



Projet ORA (Orienter Autrement)

Synthèse Européenne commune du transfert et du diagnostic territorial



Pour plus d'informations :

www.projetora.eu





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

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Ce document reflète uniquement les opinions de leurs auteurs. La Commission ne peut être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qui y figurent.



Synthèse Européenne commune du transfert et du diagnostic territorial

Sommaire

1. Le contexte au démarrage dans lequel le transfert a eu lieu.....	2
1.1. Description de la composition des groupes locaux de travail.....	4
1.2. Les attentes/les besoins des partenaires par rapport au transfert.....	8
2. Démarche de transfert	10
2.1. Les étapes clés de la démarche	10
2.2. Blocages et possibilités d'amélioration de la démarche d'appropriation des indicateurs AQOR	12
3. Conclusion.....	15

1. Le contexte au démarrage dans lequel le transfert a eu lieu

Nous assistons aujourd'hui à un changement profond des objectifs des politiques dans le domaine de l'éducation et de l'orientation tout au long de la vie liées aux politiques existantes dans le domaine du marché du travail et au concept d'occupation à long terme de la force de travail. Par conséquent, il est nécessaire de réorganiser les services d'orientation, qui doivent être accessibles non seulement aux jeunes qui terminent leurs études mais également à tous les citoyens, dans toutes les étapes de leur vie.

Conformément à l'OCDE (2004), l'orientation professionnelle correspond aux services et aux activités adressées aux personnes de tout âge, afin de les aider à prendre les décisions correctes dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle, afin de gérer leur évolution professionnelle.

Le processus d'orientation tout au long de la vie permet pour toute personne d'obtenir des services, des aides et un accompagnement afin de répondre à ses aspirations personnelles. Ces services, délivrés dans un ensemble de structures, spécialisées dans l'orientation scolaire et professionnelle pour un certain nombre d'entre elles, sont intégrés dans des démarches sociales, éducatives et politiques plus larges, afin de répondre aux objectifs européens de l'orientation tout au long de la vie.

La grande importance des services d'orientation est prouvée par : l'augmentation de la demande de la part des usagers, y compris au niveau des services publics ; l'augmentation de la demande de la part des parents concernant les informations quant aux formations et aux services d'orientation mis à la disposition de leurs enfants, ceux-ci étant considérés comme une garantie pour l'entrée sur le marché du travail ; l'existence d'un grand nombre de personnes qui se heurtent à des difficultés spécifiques de développement professionnel et pour qui l'efficacité des services d'orientation représente un pas important vers l'emploi.

Les constats relevés ci-dessus prouvent que l'orientation de la carrière représente aujourd'hui un enjeu public, politique, social et économique (puisque cela participe au potentiel de compétitivité de l'Europe) qui concerne l'ensemble de la population active – sans distinction.

Au début de l'année 2000, le problème de la qualité des services d'orientation était repéré dans la plupart des rapports de spécialité de la Commission Européenne. Ces rapports mettent en évidence surtout la différence existante entre les objectifs de l'action publique et l'organisation des services mis en pratique dans ce sens.

Dans certains pays, la qualité des services d'orientation professionnelle est vérifiée sur la base d'indicateurs de qualité assez larges. Ceux-ci incluent : la représentation, la publicité, les systèmes de feedback et les procédures d'assurance de la qualité.

Dans ce contexte, la réévaluation des indicateurs AQOR (voir encadré ci-dessous) et leur transfert vers de nouveaux territoires et vers de nouvelles catégories de public cible représente une action extrêmement importante, mise en application afin de réaliser les objectifs des nouvelles politiques européennes en matière d'orientation professionnelle.

Indicateurs AQOR

Outil transféré dans le cadre du projet ORA, le guide des indicateurs de la qualité de en orientation AQOR (Amélioration de la Qualité en Orientation) a été élaboré dans le cadre du projet européen Leonardo intitulé DROA (développement des réseaux pour l'orientation active), mené entre 2003 et 2006. Le projet a visé à améliorer la qualité des systèmes, des pratiques professionnelles et des services d'orientation en développant une culture commune des acteurs de l'orientation au sein des régions européennes. Le bénéficiaire est au cœur du processus et c'est pour répondre à sa demande que le projet a développé la qualité de la démarche et du service qui lui est rendu.

