

A l'initiative de l'APF



Rapports de discussion

Handicap & travail : quel boulot ?!?
J'échange, je propose et nous agissons
pour une société inclusive

26 novembre 2014 - COLOMIERS

organisés par



Contacts :

Denis CHAUVE

Président de Trisomie 21 Midi-Pyrénées

06.10.41.00.07 – dcgus31@gmail.com

Aurélié CORBIN

Directrice de la Vie des Etablissements et de la Vie Associative ASEI

05.62.19.30.55 - aurelie.corbin@asei.asso.fr

4, avenue de l'Europe BP 62243 31522 RAMONVILLE SAINT AGNE

Maxence LEBAS

Responsable Régional du développement associatif et de l'offre de service APF Midi-Pyrénées

06.07.26.38.69 – 05.34.36.89.66 - maxence.lebas@apf.asso.fr

60, Chemin Commandant Le Goff 31100 TOULOUSE

Liste des rapports de discussion

N° Rapports	Titre des rapports	Initiatrice-Initiateur	Sondage
1	Au travail, la relation entre la personne handicapée et la personne non handicapée	Alix MANUECO	7
3	L'inclusion dans l'emploi des personnes porteuses de handicap invisibles : les DYS	Michelle CAUBERE	5
5	Comment relier la fin de la scolarité et le début de la vie professionnelle	Céline ROZELET	12
7	Parrainage, accompagnement socio-professionnels des PH	Marie-Pierre CAMILLO	13
4 + 8	Le manque de disponibilité des entreprises à accueillir en stages en emploi Organisation de petits déjeuners en entreprises pour sensibiliser à l'embauche	Bernard FABRE Catherine COUSERGUE	10
9	Le commentaire de la MDPH sur la RQTH	Nadine NEGRE	2
10	Quel choix de métier pour ados vivant en institution	Mélanie PAGES	8
11	Travailler en étant rémunéré : pourquoi ?	Amandine COULON	8
2 + 12	Supports de communication : comment sensibiliser l'extérieur (entreprises partenaires) sur des savoirs faire des professionnels de l'insertion et valoriser les compétences des personnes en situation de handicap Comment lutter contre les à priori des recruteurs ?	Jean-Luc ETCHEVERRY Sophie BAUDRILLER	16
13	Le transport et l'emploi	Céline ROZELET	3
14	Être une femme et une personne en situation de handicap, n'est-ce pas la double peine ?	Jackie PASQUALATO	1
15	Accessibilité, compensation : travailler oui, mais dans quelles conditions ?	Alix MANUECO	8
16	Accéder à la formation, pour accéder à l'emploi	Vincent HIVERNAT	6
6 + 17	L'insertion professionnelle des personnes ayant des troubles psychiques et/ou cognitifs L'intégration des personnes en situation de handicap psychique dans le milieu du travail et la question de leur statut	Virginie TAILLARD Céline PRADEL	16 ¹
18 + 20	Suivi des parcours de secteur enfant au secteur adulte Accompagnement des travailleurs handicapés dans les premiers temps dans l'entreprise	Pascal ROCHER Bastien BOUET	17
21	Comment concilier handicap, fatigabilité et emploi ?	Nancy CORBIERE	7
19 + 22 + 23	Comment valoriser l'expérience bénévole des personnes déficientes intellectuelles ? Formes innovantes d'emploi L'inclusion dans l'entreprise par un parrainage individualisé des personnes en situation de handicap par les entreprises	Xavier FUCHS Katia PALINOFF Sébastien CALVO William PREEL	33
24	Les solutions dans les moments de rupture du parcours d'une personne déficiente intellectuelle : comment y remédier ?	Denis CHAUVE	6

¹ Des bulletins ont été insérés dans les 2 enveloppes (13 dans l'enveloppe 17 et 3 dans l'enveloppe 6), alors même que ces rapports avaient été fusionnés (une seule enveloppe aurait dû donc être remplie). La somme du nombre de bulletins de chacune des 2 enveloppes équivaut à 16, ce qui impacte le décompte des priorités (tableau suivant).

Liste des rapports de discussion classés par sondage

N° Rapports	Titre des rapports	Initiatrice- Initiateur	Sondage
PRIORITE N°1			
Rapports connexes : 11 et 24			
19 +	Comment valoriser l'expérience bénévole des personnes déficientes intellectuelles ?	Xavier FUCHS Katia PALINOFF	33
22 +	Formes innovantes d'emploi	Sébastien CALVO	
23	L'inclusion dans l'entreprise par un parrainage individualisé des personnes en situation de handicap par les entreprises	William PREEL	
PRIORITE N°2			
Rapport connexe : 7			
18 +	Suivi des parcours de secteur enfant au secteur adulte	Pascal ROCHER	17
20	Accompagnement des travailleurs handicapés dans les premiers temps dans l'entreprise	Bastien BOUET	
PRIORITE N°3 ex-aequo			
2 +	Supports de communication : comment sensibiliser l'extérieur (entreprises partenaires) sur des savoirs faire des professionnels de l'insertion et valoriser les compétences des personnes en situation de handicap	Jean-Luc ETCHEVERRY	16
12	Comment lutter contre les à priori des recruteurs ?	Sophie BAUDRILLER	
PRIORITE N°3 ex-aequo			
6 +	L'insertion professionnelle des personnes ayant des troubles psychiques et/ou cognitifs	Virginie TAILLARD	16 ²
17	L'intégration des personnes en situation de handicap psychique dans le milieu du travail et la question de leur statut	Céline PRADEL	
Autres rapports			
7	Parrainage, accompagnement socio-professionnels des PH	Marie-Pierre CAMILLO	13
5	Comment relier la fin de la scolarité et le début de la vie professionnelle	Céline ROZELET	12
4 +	Le manque de disponibilité des entreprises à accueillir en stages en emploi	Bernard FABRE	10
8	Organisation de petits déjeuners en entreprises pour sensibiliser à l'embauche	Catherine COUSERGUE	
10	Quel choix de métier pour ados vivant en institution	Mélanie PAGES	8
11	Travailler en étant rémunéré : pourquoi ?	Amandine COULON	8
15	Accessibilité, compensation : travailler oui, mais dans quelles conditions ?	Alix MANUECO	8
21	Comment concilier handicap, fatigabilité et emploi ?	Nancy CORBIERE	7
1	Au travail, la relation entre la personne handicapée et la personne non handicapée	Alix MANUECO	7

² Des bulletins ont été insérés dans les 2 enveloppes (13 dans l'enveloppe 17 et 3 dans l'enveloppe 6), alors même que ces rapports avaient été fusionnés (une seule enveloppe aurait dû donc être remplie). La somme du nombre de bulletins de chacune des 2 enveloppes équivaut à 16, ce qui met ce regroupement de rapports ex-aequo avec le regroupement des rapports 2 et 12.

