

# APAJH

**TOUT HANDICAP, TOUT ÂGE DE LA VIE**  
La revue de l'Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés



**Formation pour toutes et tous**

**Construire des parcours accessibles  
et valoriser les compétences**



GRANDE CAUSE MAKE.ORG

Comment favoriser

# Diversité & Inclusion

dans le monde du travail ?



**MAKE.**  
**ORG**

PROPOSEZ, VOTEZ, AGISSONS

En partenariat avec

 **APAJH**  
Fédération



## Dans quatre mois, notre Congrès national à Paris

L'année 2025 avance et nos Conférences de territoires préparatoires au Congrès de Paris ont débuté.

Projet associatif et renouvellement des instances sont au programme.

Et cela dans une situation politique et économique nationale incertaine.

Avec un monde agité par des guerres qui durent et font des civils les premières victimes et un nouveau président des Etats-Unis qui avance avec violence et sans aucun respect pour le droit international et les équilibres difficilement établis.

Le 14 décembre dernier, le territoire mahorais a été ravagé par le cyclone Chido.

Les personnes en situation de handicap, les collaborateurs APAJH, nos établissements et services ont souffert.

Gravement souffert.

Et le mouvement APAJH, unanime, partout, s'est immédiatement rassemblé dans un magnifique élan de solidarité.

Tout ou presque est à reconstruire.

Et ensemble, nombreux, nous irons plus loin !

Ce 11 février, nous avons célébré les vingt ans de la loi de 2005.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées marque une étape importante dans la vie de nos concitoyens en situation de handicap, une avancée fondamentale pour notre société tout entière.

Egalité des droits et des chances, participation, citoyenneté sont des mots forts, pleins de sens qui parlent à l'APAJH.

Souvenons-nous aussi de la concertation conduite par la Secrétaire d'Etat en charge du dossier, Marie-Anne Montchamp, avec des militants APAJH très présents, dans la proposition et l'exigence.

La notion de compensation avait été travaillée dans un Congrès national APAJH, et rien d'étonnant de la voir inscrite dans le marbre de la loi.

Importance évidente de nos Congrès nationaux et des travaux collectifs préparatoires.

Cette loi est forte de son ambition et pleine de potentiels.

Ce sont ces potentiels, tous ces potentiels qu'il faut réaliser et faire vivre sur tous les moments de la vie, tous les territoires de la République.

Et participation et citoyenneté se conjuguent sans hésitation avec autodétermination.

Rien ne peut se faire sans la personne en situation de handicap ou à sa place.

Tous les accompagnements, toutes les réponses doivent partir, se construire à partir de ses attentes, de ses besoins.

Cette loi du 11 février 2005, belle loi de la République, a besoin d'une volonté politique forte.

Point besoin en 2025 d'une nouvelle loi, mais oui, exigence d'une volonté politique forte, financée et affirmée pour le droit et la citoyenneté pleins et entiers des personnes en situation de handicap sur l'ensemble des territoires de la République !

Alors, ensemble, fédérés, innovants et défricheurs, personnes en situation de handicap, militants bénévoles et collaborateurs, déterminés et ambitieux, en route pour notre Congrès de Paris 2025 !

**Jean-Louis GARCIA**  
le 14 février 2025



**Numéro #129**  
**Février 2025**

Photo couverture :  
 Shutterstock

## DOSSIER THÉMATIQUE

### Formation

- La formation, pierre angulaire de l’insertion professionnelle ..... 6
- Se former pour s’autodéterminer ..... 7
- Formation professionnelle des personnes en situation de handicap ..... 8
- Tribune : penser la formation tout au long de la vie ..... 10
- Formation des militants, démarrage d’un nouvel élan en Martinique ! ..... 11
- Réinventer la formation ? ..... 12
- Recrutement des personnes en situation de handicap, des freins toujours présents ..... 14
- Rencontre avec deux experts de l’emploi des personnes en situation de handicap ..... 16
- Se former pour travailler en milieu ordinaire ..... 18
- Expertises partagées : un dispositif pour faire évoluer les compétences ..... 20
- Quelles compétences pour représenter les travailleurs d’ESAT ? ..... 22
- Une expérience grandeur nature de restauration pour plusieurs travailleurs APAJH ! ..... 24
- La pair-aidance, quand l’expérience devient soutien ! ..... 26
- Le savoir expérientiel, une compétence reconnue ..... 28
- Faire fleurir les compétences ..... 30
- Les CMPP de Haute-Marne forment les professionnels à l’autisme sur tout le territoire ..... 31
- Les enjeux de formation en santé ..... 32

### VIE ASSOCIATIVE

- Succès pour le Festival des Trophées APAJH ! ..... 34

### RECHERCHE ACTION PARTICIPATIVE

- L’expérience d’une gouvernance participative dans le secteur médico-social ..... 40

### RSE

- Les initiatives de la Haute-Marne et du Morbihan ..... 44

## ÉVÈNEMENT

- Quel pouvoir d’agir pour les personnes en situation de handicap en détention ? ..... 45

## SPORT

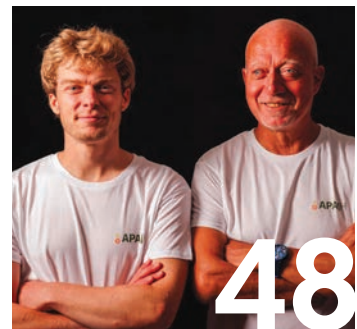
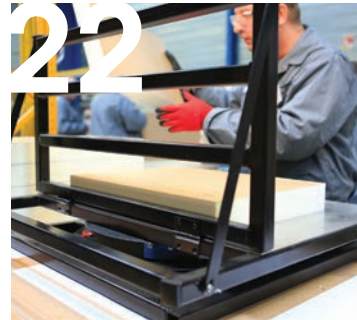
- Para-pétanque : un événement sportif inclusif et convivial à Guéret ..... 46
- Une aventure en mer inclusive ! ..... 48

## EN RÉGION

- Cyclone Chido à Mayotte : « Aider, réparer, reconstruire » ..... 49
- Opération Ruban blanc : le foyer de vie du Pré Vert s’engage ! ..... 52
- Tous en rythme au FAM des Batignolles à Paris ..... 54
- Des initiatives sportives et solidaires à l’APAJH du Nord ..... 55
- Projet de classe externalisée à l’APAJH de l’Isère ..... 56
- Un colloque dédié à la sensorialité à l’APAJH de la Creuse ..... 57
- Une unité d’accueil expérimentale sur le site du Foyer Marc Boeuf en Gironde ..... 58
- Une nouvelle participation de l’IME Cenne-Monestiés à l’exposition Art en Cenne dans l’Aude ..... 59
- Accueil d’un soldat ukrainien paraplégique au CMPP de Pionsat dans le Puy-de-Dôme ..... 60
- Vie affective, intime et sexuelle des personnes en situation de handicap, la vision des jeunes à l’APAJH de Haute-Vienne ..... 61



Le Revue APAJH est imprimée sur un papier recyclé, c’est-à-dire issu de matières premières papetières recyclées (PEFC 100%). C’est l’Entreprise Adaptée (EA) APAJH de Levallois qui se charge de la préparation, et de l’envoi aux adhérents APAJH et abonnés.



# La formation, pierre angulaire de l'insertion professionnelle

La formation professionnelle permet de développer ses compétences, d'accéder à l'emploi, de s'y maintenir ou encore d'engager une reconversion professionnelle. Il peut donc s'agir de dispositifs visant un métier en particulier ou de processus permettant l'apprentissage de savoir-faire dans le but d'améliorer son employabilité. De fait, la formation légitime la fonction occupée et donne de l'assurance pour effectuer les missions qu'elle implique.

Qu'en est-il aujourd'hui de la formation pour les personnes en situation de handicap ?

Quels sont les freins et les perspectives ?

Quelles formations pour les professionnels dans le secteur du handicap ?

Les enjeux sont nombreux et font de la formation un sujet central quant à l'égalité des chances sur le marché du travail, pilier de la société inclusive.



Dossier |

## Se former pour s'autodéterminer

Les personnes en situation de handicap font face à des obstacles majeurs : manque d'accessibilité des formations, méconnaissance de leurs besoins spécifiques ou encore freins institutionnels. Ces défis limitent souvent l'accès aux parcours de formation initiale et continue, creusant des inégalités qui entravent leur inclusion professionnelle.

Pourtant, dans un contexte où les entreprises sont toujours plus exigeantes en qualifications et en adaptabilité, la formation se

présente comme un outil puissant pour construire des parcours professionnels solides et valoriser les compétences. Les employeurs cherchent aujourd'hui des profils capables de répondre à des besoins spécifiques, mais ils peinent encore à intégrer des démarches inclusives dans leur stratégie de développement des compétences.

Or, pour être en mesure de choisir sa voie et d'adapter son parcours tout au long de sa vie il faut apprendre à se connaître, tester, parfois échouer puis réussir. Une

opportunité que tout le monde doit pouvoir saisir dans les mêmes conditions. Comment, alors, transformer la formation en levier de changement ?

Des avancées, timides, émergent grâce à de nouvelles initiatives et à des acteurs engagés, offrant des perspectives optimistes pour l'avenir. Elles impliquent néanmoins certains changements structurels, qui engagent bel et bien la société toute entière. ■

# Formation professionnelle des personnes en situation de handicap



## L'emploi, toujours un enjeu clé

**12%** c'est le taux de chômage des travailleurs en situation de handicap en 2023 <sup>1</sup>

**20** professions représentent **37 %** de l'emploi des personnes en situation de handicap <sup>2</sup>



### POUR RAPPEL

Tout employeur de 20 salariés et plus doit employer des travailleurs en situation de handicap dans une proportion de **6 % de l'effectif total** : c'est l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH). Pour la remplir, ces employeurs peuvent contribuer financièrement à l'emploi des personnes en situation de handicap en s'acquittant d'une redevance auprès de l'AGEFIPH <sup>3</sup> pour le secteur privé et du FIPHP <sup>4</sup> pour le secteur public.

MON DROIT



La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap pose le principe de la scolarisation des enfants en situation de handicap en milieu ordinaire.

## La formation initiale

correspond à la formation de base, suivie avant d'entrer sur le marché du travail. Elle sert à **acquérir des connaissances** et des **compétences** nécessaires pour entrer dans **la vie active**.