Les indicateurs AQOR peuvent être utilisés comme base pour aider à détecter les changements, l'amélioration de l'orientation. Ils peuvent servir de comparaison de résultats par rapport aux services rendus et aux pratiques.

Pour plus d'informations : <http://www.aqor.droa-eu.org>

1.1. Description de la composition des groupes locaux de travail

La constitution des groupes locaux a débuté en novembre 2011 et a représenté un point clé dans le déroulement du projet ORA. Dans ce sens les étapes suivantes ont été parcourues :

- La formulation d'une invitation à une session de présentation du projet ORA, invitation adressée tant aux institutions publiques qu'aux organisations non gouvernementales ayant des préoccupations dans le domaine de la protection et de l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap ;
- Dans le cadre de la première rencontre le but et les objectifs du projet ORA ont été présentés et on a visé l'adhésion des participants et une implication active dans les actions du projet ;
- Pour ceux qui ont déclaré leur disponibilité à s'engager dans la réalisation des objectifs du projet, des réunions de travail ont été organisées. Dans ce cadre, on a abordé des aspects tels que :
 - la présentation des activités spécifiques locales dans le domaine de l'orientation professionnelle des personnes en situation de handicap (PSH) ;
 - la présentation de quelques données statistiques concernant la situation sur le marché du travail des personnes en situation de handicap;
 - la réalisation d'un recensement législatif dans le domaine de la guidance professionnelle et de l'encadrement dans l'emploi des personnes en situation de handicap;
 - la corrélation des objectifs du projet ORA aux politiques européennes dans le domaine de la protection, de l'intégration et de l'inclusion sociale des PSH;
 - la détermination des étapes clé nécessaires dans le processus d'orientation dans la carrière des personnes en situation de handicap et la présentation du *Guide des Indicateurs AQOR*.

Dans la sélection des partenaires locaux on a eu en vue, d'une part, le degré de représentativité de ceux-ci au niveau du réseau des acteurs impliqués dans l'insertion sociale et professionnelle des PSH, d'autre part leur appartenance à des secteurs différents d'activité, chacun apportant un domaine de compétences complémentaire.

Des partenaires locaux ont été recrutés de cette manière, des partenaires qui agissent dans le secteur d'éducation, dans le secteur d'insertion professionnelle, dans le secteur de l'orientation et de la formation professionnelle des PSH, dans le secteur économique; dans le secteur médico-social.

À chacune des institutions/organisations partenaires, on a proposé de contribuer à la réussite des actions du projet, à l'élaboration d'une procédure commune d'orientation active des PSH par le partage de son expertise dans le domaine de l'éducation, de la formation, de l'orientation, de l'insertion professionnelle des PSH dans le cadre du réseau local/ territorial de travail.

Les institutions impliquées et le domaine dans lequel celles-ci déploient leur activité sont :

Institutions/organisations partenaires

	UBS France	APEI France	EWETA Belgique	PODKREPA Bulgarie	UPG Roumanie	APF
Secteur de l'insertion professionnelle	ARPE (Association des Réseaux pour l'Emploi du Pays de Lorient). Cette structure dépend de la communauté d'agglomération (regroupement de communes sur un territoire).		AWIPH (L'Agence Wallonne pour l'Intégration de la Personne Handicapée) (organisme de reconnaissance du handicap mais aussi de subventionnement) Le FOREM (organisme qui encadre l'emploi dans la région. Ici aussi l'agent d'insertion)	- Les Offices d'emploi	Service Public d'Assistance Sociale , de l'Agence Départementale pour l'Emploi CITOPAH - Centre d'Intégration par la Thérapie Occupationnelle (Tatarai)	Pôle Emploi Cap Emploi
Secteur de l'orientation et de la formation des travailleurs handicapés	L'équipe ORA du SFC de l'UBS Le SUIO-IP (Service Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle) de l'UBS Le CFA (Centre de Formation des Apprentis) de la ville de Lorient, avec une pédagogie spécifique par niveau pour les apprentis en difficulté. Grafic Bretagne (association régionale ayant mis en place un dispositif d'accompagnement des PSH lors du contrat d'apprentissage)		Les Entreprises de Travail Adapté (ETA) de la Région Wallonie Picarde Le centre de formation professionnelle Le service d'accompagnement Entreprises Formation par le Travail (EFT)		L'équipe ORA du COOC de l'UPG Ploiesti La Fondation Motivation (Organisation régionale d'intégration sociale des personnes ayant un handicap par des actions qui mènent à une vie indépendante et active)	Le Pôle ESAT APF comprenant les établissements de : - Rivery (80): 14 salariés + 53 usagers - Lys-lez-Lannoy (59): 24 salariés + 72 usagers - Calais (62): 15 salariés + 58 usagers - Marly (59): 5 salariés + 21 usagers L'organisme de Formation Profeel-RH
Secteur économique, de l'emploi		SEPH , Association Handicap Medef DIRECCTE		Associations syndicales		