N° Rapports	Titre des rapports	Initiatrice- Initiateur	Sondage
16	Accéder à la formation, pour accéder à l'emploi	Vincent HIVERNAT	6
24	Les solutions dans les moments de rupture du parcours d'une personne déficiente intellectuelle : comment y remédier ?	Denis CHAUVE	6
3	L'inclusion dans l'emploi des personnes porteuses de handicap invisibles : les DYS	Michelle CAUBERE	5
13	Le transport et l'emploi	Céline ROZELET	3
9	Le commentaire de la MDPH sur la RQTH	Nadine NEGRE	2
14	Être une femme et une personne en situation de handicap, n'est-ce pas la double peine ?	Jackie PASQUALATO	1

Ce classement des priorités est une indication donnée au Comité de pilotage autour des attentes des personnes présentes sur l'ensemble des rapports. Il n'engage pas le Comité de pilotage, qui va, pour la suite des travaux, tout en prenant en compte ces priorités, considérer l'ensemble des rapports.

Rapport de discussion n°1

Sujet : Au travail, la relation entre la personne handicapée et la relation avec la personne non handicapée

Initiateur – Initiatrice : Anne -Marie CLAVEL

Mots-clés : sensibilisation, tutorat, représentations

Discussions – Éléments importants

Un constat!

Pour la PSH : difficulté pour accéder à l'emploi, nécessité de se battre. La PSH se surpasse au travail
Difficultés dans la relation pour la personne en situation de handicap mais aussi pour la personne non handicapée !

Le fait de faire ressentir le handicap à la personne en situation de handicap : lien avec un problème de représentations de chacun, son vécu + peur de faire mal ou d'être maladroit, parfois tout simplement malentendu!

Des interrogations :

Obligation d'embauche des 6% de pH mais après quels dispositifs dans l'entreprise pour accompagner les personnes?

Comment communiquer le uns les autres, lever les barrières et les résistances

Problèmes relationnels, d'encadrement, blessures au travail : comment continuer à travailler?

Comment avoir envie de continuer à travailler?

Des solutions :

faire le lien avec la personne sur ses besoins

Besoins différents en fonction de la situation de handicap

Sensibiliser le collectif de travail

Mettre en place un référent, un tuteur neutre et formé pour accompagner la personne mais aussi le collectif de travail. Cette démarche doit être basée sur le volontariat

L'apprentissage peut-être une solution favorisant l'intégration des personnes en situation de handicap

L'auxiliaire de vie professionnelle peut aussi avoir un rôle majeur.

En cas de difficultés ou de besoins : solliciter les Cap Emplois, les Sameth et les financeurs

(Agefiph, FIPHFP)

Mettre en situation les personnes qui ne sont pas en situation de handicap (prendre un fauteuil, utiliser une canne)

Sensibiliser les managers

En amont : démarrer la sensibilisation dès l'enfance!

Importance du travail sur les fiches de poste. Importance d'anticiper l'intégration!

Parler de situation de handicap et non de handicap

importance de la relation de confiance

Une évolution des mentalités favorables mais encore du travail à faire

Rapport de discussion n°2

Sujet : Comment sensibiliser l'extérieur (entreprises, partenaires) sur les savoirs faire des professionnels de l'insertion du secteur enfance et les compétences des personnes en situation d'handicap qu'ils accompagnent.
Initiateur – Initiatrice : Jean Luc ETCHEVERRY

Mots-clés : Communication, sensibilisation, extérieur, valorisation, informations, compétences.

Discussions – Éléments importants

Difficultés à transmettre aux entreprises et aux partenaires les caractéristiques de notre accompagnement et les problématiques des personnes accueillies par des supports de communication adaptés.

Ce qui a été évoqué :

- Centre Pierre Froment : Communiquer le savoir-faire avec des ventes à l'intérieur et à l'extérieur du centre
- Esat : Mise en place de plaquettes, implantation de la structure en centre-ville, ce qui facilite l'inclusion sur le plan professionnel et social.
- Pôle Ime Arseaa : Existence de plaquettes d'information sur le service « SESSAD », mise en place de journée porte ouverte pour les familles. Existence d'un service de communication au niveau du siège social de l'Arseaa.

Réflexions :

- Solliciter les professionnels de la communication pour aider à la mise en place d'un support vidéo ou autre cibler sur l'objectif à atteindre (découverte de l'entreprise, stages, parrainage, formations → contrat d'apprentissage → acquis de l'expérience ou emploi direct, vie sociale).
- Favoriser les échanges de pratiques entre les professionnels confrontés aux mêmes problématiques.

Rapport de discussion n°3

Sujet : L'inclusion dans l'emploi des personnes porteuses de handicaps invisibles : les dys ?

Initiateur – Initiatrice : Michelle CAUBERE

Mots-clés : dys-information-compensation

Discussions – Éléments importants

Que faire de nos enfants dys?

Troubles dys : troubles du développement, troubles invisibles qui regroupent : dyslexie, dysphasie, dyspraxie, dyscalculie, dysgraphie

Grande variabilité d'expression des troubles. Souvent trouble majeur associé à d'autres troubles.

Les dys n'ont pas de déficience intellectuelle et certaines difficultés peuvent être compensées.

Souvent les dys ne veulent pas parler de leur handicap et ne demandent pas la RQTH. Pourtant la RQTH pourrait leur donner accès à des dispositifs, à des adaptations. Les dys ont une image négative d'eux-mêmes et ont peur d'être refusé sur le marché de l'emploi.

Le diagnostic dys est assez récent, et nécessite une évaluation pluridisciplinaire.

A-t-on un retour d'expérience sur l'intégration réussie des dys sur le marché de l'emploi? Dans quels métiers? Quels domaines? Pas assez de recul. Manque de traçabilité et une fois adulte, les dys ne demandent pas toujours la RQTH et ne veulent pas forcément parler de leur handicap.

La plus grande difficulté est la méconnaissance par le public des troubles dys y compris méconnaissance dans le milieu médical, dans l'enseignement....

Les entreprises ne connaissent pas les troubles dys.