### Quelques chiffres...

À la rentrée 2022, **59 000 étudiants en situation de handicap** sont recensés dans les établissements d'enseignement supérieur publics et privé d'intérêt général, **soit 2 % des effectifs étudiants**. Une population **multipliée par 7,7** depuis 2003, et **par 1,8** depuis 2018. <sup>5</sup>

Sur le total des étudiants en situation de handicap en 2022-2023 en France : **77,6 %** étaient en **licence**, **22,3 %** en **master** et **0,1 %** en **doctorat**. <sup>5</sup>

**1,6 %** c'est la part des **contrats d'apprentissage** pour des travailleurs en situation de handicap en 2023. <sup>1</sup>







## La formation continue

La formation continue est un **mode d'apprentissage** proposé aux **professionnels salariés** et aux **demandeurs d'emploi** en vue d'améliorer leurs compétences ou d'acquérir de nouvelles connaissances professionnelles. Il est possible d'y accéder à tout âge quel que soit son statut.

La formation continue est un **outil** pertinent pour **faciliter l'embauche** ou le **maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap**. Ils bénéficient de l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité d'accès et des mesures de formation

spécifiques pour favoriser leur insertion professionnelle.

Les employeurs qui mettent en œuvre des actions de formation peuvent recevoir des aides de l'AGEFIPH<sup>3</sup> ou du FIPHP<sup>4</sup>.

### À NOTER

Depuis juin 2024, l'**AGEFIPH n'accorde plus « l'aide à la formation dans le cadre du parcours vers l'emploi »** aux demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Les financements accordés aux personnes en situation de handicap vont désormais surtout couvrir les besoins de compensation des conséquences du handicap.



<sup>1</sup> Observatoire de l'emploi et du handicap réalisé par l'AGEFIPH en partenariat avec l'INSEE

<sup>2</sup> Le handicap en chiffres 2023

<sup>3</sup> L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

<sup>4</sup> Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

<sup>5</sup> Etat de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°17

Tribune |

## Penser la formation tout au long de la vie pour permettre l'autonomie et le choix de son parcours



▲ Jean Malhomme, membre du Conseil d'Administration de la Fédération APAJH et délégué du pôle « Emploi et Habitat »



▲ Christophe Lafond membre du Conseil d'Administration de la Fédération APAJH et délégué du pôle « Enfance, Scolarité et formation professionnelle »

Le Conseil d'Administration de la Fédération APAJH est soutenu dans sa réflexion par quatre pôles d'expertises qui travaillent ensemble pour animer des commissions et groupes de travail.

Depuis toujours, les pôles « Enfance, Scolarité et formation professionnelle » et « Emploi et Habitat » ont des fils communs à tisser pour construire les jalons de l'autonomie.

Développer ses habiletés, acquies son indépendance, apprendre à vivre avec les autres ou bien seul, l'APAJH forge le creuset de la transmission dès le plus jeune âge puis tout au long de la vie. Pour le

mouvement APAJH, l'importance de la promotion du pouvoir d'agir des jeunes et adultes en situation de handicap est une priorité. Priorité également pour toutes les personnes qui participent à bâtir une vie citoyenne que nous qualifierons d'affranchie ! C'est le cas pour les familles et proches aidants, les militants bénévoles qui orientent et soutiennent, et les professionnels de l'accompagnement.

Tout ce qui permet de lever les freins d'une vie choisie et autonome doit être mis en œuvre. Bien sûr cela commence dès les apprentissages de l'enfance. D'abord

avec des dispositifs adaptés de suivi de la scolarité puis avec des formes diverses de partage d'expérience pour que la formation tout au long de la vie soit possible et résolument émancipatrice. L'APAJH propose aussi des temps de formation pour les équipes militantes de métropole et d'outremer afin que les associations jouent pleinement le rôle de conseiller et de soutien. Ces sessions sont le symbole d'un mouvement qui transmet et donne les clés de compréhension pour que le savoir et les savoir-faire essaient à chaque niveau. ■

La formation des militants |

## Démarrage d'un nouvel élan en Martinique !

**L'APAJH de Martinique a accueilli les participants des associations départementales de Guyane, Guadeloupe et Martinique pour un nouveau cycle de formation dédié aux militants bénévoles.**

**D**u 27 au 31 janvier, la Martinique a été la première étape d'un nouveau cycle de formation des militants. Formation qui, depuis 2009, permet de fédérer, de partager un référentiel commun et d'enrichir ses connaissances pour favoriser le pouvoir d'agir des militants bénévoles de toutes les associations APAJH, qu'elles soient gestionnaires de structures ou non. Trente six personnes ont été les actrices d'une semaine résolument militante à Fort-de France.

**L'APAJH s'engage pour faire vivre au quotidien égalité de droit et de citoyenneté sur l'ensemble des territoires de la République**

Neuf années après son dernier déplacement en Martinique, la délégation de la Fédération a profité de ce temps militant pour rencontrer l'ensemble des acteurs du monde du handicap et du médico-social de l'île : financeurs, politiques, personnes en situation de handicap, familles, militants et les médias. Invité de Martinique La Première, Jean-Louis Garcia, Président de la Fédération APAJH, a rappelé l'importance de porter partout l'accessibilité pour une société inclusive et le nécessaire plan de rattrapage pour l'accompagnement des jeunes et adultes en situation de handicap en Outre-mer.

Visionner l'entretien à partir de 9 minutes 25 (Edition du 30.01)




**Construire l'avenir**

Autodétermination et pouvoir d'agir des personnes en situation de handicap, réflexion pour un nouveau projet associatif national, la place des personnes accompagnées par l'APAJH, et un temps sur la responsabilité de la gouvernance associative sont les thèmes d'un cycle de formation qui ira à la rencontre des militants jusqu'en fin d'année 2026. « *Chaque militante et militant y trouve l'inspiration pour sa propre pratique associative que l'on agisse au sein d'une association qui gère des structures ou non. Il nous faut des espaces privilégiés pour prendre le temps de partager nos réussites et questionnements* » précise Jean-Louis Garcia.

**Vers le Congrès 2025**

Les participants ont aussi eu l'opportunité de participer à la Conférence de territoires Antilles-Guyane. Les Conférences de territoire sont des moments de rencontres essentiels sur chaque territoire APAJH, en métropole et Outre-mer. La réflexion menée depuis quelques mois autour du nouveau projet associatif 2025-2030 se poursuivra jusqu'au Congrès de juin à Paris. ■

 Rendez-vous sur [apajh.org](http://apajh.org) pour découvrir les prochaines dates des conférences de territoires 2025



Interviews |

## Réinventer la formation ?

**Les formations, initiale et continue, expliquent beaucoup les inégalités d'insertion dans la vie professionnelle. Comment en repenser l'accessibilité et les contenus pour les personnes en situation de handicap ? Comment éliminer les préjugés des entourages professionnels à travers de nouveaux programmes ?**

**Micha Mettouchi et Caroline Dekerle** apportent des réponses précises à ces questions fondamentales. Une évolution bienvenue est-elle en marche dans l'accès à l'emploi ?

**Micha Mettouchi**, est docteur en histoire et civilisations de l'université Paris Cité. Sa recherche vise à étudier les politiques publiques en matière d'éducation inclusive à l'université et la manière dont elles influencent l'expérience des étudiants en situation de handicap en France et en Angleterre.

**Les obstacles à l'inclusion des personnes en situation de handicap apparaissent dès la formation initiale...**

On peut parler d'un désavantage en matière d'éducation qui a pour conséquence un manque de qualification et de compétences professionnelles pour un certain nombre de personnes en situation de handicap.

De nombreux travaux développent des explications à cela : la faiblesse

“ **Se former est nécessaire pour inscrire le changement des pratiques de chacun au sein de l'institution.** ”

*Micha Mettouchi*

des dispositifs visant l'inclusion d'un point quantitatif et qualitatif, les inégalités territoriales, le manque d'aménagement des programmes d'enseignement et de formation des enseignants, de moyens humains, financiers et techniques, de coopération entre les intervenants sociaux et médico-sociaux, de projets d'établissements adaptés.

**Mais les difficultés d'insertion révèlent aussi un déficit de formation des employeurs et des entourages professionnels...**

En effet, en période de recherche d'emploi, les croyances des employeurs en matière de productivité des personnes en situation de handicap conduisent à des formes de discrimination, pour certaines spécifiques à certains types de handicap tel que mental ou psychique, en particulier lorsqu'ils concernent la communication verbale ou non verbale.

Et une fois en poste, l'état de santé peut avoir un effet sur les parcours professionnels plus discontinus et instables. Pour tous, se pose la question du cadre de travail, à savoir la manière dont sont abordés les limitations de capacité, les aména-

gements nécessaires et la question de l'accessibilité environnementale, c'est-à-dire l'accessibilité des lieux d'activité et des modes de déplacement. Ce cumul de handicaps donne lieu à des problématiques particulières d'accès à l'emploi et de maintien en emploi.

**Sur quelles bases repenser l'enseignement universitaire pour faire sauter le verrou des préjugés ?**

Dans la mesure où l'inclusion implique des procédés de travail collaboratifs et de mise en œuvre concertée puisqu'elle est « l'affaire de tous », des méthodes et de savoirs nouveaux, se former est nécessaire pour inscrire le changement des pratiques de chacun au sein de l'institution.

Le contenu doit permettre de mieux faire connaître les handicaps, par là je veux dire les manières de les aborder dans nos représentations sociales, avec une perspective historique, sociétale, législative pour comprendre que nos représentations sont le fruit de constructions sociales et de dynamiques qui nous dépassent, qui nous englobent et qui peuvent expliquer nos préjugés et impacter nos pratiques.

*Retrouvez l'intégralité de l'entretien avec Micha Mettouchi sur notre site [apajh.org](http://apajh.org)*

**Caroline Dekerle** est la nouvelle Directrice du programme Inclusion des Personnes en Situation de Handicap au sein de France Travail. Les enjeux d'insertion au travail en



“ **Un demandeur d’emploi en situation de handicap est d’abord un demandeur d’emploi.**  
*Caroline Dekerle* ”

► général, et plus particulièrement des personnes en situation de handicap, constituent le fil conducteur de sa carrière, en région et au sein des cabinets ministériels.

