. Les intérêts prennent le pas sur ceux des institutions.

Pourquoi ce changement de logique ? Vous l'avez dit Monsieur GAURIER. Parce que nous sommes sous l'influence (influence positive, influence salutaire) du droit international, du droit établi à l'ONU et du droit de l'Union Européenne.

Ce n'est pas un hasard finalement si toutes ces réformes en matière de handicap, plus généralement en matière de lutte contre les discriminations, elles nous viennent de l'échelon européen. Ce n'est pas un hasard parce que finalement, le fonctionnement de l'Union Européenne même s'il est parfois obscure, c'est un fonctionnement qui fait quand même une place aux citoyens ; une place peut-être plus claire que celle que l'on peut réserver aux citoyens en droit strictement français, en tout cas dans le cadre du fonctionnement des institutions françaises.

Je veux dire par là que les institutions européennes fonctionnent démocratiquement, les députés européens, mais il existe également une place très importante qui est accordée aux lobbys pour le meilleur et pour le pire. Pour le pire parce que quand MONSANTO veut éviter qu'on remette en cause certains pesticides ; ils savent s'y prendre pour essayer de convaincre un maximum de députés européens, mais également pour le meilleur parce que lorsque nous avons des associations motivées, des acteurs de handicap particulièrement impliqués et respectés, ils peuvent véritablement faire avancer les choses. La chance que nous avons au niveau de l'Union Européenne, c'est que le clientélisme, il y a peu de place en définitive. C'est-à-dire qu'au niveau de l'Union Européenne, on peut se poser tranquillement la question de l'intérêt général. Ce n'est pas remettre en cause ou stigmatiser nos politiques que de dire que plus on se rapproche du local et plus il est difficile d'échapper aux revendications, aux questions, aux pressions, etc.

L'Europe est peut-être distante mais c'est ce qui lui permet d'être à l'abri des pressions négatives, à l'abri des revendications catégorielles et c'est ce qui lui permet peut-être

finalement de prendre les bonnes décisions et de proposer des textes qui sont, le plus souvent, la synthèse du meilleur de ce que l'on trouve au sein des différents Etats qui composent l'Union Européenne.

En matière économique, on peut en discuter très longuement. Il n'y aura sans doute pas de consensus mais en matière de droit et liberté fondamentaux depuis que la France fait partie de l'Union Européenne, nos droits, nos libertés fondamentales sont beaucoup mieux garanties. C'est une certitude.

L'influence européenne, l'influence du droit international, elle est essentielle ; elle est nécessaire et elle permet parfois de faire avancer les choses à contre-courant, en tout cas à l'encontre de ce que nos élites formatés à l'ENA pourraient parfois penser pour nous.

Cette évolution qui est largement influencée, qui est largement animée par le niveau européen, elle invite à changer notre regard sur les personnes en situation de handicap et elle nous invite à nous concentrer, d'abord et avant tout, sur les personnes. C'est finalement ce que nous expliquent Pierrot AMOUREUX et Christiane CARRETERO. Finalement lorsque l'on parle de handicap, des politiques publiques à mettre en œuvre pour essayer d'améliorer la situation des personnes en situation de handicap, cela passe nécessairement par la reconnaissance de la personne qui est en face de nous, par la reconnaissance de l'altérité, la reconnaissance de la différence. Une différence qui ne constitue pas un fardeau, n'est pas quelque chose qui nous empêche d'avancer mais au contraire, d'une différence qui nous enrichit mutuellement.

J'étais particulièrement sensible finalement à tous ces discours qui ont été corroborés par les témoignages d'Antonio ou de Pierre. Ces discours qui consistent à dire, finalement quand on est confronté au handicap et que quand on est un employeur lambda, on fait une place à une personne handicapée, certes on peut considérer de façon plus rapide qu'on lui rend service, sauf que la réalité est beaucoup plus complexe que cela ; on s'enrichit soi-même, on apprend à gérer des situations compensées, ne pas pouvoir gérer auparavant parce qu'on découvre qu'on a de nouvelles capacités de compréhension, d'écoute. On s'ouvre à une différence et finalement, on fait un pas vers l'autre ; ce qui est parfaitement essentiel.

Cela suppose bien évidemment de reconnaître la compétence des personnes en situation de handicap, reconnaître leurs compétences. C'est juste reconnaissance en trois mots, si j'ai bien noté. Reconnaissance : renaître finalement ensemble ; c'est aussi une façon de le dire. Cela clairement fait passer au second plan les institutions parce qu'on parle de relation interpersonnelle et on oublie – c'est ce que vous avez dit Monsieur GAURIER – qu'on est en train de parler d'institution ; on est là accompagnant, accompagnateur, personne accompagnée et on est personne face à une autre personne et les institutions finalement disparaissent quelque peu.