Comment former tous les référents handicap dans les entreprises?

Informez les entreprises afin de les sensibiliser sur les troubles dys, les former. Informez sur les moyens de compensation, les aides financières existantes.

Rapport de discussion n°4

Sujet : le manque de disponibilité des entreprises à accueillir en stages en emploi

Initiateur – Initiatrice : Bernard FABRE

Mots-clés : entreprise / stage / réseaux / incitation / emploi

Discussions – Éléments importants

Constats :

- c'est de plus en plus difficile de trouver des stages pour des jeunes en situation de handicap, notamment ceux qui sont en formation initiale (stages de découverte).
- avec la crise économique actuelle, c'est encore plus difficile pour les entreprises de prendre le temps et les moyens d'accueillir des stagiaires.

Quelles sont les explications?

- manque de moyens?
- uniquement possible dans les grandes entreprises ?
- seulement possible quand les employeurs/personnes sont déjà sensibilisées ?
- l'entreprise est sur-sollicitée pour accueillir des stagiaires (jeunes en insertion, en formation, handicapés, etc...)

Propositions :

- 1/ Permettre la rencontre employeur / handicapés (pour rassurer l'employeur et les salariés qui accueillent)
- 2/ Présence d'un aidant sur place
- 3/ Trouver du temps et des moyens chez l'employeur : par exemple une convention (avec l'Etat? L'Agefiph?...) pour prise en charge du temps nécessaire du tuteur
- 4/ Faire connaître les aides possibles de l'Agefiph (seulement pour les stages longs et professionnels, pas possible pour les stages des jeunes en formation initiale)
- 5/ Favoriser le contact avec les réseaux d'entreprises (ex : CGPME), faire des opérations de communication / sensibilisation...
- 6/ Le secteur public devrait donner l'exemple (surtout collectivités territoriales et hôpitaux...); il faudrait aussi simplifier les procédures et les délais d'instruction des demandes de stages.
- 7/ Attention à la durée des stages : s'ils sont trop courts, c'est encore plus compliqué pour les entreprises car cela ne leur « rapportera » rien
- 8/ Nécessité de sécuriser et de rassurer l'employeur et les tuteurs : il faut un interlocuteur qui suit le stagiaire, surtout en cas de difficultés

Remarque : il n'y a pas d'entrepreneurs qui participent à cette journée, dommage !

Rapport de discussion n°5

Sujet : Comment relier la fin de la scolarisation et la vie professionnelle ?

Initiateur – Initiatrice : Céline ROZELET

Mots-clés : scolarité/profession

Discussions – Éléments importants

Constat :

- difficulté d'orientation
- manque de lien entre les structures
- manque de préparation des transitions

Idées :

- décloisonner milieu ordinaire et handicap
 - permettrai d'élargir les choix d'orientations des PSH et non de subir les orientations professionnelles (dépit)
- aide aux démarches administratives
- création d'une plate-forme capable de répondre correctement et d'articuler les différents besoins (travail, lieu de vie, etc.)
 - PSH répondent aux PSH et non des valides qui ne connaissent pas le milieu
- plus de formation au handicap pour les professionnels de l'orientation
- respect du projet de vie, de travail

- manque de cohésion inter-associations

- l'expression « personne en situation de handicap » ne veut rien dire, personnes avec des besoins spécifiques.
- Changer les mentalités.

- favoriser l'alternance :
 - longue durée, meilleure préparation du futur employé et de l'employeur.
 - création d'un CV pour la personne

- difficulté de trouvé des pistes d'orientations sans réseau personnel

MANQUE DE PILOTAGE ET DE VISION D'ENSEMBLE!!!!!!

Rapport de discussion n°6

Sujet : L'insertion des personnes ayant des troubles psychiques et/ou cognitifs

Initiateur – Initiatrice : Virginie TAILLARD

Mots-clés : handicap invisible, sensibilisation, passerelles

Discussions – Éléments importants

Les idées importantes qui ressortent sur ce type de handicap : c'est un handicap invisible, peu reconnu, qui fait peur, les compétences sont là, mais il y a aussi des freins à travailler dans le milieu ordinaire.

Difficultés dans le milieu ordinaire : difficultés relationnelles avec les employeurs ainsi qu'avec les collègues, rythme trop élevé, pas d'accompagnement comme dans le milieu protégé, « monde impitoyable », difficile, fatigant, pas adapté aux problèmes de santé...

Une idée importante ressort : beaucoup de travailleurs ESAT ne souhaite pas travailler dans le milieu ordinaire car ce n'est pas adapté pour eux. La faiblesse du système serait de trop vouloir les intégrer dans le milieu ordinaire et risquer de les mettre en difficultés. Il semble important de prendre en considération les capacités mais aussi le désir de la personne. Toutefois, pour d'autres travailleurs ESAT, leur expérience dans le milieu ordinaire est très positive et souhaiterait par la suite intégrer complément ce milieu-là.

Comment aménager le poste de travail pour ces personnes?

Nécessité que le milieu ordinaire évolue. Mais comment le faire évoluer?

Quelques pistes de réflexion/outils :

- important de sensibiliser les entreprises sur le handicap psychique (les équipes, staff...)
- créer des passerelles entre le milieu protégé et le milieu ordinaire
- sensibiliser la personne dans un accompagnement dans la reconnaissance de son handicap et de ses difficultés
- veiller à garder une belle image de soi
- respecter le désir de travailler ou pas dans le milieu ordinaire
- importance de garder un accompagnement important quand la personne intègre le milieu ordinaire.

Rapport de discussion n°7

Sujet : parrainage : accompagnement social et professionnel des personnes en situation de handicap
Initiateur – Initiatrice : Marie-Pierre CAMILLO

Mots-clés : Parrainage/bénévole/accompagnement

Discussions – Éléments importants

Questions soulevées par les participants lors du tour de table :

- comment organiser l'accompagnement vers une activité en entreprise des personnes accompagnées dans les foyers de vie?
- Comment organiser l'accompagnement des projets professionnels?
- Quelles sont les passerelles entre le social et le professionnel et comment les utiliser?
- En quoi consiste le parrainage?
- Où et quand s'arrête l'accompagnement dans le cadre du parrainage?
- Quel accompagnement pour quel type de handicap? (milieu ordinaire/milieu protégé)

Constat :

- il existe des dispositifs d'accompagnement en place, méconnus et/ou inconnus.