**Comment le défi d’une meilleure accession à l’emploi des personnes en situation de handicap est-il envisagé au sein de France Travail ?**

Pour progresser dans l’insertion au travail des personnes en situation de handicap, il faut certainement mieux les écouter. Or, une des demandes fondamentales est d’être traité comme tout le monde. Un demandeur d’emploi en situation de handicap est d’abord un demandeur d’emploi avant d’être une personne en situation de handicap. C’est donc bien à l’environnement de travail de droit commun de s’adapter et non à l’inverse.

**La difficulté d’accès à la formation est un frein majeur à l’évolution positive du taux d’emploi. Quels leviers avez-vous pour faire changer les choses ?**

La nouvelle approche d’unicité de traitement concerne bien sûr tout l’environnement de l’accès au travail, dont la formation. 80 % des handicaps sont invisibles, l’accessibilité ne doit donc pas être réduite à l’adaptation des bâtiments et des bureaux.

Elle passe aussi au besoin, notamment pour ces situations de han-

dicap invisibles, par des livrables adaptés, des temps de pause supplémentaires, des horaires aménagés, des heures de soutien.

**L’embauche et l’intégration au poste de travail constituent aussi des écueils. Faut-il former les employeurs ?**

D’une façon générale, sensibiliser les employeurs est en effet incontournable pour améliorer l’insertion des personnes en situation de handicap. Ceux-ci sont rarement malveillants mais très souvent parfaitement démunis.

Cela passe très simplement par la démythification du handicap. Dans la plupart des cas, il est invisible et dans bien des cas, il est apparu dans le courant de la vie professionnelle. Le handicap, c’est aussi le diabète, l’épilepsie ou une maladie chronique. Il existe une diversité de situations de handicap ; donc aucun poste n’est par principe incompatible avec le handicap.

**Il y a les employeurs et il y a aussi l’entourage professionnel : managers de proximité et collègues. Comment agir à tous les niveaux ?**

Ce qui est en jeu, ce n’est pas de nommer son handicap mais de pouvoir partager les effets du handicap sur la mission. Pour certains collaborateurs en situation de handicap psychique, le risque est important d’être épuisé en deu-

xième partie de journée, tant le cerveau travaille en permanence. Il faut donc inviter son manager à confier des tâches impliquant de la concentration plutôt le matin. Créer les conditions de la confiance dans le collectif pour faire part de situations particulières permet à tout le monde d’en sortir grandi : le collaborateur qui cessera de surcompenser son handicap et recouvrera une qualité de vie au travail. Mais aussi le manager qui aura progressé en individualisant son management pour s’appuyer sur les talents de chacun.

**Une meilleure inclusion au travail des personnes en situation de handicap est le fil conducteur de votre engagement. Voyez-vous réellement les choses changer ?**

Il y a eu aussi je veux le croire un effet Paris 2024. Les Jeux Olympiques ont amplement démontré d’une part que le handicap ne se limite pas au fauteuil roulant et d’autre part que talent et différence ne sont pas antinomiques. Parler du handicap autrement que comme un problème est déjà une première victoire. Aux employeurs d’en tirer des conséquences dans leurs entreprises. ■

*Retrouvez l’intégralité de l’entretien avec Caroline Dekerle sur notre site [apajh.org](http://apajh.org)*

En entreprise |

## Recrutement des personnes en situation de handicap, des freins toujours présents

**En France, la loi de 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » impose à chaque entreprise de plus de 20 salariés de recruter au moins 6% de personnes en situation de handicap parmi ses rangs, à défaut des pénalités s'appliquent.**

Malgré des dispositifs légaux et une meilleure représentation des personnes en situation de handicap dans la sphère publique, le taux de chômage de ces dernières reste nettement supérieur à celui de la population générale française. En 2023, il s'élevait à 12% contre 7% pour la population générale<sup>1</sup>.

Pour comprendre cette problématique, il est essentiel d'identifier les freins visibles et invisibles qui impactent le processus de recrutement des personnes en situation de handicap.

### **Stéréotypes et préjugés associés au handicap**

Les idées reçues sur les personnes en situation de handicap, nombreuses et persistantes, jouent un rôle déterminant dans le maintien des inégalités.

Les recruteurs peuvent associer le handicap à un manque de productivité, des difficultés dans les interactions sociales ou encore un risque d'absentéisme élevé. Ces préjugés occultent le potentiel professionnel des individus en les réduisant à leur handicap, qu'il soit physique, intellectuel ou psychique.

Les entreprises craignent également des coûts élevés pour l'aménagement des postes de travail. Or, dans la majorité des cas, ces adaptations ne sont pas forcément coûteuses et les entreprises peuvent bénéficier d'aides financières pour y répondre. Autre idée reçue, la complexité et la charge des démarches administratives à mettre en œuvre afin d'accueillir une personne en situation de handicap.

Pour contrer ces préjugés, les campagnes de sensibilisation et les formations en entreprise jouent un rôle clé. Elles permettent de déconstruire les idées reçues, valoriser les capacités des personnes en situation de handicap et montrer que leur intégration est non seulement possible, mais bénéfique pour la diversité ainsi que la performance des équipes.

### **Des obstacles structurels divers**

Au-delà des préjugés, des vrais problèmes physiques, numériques et organisationnelles se posent.

Bâtiments sans ascenseurs, rampes d'accès, toilettes adaptées : certains locaux et espaces de travail ne sont tout simplement pas adaptés pour accueillir des personnes en situation de handicap physique.

L'accessibilité numérique, sujet moins abordé, pose également problème. Les outils numériques, manipulés par l'entreprise quotidiennement, et aussi ceux utilisés lors du processus de recrutement, ne sont pas forcément conçus pour être accessibles aux candidats avec handicaps visuels, auditifs ou encore cognitifs. Un manque de sensibilisation des responsables du recrutement se traduit souvent par une prise en compte inadéquate des besoins des candidats et peut donc conduire à éliminer du processus de recrutement des personnes en situation de handicap ayant par ailleurs toutes les capacités pour endosser les missions du poste proposé.

Pour pallier ces obstacles, il est essentiel d'entamer une réflexion sur les pratiques internes et de prendre un engagement à long terme pour l'inclusion. Les entre- ►



► prises doivent investir dans l'accessibilité de leurs structures, la formation des recruteurs et l'adoption d'outils numériques inclusifs.

### Problème de reconnaissance de handicap et autocensure

Un autre frein majeur réside dans la difficulté de reconnaissance administrative du handicap. Les démarches pour obtenir une reconnaissance officielle de handicap auprès de la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (MDPH) sont souvent complexes et longues. Ce processus fastidieux peut décourager de nombreuses personnes, les privant ainsi des aides et des dispositifs d'accompagnement dont ils pourraient bénéficier dans leur vie

professionnelle. Certains ne souhaitent pas déclarer leur situation, par crainte de subir stigmatisation ou discrimination. Cette autocensure, souvent alimentée par des expériences passées négatives, empêche également l'accès aux aménagements et aux aides possibles.

Il est donc essentiel de promouvoir un environnement de travail bienveillant afin d'encourager les personnes à parler librement de leur handicap.

### Méconnaissance des aides disponibles

De nombreux organismes proposent des subventions, conseils ou encore formations pour accompagner les entreprises dans

leurs démarches pour recruter, former ou aménager un poste pour une personne en situation de handicap. Pourtant ces dispositifs restent largement sous-utilisés en raison d'un manque d'information sur les moyens existants.

Deux spécialistes nous en parlent à la page suivante ! ■

<sup>1</sup>. Observatoire de l'emploi et du handicap réalisé par l'AGEFIPH en partenariat avec l'INSEE

## Rencontre avec deux experts de l'emploi des personnes en situation de handicap



**Damien Caillaud,**  
fondateur de  
*Kouide*, cabinet  
de conseil en  
politique handi-  
cap et président  
de H'up, associa-  
tion qui accompagne

les entrepreneurs en situation de handicap.

### Quel est votre parcours ?

C'est rare d'arriver par hasard dans le domaine du handicap. Je travaillais dans un groupe agro-alimentaire lorsqu'on m'a diagnostiqué une maladie m'obligeant à limiter au maximum mes déplacements, ce qui n'était pas en adéquation avec mon poste. J'ai fait une formation longue en ressources humaines puis j'ai donné ma démission et j'ai commencé à travailler en tant qu'indépendant dans le champ du handicap. Mes deux souhaits, toujours d'actualité, étaient : rendre notre société plus inclusive et contribuer à l'épanouissement de toute personne en situation de handicap à son poste de travail. Par la suite j'ai créé le cabinet *Kouide* qui accompagne aujourd'hui des grandes entreprises via la mise en place de critères, indicateurs, politiques, stratégies, sensibilisations et formations.

### Justement quelles sont les attentes des entreprises qui vous consultent ?

Au-delà du cadre légal et de l'objectif des 6% de travailleurs

en situation de handicap, les entreprises qu'on accompagne ont la volonté de devenir réellement inclusives. D'une part, c'est un levier de recrutement car cela témoigne de valeurs fortes. D'autre part c'est un levier de fidélisation car cela prouve que l'entreprise sera en mesure d'accompagner ses salariés en cas de besoin. L'inclusion valorise les différences pour en faire une force. Les entreprises font l'erreur d'assimiler, c'est-à-dire de considérer que le monde valide est le bon et que les autres doivent s'adapter, mais l'inclusion c'est une société sans privilège.

### Nous sommes encore loin de cette société pour les personnes en situation de handicap en termes d'emploi et de formation...

#### Quelles sont leurs difficultés ?

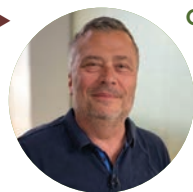
Souvent les personnes en situation de handicap font de l'auto-censure, elles se disent, à tort, qu'elles ne sont pas capables. Il y a également une question d'accessibilité aux outils, notamment numériques, et on s'aperçoit que selon les types de handicap, être véritablement inclusif demande de nombreux moyens de mise en œuvre.

Au fil des années d'étude, il y a de moins en moins de personnes en situation de handicap : donc soit c'est le système qui ne le permet pas, soit c'est à cause de l'auto-censure ou alors un peu des deux. Quand je fais des conférences dans des universités, il n'y a souvent personne de déclaré

« en situation de handicap » dans mon auditoire. Pourtant de nombreuses personnes viennent me voir par la suite en privé et je découvre qu'elles sont concernées. Le handicap est omniprésent, divers et varié donc il faut changer de paradigme concernant la formation.