Pour le juriste que je suis, c'est un peu déstabilisant parce que j'ai passé tout mon cursus universitaire à apprendre qu'il y avait des institutions françaises organisées par une constitution. Que notre monde et notre pays étaient régis par des textes hiérarchisés ou endroits finalement où on essaie de nous imprimer quand on est étudiant une vision assez pyramidale du monde. C'est à-dire qu'on a en haut les institutions qui gouvernent, en bas le peuple, puis entre les deux des strates intermédiaires. Mais tout cela doit être parfaitement organisé sauf que la recherche juridique a, depuis quelques années, identifié une évolution des choses. Des chercheurs belges, il y a quelques années, ont sorti un ouvrage qui s'intitule De La Pyramide au réseau. C'est marrant, c'est une réflexion juridique il y a de nombreuses années qui reprend finalement les termes qui sont les nôtres aujourd'hui. De la pyramide au réseau, cela veut dire quoi ?

Cela veut dire que l'on changerait de monde ; on quitterait le territoire rassurant du monde organisé pour aller vers un univers inconnu et forcément inquiétant, un univers où finalement il n'y aurait plus de règles, il n'y aurait plus de principe mais toujours des réponses adaptées qu'il faudrait en permanence repenser pour s'adapter à l'évolution de la société.

Finalement, c'est bien ce que l'on vit aujourd'hui. C'est bien ce que l'on a identifié. C'est-à-dire que clairement – cela fait consensus manifestement – plus personne n'envisage le fait que les personnes en situation de handicap soient enfermées, entre guillemets, dans des ESAT et n'en sortent pas. Clairement, cette fonction d'ESAT qui devait être en sas mais qui ne l'a plus été. On voit bien que c'est une solution qui ne peut pas être satisfaisante ; que les personnes en situation de handicap, du point de vue de l'inclusion, doivent intégrer le milieu ordinaire mais nous avons bien conscience – vous l'avez dit Monsieur FEVRE – toutes les personnes en situation de handicap ne sont pas dans la même situation de handicap. Certains peuvent très facilement intégrer le milieu ordinaire ; d'autres ne pourront sans doute jamais intégrer le milieu ordinaire. Entre ce tout noir et ce tout blanc, il y a une infinité de grilles qui ne peut pas être appréhendée, qui ne peut pas être régie par une règle uniforme, ni par des institutions uniques avec des statuts identiques, avec des compétences qui sont toujours les mêmes, avec des financements toujours calculés de la même façon, avec tant de centaines ou de milliers d'euros par tête au sein de l'établissement. C'est quelque chose qui ne peut plus fonctionner si l'on souhaite apporter une réponse adaptée, qui permettra à chacun de trouver sa place au sein de la société.

Lorsque l'on réfléchit à ce passage de la pyramide au réseau, on peut le décliner ; cela a des conséquences extrêmement diverses. C'est quelque chose qui me trottait dans la tête en lisant le programme du colloque. Passer de la pyramide au réseau, c'est passer des politiques publiques que l'on définit au niveau du ministère, une logique de droit que l'on va reconnaître à des individus qui vont les faire valoir ou pas. Lorsqu'on a des droits, on peut les utiliser. On peut aussi renoncer à le faire à condition – c'est l'exemple de madame – que ceux qui souhaitent exercer leur droit puissent véritablement le faire parce qu'au-delà de la reconnaissance des droits se pose la question de l'effectivité des droits.

On passe d'une logique de catégorie juridique des cases dans lesquelles on nous enferme. Nous sommes des usagers du service public, des fonctionnaires, des salariés, des travailleurs handicapés. On passe d'une logique de cadre juridique à une logique de personne. Finalement, le statut importe peu. C'est ce que dit la Cour de justice. Je me fiche bien de savoir si en France, la personne travaillant en ESAT a ou non un statut de travailleur handicapé. Ce qui compte, c'est que cette personne puisse obtenir une rémunération en lien avec son activité, qu'elle puisse obtenir un repos en compensation de l'activité qu'elle a pu réaliser.

On passe d'une logique de trajectoire à une logique de parcours. On passe d'une logique d'action unilatérale à des pouvoirs publics, à une logique de concertation entre les pouvoirs publics et tous les acteurs du milieu, notamment en matière de handicap (tous les acteurs du milieu associatif). On passe d'une logique de compétences, non pas compétences des personnes handicapées mais compétences des institutions à une logique de projet. Qu'est-ce qu'on veut faire ? Comment est-ce qu'on peut se mettre ensemble pour réaliser ce projet ? C'est un peu dans ma compétence mais tout seul, je ne peux pas le faire. Comment moi la Région, moi l'Etat, je m'organise avec les autres acteurs pour que ce projet puisse aboutir. On passe d'une logique d'usager à une logique de personne, une logique de sujet. On passe de la gestion de handicap à la réalisation des capacités comme aurait pu le dire Amartya SEN. On passe d'une logique de prestation austère à une logique d'émancipation des personnes.