→ Comment peuvent-ils être identifiés par les acteurs impliqués dans l'insertion sociale et professionnelle des travailleurs en situation de handicap?

- Il existe différents types d'accompagnement : acteurs institutionnels, professionnels du secteur médico-social, secteur associatif (exemple : activité culturelle partagée avec professionnels et bénévoles)...

→ Comment ces acteurs peuvent-ils travailler ensemble pour favoriser l'accompagnement de la personne en situation de handicap à divers niveaux (social, professionnel) et dans une approche globale?

Solutions proposées :

- tutorat en entreprise (par qui? formation? Statut? Rémunération?)
- accompagnement par un cadre? Un technicien? Un agent de maîtrise? un éducateur au sein de l'entreprise?
- plate-forme ressources avec les acteurs relais?
- décloisonnement entre les acteurs impliqués dans l'insertion sociale et professionnelle des travailleurs en situation de handicap
- mise en évidence des complémentarités existantes entre professionnels (expertise du secteur médico-social) et bénévoles (connaissance de l'entreprise et son environnement, mise en relation avec un réseau, coaching)
- Transversalité/maillage sur un même territoire régional dans le cadre du PRITH
- Organisation de petits déjeuners débats avec les entreprises et les professionnels du secteur médico-social

Rapport de discussion n°8

Sujet : Organisation de petits déjeuners en entreprise pour sensibiliser à l'embauche de personnes en situation de handicap

Initiateur – Initiatrice : Catherine COUSERGUE

Mots-clés : sensibilisation-convivialité-facilitateur

Discussions – Éléments importants

Pour développer, soutenir et pérenniser l'emploi des personnes en situation de handicap : proposer des temps d'accueil autour d'un petit déjeuner dans un lieu permettant le regroupement de plusieurs entreprises (pépinières, zone d'activité...).

Ce temps, convivial, rapide et accessible permettra de sensibiliser et d'informer.

Une plage horaire sera proposée afin que chacun arrive à l'heure qu'il souhaite. Des interventions pourront avoir lieu, des supports seront fournis ainsi que des CV.

Catherine COUSERGUE se rapprochera de l'Université Paul Sabatier afin de prendre des renseignements sur l'organisation de l'évènement Handi Entreprise.

Cet événement pourra se faire et s'organiser avec la collaboration des différentes associations/services. Une fois par trimestre?

Une réunion de mise en place s'organisera afin de déterminer les modalités et méthodologies de travail, le contenu et les outils.

Personnes ressources :
- Catherine Cousergue GIHP
- SAMSAH T21 (Chargé d'insertion pro)
- Comité des réussites 31

Rapport de discussion n°9

Sujet : Le « commentaire » de la MDPH sur la RQTH
Initiateur – Initiatrice : Nadine NÈGRE

Mots-clés : commentaire, MDPH

Discussions – Éléments importants

Discussion sur comment changer le contenu du « commentaire » générique de la RQTH délivrée par la MDPH?

Pistes de travail :

- Interpeller différents responsables d'institutions et d'Associations de personnes en situation de handicap pour qu'une réflexion soit menée avec la MDPH pour parvenir à modifier les éléments discriminatoires qui sont pourtant adressés aux employeurs.
- Provoquer une rencontre avec la MDPH entre sa Direction et les différents décideurs.

Rapport de discussion n°10

Sujet : Quel choix des métiers pour les adolescents vivant en institution ?

Initiateur – Initiatrice : Mélanie PAGES

Mots-clés : Métiers, IMPro, ESAT, Milieu ordinaire, Partenariat, Parcours

Discussions – Éléments importants

En institutions la découverte des métiers se fait par le biais des ateliers proposés ou des stages en entreprises et ESAT possibles. D'où la nécessité d'actualiser et d'innover au niveau des ateliers proposés par rapport à la conjoncture et aux nouveaux débouchés. Ce travail doit être fait au niveau du secteur enfant mais aussi au niveau du secteur adulte et des ESAT en innovant sur les professions accompagnées. Des entreprises en milieu ordinaire seraient intéressées d'embaucher des PSH mais par manque d'information et d'accompagnement elles ne veulent pas s'engager dans cette démarche. Pourtant certains projets particuliers atypiques, audacieux, ont pu mettre en évidence que l'inclusion en milieu ordinaire était possible dans la mesure où il y a un partenariat étroit entre le secteur médico-social adulte et le milieu ordinaire. Quand ceci a pu se faire, cela a fonctionné!

Dans certains cas le choix de métier se fait aussi et malheureusement par défaut car le milieu ordinaire demeure retissant ou mal informé. Et pourtant la plupart des jeunes ont des compétences et une motivation pour certains secteurs d'activité.

Pour proposer un choix de métier plus large et valorisant nous pensons qu'il est nécessaire dans un premier temps que les ESAT et IMPro innover au niveau des secteurs professionnels possibles et soient l'un et l'autre force de proposition. On pourrait imaginer un service d'insertion commun transversal pour accompagner les choix et projets de chaque personne accompagnée en facilitant le passage d'un dispositif à un autre. L'insertion en ESAT demeurant une étape et une transition intéressante pour un accès au milieu ordinaire. A niveau des IMPro, favoriser dès 16 ans la découverte des métiers, des stages pour faciliter l'émergence de projets et l'adaptation des dispositifs en conséquence.

Partenariat aussi à développer entre l'éducation nationale et les ESMS pour valoriser l'idée de parcours de vie (scolarité, choix professionnel, formation, ...).

Partenariat à développer entre milieu ordinaire et protégé avec l'idée là aussi d'accompagnement et de suivi des parcours pour éviter le cloisonnement et prendre vraiment en compte le travail fait en amont!

IDEES :

Créer un salon des métiers et dispositifs innovant du milieu protégé à l'attention des personnes accompagnées, des professionnels (IMPro, ESAT, ...), des responsables d'entreprise et des dispositifs du milieu ordinaire (comme INFOSUP).

Rapport de discussion n° 11

Sujet : Le travail en étant rémunéré, pourquoi ?

Initiateur – Initiatrice : Amandine COULON

Mots-clés : Travail rémunéré et bénévolat, estime de soi, regard des autres, de la société

Discussions – Éléments importants

Travailler en étant rémunéré c'est différent du bénévolat.

Le bénévolat c'est pour l'image de soi mais surtout pour l'image que l'on renvoie aux autres (la société, les proches).

