

## ÉDITO

Il y a bientôt 63 ans, une poignée d'éducateurs issus du Centre ARERAM de Paris créait le Centre ESCAT de Marseille. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'ARERAM s'est retirée de la gestion de cet établissement.

C'est la fin d'une histoire et le début d'une nouvelle.

J'ai déjà évoqué l'accueil du Directeur Territorial de l'ARS des Bouches du Rhône, quand en septembre 2010, élu Président de l'ARERAM, je décidais de me présenter aux partenaires administratifs et financiers de tous les établissements de l'Association : ARS et AGEFIPH.

Avant que je puisse développer des arguments pour tenter un rééquilibrage financier de l'IME Escat, notoirement en dessous des moyennes régionales, ce Directeur me demandait : « Monsieur le Président, que faites-vous encore à Marseille ? »

A un moment où la politique nationale était d'appliquer des restructurations drastiques au détriment des petites et moyennes associations au profit de pôles plus larges jugés moins « coûteux » à la place, c'était une façon de nous pousser dehors.

Nous avons tenu bon plusieurs années, recherché en vain des partenaires pour répondre ensemble à des projets, rencontré plusieurs fois le financeur mais une quasi absence de dialogue et des dotations toujours insuffisantes nous ont rendu à l'évidence : il faut transmettre le Centre ESCAT aux meilleures conditions socio-éducatives possibles.

Parmi six candidats, l'AMSP nous a paru être l'association la plus proche de nos valeurs et la plus respectueuse de notre identité. La collaboration établie entre les deux directions et les personnels a porté ses fruits et nous conforte dans le choix que nous avons fait.

Mais ce ne sera plus un établissement de l'ARERAM et le vieux militant que je suis depuis 50 ans en ressent un peu de nostalgie.

Cependant, aujourd'hui, les fondamentaux de l'ARERAM se sont rétablis et nous pouvons nous tourner vers de nouveaux projets, ambitieux, novateurs et toujours au bénéfice des personnes en situation de handicap.



Au nom de l'ensemble du Conseil d'Administration, je vous souhaite une **Bonne Année** et forme tous mes vœux pour la réussite de vos projets personnels et vous assure de la permanence de notre investissement pour continuer à la poursuite de notre projet associatif.

**Le Président Didier GOURNAY**



## Compte rendu du Séminaire annuel ARERAM du 24 mai 2019.

Le 24 mai 2019 a eu lieu dans les locaux de l'Institut des Jeunes Sourds de Paris le séminaire annuel qui réunit administrateurs et directeurs, élargi aux directeurs adjoints.

Le thème retenu : « **Travail activité, emploi et employabilité** » concernait, comme l'a souligné le Président en préambule, au premier chef les établissements pour adultes handicapés mais la réflexion intéressait aussi les établissements médico-sociaux, dans une logique de parcours personnel de la personne handicapée.

Dans un premier temps les directeurs des Cap Emploi 94 et 91, **Véronique Chassard et Bruno Grollier**, ont fait état de l'actualité des problématiques de leur structure :

- Évolution de l'organisation, avec la fusion des SAMETH et des Cap emploi, qui met les Cap emploi au cœur du dispositif de recherche et de maintien dans l'emploi,
- Évolution de la prescription des prestations vers le droit commun de l'emploi (exemple contrat aidé), dans une logique d'inclusion.
- Présentation du nouveau dispositif dit de « l'emploi accompagné », sur la base du financement par l'ARS.

**Bruno Grollier** a souligné les dangers pour nos établissements que constitue l'évolution prônée par les parlementaires (rapport de Madame Janvier) et le gouvernement vers un rapprochement des Cap Emploi et de Pôle Emploi : va-t-on vers une nouvelle offre de services commune et intégrée ? Une fusion, une privatisation ? Le rôle fondamental des Cap emploi est à préciser d'urgence.

**Le Président Didier Gournay et Denis Teyssou**, directeur adjoint à Sairigné ont évoqué les problèmes des jeunes sans solution en sortie des ULIS et les problématiques de rupture de parcours auxquels il faudrait remédier d'urgence. L'insertion sociale se fait-elle seulement par le travail ? Ou par l'activité...

**Véronique Guelfucci**, directrice du Pôle francilien de l'ARERAM, a évoqué les statistiques des sorties des jeunes en IMpro. Il y a moins d'orientation en milieu ordinaire et le milieu protégé est plutôt vécu comme une réussite et un facteur d'insertion sociale. Les jeunes redoutent davantage le milieu ordinaire.