Passer de la pyramide au réseau, c'est quelque chose qui peut paraître ronflant quand on dit comme cela. Mais c'est très universitaire. Concrètement, cela veut dire que l'on change

l'univers, que l'on change de système et c'est véritablement ce qui est à l'œuvre aujourd'hui, ce qui ressort des discussions que nous avons pu avoir depuis ce matin.

Changer de système, c'est toujours exaltant parce que le changement, c'est toujours exaltant mais souvent inquiétant. Vous l'avez dit Monsieur FEVRE : qu'est-ce qu'on va faire des ESAT ? Quel est leur avenir ? Est-ce qu'on doit les fermer ? Sans doute pas. Quelle va être leur place ? Comment la redéfinir ? On voit bien que nous sommes encore aujourd'hui en réflexion. On a avancé sur quelques thématiques évidemment mais le chemin à parcourir est encore très long. On a quelques pistes proposées par Monsieur DALLOU, l'écologie, se renouveler, s'adapter à de nouveaux publics, penser le vieillissement. Il y a de l'optimisme à avoir mais les inquiétudes sont encore nombreuses.

Ce qui ressort également de nos échanges, c'est que les dialogues suscités par cette nouvelle organisation en réseau des différents acteurs existent mais ils sont sans doute encore insuffisants. Je vous rejoins Monsieur CARON, parce que la question qui se pose, c'est maintenant celle de la discussion avec les entreprises. Lorsque l'on parle d'insertion professionnelle, lorsque l'on parle d'évolution en milieu ordinaire, se pose nécessairement la question de ce que veulent les entreprises, leurs besoins.

A l'université, nous avons exactement la même problématique. Aujourd'hui, on demande, à nous universitaires, de former des étudiants pour qu'ils puissent trouver une place dans l'environnement professionnel qui sera le leur et cela ne va pas sans susciter un certain nombre de crispations parce que nous sommes enseignants chercheurs, régis par un principe d'indépendance. Par hypothèse, personne ne peut nous dire sur quoi chercher. Personne ne peut nous dire à quoi nous intéresser et personne ne peut nous dire ce que nous devons mettre au sein des enseignements que nous dispensons à nos étudiants. Sauf que nous avons une responsabilité : à l'égard de la jeunesse et plus particulièrement, pour ce qui nous concerne, à l'égard de la jeunesse réunionnaise.

La question de savoir quels seront les débouchés professionnels à l'issue de leurs cinq années d'études parce que pour la plupart d'entre eux, on va les amener au Bac +5, c'est une question qui doit nous animer. Pour cela, nous devons échanger avec les entreprises, avec le monde du travail. Cette réflexion, le monde du handicap doit également se la poser parce que lorsqu'il y a des formations professionnalisantes à mettre en place, lorsqu'il y a des processus d'apprentissage à mettre en place, la question est de savoir si demain, il y aura des entreprises pour accueillir ces personnes et dans l'idéal, pour leur proposer une pérennisation de leur emploi dans l'entreprise.

C'est souvent douloureux parce que quand on est à l'université, quand on est dans le milieu associatif, en général le milieu marchand, on le regarde avec un œil dédaigneux : ils sont là pour faire de l'argent, pour repenser à des intérêts strictement économiques. Parfois, on se dit que ce n'est pas bien ; c'est même mal. C'est une réflexion qu'on peut avoir et mes collègues en premier, sauf que c'est une réflexion qui oublie ce qu'est le monde, ce qu'est le fonctionnement en économie. Oui, un chef d'entreprise a sa logique propre. Une entreprise est là pour gagner de l'argent et c'est normal parce que si elle n'en gagne pas, elle met la clé sous la porte. Si elle met la clé sous la porte, elle met des gens au chômage. Donc, personne n'a intérêt à ce qu'un chef d'entreprise occulte totalement la question de la rentabilité de son activité et de son entreprise.

En revanche, là où collectivement nous devons être vigilants, c'est qu'il est nécessaire que ce chef d'entreprise peut-être prenne en compte davantage l'impératif social d'inclure, dans le fonctionnement de la société et dans l'entreprise, des personnes qui peuvent être en situation de handicap.

Ce dialogue, échanges avec le monde de l'entreprise, avec les acteurs, existe. Il est déjà très structuré pour une bonne partie des acteurs mais sans doute doit-il s'approfondir et notamment à destination des entreprises.