Il y a deux aspects au travail : l'un c'est pour avoir un salaire et l'autre, faire ce que l'on aime ce qui répond aux deux aspects de la société : l'un pour répondre aux besoins économique et un besoin de bénévoles car tout ne peut pas être rémunéré.

Le bénévolat permet de mettre en avant les compétences sans sentiments d'échec, donne la possibilité de créer un lien social, rompre la solitude, et exercer ses compétences pour nous puis pour venir en aide aux autres, pour se sentir utile et reconnu.

Travailler c'est montrer aux autres qu'on est capable malgré le handicap.

Le bénévolat n'est pas une étape suffisante économiquement : on ne peut pas se contenter de l'AAH. A long terme ce n'est peut-être pas un choix réel. Il y a souvent une volonté de travail rémunéré au départ qui ne se concrétise pas et le bénévolat peut devenir une alternative afin de ne pas perdre ses compétences et ses capacités intellectuelles et rentrer dans la norme voulue par la société.

La reconnaissance du bénévolat est aléatoire selon la ou les structures dans laquelle la personne travaille.

Certaines associations mettent en place des formations qui donnent plus confiance aux missions du bénévole.

Le bénévolat demande, comme le travail, des capacités d'intégration, de la confiance, de la patience, de la rigueur, de l'engagement. Il y a une dynamique de progression avec possibilités des missions évolutives.

Le bénévolat rentre dans les critères de la VAE.

La fatigabilité de certaines personnes en situation de handicap ne permet pas de tenir un travail sans aménagement.

En conclusion, il ne faut pas rester calqué sur l'image que la société a de la personne handicapée.

Rapport de discussion n° 12

Sujet : Comment lutter contre les a-prioris des recruteurs ?
Initiateur – Initiatrice : Sophie BAUDRILLER

Mots-clés : emploi / recrutement / sensibilisation / réseaux

Discussions – Éléments importants

Les entreprises, et surtout les PME, méconnaissent toutes les aides et les systèmes qui existent pour favoriser l'embauche des PH → il faut faire mieux connaître les aides et dispositifs existants (FIPH, Cap Emploi, Agefiph, SAMETH, l'IJA...).

Faut-il « réserver » des postes aux RQTH ? → Risque de stigmatisation.

Les employeurs / recruteurs ont peur des complications, peur de l'inconnu → Il faut sensibiliser les entrepreneurs, former dans les entreprises et aussi sensibiliser à tous les niveaux de formation (depuis l'école maternelle jusqu'aux grandes écoles !). Ex d'une école d'ingénieurs à Grenoble qui envoie tous ses étudiants en stage obligatoire dans une entreprise adaptée.

Problème et contradiction : ceux qui cherchent des PH à recruter n'en trouvent pas et les PH ne trouvent pas de boulot → faire des annonces emploi en stipulant « entreprise hardi-accueillante », favoriser le travail en réseau entre tous les acteurs concernés.

Il faudrait une plate-forme téléphonique capable de répondre à toutes les questions à ce sujet, tant pour les PH que pour les employeurs (la MDPH ne remplit pas cette fonction).

Il faudrait « permettre la rencontre » entre employeurs et PH avec des événements « intelligents ».

Ex : 1 jour / 1 métier de Capemploi.

Autre ex : favoriser des témoignages positifs et des échanges de bonnes pratiques entre employeurs, pour monter la valeur ajoutée positive de l'accueil des PH, avoir un discours positif...

Il faudrait mieux préparer l'intégration des PH dans les postes (nécessité de bien échanger avec la médecine...) pour que les expériences soient réussies et que les entreprises ne reviennent pas en arrière.

De façon générale, il faut renforcer les dispositifs de lutte contre les discriminations (dont le handicap).

Sujet : Le transport et l'emploi

Initiateur – Initiatrice : Céline ROZELET

Mots-clés : transport/emploi/contraintes/difficultés

Discussions – Éléments importants

CONSTAT :

- les difficultés de transport (public ou privé) ont des répercussions sur la recherche d'emploi et le maintien dans l'emploi
- le lieu de travail et le lieu de vie ne doivent pas être trop éloignés
- les contraintes horaires professionnelles sont difficiles à respecter lorsqu'on ne se déplace pas seul
- manque de moyens matériels et financiers pour les transports adaptés des communes, du fait de la demande qui est en hausse
- le rythme de vie et d'organisation de la PSH est subit, il n'est pas voulu et il est imposé par le rythme des diverses sociétés de transports
- manque de moyens financiers personnels (coût d'une assurance, achat d'une voiture, essence, etc.)
- toutes les PSH ne peuvent malheureusement pas conduire du fait de leur état de santé et sont donc contraintes d'utiliser les transports adaptés à la demande
- horaires très restreints pour les transports publics (nuit, week-end, fériés)
- horaires de réservation non ou mal respectés voir annulés à la dernière minute
- « obligation » de se rabattre sur le bénévolat qui a long terme n'est pas un choix
- les PSH ne peuvent accepter des emplois du jour pour le lendemain lorsqu'elles sont dépendantes des transports à la demande car impossible de réserver, délais trop court

SOLUTIONS :

- établir une cohésion entre les acteurs impliqués dans les transports et dans l'emploi
- augmenter les moyens humains et matériels des transports communaux
- adaptation des horaires par l'employeur (horaires « variables ») + « compréhension »
- établir des « priorités » lors des réservations de transport

Rapport de discussion n° 14

Sujet : Etre une femme et une personne en situation de handicap : n'est-ce pas une double peine ?

Initiateur – Initiatrice : Jackie PASQUALATO

Mots-clés : Tolérance – Égalité - Compétence

Discussions – Éléments importants :

Femme / Handicap / Age

L'âge est une discrimination supplémentaire.

La femme doit prouver qu'elle est aussi compétente qu'un homme.

L'envie de maternité.

L'âge représente une barrière supplémentaire.

Cliché de la représentation de la femme qui n'a pas besoin de travailler.

Dans une situation économique difficile ceux sont les personnes les plus fragiles qui sont touchées en premier.

C'est aux mamans d'éduquer les garçons et les filles de la même manière.

Une femme doit prouver qu'elle est aussi capable qu'un homme et une personne en situation de handicap doit prouver qu'elle est aussi capable qu'une personne valide. Lorsqu'elle est les deux, double preuve.

Manque de légitimité dans les deux cas.

Renforcement de la discrimination femmes > handicap.

15% de harcèlement vis à vis des femmes.

Le harceleur cherche toujours la personne la plus fragile donc une femme en situation de handicap

....