Les centres de formation doivent se demander si ce qu'ils proposent répond vraiment aux besoins de la personne. La compensation du handicap doit être juste et pertinente. Le fond du problème est qu'on se cache derrière le cadre légal pour proposer des solutions mais, en réalité, ce n'est pas suffisant. Les entreprises proposent des formations universelles alors qu'il faut tenir compte des particularités et des singularités du handicap. Comment faire en sorte qu'une personne sourde ou malvoyante puisse suivre la formation dans des conditions identiques à celles de ses collègues ? Il y a un manque d'informations à l'échelle de l'entreprise pour dispenser les modules de formation. On vit de biais cognitifs, de préjugés et de représentations négatives qu'il faut absolument gommer. Le handicap ne doit plus être un tabou, ni pour la personne en situation de handicap ni pour la personne valide.





**Guy Tisserant,**  
fondateur à la  
retraite de *TH  
Conseil*, cabinet  
de conseil  
spécialisé dans  
l'emploi des  
personnes en situa-

tion de handicap. Sportif  
de haut niveau en tennis de table  
pendant de nombreuses années,  
il a participé quatre fois aux Jeux  
Paralympiques (4 médailles d'or  
et 3 d'argent) et a été numéro  
un mondial pendant 6 ans.

### Quel est votre parcours ?

J'ai travaillé pendant 20 ans en tant qu'ingénieur informatique et à la fin j'étais responsable d'un service d'étude d'environ 50 personnes. Après toutes ces années, je voulais faire autre chose donc j'ai décidé de changer d'orientation professionnelle. En parallèle j'étais responsable du club de tennis de table dans lequel je jouais et en 2004 nous avons organisé une grande compétition pour laquelle je cherchais des partenaires financiers. Plusieurs entreprises que j'ai contactées m'ont dit qu'elles souhaitaient s'améliorer au sujet de l'emploi des personnes en situation de handicap mais elles ne savaient pas comment s'y prendre. J'y ai beaucoup réfléchi, j'en ai discuté avec ma femme et nous avons décidé de créer le cabinet *TH Conseil* ensemble. Nous l'avons développé jusqu'à ce qu'il atteigne 30 collaborateurs et nous avons travaillé avec beaucoup de grandes entreprises. En 2022, j'ai vendu le cabinet et j'ai pris ma retraite.

### Avez-vous vu au fil de ces années le sujet du handicap en entreprise évoluer ?

Le sujet a vraiment évolué même s'il reste beaucoup à faire. La notion de compensation est ce que je trouve le plus riche dans la loi

de 2005 et qu'on arrive à instiller progressivement dans l'esprit des entreprises. La dimension situationnelle du handicap, la dimension de l'aménagement de l'environnement et de la compensation est beaucoup plus rentrée dans les mœurs aujourd'hui.

### Qu'en est-il en termes d'évolution de la formation pour les personnes en situation de handicap ?

Il y a une double problématique avec la formation.

D'une part, l'accès aux études supérieures reste compliqué car l'éducation nationale, elle, n'a pas encore bien intégré la notion de compensation. Dès qu'on fait différemment pour un élève, c'est perçu comme un traitement de faveur. Il n'y a pas assez de pédagogie sur le sujet, y compris auprès de la personne en situation de handicap elle-même qui ne connaît pas forcément son droit. Le cursus scolaire au-delà du bac se révèle donc souvent complexe (80% des personnes en situation de handicap n'ont pas le niveau bac). Et cela davantage encore pour les personnes ayant un handicap psychique ou mental dont les conséquences impactent souvent directement la capacité à dépasser le bac. S'ajoutent à cela les nombreux préjugés qui persistent et sont des freins. Il y a donc un écart de formation initiale.

D'autre part, la formation continue n'est pas assez développée de manière générale. 85% des handicaps surviennent à l'âge adulte donc, en théorie, il n'y a aucune raison pour que ces personnes soient moins diplômées que les autres. Pourtant, l'une des causes

majeures de survenance du handicap sont les accidents du travail et les maladies professionnelles : 23% des handicaps y sont liés. 20% des handicaps sont eux liés à des maladies non professionnelles acquises à l'âge adulte et le reste est majoritairement lié au vieillissement, ce qui explique pourquoi la majorité des personnes en situation de handicap le devient à l'âge adulte. Mais pourquoi cela génère-t-il un écart de formation ? Parce que les accidents du travail et maladies professionnelles surviennent majoritairement sur des métiers à faible qualification. Ce qui « fabrique » mécaniquement des personnes en situation de handicap peu diplômées qui font des métiers accidentogènes (bâtiment, travaux publics, santé...). Donc l'un des axes majeurs consiste à augmenter le niveau de formation des personnes. La formation continue est nécessaire pour pouvoir se reconverter quand le handicap survient, pour anticiper les problématiques de santé au travail et notamment d'inaptitude. ■

Le cabinet TH Conseil a reçu le trophée de « l'insertion professionnelle » lors des Trophées APAJH 2006.

Ce prix récompensait ce cabinet de conseil qui propose aux entreprises des conseils et formations pour le recrutement et l'accueil des personnes en situation de handicap.

En 2009,  
«Que sont-ils devenus»  
dans la *Revue*  
de l'APAJH !





### En route vers une formation en alternance

Lors de l'élaboration de son projet professionnel, Ilan indique aimer les voitures et la mécanique. Trois mois après son arrivée, l'ESAT lui propose donc de découvrir le métier de préparateur automobile chez son partenaire BYMYCAR, dont la référente handicap est particulièrement impliquée.

Ilan réalise dans un premier temps un stage d'un mois puis a une mise à disposition de 6 mois. Durant cette période, l'ESAT l'accompagne en lui mettant à disposition des outils, notamment des fiches visuelles pour favoriser sa mémorisation, et lui fait un retour personnalisé sur des situations vécues pour ajuster son comportement.

En parallèle, son éducateur Laurent Gamez évoque avec lui la possibilité de réaliser un CAP<sup>1</sup> mécanicien réparateur automobile en alternance : « Il était nécessaire de le rassurer, de lui expliquer que désormais tous les centres d'ap-

Se former pour travailler en milieu ordinaire |

## Le parcours d'Ilan...

**En janvier 2022, c'est à contrecœur qu'Ilan Moussaoui-Vajic intègre l'ESAT Hors-Murs de Villeurbanne (Rhône). Après avoir testé plusieurs ateliers, il découvre qu'il est possible d'inclure sa passion dans son projet professionnel.**

*prentissage et de formation ont des référents H+ qui sont chargés de proposer et d'implémenter des adaptations pédagogiques pour rendre la formation accessible ».*

La première étape ? Le bilan d'aide à la décision à la chambre des métiers et de l'artisanat, en lien avec l'AGEFIPH<sup>2</sup>, pour évaluer la faisabilité du projet. Un bilan en trois étapes : réunion d'information, test psycho-technique puis entretien avec un psychologue du travail pour identifier les conditions nécessaires à la mise en œuvre du projet.

### Un parcours difficile mais réussi !

L'entreprise accepte ensuite de prendre Ilan en contrat d'apprentissage, en conservant l'accompagnement de l'ESAT via une convention d'appui. Avant le début de la formation, l'équipe de l'ESAT va rencontrer à la fois la référente handicap pour détailler les besoins d'aménagement en entreprise, et également l'ensemble des professeurs du centre de formation afin d'expliquer les besoins spécifiques d'Ilan.

« La première semaine de formation est compliquée, la classe est instable. Ilan se retrouve mis à pied à cause de son comportement.

*Il a toujours été habitué à des éducateurs qui expliquent leurs demandes. Au CFA<sup>3</sup>, il se retrouve face à des injonctions sans explication. Je reviens donc sur la situation avec lui mais également avec ses professeurs pour qu'ils fassent preuve de pédagogie et qu'Ilan comprenne puis agisse en conséquence »* explique Laurent Gamez qui le rencontre une fois par semaine pour retravailler les points bloquants et l'aider à s'adapter. Ses rencontres régulières avec l'employeur et le centre de formation vont permettre au fil de temps de mesurer l'évolution d'Ilan et de lui apporter un cadre rassurant.

C'est ainsi qu'en 2024 Ilan obtient le CAP mécanicien réparateur automobile mention bien, après avoir obtenu son permis de conduire en 2023. Mais l'histoire ne s'arrête pas là puisqu'il a même signé un CDD dans la concession suite à son apprentissage. Rencontres, travail mais surtout accompagnement sur-mesure ont été les ingrédients phares de cette réussite ! ■

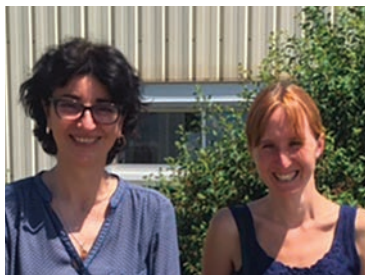
<sup>1</sup> Certificat d'Aptitude Professionnelle

<sup>2</sup> Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

<sup>3</sup> Centre de Formation des Apprentis

## ... Et l'histoire de Mélanie

Depuis 2017, Mélanie Phalip, anciennement accompagnée par l'ESAT de Braconnac (Tarn), est titulaire d'un CDI au centre hospitalier de Castres/Mazamet en tant qu'agent d'entretien qualifié. L'aboutissement de beaucoup de travail et d'un accompagnement adapté.



### Un potentiel de travail repéré à l'ESAT

C'est en 2007, que Mélanie Phalip, 19 ans, rejoint l'ESAT de Braconnac. Ses moniteurs remarquent rapidement qu'elle a les compétences pour aller travailler chez des clients extérieurs. « Je faisais le ménage sur plusieurs sites de l'ESAT, et ensuite avec ma monitrice j'ai commencé à faire des déplacements, à aller sur des chantiers faire le nettoyage de communs d'immeuble, d'entreprises, de bureaux, de salles de sport... J'ai fait aussi d'autres choses : des mises en rayon et de l'étiquetage en magasin, de la blanchisserie et de la cuisine à l'hôpital » raconte Mélanie. Pendant plusieurs années, Mélanie se perfectionne et prend confiance en elle. « Le fait qu'elle soit en contact avec des personnes de l'extérieur lui a permis de prendre pleinement conscience de tout ce dont elle était capable » explique Sandrine Bellière, sa monitrice de l'époque. Une expérience riche qui va lui servir de tremplin vers le milieu ordinaire.