<p>Secteur médico-social</p>	<p>ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail). Établissement médico-social accueillant des personnes reconnues travailleurs handicapés et proposant d'exercer une activité dans un milieu protégé.</p> <p>Le centre médical de réadaptation et de rééducation de Kerpape proposant un service de réadaptation insertion sociale et professionnelle</p> <p>IME (Institut Médico-Educatif) Établissement spécialisé qui accueille des enfants et adolescents atteints de déficience intellectuelle.</p>	<p>APEI Valenciennes ESAT Ateliers du Hainaut APEI Valenciennes IME la Cigogne APEI SISEP APF Valenciennes MDPH Valenciennes</p>	<p>Centres medico-sociaux</p> <p>Centre psychiatrique de Tournai</p>	<p>ONGs qui agissent dans le domaine de la protection des droits des personnes en situation de handicap</p>	<p>DGASPC - Direction Départementale d'Assistance Sociale et pour la Protection de l'Enfant</p>	
<p>Secteur d'éducation</p>	<p>CIO (Centre d'Information et d'Orientation) de Lorient</p> <p>ULIS (Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire) permettant, en milieu scolaire ordinaire et plus précisément en lycée, des possibilités d'apprentissage souples et diversifiées pour les élèves en situation de handicap</p> <p>L'ASH (Adaptation scolaire et Scolarisation des élèves Handicapés). Cette structure est un service de l'Inspection Académique au niveau départemental.</p>		<p>Ecoles d'enseignement spécialisé</p>		<p>CJAP - Centre Départemental d'Assistance Psychopédagogique</p> <p>Ecoles d'enseignement spécialisé</p>	

1.2. Les attentes/les besoins des partenaires par rapport au transfert

En réunissant un grand nombre d'institutions, avec des attributions extrêmement variées dans le domaine de l'éducation/ de la formation/ de l'orientation/ de l'insertion professionnelle des PSH, les groupes territoriaux de travail ont réussi à couvrir un spectre d'objectifs assez large, un spectre qui vise : la prise en compte de la parole des PSH, l'accessibilité et l'information, la professionnalisation des intervenants, l'accès aux dispositifs et aux actions de droit commun et la favorisation des passerelles, le développement des compétences des PSH, les ressources des réseaux.

Une situation concrète des attentes de chaque partenaire est donnée dans le tableau suivant :