Rapport de discussion n° 15

Sujet : Accessibilité, compensation : travailler oui, mais dans quelles conditions ?

Initiateur – Initiatrice : Alix MANUECO

Mots-clés : compensation – accessibilité – collectif – individuel – travail protégé – passerelle – qualité de vie au travail

Discussions – Éléments importants

L'accessibilité dans l'entreprise est un frein à l'embauche.

On ne regardait pas la compétence de la personne, mais si elle avait besoin d'une adaptation.

L'attribution d'aide à l'entreprise pour la compensation a été cruciale : changement des réticences car coût pour l'entreprise atténué.

Les aides restent exclusivement centrées sur la personne embauchée ou en poste, mais n'est pas envisagée de façon collective et globale.

La compensation est un élément essentiel car elle permet d'éviter des ruptures dans le parcours professionnel de la personne.

Il n'y a pas d'aide particulière pour la mise en accessibilité de l'entreprise (en secteur privé).

Problématique du financement d'une aide spécifique à une personne, mais qui appartient à l'entreprise : quand la personne part, l'aide reste dans l'entreprise, et peut ne plus servir ! En même temps, si la personne a de nouveau besoin d'une nouvelle aide, il faut tout recommencer dans une autre entreprise...Et ainsi de suite... il y a de nombreuses possibilités de compensations, quels que soient les types de handicap : ces compensations sont en lien avec les difficultés rencontrées dans des missions spécifiques.

Plus la compensation est coûteuse pour l'entreprise, moins elle va embaucher.

Les contributions des entreprises à l'AGEFIPH diminuent (indicateur positif de plus d'embauches), mais avec effet pervers de la diminution des aides à l'insertion et au maintien.

Le sujet du handicap oblige à penser l'avenir pour tous.

Quelques pistes :

Développer la question de l'accessibilité des lieux de travail de façon collective, tout en prenant en compte la spécificité de chaque personne.

Application voire renforcement de la loi 2005.

Utiliser la passerelle entre le milieu protégé et le milieu ordinaire comme levier de mise en accessibilité des lieux de travail.

Travailler sur la rentabilité et la productivité des travailleurs handicapés repenser complètement les concepts.

Tenir compte des critères environnementaux et sociaux.

Prendre en compte le handicap dans la question de la qualité de vie au travail.

Repenser l'emploi de demain ainsi que le management et l'organisation dans l'entreprise.

L'allongement de la vie au travail rejoint la problématique liée au handicap.

Construire des parcours de sécurisation de l'emploi à partir des expériences liées au handicap.

Rapport de discussion n° 16

Sujet : Accéder à la formation pour accéder à l'emploi
Initiateur – Initiatrice : Vincent HIVERNAT

Mots-clés : Formation initiale, Formation qualifiante, Formation diplômante, VAE, Adaptation pédagogique, accessibilité des lieux de formation.

Discussions – Éléments importants

Constat : Inadéquation entre le niveau de qualification demandée dans de nombreux emplois par les entreprises avec le niveau de qualification des personnes en situation de handicap, et ce quelle que soit le mode de survenu de la situation de handicap (de naissance, apparue pendant l'enfance, acquise à l'âge adulte).

Pour les PSH présentant une situation de handicap de naissance ou apparue pendant l'enfance :

- Manque d'adaptation et de capacité à adapter la pédagogie, malgré les évolutions de la loi de 2005 (ex : AVS,..), à intégrer les PSH, à leur permettre de suivre une scolarité classique et à accéder à un niveau de qualification permettant une inclusion plus aisée dans l'entreprise.
- Renforcement de l'orientation des enfants pour éviter les situations d'orientation par défaut.
- Besoin de faciliter l'accès à la formation supérieure, à faciliter l'accès aux locaux des établissements d'éducation supérieur, à faciliter l'adaptation des cursus, à faciliter l'intervention des auxiliaires de vie...
- Améliorer la capacité des établissements spécialisés à amener vers un niveau de qualification plus élevée les jeunes en situation de handicap.
- Faciliter la mise en œuvre de dispositif passerelles permettant d'effectuer la jonction entre établissement de formation spécialisé et établissement de formation classique.
- Augmenter de manière significative des cursus pédagogiques spécifiques de formation qualifiante et de formation qualifiante et diplômante en alternance (mobilisation en ce sens en termes de financement, de La Région, de l'AGEFIPH, et augmenter l'effort de formation du FIPHFP).

Pour les PSH présentant une situation de handicap acquise à l'âge adulte :

- Création ou renforcement des plans de formation en ESAT et en EA.
- Adaptation ou développement de la VAE vers les bénévoles intervenants dans des associations ou pour les PSH en EA ou ESAT.
- Faire augmenter de manière significative l'accès de PSH en reconversion professionnelle sur les formations de droit commun.
- Permettre, dans le cadre de l'adaptation pédagogique des formations, une plus facile adaptation des rythmes de formation et une meilleure transmission des supports pédagogiques
- Renforcer le budget alloué au CRP et appui à la modernisation et à l'extension de leur offre de formation.

- Aide à l'amélioration de la qualité des mobiliers des organismes de formation de droit commun et aide à la dotation de mobilier adapté (fauteuils ergonomiques, tables réglable en hauteur.
- Mise en accessibilité effective de l'ensemble des locaux de formation.
- Faciliter l'accès des PSH à des dispositifs de formation en alternance à temps plein ou à temps partiel (avec éventuellement mise en place d'aides financières vers les entreprises et les PSH pour sécuriser les parcours de formation).

Rapport de discussion n°17

Sujet : L'intégration des personnes en situation de handicap psychique dans le milieu ordinaire et la question de leur statut

Initiateur – Initiatrice : Céline PRADEL

Mots-clés : le bien-être de la personne avant tout, les compétences de chacun, l'adaptation de la personne mais aussi de l'employeur.

Discussions – Éléments importants

Groupe composé en majorité de personnes en situation de handicap. Débat essentiellement tourné autour du partage d'expériences concrètes.

La discussion : Globalement, l'insertion dans le milieu de travail ordinaire ne doit pas être l'objectif ultime d'un parcours professionnels. Ce qui doit primer, c'est avant tout le bien-être de la personne et de prendre en compte ce qu'elle souhaite.