### Une formation pour se spécialiser

Mélanie se lance ainsi dans la préparation d'un CAP « Maintenance et hygiène des locaux » via une Validation des Acquis de l'Expérience. Après deux ans de travail, elle obtient son diplôme en 2013. « J'ai préparé mon CAP en même temps qu'une autre personne de l'ESAT. Notre monitrice nous a beaucoup aidées, c'était dur, des heures de travail devant l'ordinateur. Mais je ne regrette pas ! » confie Mélanie.

Une formation qui va lui ouvrir des portes puisqu'en 2017, Mélanie a l'opportunité de rejoindre le milieu ordinaire : elle signe son contrat de travail d'agent d'entretien qualifié au centre hospitalier de Castres/Mazamet où elle avait l'habitude d'effectuer des prestations.

« Mélanie a beaucoup travaillé et on y est arrivé ! Elle a obtenu son permis B la même année, ce qui lui a permis d'être plus autonome et de se rendre seule sur son lieu de travail » explique Sandrine Bellière. Il semble que Mélanie ait trouvé sa voie puisqu'elle travaille encore aujourd'hui au centre hospitalier. ■



L'ESAT de Braconnac est très impliqué dans les évolutions de parcours de ses travailleurs. C'était le sujet du podcast « Ensemble on fait le point » du mois de septembre dernier.

À réécouter juste ici !



### LE CAS PARTICULIER DES ESAT

Un ESAT se doit de proposer aux travailleurs une trajectoire professionnelle en écoutant leur projet. Qu'ils accèdent au milieu ordinaire ou qu'ils inscrivent leur projet professionnel au sein de l'établissement, ils doivent pouvoir évoluer et donc être formés.

Le plan de transformation des ESAT a rappelé que chaque ESAT est tenu de cotiser à l'opérateur de compétences (OPCO) auquel leur activité les rattache. Chaque travailleur doit également ouvrir son Compte Personnel de Formation (CPF), qui est en outre majoré.

Les professionnels des ESAT doivent intégrer l'accès à la formation dans les parcours de leurs bénéficiaires mais les dispositifs existants doivent également évoluer pour permettre leur parfaite adaptation à ces publics.

Cette évolution concerne aussi France Travail ; puisque les travailleurs d'ESAT inscrits à France Travail du fait de leur projet d'accéder au milieu ordinaire doivent pouvoir accéder à l'offre de formation du Service Public de l'Emploi comme les demandeurs d'emploi.

IME La Parentèle à Montivilliers - Seine-Maritime |

## Expertises Partagées : un dispositif pour faire évoluer les compétences

**Kassandra et Cindy, 20 ans, sont deux sœurs jumelles passionnées par les métiers de la propreté. Elles ont eu l'opportunité d'être accompagnées par le GEIQ<sup>1</sup> Propreté Haut Normand dans le cadre du dispositif « Expertises Partagées » et de suivre, à leur rythme, leur contrat d'alternance.**

Arrivées à l'IME la Parentèle à l'âge de 11 ans, Kassandra et Cindy ne savaient bien sûr pas encore quel serait leur parcours professionnel. Elles vont par la suite tester plusieurs ateliers à l'IMPro afin d'apprendre à se connaître. « J'ai essayé menuiserie, cuisine, ménage et hygiène des locaux. J'hésitais encore avec la cuisine puis j'ai décidé de continuer en ménage » explique Kassandra. Cindy aussi a fait plusieurs expériences : « Je voulais découvrir la cuisine puis j'ai eu aussi envie de tester le ménage, c'était les deux ateliers avec lesquels j'étais le plus à l'aise ». À la suite d'un stage, ses moniteurs constatent qu'elle a les capacités pour travailler en entreprise. « J'ai fait un stage en ESAT en cuisine et après on m'a proposé de travailler plutôt en milieu ordinaire. C'est là que j'ai choisi d'aller vers le ménage ». A la même époque, Kassandra hésite encore entre deux spécialités.

Les deux sœurs rejoignent finalement toutes les deux le GEIQ, un dispositif qui met en relation des entreprises dans les métiers de la propreté et des adultes en situation de handicap. L'idée étant de leur permettre d'effectuer une formation et d'avoir un accompagnement

pour obtenir un poste en milieu ordinaire. Chaque année, un banc d'essai a lieu pour les personnes qui souhaitent voir si elles sont capables de suivre le niveau de la formation et faire des stages en milieu ordinaire pour confirmer leur projet.

Leur parcours de formation a duré quatorze mois, adapté au rythme de chacune, et a été un succès. « J'ai eu mon dernier diplôme fin septembre 2024 avec le titre d'agent entretien et rénovation en propreté » explique Kassandra. Cindy, elle, avait déjà obtenu ses diplômes : « Mon premier diplôme me permet d'utiliser certaines machines pour le lessivage des murs et le deuxième c'est pour utiliser d'autres machines comme la monobrosse pour nettoyer la moquette et le parquet. » Kassandra la suit de près et obtient

les mêmes diplômes quelques temps après.

Aujourd'hui, Kassandra travaille 24h par semaine chez Sceane, une entreprise adaptée, et Cindy 15h par semaine en milieu ordinaire chez La Normande de Nettoyage. Elles sont épanouies au travail et ont le même projet pour la suite : passer leur permis de conduire et avoir leur maison. « Souvent il faut rassurer les familles car il peut y avoir une forme de protection par rapport au milieu ordinaire, mais leur maman était très impliquée et elle ne voulait pas forcément que les filles aillent en ESAT car elle avait bien vu leurs capacités » explique Chloé André, chargée d'insertion. Les deux sœurs confirment : « On n'a pas lâché ! » et elles ont bien fait ». ■

<sup>1</sup> Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification





Le 21 novembre dernier, **Maud Bregeon**, alors ministre déléguée auprès de Michel Barnier et porte-parole du gouvernement, a rencontré les équipes de l'ESAT Jacques Monod à Antony. De longs échanges autour des savoir-faire, de la transformation des ESAT et de l'attractivité des métiers à l'occasion du DuoDay.





Engagement et formation |

## Quelles compétences pour représenter les travailleurs d'ESAT ?

Elisabeth Despeghele, David Moret et Loïc Dussart travaillent à l'ESAT Saint-Quentin Services, dans l'Aisne, qui compte aujourd'hui 107 travailleurs. Tous les trois sont élus au Conseil de la Vie Sociale (CVS), instance qui vise à associer les usagers au fonctionnement des établissements et services sociaux et médico-sociaux. A l'aise pour échanger, ils n'ont pas peur de revendiquer leurs droits et ceci notamment grâce aux formations qu'ils ont suivies.

### Une volonté de s'impliquer comme point de départ

Tous les trois ans ont lieu les élections pour devenir membre du CVS. Les dernières datent de janvier 2023 et c'était la seconde fois qu'Elisabeth Despeghele y était élue. Arrivée à l'ESAT en 2017, Elisabeth travaille en entretien des locaux, à la fois sur site et dans des entreprises extérieures, ainsi qu'en conditionnement. Elle est également élue au sein d'autres instances de représentation des travailleurs de l'ESAT.

« Je fais partie du Comité des usagers et je suis secrétaire au CVS depuis 6 ans. Je suis aussi présidente de l'instance mixte, en lien avec tout ce qui est conditions de travail. C'est moi qui ai souhaité défendre mes collègues et les représenter. J'aime bien m'occuper des autres » précise-t-elle.

L'histoire de David Moret avec l'ESAT commence bien avant puisqu'il est arrivé en 1999. Il travaille principalement en autonomie chez un client où il réalise de la logistique. Il est élu ►

“ **La formation autodétermination a été très utile pour apprendre à écouter et à prendre la parole.** ”

► au comité des usagers, à l'instance mixte et est également président du CVS. Un rôle qui lui tient à cœur depuis de nombreuses années. « Je suis au CVS depuis plus de 12 ans. Un collègue m'a poussé en me disant que j'en étais capable donc je me suis présenté et je suis réélu à chaque fois » explique David.

Loïc Dussart travaille également à l'ESAT en logistique depuis 2016, en autonomie. « Je réceptionne les palettes, je les contrôle, je prépare les commandes puis j'enregistre les données dans le système informatique » détaille Loïc. Il est aussi délégué unique, membre du Comité des usagers et du CVS. « Je suis élu pour représenter mes collègues depuis 6 ans. David m'a donné envie de me présenter. On se réunit tous les trois mois avec la direction et le reste des élus ».

Qu'est-ce qu'implique ce rôle de représentant des travailleurs ?

**Des compétences à acquérir pour assurer la fonction d' élu**

Les membres du CVS ont un rôle d'acteurs au sein de la structure. « Ils ont une place bien identifiée auprès des collègues mais également auprès des professionnels. Par exemple à chaque réunion la direction demande toujours aux élus s'ils ont des choses à partager. C'est vraiment rentré dans les habitudes d'impliquer les élus dans la vie de la structure » explique Aude Griffon, éducatrice spécialisée et coordinatrice de projet à l'ESAT. « En réunion on parle du projet de l'établissement, du chiffre d'affaires, des enquêtes de satisfaction que nous validons avant diffusion, de tout ce qui concerne la bienveillance... » précise David.

Mais quelles sont les compétences nécessaires aux élus pour accomplir leur mission ? Elisabeth, David et Loïc ont tous les trois réalisé une formation sur l'autodétermination

juste avant les dernières élections. Ils ont ensuite suivi une formation pour les élus. « A l'époque où j'ai commencé il n'y avait pas de formation, on ne savait pas trop où aller » explique David. Ils sont tous d'accord, ces formations ont contribué à légitimer leur rôle et à leur donner des clés pour traiter les différents enjeux de leur poste : « Sans les formations on serait au point mort, cela nous a beaucoup aidé. La formation autodétermination a été très utile pour apprendre à écouter et à prendre la parole. C'est celle qui nous aide le plus à remplir notre mission au quotidien ». ■



Jeux de Paris 2024 - Partenariat |

## Une expérience grandeur nature de restauration pour plusieurs travailleurs APAJH !

S'il fallait encore une preuve des compétences des personnes en situation de handicap en ESAT ou en Entreprise Adaptée, en voilà une qui met tout le monde d'accord, le partenariat entre l'APAJH et SODEXO live ! La marque du géant de la restauration spécialisée dans le sport, les loisirs, l'événementiel. Un partenariat initié en 2023 qui a permis à plus de 60 personnes accompagnées par l'APAJH de se former, en amont et sur le vif, à la restauration lors d'événements exceptionnels.