**Aamar Saadna**, directeur adjoint au sein de l'établissement Suzanne Cordes, pointe les problèmes du déni chez les jeunes et leurs parents. Il faut développer les stages pour sensibiliser les jeunes au milieu de travail, éviter les barrières, différencier l'accompagnement du jeune en milieu ordinaire et la sécurisation du parcours. De fait les CAP emploi accompagnent plutôt les adultes vers l'emploi que les jeunes.

Après cette première discussion, trois témoignages extérieurs ont été apportés par des représentants du ministère du travail et du CNAM.

❖ Dans son intervention, **M. Laurent Duclos**, chef de projet « ingénierie de parcours et stratégie d'accompagnement » à la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, évoque la mise en place d'expériences innovantes qui renouvellent la perception de la place du travail et du marché du travail. On assiste actuellement à une évolution de la prise en compte du marché du travail en général. Ce marché, qui fait de l'emploi un bien, n'existe pas en fait. L'État social peut promouvoir une vie décente sans parts de marché du travail et évolue vers la « démarchandisation du travail ». Celui-ci intervient comme variable dans les politiques d'insertion (expérimentation dans les entreprises adaptées). Ce n'est pas l'employabilité de la personne handicapée qui est primordiale mais « l'employeur – habilité » c'est-à-dire la capacité des employeurs à lever les freins à l'emploi, les deux opérateurs essentiels étant l'Education Nationale au premier chef, et l'Entreprise.



On est au croisement du médico- social et du social ou du sociétal, avec l'obligation pour l'employeur d'agir par lui-même dans un milieu et un contexte donné, et de montrer sa capacité à réaliser sa fonction d'employeur par divers moyens qui doivent être adaptés (formations en situation de travail, actions innovantes, accompagnement des compétences, adaptation de l'entreprise...).

❖ **M. Pierre Jean Rubini**, membre du CA, ancien chef d'entreprise, confirme cette évolution vers une notion d'entreprise apprenante, qui développe ses capacités d'adaptation et d'organisation dans ce contexte. La stratégie de l'emploi (Cap emploi, missions locales, etc....) est alors de forcer la porte de l'entreprise. Il faut donc réfléchir à des stratégies nouvelles sans formatage excessif, et voir quelle pourrait être par exemple celle des Cap emploi pour explorer le « marché caché » de l'entreprise, ses potentiels, ses participations, les actions d'innovation (cf. plan d'investissement des compétences – PIC). Comment reconnaître et mettre en œuvre dans l'entreprise ces différentes possibilités d'accueil ou d'inclusion des personnes handicapées et les financer...



❖ **Mme Geneviève Fournier**, psychologue de l'orientation professionnelle, chercheur à l'INETOP (CNAM a retracé dans son intervention son expérience et les actions menées dans le cadre de son unité de recherche (voir présentation sur PowerPoint).

L'inclusion, pour elle, passe par trois stades, trois étapes pour l'individu :

- *La communication et la relation avec les autres,*
- *L'individualisation,*
- *L'estime de soi et la reconnaissance.*

Elle évoque sur le thème du travail et de l'emploi les travaux de Max Weber et plus récemment de Dominique Méda (Réinventer le travail). Il s'agit d'accompagner un parcours de réalisation de soi, par la socialisation et l'instrumentalisation. Cette analyse se rapproche des thématiques d'empowerment, de réflexion sur la capacité à se représenter dans une situation, à créer, à se remettre en cause.

Il faut dans ce cadre, plus centré sur la personne, s'interroger sur l'employabilité certes mais aussi sur les potentialités : orientation initiale, compétences, transfert de celles-ci, reconversion, expérience. L'objectivation de la personne peut être difficile. Plusieurs moyens existent en accompagnement de cette psychologie de l'orientation : entretien individuel et écoute, outils psychométriques, portefeuille de compétences, autoévaluation, ateliers de groupe, le tout permettant à chacun d'objectiver et de revisiter son histoire, pour mieux appréhender ses capacités. (Cf. grille de 38 critères d'évaluation cognitive en ESAT).

**Le Président Gournay** souligne les bienfaits de cette individualisation de la prise en charge. Mais, souvent les difficultés psychologiques sont alourdies par les difficultés sociales des personnes en situation de handicap. Il faudrait pouvoir faire émerger toutes les potentialités et envisager des prises en charge individualisées, avec un temps de travail et de réflexion nécessaire, pour la personne handicapée, sur elle-même et sur son orientation. Dans ce cadre les Cap emploi prendraient le relais pour l'accompagnement et l'insertion.