	UBS	APEI	UPG	EWETA	PODKREPA	APF
Attentes/ Besoins des partenaires	<p>Réaliser un état des lieux et un diagnostic du fonctionnement du réseau sur le territoire du Pays de Lorient ;</p> <p>Favoriser une meilleure interconnaissance entre les structures du réseau grâce à un échange de pratiques, et élargir le réseau local du droit commun et spécialisé ;</p> <p>Mettre en place une dynamique locale basée sur l'analyse de la réalité des parcours ;</p> <p>Permettre un repérage des points de blocage et des pistes d'amélioration dans les parcours d'orientation des PSH et l'amélioration de la qualité de l'orientation PSH ;</p> <p>Réaliser un travail sur les étapes clés de l'orientation active des PSH ;</p> <p>Elaborer ensemble une réalisation commune qui ne sera pas nécessairement un guide des indicateurs.</p>	<p>Redynamiser les instances de coordination existantes entre le monde du médico-social et de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE)</p> <p>Améliorer la lisibilité du réseau d'acteurs, le passage d'information entre le monde institutionnel et le milieu ordinaire.</p>	<p>Échanger des méthodes, des expériences, des expérimentations, des argumentations avec d'autres régions européennes en se déplaçant vers elles ou en les accueillant, pour accélérer et développer le processus d'orientation des PSH ;</p> <p>Poursuivre et enrichir une action partenariale dans un groupe d'experts européens de l'orientation des PSH ;</p> <p>Développer les réseaux de l'orientation des PSH en Roumanie sur le territoire local et régional.</p>	<p>Faciliter l'orientation de la personne handicapée, notamment en améliorant la visibilité de l'offre en la matière (repérer les points de blocage dans les étapes-clé de l'orientation active) ;</p> <p>Améliorer encore le réseau en y intégrant d'autres acteurs (notamment le monde de l'entreprise trop souvent absent de ce débat) et en renforçant les liens entre les acteurs faisant déjà partie du réseau.</p>	<p>Pouvoir représenter d'une manière équitable tous les acteurs clés au niveau national ;</p> <p>Créer un cercle d'experts pour effectuer l'analyse globale au niveau national et pour discuter les enjeux actuels, qui empêchent l'intégration des personnes handicapées au marché du travail.</p>	<p>Favoriser l'orientation active des PSH ;</p> <p>Réaliser un état des lieux et un diagnostic du fonctionnement du réseau sur le territoire du Nord Pas-de-Calais ;</p> <p>Favoriser une meilleure interconnaissance entre les structures du réseau grâce à un échange de pratiques, et élargir le réseau local du droit commun et spécialisé ;</p> <p>Favoriser les échanges de bonnes pratiques et les réflexions communes permettant d'accompagner les PSH dans la réalisation de leur projet et de leur parcours ;</p> <p>Favoriser et promouvoir les passerelles entre le milieu protégé et le milieu ordinaire de travail ;</p> <p>Permettre aux PSH de définir leur choix d'orientation professionnelle.</p>

2. Démarche de transfert

2.1. Les étapes clés de la démarche

En partant du spécifique/ profil des partenaires impliqués dans le projet, on peut constater que les étapes parcourues dans le transfert des indicateurs AQOR ont été différentes :

L'Université Bretagne-Sud et l'Université Pétrole-Gaz de Ploiesti (institutions d'enseignement supérieur, qui ont pour mission la formation initiale et continue et qui disposent d'un centre de guidance/orientation dans la carrière, ayant des expériences communes dans le transfert des indicateurs AQOR vers de nouvelles catégories de public cible, mais sans développer l'activité directe avec les PSH) ont eu une démarche similaire, avec les étapes suivantes :

	UBS	UPG
Les étapes clés de la démarche	<p>Présentation des objectifs du projet ORA, son contexte, ainsi que les partenaires européens ;</p> <p>Distribution et la présentation des outils AQOR-DAQOR ;</p> <p>Organisation des débats concernant les principaux éléments de la démarche AQOR: un travail en réseau pendant deux ans, l'observation des fonctionnements, l'échange de pratiques et d'expériences ainsi que la démarche de progrès et d'autoévaluation.</p> <p>Définition européenne de l'orientation sur laquelle se base le projet et qui concerne un processus d'orientation tout au long de la vie, englobant la formation, l'insertion, l'emploi et la formation continue ;</p> <p>Organisation des focus-groups sur la problématique de l'orientation tout au long de la vie des PSH ;</p> <p>Visite des structures du territoire, afin de mieux comprendre leurs fonctionnements ;</p> <p>Participation à la rencontre des professionnels et des usagers, permettant d'enrichir le travail par des exemples concrets de à parcours.</p>	<p>Identification des critères d'évaluation de la qualité dans l'orientation des PSH, de ces indicateurs qui sont faiblement représentés au niveau régional ;</p> <p>Identification des procédures existantes dans le management de la qualité dans les services de guidance et d'orientation des PSH en Roumanie ;</p> <p>Analyse des indicateurs de qualité spécifiés dans <i>Le guide des indicateurs AQOR</i> et de la possibilité de mise en pratique dans le contexte roumain de l'orientation des PSH ;</p> <p>Dépistage de ces aspects du processus d'orientation des PSH pour ceux qui ne peuvent pas établir les critères d'évaluation ;</p> <p>Adaptation des indicateurs AQOR au spécifique national et au spécifique du processus d'orientation des PSH, la mise en place des indicateurs spécifiques.</p>