Ce n'est pas un hasard finalement si la députée Annie LE HOUEROU a réalisé un rapport en septembre 2014 sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées et identifié comme l'une des mesures indispensables pour faire avancer la cause des personnes en situation de handicap le développement du dialogue social que vous évoquez. C'est-à-dire faire en sorte que lorsque l'on réfléchit dans l'entreprise entre employeur-employé à ce que sont les conditions de travail, que l'on intègre de façon systématique la problématique du handicap. Tout simplement pour que cette problématique ne soit plus une problématique originale, farfelue à la mode mais pour que cela devienne véritablement un élément à prendre en compte de façon tout à fait systématique. Cette question de dialogue pose également la question de la reconnaissance, en effet, des acquis d'expérience.

Reconnaitre des acquis de l'expérience, c'est essentiel parce qu'il faut que l'on puisse dire au chef d'entreprise : « voilà les compétences que ces personnes peuvent apporter à votre entreprise ». C'est adopté d'une certaine façon, une logique économique qui emploie des employés parce que ceux-ci peuvent apporter une plus-value et l'enjeu, pour les années qui viennent, c'est de démontrer et d'établir indiscutablement que les personnes, même lorsqu'elles sont en situation de handicap ont des compétences à faire valoir, peuvent apporter quelque chose et même parfois au-delà des compétences qu'elles peuvent apporter, peuvent contribuer à améliorer la qualité des relations de travail. Cela a été dit tout à l'heure. Parfois, une personne en situation de handicap dans l'effectif peut régler un certain nombre de problèmes de management parce que chacun est renvoyé à sa propre situation. Les revendications qui pouvaient apparaître parfois : on se sent persécuté ; on considère qu'on travaille trop ; qu'on a des conditions pas acceptables. Le fait d'avoir des personnes différentes à proximité permet de se recentrer, de regarder les choses telles qu'elles sont véritablement et d'avoir une approche peut-être beaucoup plus sensée.

Il y aura des difficultés, sans doute à venir du travail encore à mener, mais clairement, nous avons fait la preuve notamment dans le cadre des tables rondes qu'il existe des expériences qui fonctionnent véritablement. Ce réseau d'acteurs qui réunit la Région, la DIECCTE, le FIPH, l'AGEFIPH, l'ALEFPA, les CFA. Ces différents acteurs mobilisés ensemble permettent véritablement d'apporter des solutions concrètes.

Finalement, ce qui ressort de cet après-midi, c'est véritablement – vous l'avez dit madame – un message d'espoir. Nous avons là la preuve de ce que ce réseau, même s'il est difficile à mettre en place, même s'il nécessite des acteurs parfois de mettre de côté non pas leur égo mais parce que l'on parle d'institution mais il y a parfois des logiques institutionnelles qui s'apparentent à des logiques d'égo ; lorsque chacun peut faire l'effort de discuter avec l'autre pour un projet, pour valoriser le parcours d'une personne en situation de handicap, cela peut fonctionner. C'est ce que je retiendrai en tout cas de cette journée de travail.

Voilà pour le premier point important : le changement de système, le changement d'époque, le changement de monde, le changement d'univers qui touchent le monde du handicap.

Or, changement d'époque, changement de système mais ce qui me frappe encore plus aujourd'hui c'est que j'ai vraiment le sentiment que nous avons parlé de handicap parce que c'est le thème qui nous préoccupe. Mais j'ai l'impression qu'au fond, nous n'avons rien fait d'autres – et cela a été dit également – que de parler de l'homme, de l'individu, de la collectivité humaine dans son ensemble. J'ai l'impression véritablement que notre propos était profondément universelle.

Souvent en droit, on explique que l'Outre-mer est un terrain d'expérimentation. Quand j'étais étudiant à Montpellier, on s'intéressait à l'Outre-mer ; la Métropole s'intéressait à l'Outre-mer, c'est toujours exotique l'Outre-mer. On se dit : l'Outre-mer, ils font des choses formidables ; ils expérimentent ; ils ont des statuts particuliers. On adapte la règle ; vous verrez, c'est génial. L'Outre-mer est un laboratoire d'idées, d'innovation notamment juridique et on va y piocher des choses qui marchent bien pour les transposer en Métropole. On teste là-bas et si cela marche, on importe en Métropole. J'ai vraiment l'impression que ce qu'on a fait aujourd'hui, c'est de dire : on va tester des choses en matière de handicap, en matière d'accompagnement des personnes en situation de handicap. J'ai le sentiment que si cela marche bien, c'est sans doute des choses qu'il y a lieu d'appliquer en suite à l'intégralité du champ social.