- Exemple d'une expérience d'une jeune travailleur d'ESAT en mise à disposition dans une petite entreprise du milieu ordinaire : « *je le sens comme tout le monde et bien intégrée. Ceci a été possible par qu'il y a eu un lien au début entre moi et l'ESAT. Sans cela, je ne pense pas que cela aurait été aussi bien. Aujourd'hui je me sens très bien intégrée et je n'ai presque plus besoin de cet accompagnement* ». Ce qui ressort de cette expérience est qu'une sensibilisation de l'entreprise et un suivi sont essentiels à une intégration réussie.
- Exemple de travailleurs d'ESAT qui préfèrent rester sur les ateliers : « le monde de l'entreprise est impitoyable. Je suis mieux en ESAT car le rythme est respecté et je peux m'arrêter si besoin ».

Pour résumer une intégration réussie passe par une sensibilisation de l'entreprise au handicap mais aussi d'une volonté d'intégration de la personne. Les moyens : assurer un suivi et bilan régulier. Donner la possibilité aux entreprises d'exposer leurs questionnements et leurs difficultés. Mais ce qu'il faut retenir avant tout c'est que le travail en milieu ordinaire et le travail tout court n'est pas forcément la meilleure intégration pour tous.

Rapport de discussion n°18

Sujet : Suivi des parcours du secteur enfant au secteur adulte. Développer les passerelles
Initiateur – Initiatrice : Pascal ROCHER

Mots-clés : partenariat, service de suite, accompagnement, passerelle

Discussions – Éléments importants

Afin de faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap il est primordial de développer, en amont, les passerelles entre le secteur enfant et le secteur adulte.

Ces deux secteurs demeurent, encore trop souvent, cloisonnés et le lien entre IMPro et ESAT doit être développé, formalisé, dynamisé afin de sécuriser les parcours des personnes accompagnées.

Plusieurs pistes à initier ou renforcer :

- Formaliser les missions et la mise en œuvre du service de suite
- Promouvoir des projets de partenariat (conventions de partenariat IMPro - ESAT)
- Formation et groupe de travail transversaux IMPro – ESAT et Entreprises Adaptées
- Harmoniser les procédures de mise en stage (convention, accueil, suivi, bilan, tarifs...)
- Diversifier les champs et lieux d'expérimentation
- Structurer les projets avec «paliers» et étapes lisibles pour sécuriser les parcours individuels (visites individuelles ou collectives de lieux de stage possible, rencontre entre usagers et professionnels des différents secteurs, stages collectifs...)

Rapport de discussion n°19

Sujet : Comment valoriser l'expérience bénévole des personnes déficientes intellectuelles ?

Initiateur – Initiatrice : Xavier FUCHS/Katia PALIANOFF

Mots-clés : Valoriser l'utilité sociale

Discussions – Éléments importants

Les expériences bénévoles favorisent et valorisent le lien social. Elles donnent la possibilité de se sentir utile.

Elles permettent aussi de développer et mettre en avant les savoir-faire et les savoirs-être de la personne.

Il est important de faire un lien avec le projet de la personne pour que l'expérience de bénévolat soit porteuse et valorisante.

Lorsqu'une personne arrive sur le marché de l'emploi, il est nécessaire d'articuler ses compétences et ses souhaits avec le milieu/environnement.

Par cette activité, la personne pourra ainsi « compléter » des systèmes existants ou proposer des actions innovantes.

Freins potentiels : certaines familles qui accompagnent leur enfant adulte vers l'insertion professionnelle pensent que le travail salarié est la seule valeur liée à l'inclusion.

Il serait donc important de rendre accessible les expériences de bénévolats valorisantes en construisant des outils de présentation concrets et des liens entre les associations/services du médico-social et d'autres associations accueillant des bénévoles.

Les activités bénévoles diversifient les solutions d'inclusion et de multiplier des dispositifs répondant au projet de vie de la personne.

Pré-requis : identifier un réseau d'associations et les rencontrer afin de mettre en lien des personnes et des besoins.

Se rapprocher du Centre Toulousain du Volontariat.

Rapport de discussion n°20

Sujet : Accompagnement des travailleurs handicapés dans les premiers temps en entreprise
Initiateur – Initiatrice : Bastien BOUET

Mots-clés : accompagnement aussi pour le milieu protégé./ Sensibilisation des collègues de travail./ Climat de confiance entre l'entreprise et la personne en charge du suivi du TH

Discussions – Éléments importants

Il y a parfois une volonté de la Direction d'intégrer des TH mais il y a beaucoup d'inquiétudes de la part des futurs collègues de travail. Dès lors, il faut que les personnes en charge du suivi du TH (travailleurs sociaux, moniteurs, etc) puissent sensibiliser les collègues du TH. Il serait souhaitable que ce travail de sensibilisation, de médiation et d'information se poursuive aussi loin que possible dans la durée.

Il est inquiétant de constater que l'accompagnement des TH vers le milieu ordinaire doit avoir lieu, de plus en plus, vers le milieu protégé aussi.

L'accompagnement par les professionnels se doit d'être resserré aussi dans les périodes de stage avant l'embauche. Les évaluations de ces stages par les maîtres de stage se doivent être soigneusement renseignées et devenir un véritable indicateur de l'employabilité du TH. Question type en fin d'évaluation : « si vous aviez une place qui se libérait, embaucheriez-vous ce jeune ? »

Le recours à la formation des personnes référentes TH en entreprise est importante car il y a une évolution des profils : « les troubles associés » se font de plus en plus courant. Il y a en effet beaucoup d'idées reçues et fausses sur le handicap non visible.

Rapport de discussion n°21

Sujet : Comment concilier handicap, fatigabilité et emploi ?

Initiateur – Initiatrice : Nancy BÉNÉAT

Mots-clés : aménagement du poste, espaces temps, co-voiturage

Discussions – Éléments importants

La lourdeur d'un traitement médical nécessite l'aménagement du poste de travail avec des espaces repos (temps, lieux...)

Prévoir la méthode du télétravail mais l'ordinateur en tant qu'outil de travail à domicile est mal connu.

Le co-voiturage permet de réduire la fatigue liée au trajet domicile-travail.

L'handicap reste toujours discriminatoire par rapport à l'emploi : non reconnaissance des diplômes, imbécillité humaine, manque de diffusion et de communication. Nécessité de continuer la défense des droits.

C'est à l'employeur de s'adapter.

Nécessité d'élire un représentant ou une représentante au sein des entreprises pour communiquer sur le handicap.