### 2023 : un test grandeur nature pour préparer les équipes APAJH

Venus des quatre coins de la France, dix travailleurs d'ESAT APAJH ont vécu une expérience unique du 22 mai au 11 juin 2023, en devenant commis de cuisine pour les équipes SODEXO, partenaire du projet, pendant le célèbre tournoi de tennis à Roland-Garros (Paris 16<sup>ème</sup>) sur terre battue.

Durant trois semaines, il s'agissait d'un véritable défi à relever pour Jessica, Cylia, Maciré, Stéphane, Francisco, Gérald, Fabrice, Gaëtan, Corentin et Beauguy.

Ils ont été répartis sur trois sites de restauration, avec des collègues travaillant chez SODEXO, et tous sont sur le même pied d'égalité, en

ayant les mêmes missions : couper les fruits, organiser des plateaux de charcuteries ou de fromages, préparer et gérer la cuisson des sandwiches...

Les missions sont diverses et ont permis à chacun de varier ses journées de travail, le tout dans une bonne entente.

Avant d'entrer aux fourneaux, un travail a été réalisé en amont, du côté de la Fédération APAJH, en sensibilisant les managers SODEXO au handicap. Les personnes accompagnées par la Fédération APAJH mobilisées ont également été informées et préparées avant l'évènement : si la plupart travaillaient déjà dans le contexte de la restauration, prendre part à un évènement internationalement connu

pouvait ressembler à un véritable défi.

Un défi relevé avec succès par l'ensemble des travailleurs, qui a inscrit ce partenariat dans le temps.

**Partout Solidaires !**  
ESAT - Compétences professionnelles et milieu ordinaire





### Match retour pour les internationaux de tennis 2024

Retour sur les terrains des Internationaux de tennis de France en 2024 pour neuf travailleurs d'ESAT d'Île-de-France. Du 20 mai au 7 juin 2024, neuf personnes accompagnées par l'ESAT Les ateliers Georges Lapiere (95) et l'ESAT Alter Ego (94), pour la première fois pour certaines, ont rejoint les équipes de SODEXO Live ! pour préparer les offres de restauration proposées lors de l'évènement.

Une fois encore, la collaboration entre les salariés de SODEXO et les travailleurs d'ESAT a permis de conforter un partenariat véritablement utile et valorisant tant pour l'entreprise de restauration événementiel, SODEXO Live! que pour le mouvement APAJH qui a démontré ainsi les compétences et l'adaptabilité des personnes accompagnées par les ESAT.

Suite à ce second partenariat également réussi, la Fédération APAJH et SODEXO ont décidé de mener le projet plus loin, en intégrant des personnes en situation de handicap dans les équipes SODEXO pendant les Jeux de Paris 2024.

### Le grand bain de la restauration au village des athlètes durant les Jeux de Paris 2024

Deux ans après le début de l'initiative, ce sont deux équipes APAJH qui étaient présentes sur le village des athlètes lors des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024.

Le grand bain pour ces travailleurs qui ont su rapidement prendre leurs marques dans un contexte pourtant stressant et exigeant : on ne vit pas tous les jours d'être un élément-clé de la réussite de Jeux Olympiques et Paralympiques !

Un pari encore une fois réussi, tous ensemble travailleurs et encadrants ont dû apprendre à se connaître, à rencontrer les managers de SODEXO Live ! pour trouver sa place, et même créer sa place ! Les équipes APAJH ont en effet rapidement trouvé leurs marques et ont su co-construire leurs missions pour démontrer toute l'étendue de leur savoir-faire, tout en démontrant leur polyvalence et adaptabilité dans leurs différentes missions : plongée, tri des déchets, accompagnement des athlètes dans la gestion des plateaux (parfois en anglais !), atelier pizzas...

### Jeux Olympiques

22 juillet - 9 août 2024 :

31 travailleurs ou salariés en situation de handicap et 4 encadrants professionnels ont été positionnés sur le village Olympique et le site de Roland-Garros.

### Jeux Paralympiques

22 août - 6 septembre 2024 :

22 travailleurs ou salariés en situation de handicap et 3 encadrants professionnels ont été mobilisés sur le village paralympique et le site de Roland-Garros.

### Les Jeux de Paris : une étape dans le projet professionnel

Toutes ces expériences, outre le fait de représenter un moment exceptionnel à vivre, ont aussi été une opportunité professionnelle pour les travailleurs APAJH.

En effet, chacun a pu s'essayer à la restauration en fonction de ses envies et de son projet professionnel : certains avaient déjà travaillé dans la restauration en ESAT mais souhaitaient tester le milieu ordinaire et/ou la restauration lors de grands évènements, Philippe est un ancien cuisinier à la retraite et Florian, accompagné par l'IME le Val Lorie (APAJH 44) s'est pleinement inscrit dans son projet de rejoindre un grand nom du fast food !

Un bravo aux travailleurs et aux encadrants pour cette réussite collective ! ■

### En route pour les Jeux !



Partage d'expertise |

## La pair-aidance, quand l'expérience devient soutien !



Loin d'un simple échange de conseils, la pair-aidance tisse des liens de confiance où chacun se reconnaît dans l'autre. C'est l'expérience vécue qui prend la parole, offrant une compréhension authentique des défis partagés. En créant un espace de dialogue sincère — sans se substituer à un traitement médical ou psychologique — la pair-aidance permet aux personnes de se sentir réellement écoutées et comprises, tout en les aidant à retrouver le chemin de l'autonomie.

### Pair-aidance : de quoi parle-t-on ?

La pair-aidance repose sur des expériences similaires vécues par des individus dans le domaine de la santé. Emmanuel Foy, pair-aidant et formateur, définit cette pratique comme un soutien entre personnes qui partagent des difficultés analogues, notamment en santé mentale. Un pair-aidant est donc une personne ayant surmonté un trouble de santé mentale, prête à accompagner ceux qui traversent des épreuves semblables. Ce mo-

dèle inclut également des patients experts qui « vont intervenir dans le domaine plus physique », explique Emmanuel Foy. « Ils apportent leur soutien à d'autres, ayant souffert d'un cancer du sein par exemple, offrant ainsi un accompagnement spécifique à leurs homologues ». Il souligne qu'il y a de nombreux types de pair-aidance différents « vous avez des pair-aidants qui sont dans des associations, qui sont dans des CHU, qui sont indépendants, qui sont bénévoles », souligne Emmanuel Foy.

Ce concept prend une résonance particulière dans le champ de la santé mentale. Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), un européen sur quatre est touché par des troubles psychiques au cours de sa vie. D'après le Ministère de la santé et de l'accès aux soins on estime en France que 15 % des 10-20 ans ont besoin de suivi ou de soin. Dans son rapport de 2022, l'OMS plaide pour un renforcement des systèmes de soins. Elle y propose d'élargir les options de traitement par un partage des tâches entre professionnels de santé et acteurs locaux. Un modèle qui vise à centrer les soins sur les besoins des personnes, notamment en orientant les efforts « vers le rétablissement », « tout en intégrant le soutien des pairs-aidants ».

## La complémentarité des professions

Les relations entre pair-aidants et professionnels de la santé mentale ne doivent pas être perçues comme une concurrence, mais comme une complémentarité enrichissante. « *Nous ne sommes pas en opposition. Les psychologues apportent leur expertise, tandis que moi, je partage mon vécu des troubles psychiques* » souligne Emmanuel Foy. Cette dynamique crée une approche thérapeutique diversifiée, permettant aux patients de bénéficier d'un soutien adapté à leurs besoins.

Le rôle du pair-aidant est clairement défini. Comme le rappelle un communiqué du CCOMS (Centre Collaborateur de l'OMS) : « *il s'agit d'une personne rétablie ou en voie de rétablissement, dont l'expérience est une plus-value précieuse pour les équipes, complétant ainsi les pratiques des autres acteurs du soin et de l'accompagnement.* » En effet, cette collaboration favorise un environnement de soin holistique, où le vécu personnel des pair-aidants enrichit l'approche thérapeutique traditionnelle.

## Vers une formation structurée

La formation des pair-aidants se révèle cruciale pour renforcer cette pratique. Des programmes variés, qu'ils soient courts ou longs, permettent aux participants d'acquérir des outils indispensables pour écouter et accompagner efficacement. Une seule formation longue est à disposition, une licence en sciences sanitaires et sociales avec une spécialité Médiateurs de Santé-Pairs (Paris ou Bordeaux). Des

formations courtes sont aussi disponibles en France, à Lyon, Tours ou encore Rennes pour ne citer que ces villes.

Ces formations favorisent le développement de compétences en empathie et en sécurité, tant pour les pair-aidants eux-mêmes que pour les personnes qu'ils soutiennent. En améliorant le soutien apporté aux individus en situation de vulnérabilité, la pair-aidance s'affirme comme un élément essentiel des soins en santé mentale.

Emmanuel Foy rappelle tout de même qu'on ne fait pas de la pair-aidance pour sauver l'autre, « *on fait de la pair-aidance parce qu'on se sent en capacité d'accompagner l'autre* ». ■

## ET LA PAIR-FORMATION DANS TOUT ÇA ?

La pair-formation se concentre sur des sessions structurées où le partage d'expériences de rétablissement joue un rôle central. Emmanuel Foy, à la fois pair-aidant et pair-formateur, illustre en partageant son expérience : « *lorsque je fais de la pair-aidance, il s'agit plutôt de séance où on est dans un mode très empathique, de pair à pair, où la parole est extrêmement répartie. La pair-formation c'est ni plus ni moins que de la formation, mais c'est plutôt destiné à des groupes* ».

Il ne s'agit donc pas seulement de transmettre un savoir mais d'enforcer les compétences des participants tout en consolidant leur réseau de soutien. Le pair-formateur s'adresse à ses pairs et également à des professionnels de la santé et du médico-social afin d'apporter une approche complémentaire issue de leur vécu.

## FOCUS SUR LE DISPOSITIF DETAK À L'APAJH DE LA RÉUNION

Le DETAK\* offre un espace d'écoute dédié pour les personnes souffrant de troubles psychiques. « *Le dispositif s'adresse à toute personne traversant une période de souffrance psychique. Notre accompagnement, notre accueil, est inconditionnel. Il ne faut pas avoir de diagnostic arrêté et il n'est pas nécessaire d'avoir une reconnaissance de handicap* » explique Simon Claerbout, directeur adjoint de l'APAJH de la Réunion.