L'APEI, APF et l'EWETA (des organisations qui agissent directement dans le domaine de la promotion des droits des PSH, de leur insertion sociale et professionnelle) dans le transfert des indicateurs AQOR ont parcouru les étapes suivantes:

	APEI	APF	EWETA
Les étapes clés de la démarche	<p>Présentation du projet ORA, de ses objectifs, des partenaires européens ;</p> <p>Appropriation de la démarche d'orientation active par la présentation du schéma des étapes clé réalisée par l'UBS et discussion ;</p> <p>A partir de schéma, réalisation d'un état des lieux : éléments positifs, freins, difficultés rencontrées ;</p> <p>Evocation de pistes d'amélioration pour la mise en place des expérimentations locales.</p>	<p>Identification des étapes-clé de l'orientation présentes au sein des structures de l'APF et du futur terrain d'expérimentation ;</p> <p>Identification des indicateurs AQOR et des indicateurs existants au sein des structures de l'APF ;</p> <p>Réflexion autour de l'expérimentation : Quoi ? Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?</p> <p>Mise en place de l'expérimentation</p> <p>Bilan de l'expérimentation</p>	<p>Réalisation des débats dans le cadre desquels les opérateurs régionaux ayant pour la plupart des grilles d'évaluation et des indicateurs permettant d'identifier les processus, celles-ci ont été analysées, confrontées entre elles et ont fait l'objet d'amélioration.</p> <p>Confrontation des résultats obtenus par les indicateurs AQOR ;</p> <p>Etablissement des indicateurs communs ;</p> <p>Formalisation de documents identifiant l'ensemble des acteurs ;</p> <p>Les personnes impliquées ont une connaissance précise des publics et de la personne à orienter ;</p> <p>Création d'un réseau plus large que les binômes ou les partenaires déjà existants.</p>

Enfin, **PODKREPA** (fédération syndicale, avec des attributions dans le domaine de la promotion/du respect des droits des employés et de l'élimination des discriminations de toute nature sur le lieu du travail- des PSH) a parcouru les étapes suivantes :

- L'affirmation des droits des PSH et la présentation de ces droits comme des vecteurs ayant un rôle positif, en tant que citoyens égaux et libres, qui vivent dans une société démocratique ;
- L'initialisation de certaines modalités de changement de l'attitude des employeurs par rapport à l'emploi des PSH, avec l'adaptation des emplois aux besoins de cette catégorie de personnes ;

- L'identification des obstacles rencontrés par les chômeurs ayant un handicap (niveau faible d'expérience professionnelle, l'existence de certaines compétences limitées au type/degré de handicap, les informations insuffisantes concernant les opportunités d'intégration professionnelle et les catégories d'exigences spécifiques aux activités différentes). Le déroulement d'actions d'information/ de formation des PSH dans le but de la facilitation de l'insertion socio-professionnelle.

2.2. Blocages et possibilités d'amélioration de la démarche d'appropriation des indicateurs AQOR

Les blocages et les possibilités d'amélioration sont spécifiés et rassemblés pour chaque partenaire dans le tableau suivant :