Je prends l'exemple de l'inclusion. L'inclusion est une thématique, un concept qui s'est forgé dans le cadre des revendications en matière de défense des droits des personnes handicapées. Quand je lis l'intitulé de la loi du 28 décembre 2015 – loi toute récente – loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement, adaptation de la société au vieillissement, je me dis que la loi de 2005, on aurait pu également l'appeler « loi d'adaptation de la société au handicap ». On aurait pu l'appeler comme cela parce que l'idée de l'accessibilité – vous l'avez fort bien dit – c'était de faire en sorte que tous les bâtiments, les services publics, l'emploi, l'éducation soient accessibles aux personnes en situation de handicap. Quand on parle d'adaptation de la société au vieillissement, l'idée est de dire qu'il faut que notre société soit accessible aux personnes qui sont en train de vieillir. Vous me direz : le vieillissement, le handicap sont des thématiques qui finissent inéluctablement par se rejoindre. C'est vrai, mais cela dénote malgré tout de mon point de vue une extension du concept d'inclusion à des champs autres que le handicap auquel il se réduisait initialement.

Autre exemple d'universalité de notre propos, lorsque Pierrot AMOUREUX nous dit qu'en matière de handicap, il est nécessaire de reconnaître les acquis de l'expérience, il est nécessaire également d'avoir une reconnaissance des savoir-faire ponctuels, pas forcément dans une logique de diplôme mais reconnaître des compétences pour ce qu'elles sont et déjà les reconnaître pour ensuite aller vers la reconnaissance d'autres compétences.

Je me dis que cela me rappelle finalement ce que nous, on pratique déjà à l'université à travers la logique de crédit. La logique de crédit aujourd'hui en parcours universitaire, ce sont des matières que l'on passe les unes après les autres ; les diplômes que l'on finit par valider, on les valide en validant à chaque fois une petite partie. Chaque matière validée permet de valider un certain nombre de crédits et au bout d'un certain nombre de crédits accumulés, on valide un niveau de licence ou on valide un niveau de master.

Je me dis que finalement c'est la même logique. C'est-à-dire ne pas forcément imposer à l'étudiant bien qu'il réussisse systématiquement son année en un an parce qu'il y a des étudiants qui travaillent par ailleurs et qui ne sont pas forcément en situation de travailler efficacement leur cursus universitaire ; d'autres étudiants ont peut-être parfois besoin de plus de temps, de prendre une pause pour des raisons diverses. Cette logique de crédit permet d'adapter le parcours universitaire à la situation de chaque étudiant.

Bien sûr, il y en a qui en abusent ; on ne va pas se voiler la face. Il y en a qui vont passer cinq, six, sept ans en première année et puis cinq, six, sept ans en deuxième année, je caricature un peu. Mais de façon générale, c'est un système qui permet de faire une place aux situations atypiques, aux étudiants qui ne sont pas forcément ceux qui ont été coulés dans un moule parfaitement qui est celui des élèves qui réussissent du premier coup.

Finalement, je me dis qu'aujourd'hui, nous avons parlé de l'homme, de l'humanité et notamment par rapport au travail, j'ai l'impression qu'on a parlé de la relation de l'homme au travail. Parler de la relation du handicap au travail, c'est parler de la relation de l'homme au

travail. Lorsque l'on parle de l'insertion des personnes en situation de handicap, de leur accompagnement de la place qui est nécessaire de leur faire, je me dis finalement que c'est peut-être ce que l'on devrait accorder à chaque travailleur pour qu'il puisse s'épanouir véritablement dans son entreprise et pour que plus largement, la société puisse également s'épanouir.

Nos échanges m'amènent à une conviction, c'est que Rousseau avait raison. Quand il parle de l'égalité – j'ai travaillé sur l'égalité – et lorsqu'il envisage de quelle façon la loi peut respecter les principes d'égalité, il nous dit : « Les lois doivent être très peu nombreuses et doivent impérativement respecter une égalité objective. » C'est-à-dire que la loi doit véritablement être la même pour tous.

Aujourd'hui, ce n'est absolument pas le cas, ne serait-ce qu'en matière fiscale ou lorsqu'on vit à La Réunion, on voit bien que nous sommes soumis à des régimes tout à fait différents. La loi aujourd'hui n'est pas la même pour tous mais Rousseau a envisagé un système dans lequel les lois auraient été très peu nombreuses et nécessairement les mêmes pour tous.

Je pense et j'en suis convaincu maintenant – je ne l'étais pas forcément ce matin – qu'en effet, les lois, les règles qui doivent s'appliquer en matière de handicap devraient être celles qui devraient s'appliquer à toute relation de travail.

Cette égalité telle que Rousseau l'a pensée, il est peut-être temps d'essayer de la retrouver notamment sur le terrain juridique parce qu'on dit souvent que la loi bavarde. C'est vrai, elle est très bavarde. Il est peut-être temps de revenir à davantage de simplicité, de cohérence.

Si nous sommes sur le chemin de l'égalité, si nous sommes sur le chemin de la dignité, vous l'avez dit Monsieur CARON, c'est un chemin essentiel, qui suppose davantage de solidarité entre les citoyens.