Pour accompagner ces personnes en souffrance, le DETAK propose un binôme de travailleur social et

de pair-aidant. Il peut être sollicité par la personne concernée elle-même, sa famille ou ses proches, ou encore par un professionnel rencontrant des difficultés dans ses propositions de soins ou d'accompagnement.

\* Déclencher en créole réunionnais





**Rencontre avec Carole Le Floch, conseillère technique en CDI à mi-temps au sein de l'IRTS Paris Parmentier, l'école du travail social, depuis janvier 2020. Elle y est embauchée au titre de son savoir expérientiel de la grande exclusion.**

#### Quel est votre parcours ?

Aide-soignante à l'origine, j'ai eu un énième « accident de la vie » en 2008 avec un choc dans le dos qui m'a provoqué une paraplégie. Après une période de soins très lourds, j'ai réappris à marcher mais j'ai gardé des séquelles mécaniques et neurologiques qui limitent beaucoup mes déplacements physiques. En 2013, j'ai fini par quitter 27 ans de violence conjugale. Le système n'étant pas assez efficace en France pour les victimes, j'ai vécu à la rue pour me mettre en sécurité. L'isolement et l'inactivité ont été autodestructeurs pour moi et c'est grâce à mon engagement dans la participation citoyenne que j'ai pu me reconstruire socialement, me permettant même de pouvoir retourner à l'emploi.

Même si mon parcours d'intégration en milieu professionnel « ordinaire »

Interview |

## Le savoir expérientiel, une compétence reconnue

ne s'est pas fait si facilement, j'ai aujourd'hui trouvé une place. Malgré mon avancée, cela demande toujours un peu de souplesse de la part de toutes les parties concernées par ma fonction. J'apprécie particulièrement que les locaux soient adaptés aux personnes à mobilité réduite, ce qui facilite une autonomie de déplacement.

#### Quelle est votre fonction aujourd'hui ?

Ma fonction consiste à incorporer mes compétences acquises du vécu dans le monde de l'enseignement. Je peux intervenir dans les formations en travail social mais aussi dans l'univers scientifique de la recherche.

Les thèmes que je traite plus particulièrement sont la participation des personnes accompagnées/concernées, la pair-aidance, la co-formation et le développement du pouvoir d'agir. Mon dernier thème de prédilection est « de l'expérience de vie au savoir expérientiel ». Dans mon ouvrage<sup>1</sup>, je décris le processus d'identification et d'extraction des compétences du vécu. Cette étape « passerelle » permet une analyse des acquis pour soi et la manière de le retransmettre, entre autres, dans les formations.

#### C'est donc à travers votre expérience que vous transmettez un savoir ?

J'aborde ces sujets, pas seulement avec mes connaissances théoriques et pratiques, mais plus largement avec le regard et le ressenti d'une personne aux multiples handicaps. J'utilise aussi ce que j'ai subi et appris de mon parcours de femme victime de violence et de celui de la vie à la rue. J'essaie d'apporter une vision et une analyse globale d'une problématique de précarisation. Dans ma situation, mon approche se fait à travers le médico-social, l'un ne va pas sans l'autre. Ce terme qui se situe à l'intersection de la santé et du social permet une vision globale de la personne dans son environnement.

#### Et avoir cette vision globale à l'échelle de la société est nécessaire pour l'inclusion ?

Oui, je tiens à citer deux articles de notre première Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : l'Article 1er « Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune. » et l'Article 6 « *Tous les citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs* ►

► *vertus et de leurs talents.* » Pour dire qu'au-delà des opinions, préjugés, bons ou mauvais vouloirs, c'est un droit qui nous est reconnu ! Au-dessus du handicap, avant tout, nous sommes des citoyens avec des devoirs et aussi des droits affichés dans la constitution. En m'embauchant, un employeur comme le mien démontre que c'est faisable. Je pense qu'il faut mettre en lumière les entreprises qui le font.

#### Le mot de la fin ?

Je conclurai par cette doctrine de Manuel Pelissié, directeur général de l'IRTS Paris Parmentier qui prend tout son sens et habite mon quotidien professionnel : « *Tu n'es pas une salariée comme les autres mais comme les autres tu es une salariée* ». Il faut entendre ici une position plus égalitaire car j'ai les mêmes privilèges mais aussi les mêmes obligations qu'un autre salarié de l'entreprise. ■

#### Coinlecture



<sup>1</sup> « *De la grande exclusion au pouvoir d'agir retrouvé* », Carole le Floch, Ed. L'Harmattan



La formation, c'est aussi à l'APAJH |

## Faire fleurir les compétences

**L'organisme de formation accompagne les grandes étapes de la vie de la Fédération APAJH en permettant la diffusion des habiletés et connaissances professionnelles des équipes des structures médico-sociales et celles des personnes en situation de handicap. L'expertise APAJH s'exporte aussi auprès des organisations soucieuses de comprendre les enjeux de la participation de tous au sein d'une société inclusive.**

L'ouverture à tous les publics est une richesse que l'organisme de formation cultive en proposant des sessions toujours plus nombreuses pour les adultes accompagnés au sein des établissements et services du mouvement APAJH. Plusieurs programmes tels que « Confiance en soi et estime de soi au projet du pouvoir d'agir », pour les élus des Conseil de la Vie Sociale (CVS), « Habiletés et postures professionnelles », une formation proposée pour des jeunes accompagnés en Instituts Médico-Educatifs (IME), s'adressent aux jeunes et adultes en situation de handicap.

« L'Autodétermination est l'un des sujets plébiscités en 2024, c'est un thème transversal porté massivement par l'APAJH depuis le texte voté en Congrès en juin 2023 à Lille « Choisir ma vie de citoyen, c'est mon droit, c'est ma liberté » précise Sabrina Marzella, responsable de l'Organisme de Formation. « Nous sommes en soutien des équipes de managers en proposant des sessions totalement pensées pour les professionnels. Cela a été le cas avec la mise en place d'un temps autour de l'autodétermination, la bientraitance et l'éthique professionnelle. Trois concepts indissociables que nous mettons en musique de telle sorte que cela requestionne le sens de l'accompagnement tout en musclant les connaissances des équipes », poursuit-elle. Une formation réalisée avec un public mixte<sup>1</sup>, ce qui permet de transmettre le relais aux professionnels, un savoir qu'ils pourront faire vivre au-delà des temps de formation.

### Soutenir les professionnels APAJH qui encadrent

Impulser les changements nécessaires au sein du secteur médico-social afin de répondre aux exigences liées à l'évolution de l'offre existante et au développement de nouvelles solutions est une mission exigeante pour les managers. Pour Sabrina Marzella, cette démarche de coaching mobilisable tout au long de l'année est une opportunité pour l'APAJH et pour les salariés, « depuis septembre 2024, un parcours de coaching des cadres de la Fédération APAJH permet la prise de recul et d'être acteur de sa réussite managériale avec le soutien d'un coach et de l'employeur. Cette démarche tripartite, propice au développement d'aptitudes nouvelles de gestion du changement, permet l'épanouissement de son leadership et toutes les compétences indispensables dans nos organisations ».

### Sensibiliser et inspirer quel que soit le métier

200 sessions de formation sont organisées chaque année pour des entreprises de tous secteurs d'activité ou les collectivités territoriales. A l'instar de la sensibilisation à destination d'élèves aspirants de la Police au sein de l'Ecole de Police de Nîmes avec les militants engagés de l'APAJH de l'Hérault, ou bien la sensibilisation de l'équipe de direction des services de la ville de Trappes (78), plusieurs formations sont spécialement pensées selon les besoins des partenaires.

La formation « Accueillir un enfant en situation de handicap » à destination des ATSEM<sup>2</sup> et personnels de direction et d'animation de centres de loisirs, initialement créée pour une municipalité d'Ile-de-France fait des émules. « Cette expérience étant une véritable réussite pour chacun, nous avons lancé une campagne marketing auprès de villes bénéficiant du label « ville amie des enfants ». Les retours que nous avons obtenus nous font espérer des retours positifs pour déployer cette formation auprès de collectivités territoriales » espère le responsable de l'Organisme de Formation désormais détenteur de la certification Qualiopi, un label qui garantit la qualité du processus de formation. ■

<sup>1</sup> Personnes en situation de handicap et professionnels du secteur  
<sup>2</sup> Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles

En savoir +  
sur l'organisme  
de formation





## Les CMPP de Haute-Marne forment les professionnels à l'autisme sur tout le territoire

Les CMPP<sup>1</sup> de la Fédération APAJH en Haute-Marne, sur les sites de Chaumont, Langres et Saint-Dizier portent la Plateforme de Coordination et d'Orientation Troubles du Neuro-Développement (PCO TND) 0-6 ans et sont chargés de déployer la PCO TND 7-12 ans.

**Les CMPP de l'APAJH en Haute-Marne, des acteurs clés dans le dépistage et l'accompagnement des troubles du neuro développement dont les troubles du spectre autistique dans leur territoire**

Les PCO TND, ont plusieurs missions :

- inscrire l'enfant présentant des signes évocateurs de TND dans un parcours de dépistage précoce, diagnostic et accompagnement conforme aux Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles ;
- structurer le parcours de dépistage, diagnostic et accompagnement des enfants porteurs de TND en Haute-Marne, en organisant le maillage territorial des acteurs (professionnels libéraux, ESMS, sanitaire, Education nationale...), en identifiant les ressources, et en les coordonnant ;

- renforcer les ressources amenées à intervenir dans ce parcours, notamment par la formation des professionnels concernés.

Un rôle pivot dans l'accompagnement le plus précoce possible des enfants présentant des troubles du neurodéveloppement dont les troubles du spectre autistique, et qui permet un véritable maillage des professionnels impliqués dans l'accompagnement pour permettre un parcours facilité et sans rupture.

**Aller au-delà de l'accompagnement des CMPP et rapprocher les professionnels**

Pour renforcer ce fonctionnement en partenariat territorial, les CMPP APAJH ont proposé un cursus de formation à destination de dix-huit professionnels (éducateurs spécialisés, psychologues, neuropsychologues, psychomotriciens...) exerçant au sein de treize structures différentes, les CMPP au sein de la PCO, mais également dans le milieu libéral ou des établissements et services partenaires de la PCO.

Cette formation avait pour objectif de proposer aux parents d'enfants avec TDA(H) des espaces de guidance parentale, sur le modèle des groupes Barkley, un des programmes d'entraînement aux habiletés parentales recommandés par la Haute Autorité de Santé (HAS).