	UBS	APEI	UPG	EWETA	PODKREPA	APF
Blocages	<p>Une information pas toujours accessible, globale et comprise</p> <p>Un manque d'accompagnement avant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)</p> <p>Un manque d'accompagnement pour les personnes orientées ESAT par la MDA (MDPH)</p> <p>Un accès limité aux outils et dispositifs de formation continue</p> <p>Un manque de solutions pour les personnes de plus de 60 ans, non autonomes</p>	<p>Une difficulté à appréhender l'intérêt de la démarche d'évaluation de la qualité de la qualité des services : les partenaires ne perçoivent pas ce que cela peut apporter de nouveau ; ils ont le sentiment de déjà mettre en œuvre un service de qualité.</p> <p>Les indicateurs AQOR sont trop nombreux pour être présenté tels quels</p> <p>L'irrégularité des représentants investis dans le groupe local : absence, changement de représentant... ont contribué à une difficulté de mise en confiance nécessaire à la posture réflexive</p> <p>La multiplication des réseaux d'acteurs locaux : PRITH, plateforme ARS...</p>	<p>Le manque de confiance dans le processus d'évaluation;</p> <p>La peur manifestée par rapport aux conséquences possibles de certaines évaluations externes.</p> <p>L'expérience réduite en matière d'évaluation de la qualité des services d'orientation des PSH;</p> <p>L'insuffisance des ressources, la restriction de l'accès à ces ressources pour des raisons financières;</p> <p>Des perturbations produites dans la réforme dans le domaine des politiques publiques;</p> <p>La difficulté de déterminer les professionnels dans le domaine de la guidance/orientation des PSH de participer volontairement à ce processus d'appropriation des indicateurs.</p>	<p>Les périmètres institutionnels</p> <p>Le manque de temps pour dépasser ce "hors cadre" et tisser un réseau plus efficace, ceci étant dû principalement à l'augmentation de missions attribuées aux institutionnels et aux opérateurs de terrain</p>	<p>Des difficultés bureaucratiques</p> <p>La maladresse et le manque de souplesse dans le fonctionnement des structures existantes</p> <p>La faible mobilité et l'éloignement des services de l'utilisateur</p> <p>Le manque d'accès aux établissements publics, appropriés aux besoins des PSH</p> <p>En plus, le transport public est difficile à accéder</p> <p>Insuffisance d'information et de communications accessibles</p> <p>L'isolement social et le manque de motivation</p> <p>La méconnaissance de la part des employeurs concernant la situation de personnes handicapées</p> <p>Faible prise de conscience et d'intérêt de la part de la société civile</p> <p>Faibles qualifications professionnelles</p> <p>Une éducation inadéquate.</p>	<p>L'accompagnement des personnes en situation de handicap dans la définition de leur projet professionnel : lorsqu'elles bénéficiaient d'un accompagnement spécifique, ces dernières étaient souvent orientées d'institution en institution.</p> <p>Les différentes pistes d'orientation et d'accompagnement offertes pour les personnes en situation de handicap sont encore méconnues des personnes elles-mêmes et des professionnels de l'orientation ou de l'accompagnement professionnel.</p> <p>Les liens et passerelles entre le milieu protégé et le milieu ordinaire de travail sont encore récents.</p>

	UBS	APEI	UPG	EWETA	PODKREPA	APF
Possibilités d'amélioration de la démarche d'appropriation des indicateurs AQOR	<p>La formation des encadrants et accompagnants</p> <p>Le développement de l'autonomie tout au long du parcours</p> <p>L'interconnaissance entre les acteurs des structures du réseau local</p> <p>L'ouverture des structures spécialisées sur l'environnement socioculturel et professionnel et réciproquement</p>	<p>Les partenaires ont besoin d'être valorisés dans leur action. Aussi une démarche ascendante, qui parte directement de l'action de terrain a semblé plus appropriée. En faisant un état des lieux de ce qui marche et ne marche pas, des indicateurs ressortent. Après coup, on peut venir compléter la liste de quelques indicateurs AQUOR...</p> <p>Les indicateurs concernent différents niveaux d'action : aussi il semble judicieux de mobiliser des personnes directement concernées : éducateurs, PSH</p>	<p>La constitution de certains réseaux d'orientation des PSH au niveau des institutions publiques locales qui réunissent des psychologues, des sociologues, des assistants sociaux, des réseaux à l'aide desquels les clients puissent bénéficier de services intégrés. Pour cela, l'augmentation du niveau d'expertise des professionnels dans le domaine est essentielle; L'assurance d'une continuité des politiques publiques parmi les actions commencées en matière d'orientation, celles de formation et celles d'occupation des PSH; dans ce sens, la réconciliation entre l'école et le lieu de travail est un problème clé pour la construction d'une démarche d'orientation tout au long de la vie. L'esquisse d'un système d'évaluation de la qualité, fondement des indicateurs AQOR, mais adapté aux besoins des PSH et à la réalité roumaine, où l'accent soit mis sur l'auto-évaluation, sur le culte de la responsabilité individuelle, sur le développement des mesures correctives à la suite de son propre choix.</p>	<p>Amplification des échanges entre les membres du réseau et élargissement de celui-ci</p> <p>L'ouverture transfrontalière que permet ce projet (opération déjà entamée) :</p> <p>Rencontre des opérateurs individuellement (ce qui tend à se faire)</p> <p>Rencontre entre réseaux de part et d'autre de la frontière (planifiée pour mai – juin 2013)</p> <p>Echanges de stagiaires (en cours entre les partenaires APF pour la France et Proorienta pour la Belgique)</p>	<p>Une meilleure connaissance de marché du travail</p> <p>Améliorer la qualité des services pour les personnes handicapées par optimisation de l'accès à l'information</p> <p>Assurer un accès approprié pour une orientation professionnelle adéquate, pour formation et aux autres services liés à l'emploi</p> <p>Offrir plus de services en vue que les PSH puissent acquérir plus de compétences sociales</p> <p>Changer les attitudes et les stéréotypes de la société</p> <p>Amélioration des possibilités de participer dans la vie sociale</p> <p>Introduire le principe de la planification</p> <p>Appliquer le principe de travailler en réseau</p> <p>Améliorer la capacité et les possibilités de fournir une aide psychologique.</p>	<p>Dépasser des schémas et passer des logiques de filière à des logiques de parcours</p> <p>Permettre aux personnes d'être actrices de leur orientation et de leur projet professionnel.</p> <p>Développer l'interconnaissance entre les structures et rendre visible et possible les différentes pistes d'orientation existantes.</p>