J'ai écrit une thèse qui s'interrogeait sur le fondement des fameuses discriminations positives que j'appelle discrimination compensatoire. Qu'est-ce qui peut justifier que dans un pays comme la France, on accorde un traitement plus favorable à une certaine catégorie de personnes ?

Certains ont dit, c'est le principe d'égalité parce que quelque part c'est réaliser une certaine forme d'égalité réelle – c'est en vogue – que d'accorder une place à chacun. J'ai expliqué que ce n'était pas forcément le principe d'égalité parce que l'égalité, c'est une égalité en droit évidemment. Créer un dispositif particulier pour accorder une place particulière à chacun, ce n'est pas l'égalité qui l'impose, c'est la solidarité ; vous l'avez dit. Un principe de solidarité qui est le seul à expliquer que collectivement, nous acceptons de faire quelques efforts pour faire une place à chacun. La solidarité en matière fiscale quand on paie des impôts, certains acceptent de payer davantage pour faire une place à chacun pour que chacun puisse bénéficier du fonctionnement des administrations, des polices publiques, etc.

Cette solidarité, en effet, c'est ce qui me permet, et à mon sens justifie cet accompagnement des personnes en situation de handicap. Cette solidarité est d'autant plus intéressante du point de vue explicatif qu'elle suppose l'égalité entre les individus. Nous ne sommes solidaires que parce que nous sommes égaux. Nous ne sommes solidaires les uns avec les autres que parce que nous nous respectons les uns les autres, que parce que nous sommes frères. Cette idée de solidarité permet véritablement, de mon point de vue, de remettre les choses à leur place, de dire que les personnes en situation de handicap ne sont pas des pestiférés, ne sont pas différentes, ne sont pas des poids pour notre société. Elles sont juste différentes. Elles sont nos frères, nos sœurs différentes qui nous enrichissent et dont nous sommes parfaitement et collectivement solidaires.

Troisième apport de cette journée, c'est le constat d'une certaine frustration. Frustration non pas liée à la qualité de nos échanges qui, de mon point de vue, ont été particulièrement intéressants mais frustration liée à une certaine forme d'impatience. Parce qu'on constate que cela fait plus de 40 ans maintenant que l'on réfléchit à la place des personnes en situation de handicap dans notre société. Cela fait plus de 40 ans qu'on essaie de faire avancer le droit. Cela fait 10 ans qu'on a un outil qui promeut l'inclusion, l'accessibilité généralisée. Malgré cela, malgré tout ce temps – on l'a dit – les choses avancent mais beaucoup trop lentement. Donc il y a, en effet, une frustration, une impatience de voir que les outils sont là, les concepts sont là, les énergies sont là parce que nous avons autour de nous des personnes engagées au quotidien, la Région, l'Etat, le FIPHFP, l'AGEFIPH, l'ALEFPA et toutes les personnes en situation de handicap, leurs parents, leurs familles. Toutes ces énergies sont là, mobilisées au service de ces personnes et il ne reste encore que quelques verrous à faire sauter et on se demande finalement ce qu'attendent les pouvoirs publics pour véritablement mettre le paquet sur ces questions.

Il nous faut aller plus loin, plus vite évidemment pour les personnes en situation de handicap et fidèlement pour nous tous parce que l'enjeu, ce n'est pas tant des personnes en situation de handicap ; c'est la société que nous avons envie de constituer. Merci beaucoup.

XXX : C'est vous qui avez le mot de la fin mais permettez-moi puisque personne ne l'a encore fait de vous remercier aussi très sincèrement sur la qualité de votre animation.

Vous avez raison de dire que la rencontre entre l'université, puis ceux qui font le travail au quotidien sur le terrain, ce n'est pas simple. Je trouve que ce qui est intéressant et en même temps passionnant, c'est qu'on accepte que ce ne soit pas simple et qu'on y aille vraiment. Les remerciements, c'est justement sur cette façon que vous avez eu d'assumer cela. Merci beaucoup.

Michel CARON : Deux minutes de patience supplémentaire pour finir les remerciements. Je voulais remercier toutes les personnes qui ont participé à l'organisation – je ne vais pas toutes les citer – mais je voulais remercier particulièrement Frédérique PAYET qui a contribué largement à cette organisation.

Je voudrais remercier Nathalie FAUCHER qui n'est pas présente mais qui a beaucoup œuvré pour l'organisation de cette manifestation ; Aïcha BOUKIR HAREMZA qui a beaucoup travaillé aussi là-dessus et puis une personne qui n'est pas présente mais Président, je vous laisse le soin de la remercier, c'est Elsa LAMBERT à la DVE qui a aussi beaucoup œuvré et qu'on remerciera par ailleurs, mais si vous pouvez lui passer nos remerciements anticipés, elle a vraiment été une des chevilles ouvrières de cette manifestation.