Valorisation de la personne par le bénévolat.

l'intégration vers le milieu ordinaire n'est pas une fin en soi, et la réalité est difficile aujourd'hui : plus de productivité demandée notamment au sein des ESAT (chiffres et comptes à rendre)

Difficultés administratives.

Il y a une différence avec les autres pays (Suède par exemple), la France est en retard.

Autre idée : faire avec plusieurs temps partiels un temps plein pour les personnes qui ne peuvent pas travailler à temps complet. Ceci pour une société inclusive

Rapport de discussion n°22

Sujet : Formes innovantes d'Emploi

Initiateur – Initiatrice : Sébastien CALVO

Mots-clés : Bénévolat – Accompagnement - Répartition

Discussions – Éléments importants

BENEVOLAT :

- Passeport Bénévole : engagement réciproque
- Distinguer les notions de « TRAVAIL » et « EMPLOI » pour une reconnaissance sociale qui devra apporter à l'autre la plus-value des compétences.

ACCOMPAGNEMENT :

- Service civique de 6 à 12 mois élargi par APF à 30 ans – possible cumul AAH
- formation à distance FOAD (E-learning)
- VAE - Validation Acquis de l'expérience pour les bénévoles
- parrainage (mission locale, ADAPT)
- Tutorat de la personne qui accueille et de la personne accompagnée

REPARTITION :

- Arriver à adapter le rythme de travail à chacun
- Partir de la COMPETENCE de l'individu
- Penser pour chaque emploi au découpage des tâches et du temps de travail pour une productivité égale (travail en binôme, ...)

PROPOSITIONS DE REFLEXIONS :

- sensibilisation des partenaires sociaux
- S'appuyer sur le développement de l'économie sociale et solidaire - incubateur innovation sociale
- trouver des niches d'emploi (service à la personne, travail à distance...
- Troc de compétences
- Communication, création de site, page FACEBOOK mettant en avant les initiatives et les compétences
- Créer une coordination inter associative afin de sensibiliser les différents acteurs (association de personne en situation de handicap, financeurs, entreprises...)

Rapport de discussion n°23

Sujet : L'inclusion dans l'entreprise par un parrainage des personnes en situation de handicap
Initiateur – Initiatrice : William PREEL

Mots-clés : Dispositif post diplôme

Discussions – Éléments importants

Constat de départ comment passer d'une formation diplômante à un emploi?

Car les jeunes ont :

- des compétences fragiles
- des difficultés à entrer en relation ou à défendre ses compétences

Réponse par mise en place d'un dispositif intermédiaire sur 10 mois (Formation Complémentaire d'Initiative Locale) en alternance stage en entreprise « parraines » et stages en lycée pro sur le travail d'accompagnement à la recherche d'emploi, à l'entretien d'embauche, à l'évaluation des besoins et des compétences

- Des entreprises qui s'engagent à accueillir les personnes pendant les stages et à mettre en place un contrat (professionnalisation, CAE, CDD, CDI ...)
- Des professeurs et des ergo ou kiné ou autres rééducateurs qui conseillent à l'adaptation de postes de travail aux difficultés de chacun

les + pour les personnes handicapées : adaptation du postes en fonction de ces capacités/ il ne met pas en avant son handicap mais ses compétences/ c'est aussi un objectif concret pour se projeter dans un emploi et s'accrocher pour aller jusqu'au bout

les + pour l'entreprise : c'est un engagement concret et pas un accord cadre flou/ l'entreprise s'engage sur un nom, une situation, un projet particulier pour le mener à concrétisation

10 mois pour consolider l'adéquation entre capacités de la personne et emploi proposé et ajuster, adapter au fur et à mesure

La cible prioritaire : des grosses entreprises avec des DRH pour pouvoir établir le partenariat

Facteurs de réussite :

Mettre un nom derrière le projet et pas un accord cadre

on place une compétence et pas un handicap

ce qui crée le partenariat, c'est la situation du jeune, son projet

Rapport de discussion n°24

Sujet : Les manques de solutions dans les moments de rupture dans le parcours d'une personne déficiente intellectuelle : comment y remédier ?
Initiateur – Initiatrice : Denis CHAUVE

Mots-clés :

Parcours, accompagnement, CIP, rupture, entreprise, tuteur, éducateur.

Discussions – Éléments importants

Évoqué : expérience du Canada sur les rôles social valorisant pour les personnes handicapés déficientes intellectuelle : alternative à la mise à l'emploie?

Partenariat avec des assoc qui font du lien social et médico-social (resto du cœur, Emaus, ...)

Valorisations : communication (film) par rapport au statut du bénévole qui le met en valeur socialement.

Constat : de quoi a besoin une PSH pour être employable : se sentir aimer, utile, valorisé. = accès à la citoyenneté et au droit commun sur école, crèche, ... tout au long du parcours. Accès aux dispositifs pour se développer de 0 jusqu'à la mort!

Solution proposé par Comité des Réussite 31 ADAPT nationale : partenariat, réseau de bénévole sur différents champ de compétences pour accompagner des personnes en rupture. Comité des réussites à passer accord avec Cap Emploi et travaillent par objectif, en fonction besoin PSH et la détermination de la nature de son accompagnement. Quel que soit le temps de l'accompagnement. C'est un travail en réseau, maillage.

Question posé de façon générale pour une personne standard, ou un personne handicapé, on une personne ayant une déficience intellectuelle. Question : ne pourrait-on pas penser un nouveau statut de travailleur? Standard, ... Avec droits salariés, à la formation, ...

Dimension du statut attaché à la personne dans un parcours de vie (notion de parcours d'un salarié quelle que soit sa condition).

Compensation au handicap pour le maintien en emploi (PPS limité dans le temps problème car Cap Emploi au bout de 6 mois ne peut suivre personne pouvant entraîner jusqu'à rupture du contrat de travail.

Solution : réactiver la PPS au moment du problème avec l'employeur.

Problème de formation par rapport aux tuteurs de PSH en entreprises et tuteur médico sociaux autour de la PSH.

Dispositifs comment SAMSAH peuvent ponctuellement intervenir sur le milieu du travail.

En médico-social, l'éducateur spécialisée qui vient travailler pour le maintien dans l'emploi doit être formé.

Idéalement besoin d'un CIP pour travailler partie formation et compétence professionnelle dans le poste qu'occupe le PSH.

Le groupe a prévu de créer un groupe de travail en réseau pour faire un état des lieux des compétences de chaque structures de façon à trouver des solutions concrètes complétant les manques dans les compétences des acteurs existants.