3. Conclusion

L'analyse de la démarche de transfert entreprise pas les partenaires au projet ORA a permis quelques constatations:

- La visibilité des étapes d'orientation n'est pas toujours simple et évidente pour la personne handicapée ;
- La connaissance des acteurs – intervenants entre eux est primordiale ;
- La mise en œuvre d'une orientation active vis-à-vis des PSH implique des changements à tous les égards dans les pratiques actuelles ;
- La mise en réseau permet des échanges de connaissances et de pratiques et participe à la suppression des "cloisonnements administratifs" ;
- L'implication personnelle des intervenants (c'est-à-dire hors de leur mission de base) est indispensable.

Comme pour tout un chacun, les parcours des personnes en situation de handicap et particulièrement des adultes ne sont pas toujours linéaires mais plutôt caractérisés par des moments de ruptures, d'allers-retours ou de changements d'orientation. Pour les personnes en situation de handicap, certains facteurs particuliers entrent en ligne de compte : l'autonomie, les incapacités à exercer certaines activités, la mise en place de dispositifs de compensation, etc. Davantage d'accompagnement est donc nécessaire et cet accompagnement doit être possible tout au long du parcours personnel, professionnel et de formation.

Il est nécessaire que l'information sur les modalités de prise en charge et de compensation, sur les services existants, ou sur les structures compétentes, soit connue, comprise, exhaustive et accessible à tous et à tout moment du parcours.

Cet élément est indissociable de la notion de repérage du handicap, qui permet, s'il est effectué assez tôt, de mettre en pratique des solutions adaptées

aux différentes situations de handicap. La mise en place d'outils adaptés d'évaluation des capacités, ou de bilans permet d'améliorer les délais de prise en charge, si le financement est possible.

Le travail est un espace essentiel de la vie des PSH. Le travail soutient son identité, contribue à sa réalisation personnelle. Au-delà d'être source de revenus, c'est un vecteur d'épanouissement, par la participation à la vie sociale et par la reconnaissance d'autrui. C'est la raison pour laquelle tout système d'orientation, lorsque possible, doit veiller à protéger le droit au travail.

L'acceptation du handicap par la personne et par son entourage est, par ailleurs, une problématique à prendre en compte sur toute la durée du parcours car il s'agit d'un processus long et indispensable pour la personne et sa famille. Des situations de blocage face au handicap et de refus du milieu protégé peuvent parfois survenir. En tous les cas il est obligatoire de faire respecter la dignité et l'autonomie individuelle de la PSH et sa différence comme faisant partie de la diversité humaine.

Pour plus d'informations :

www.projetora.eu