Merci aux équipes de l'ESAT de la confiance d'avoir préparé le repas, à la DPE de nous avoir accueilli et d'avoir permis la tenue de cette manifestation, à nos partenaires financiers la DIECCTE, l'AGEFIPH, UNIFAF – je ne sais pas s'il reste quelqu'un d'UNIFAF dans la salle. Non, pas forcément mais on les remerciera en tout cas – à tous les intervenants que ce soit Monsieur GAURIER, que ce soit Monsieur AMOUREUX ; il y en a qui nous ont fait le plaisir de venir de Métropole et on les remercie chaleureusement de la qualité de leurs interventions. Merci beaucoup. J'espère que ce n'est pas la dernière fois qu'on se rencontre et qu'on pourra poursuivre cette réflexion et ce travail ensemble.

Merci à tous les intervenants qui sont venus sur les tables rondes que ce soit des partenaires institutionnels, que ce soit des professionnels, que ce soit des témoins. Merci à vous tous.

Merci enfin à tous ceux qui sont présents dans cette salle et j'espère que les travaux qu'on a mené aujourd'hui ont permis de faire avancer les choses modestement, encore une fois, mais au moins de pouvoir tracer quelques pistes pour l'avenir.

Enfin, je rejoins le Président pour remercier Monsieur CAFARELLI pour la qualité de son animation. Je pense que c'est effectivement un travail remarquable que vous avez effectué et puis de la qualité de votre synthèse. Merci beaucoup. On n'hésitera pas à faire appel à vous si le besoin s'en fait sentir pour nos prochaines organisations. Merci à vous.

Merci à tous. Bon retour et bonne soirée !

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier tout particulièrement :

- Les conférenciers : M. Bruno GAURIER, M. Pierrot LAMOUREUX et Mme Christiane CARRETERO
- L'animateur : M. François CAFARELLI
- Les intervenants des tables rondes
- Les collaborateurs de l'ALEFPA ayant participé à l'élaboration de l'évènement
- Les personnels de la Direction générale de l'ALEFPA et les personnels des établissements et services de l'ALEFPA à la Réunion.



L'ALEFPA

Association Laïque pour l'Éducation, la Formation, la Prévention et l'Autonomie

« Former les esprits sans les conformer, les enrichir sans les endoctriner, les armer sans les enrôler, leur donner le meilleur de soi sans attendre ce salaire qu'est la ressemblance »

Jean ROSTAND

L'ALEFPA, Association Laïque pour l'Éducation, la Formation, la Prévention et l'Autonomie, reconnue d'utilité publique depuis 1973, intervient depuis plus de 50 ans auprès d'enfants, d'adolescents, d'adultes en situation de handicap, en difficultés sociales et/ ou rencontrant des troubles de santé. Ses activités peuvent se résumer ainsi : accueillir, éduquer, accompagner, former, protéger, enseigner et soigner.

En matière de prise en charge sociale, elle développe des dispositifs respectueux de la personne, de ses choix, de ses intérêts et de son environnement. L'innovation et l'amélioration permanente de la qualité des prestations sont au cœur de ses pratiques pour permettre à chacun de valoriser ses propres capacités.

La raison d'être de l'ALEFPA et ses activités sont au service de chaque personne accueillie, en recherche permanente de la meilleure autonomie et inclusion scolaire, sociale et professionnelle pour apporter des réponses en matière de citoyenneté, de prévention, d'éducation, de formation, d'emploi, d'accès aux loisirs et à la culture. L'accompagnement personnalisé de chacun est le cœur de métier de l'ALEFPA.

L'association développe son action en s'appuyant sur un réseau actif de militants, de bénévoles et de partenaires inscrits dans le champ de l'Économie Sociale et Solidaire.

En 2015, 2208 professionnels ont accompagné plus de 8700 personnes dans les 134 établissements, services et lieux d'accueil sociaux, médico-sociaux et sanitaires de l'ALEFPA répartis dans 17 départements de France métropolitaine et d'Outre-Mer: Nord, Hauts-de-Seine, Marne, Haute Marne, Aube, Yonne, Haute-Saône, Haute-Vienne, Creuse, Allier, Pyrénées Orientales, Guadeloupe, Martinique, La Réunion, Eure, Vendée, Gironde.

La diversité de l'ALEFPA participe à la richesse de son cœur de métier. Elle reflète son souci permanent de s'adapter aux besoins de chacun et aux spécificités locales, tout en fondant son action sur le principe d'appartenance citoyenne et sur l'éthique de la reliance.