❖ **Mme Élisabeth Cressard**, responsable de l'unité de traitement des questions écrites et des courriers parlementaires à la DGEFP est intervenue ensuite sur les réformes récentes du ministère du travail, destinées à favoriser l'insertion des personnes handicapées :

- *L'emploi accompagné,*
- *La réforme des entreprises adaptées,*
- *Une activité économique concurrentielle.*



L'objectif des pouvoirs publics à travers ces mesures est de favoriser l'inclusion, *l'entreprise adaptée* étant une entreprise à part entière du milieu ordinaire. Cette réforme socle repose sur un cadre juridique inscrit dans la loi du 5 septembre 2018 (voir le PPT) et un engagement national qui prévoit la création de 40 000 emplois supplémentaires d'ici 2022. Le programme de 500 millions d'euros qui y est consacré pour la période 2018 - 2022 a trois objectifs :

- *L'ancrage dans le milieu ordinaire,*
- *L'accès à un emploi durable dans le secteur privé,*
- *Une activité économique concurrentielle.*

780 entreprises adaptées emploient dans ce cadre environ 3 % de travailleurs handicapés, sur la base de CDD de 24 mois maximum avec des actions de formation. In fine l'entreprise adaptée doit évoluer vers une entreprise ordinaire. Une entreprise privée peut par ailleurs créer une section adaptée moyennant +30 % sur les salaires. Il s'agit d'ancrer ces entreprises dans une logique de responsabilité économique et par là-même de développer l'emploi durable inclusif des personnes handicapées.

En ce qui concerne *l'emploi accompagné*, il s'agit d'un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail. Il a été mis en place par la loi du 8 août 2016 (dite loi « Travail ») et le décret du 27 décembre 2016 pris pour son application. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié ainsi qu'un appui et un accompagnement de l'employeur. À la lumière des résultats des initiatives conduites dans certains territoires, ce dispositif a été généralisé. Le dispositif d'emploi accompagné a comme objectif de permettre aux travailleurs handicapés d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail. Pour cela, il comporte, au bénéfice du travailleur handicapé :

- *un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle.*

L'employeur est également concerné. Afin d'être pleinement efficace, le dispositif comporte également un accompagnement de l'employeur, public ou privé. Celui-ci pourra, par exemple, faire appel au « référent emploi accompagné » de la personne handicapée pour prévenir ou encore pour remédier aux difficultés rencontrées dans l'exercice des missions confiées au travailleur handicapé ou pour évaluer et adapter le poste et l'environnement de travail. Le « référent emploi accompagné » est désigné par l'organisme gestionnaire du dispositif.

C'est un dispositif déjà mis en place par l'ARERAM qui a répondu à plusieurs appels d'offre pour sa mise en place.

Après ces échanges fructueux et riches sur diverses expériences, sur des initiatives innovantes et des réflexions intéressantes sur la notion de travail et ses différentes implications pour la personne handicapée, le séminaire, dont l'ensemble des acteurs et participants ont apprécié les échanges, s'est clos vers 18h.

*Marie Dominique SOUMET, Secrétaire Générale*

## 20 Ans de l'action Pass' Jeune Emploi



Depuis maintenant vingt ans, l'ARERAM porte, en parallèle à l'association Vivre, le dispositif **Pass' Jeune Emploi**.

Mis en œuvre par le Relais Formation, dans le cadre d'un financement de l'AGEFIPH, il permet d'accompagner vers l'emploi en milieu ordinaire,

par des actions collectives et un suivi individuel, des jeunes de 16 à 30 ans en situation de handicap présentant des difficultés dans l'acquisition des apprentissages.

Pour marquer cet anniversaire et préparer l'avenir, une journée autour du dispositif a été organisée le 28 novembre, en présence des professionnels des deux structures porteuses, de représentants des deux associations et de l'AGEFIPH ainsi que de nombreux partenaires.

Cette journée a été l'occasion d'entendre la parole des acteurs de la vie du dispositif, jeunes comme professionnels, et des partenaires, parmi lesquels l'ARS. Elle a aussi permis la présentation d'une étude ambitieuse, commanditée par les deux associations avec l'appui de l'AGEFIPH, portant à la fois sur le parcours, sur plusieurs années, des jeunes accompagnés et sur l'étendue des partenariats mis en œuvre dans ce cadre, notamment avec le milieu des entreprises. Cette analyse de fond, conduite par une chercheuse, a confirmé la pertinence du dispositif et son efficacité à la fois à court et à long terme dans l'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap. Elle devrait constituer un atout majeur pour les associations dans les échanges à venir avec l'AGEFIPH et les autres financeurs potentiels sur l'avenir du Pass' Jeune Emploi, qui fonctionne depuis ses débuts dans un cadre expérimental.

*Frédéric ADRIAN Directeur Général*