PUBLICATIONS DE L'ALEFPA

Actes des colloques de l'ALEFPA

- « Sexualité et handicap », Actes du colloque de l'ALEFPA du 29 novembre 2006 à Lille, Conseil National Stratégique et Scientifique (CNSS), ALEFPA
- « Parcours de formation des personnes en situation de handicap : scolarisation, formation, insertion... », Actes du colloque de l'ALEFPA du 28 novembre 2007 à Roubaix, Conseil National Stratégique et Scientifique (CNSS), ALEFPA
- « Projet de vie : rôle et attentes des parents et des institutions sociales et médico-sociales », Actes du colloque de l'ALEFPA du 26 novembre 2009 à Auxerre, Direction de la Vie des Etablissements, ALEFPA
- « Les maisons d'enfants à caractère social aujourd'hui : quels enjeux, quels défis ? », Actes du colloque de l'ALEFPA du 23 novembre 2011 à Reims, Conseil National Stratégique et Scientifique (CNSS), ALEFPA
- « Accompagner les parcours de vie des personnes à besoins spécifiques, Construire ensemble les leviers favorisant l'inclusion », Actes du colloque de l'ALEFPA du 16 novembre 2012 à l'île de la Réunion, Direction de la Vie des Etablissements, ALEFPA
- « D'une autorité à l'autorité éducative, de la sanction à une sanction éducative », Actes du colloque de l'ALEFPA du 19 novembre 2013 à Auxerre, Direction de la Vie des Etablissements, ALEFPA
- « Accompagner la vie affective, relationnelle et sexuelle, Approches théoriques, témoignages et outils », Actes du colloque de l'ALEFPA du 19 novembre 2014 à Limoges, Direction de la Vie des Etablissements, ALEFPA

Recueils de bonnes pratiques

- « Tour d'horizon des bonnes pratiques à l'ALEFPA, Penser et construire ensemble la qualité de l'accompagnement médico-social », édition 2012, Direction de la Vie des Etablissements, ALEFPA
- « Tour d'horizon des bonnes pratiques à l'ALEFPA, Penser et construire ensemble la qualité de l'accompagnement », édition 2013, Direction de la Vie des Etablissements, ALEFPA
- « Tour d'horizon des bonnes pratiques à l'ALEFPA, accompagner chacun dans son projet », troisième édition spéciale « Sport et Culture », 2014, Direction de la Vie des Etablissements, ALEFPA
- « Tour d'horizon des bonnes pratiques à l'ALEFPA, accompagner chacun dans son projet », quatrième édition, 2015, Direction de la Vie des Etablissements, ALEFPA

Rapports

- « La scolarisation des enfants en situation de handicap - 13 préconisations et Guide de la coopération pour une scolarisation de tous », 2011, sous la responsabilité de Philippe Hemez, Secrétaire Général de l'ALEFPA

- « Cultiver chaque talent ! Développer les projets culturels pour soigner, valoriser et faciliter l'insertion des jeunes et des adultes en difficulté sociale ou situation de handicap », 2011
- « L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire, Guide à l'usage des professionnels en établissements médico-sociaux », 2011, Direction de la Vie des Etablissements, ALEFPA
- « Les Maisons d'Enfants à Caractère Social - Un défi actuel - un enjeu pour l'avenir », 2011, Annie Semal-Lebleu, Docteur en Sciences de l'Education, Vice-Présidente de l'ALEFPA
- « L'accès à l'école pour tous... Vers l'école inclusive ? », Analyse du partenariat entre les enseignants recevant des jeunes en situation de handicap, et les personnels médico-sociaux des établissements spécialisés de l'ALEFPA, 2012, Philippe Hemez
- « Que deviennent les jeunes à besoins spécifiques ? », Etude de suivi à l'île de la Réunion, 2014, IME Edmond Albius, ALEFPA

Autres publications

- « Recueillir les bonnes pratiques professionnelles », Direction de la Vie des Etablissements, ALEFPA, Le Cahier de l'innovation, Hors-série, Perspectives Sanitaires & Sociales, novembre 2013, p. 79
- « Passer à l'acte pour retourner les stigmates du handicap », Amélie Thomas, ITEP Leconte de Lisle, ALEFPA, Le Cahier de l'innovation, Hors-série, Perspectives Sanitaires & Sociales, novembre 2013, p. 24
- « So Ethic, un Label pour l'emploi des personnes en situation de handicap », Direction de la Vie des Etablissements, ALEFPA, Le Cahier de l'innovation, Hors-série, Perspectives Sanitaires & Sociales, novembre 2014, p. 28
- Guillaume Logez et al., « Les enjeux de l'évolution du travail social. Une démarche et une qualité », Les Cahiers Dynamiques 2014/4 (n° 62), p. 24-34.



Centre Vauban - Bâtiment Lille - 199/201 rue Colbert - BP 72 - 59003 LILLE Cedex
Tel. : 03 28 38 09 40 - Courriel : contact@alefpa.asso.fr



www.alefpa.asso.fr

L'ALEFPA est une association reconnue d'utilité publique