Proposer cette formation a permis de partager les ressources et les expertises, et aussi de se rencontrer entre professionnels pour développer des logiques partenariales et un travail pluridisciplinaire pour favoriser les réponses sur mesure aux besoins des enfants avec TND sur l'ensemble du département. Une dynamique initiée dès 2023 avec une formation qui portait sur le dépistage et le diagnostic qui avait déjà rencontré un franc succès. ■

<sup>1</sup> Centre Médico-Psycho-Pédagogique

En savoir +





# Les enjeux de formation en santé

### Sensibiliser ou former aux handicaps les professionnels de santé ?

Les constats sont unanimes : les professionnels de santé, pour la majorité d'entre eux, connaissent mal les situations de handicap et les particularités à prendre en compte chez leurs patients concernés. Souvent, ils se déclarent eux-mêmes démunis dans ces relations de soins qui les embarrassent.

Il est donc nécessaire d'apporter les connaissances adéquates, autant pour ces intervenants de santé que pour les personnes en situation de handicap trop souvent malmenées par ignorance.

Sensibiliser aux différents handicaps ces professionnels surchargés, ne risque-t-il pas de tendre à simplifier la complexité ? Un « vernis » de connaissances sur l'ensemble des handicaps peut-il réellement les aider à se sentir à l'aise, à être efficace dans un temps contraint, à respecter leurs patients concernés ? Ou est-il plus approprié d'apprendre à un professionnel de santé, expert de sa discipline, à comprendre les fondements des savoir-faire et des savoir-être permettant de s'adapter à la singularité de son patient en situation de handicap, qui reste avant tout un patient dont il doit prendre soin ?

### Une formation de coordinateurs à l'APAJH de Guadeloupe, en appui des professionnels de santé, pour un parcours personnalisé de soins

L'accompagnement à l'autonomie en matière de santé peut également se faire grâce à des coordinateurs de parcours. Ils sont formés pour faire émerger les attentes et les besoins des personnes et faciliter leur autonomie. Ils viennent en appui des professionnels de santé de leurs parcours de soins préventifs et curatifs et en coordonnant des partenaires identifiés pour les réponses à apporter, la santé étant un des axes du parcours de vie.

Le centre de formation de l'APAJH Guadeloupe a mis en place « Une formation de coordinateurs de parcours pour les personnes en situation de handicap et autodétermination » ; celle-ci est prévue en janvier 2025 pour 30 professionnels du secteur médico-social dont 15 salariés de l'APAJH ; cette formation est destinée à faciliter l'autodétermination des personnes accompagnées et la coordination des partenaires identifiés pour répondre à leurs besoins et attentes facilitant ainsi leur inclusion.

### Eduquer ou former aux compétences santé des patients adultes en situation de handicap ?

Il est bien connu aujourd'hui que le patient est le mieux placé pour exprimer ce qu'il ressent et qu'il est indispensable qu'il acquière un certain degré d'autonomie pour gérer au quotidien sa santé. Justement, l'Éducation Thérapeutique du Patient (ETP) permet l'acquisition de compétences utiles.



Trois questions sur l'Éducation Thérapeutique du Patient à Joëlle Fabien, trésorière de l'APAJH Réunion et membre de la commission santé :

#### • Quel est le but de l'Éducation Thérapeutique du Patient ?

L'Éducation Thérapeutique du Patient organisée avec les personnes en situation de handicap s'inscrit dans une démarche partagée où la reconnaissance de l'autre va permettre le cheminement. Elle permet aussi de sortir du strict modèle biomédical du handicap en le replaçant dans son contexte socio-politique.

Former les personnes en situation de handicap et leurs aidants vise l'acquisition de compétences pour comprendre le handicap, coopérer avec le système de soin et faire des choix. L'objectif reste l'amélioration de la qualité de vie en facilitant l'autonomie.

#### • Comment se déroule la formation ?

Plusieurs étapes jalonnent le parcours de formation, processus évoluant avec le temps et les besoins de la personne :

- Le consentement libre et éclairé formalisé
- Le diagnostic éducatif individuel pour fixer les buts à atteindre, les priorités à travers les représentations de chacun
- La programmation pour établir le nombre de séances et leurs contenus
- Les séances collectives (parfois individuelles) pour mettre les apprenants en activité
- Une évaluation des savoirs, des ►







- compétences et aussi des niveaux de stress, de l'estime de soi et de la qualité de vie perçue

L'Éducation Thérapeutique du Patient se conçoit en complémentarité d'autres activités éducatives.

- **Qu'est-ce que cela apporte aux personnes en situation de handicap ?**

Les personnes en situation de handicap ont la possibilité de devenir animateurs de séances ; elles ont accès à des formations qui vont non seulement élargir leur champ de compétences et aussi ajouter de l'expertise à leurs expériences personnelles. Toutes deviennent mieux qu'actrices, autrices de leur propre vie.

### **Former le professionnel et la personne ressource pour agir ensemble en pair-aidance ?**

Dans certaines situations de handicaps, notamment en santé mentale, il est très pertinent de proposer l'intervention d'un binôme complémentaire, composé d'un travailleur social et d'un pair ayant un vécu similaire à celui du patient.

La pair-aidance se distinguant de l'aide spontanée, il est indispensable de former le professionnel-aidant à savoir accompagner les besoins de santé de l'aidé et la personne ressource à acquérir le recul nécessaire vis-à-vis de son expérience stabilisée afin de savoir être utile à un autre.

Cette double formation doit-elle être menée simultanément pour le professionnel et la personne ressource pour souder le binôme ? Cette démarche originale de complémentarité renforcée, valorisante pour les deux partenaires égaux de l'aidance, génère-t-elle un processus de formation du pair-aidé en situation de handicap, à son tour ?

Retour à la page 26 pour plus d'informations sur la pair-aidance !

Finalement en formation, notamment en santé, les objectifs pédagogiques ne doivent-ils pas être clairs et bien ajustés pour produire les effets visés ? ■



# SUCCÈS POUR LE FESTIVAL DES TROPHÉES APAJH !

Depuis 2005, les Trophées APAJH ont évolué pour porter toujours plus haut les valeurs et les combats de l'APAJH pour une société inclusive, plus juste, solidaire et laïque.

Cette année, pour la 19<sup>e</sup> édition de cette cérémonie, le thème était le festival. Festival de prestations, d'initiatives remarquables et de prises de paroles engageantes.

**Le 8 novembre**, les spectateurs ont pu assister au premier Festival des Trophées APAJH, dans lequel des artistes de la nouvelle scène ou plus confirmés ont rythmé la soirée de chansons, de rap, de percussions...





## Trophées d'honneur pour des parcours en or



Le ministre des Solidarités, de l'Autonomie et de l'Égalité entre les femmes et les hommes, **Paul Christophe**, était présent pour l'ouverture de la cérémonie.

*« Les trophées qui seront remis ce soir représentent chacun un pilier de la société inclusive, et je félicite d'avance les lauréats »*

Le ministre a remis, aux côtés du président de la Fédération APAJH Jean-Louis Garcia, deux Trophées d'honneur à **Aurélie Aubert**, qui a su défier ses concurrents et décrocher la première médaille d'or française en boccia et à l'équipe de France de Cécifoot qui a réalisé un véritable exploit en remportant la finale aux tirs aux buts, face à l'équipe d'Argentine.

**Martin Baron** et **Gaël Rivière**, membres de l'équipe de France de Cécifoot, ont reçu le trophée d'honneur sur la scène des Trophées APAJH 2024, au nom de toute l'équipe.

Aurélie Aubert n'étant pas présente, a tenu à remercier l'APAJH dans une vidéo diffusée lors de la cérémonie.



## Les 4 lauréats des Trophées APAJH sont...

Dans une salle comble du Carrousel du Louvre, dont plus de 600 personnes en situation de handicap, quatre trophées ont été décernés à des initiatives favorisant l'accès à une pleine citoyenneté des personnes en situation de handicap.

Ils étaient 1 400 à découvrir les noms des quatre lauréats, dont ces derniers faisaient partie des douze nommés dans quatre catégories : École et culture, Sport, Entreprise citoyenne, et Ville citoyenne et service public.

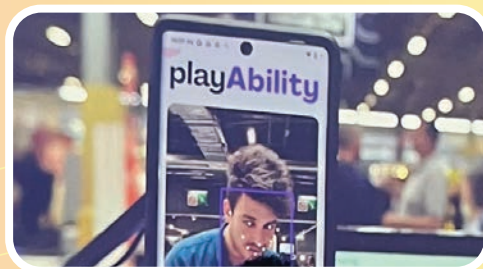


### Trophée Ecole et Culture > L'Observatoire des images

C'est le premier organisme associatif qui travaille sur la question de la représentativité et la lutte contre les clichés dans les différents médias.

### Trophée Entreprise citoyenne > Playability

Playability rend les jeux vidéo accessibles à tous les handicaps.



### Trophée Sport > FC Metz

Le club est récompensé pour son stade de football accessible à toutes les personnes en situation de handicap.



### Trophée Ville citoyenne et service public > Mairie de Naveil (Loir-et-Cher)

La mairie de Naveil promeut l'inclusion sociale et professionnelle des enfants et adolescents avec des troubles du spectre autistique au sein de sa commune, tout en sensibilisant et mobilisant la communauté locale pour soutenir cette cause.



*Découvrez les initiatives  
des lauréats en vidéo*





## Qui dit festival, dit programmation !

Pour transformer la salle en festival, les artistes à la programmation du Festival des Trophées APAJH 2024 ont délivré un spectacle inoubliable !



Le « Festi'Dance » par l'IME La Parentèle (Seine-Maritime)



Le « Festival des couleurs » par la MAS de Bonneuil (Val-de-Marne)



Yassine Bitat, accompagné par l'IME de Capendu de l'APAJH de l'Aude avec son titre de rap « Je me sens différent ».



« Sagabrido », un show de percussions par le Foyer d'Hébergement Les Grandes Reuilles de Bridoré (Indre-et-Loire).



**Natasha St-Pier** a embarqué la salle avec ses célèbres titres « Tu trouveras » et « Mourir demain », également sur la scène, **Jérémy Frerot** a interprété « Le chant des sirènes » qui a enchanté les spectateurs et **Louis Delort** a plongé les participants à l'époque de « 1789 : Les Amants de la Bastille » avec sa chanson « Sur ma peau ».



Une soirée festive et pleinement inclusive, au cœur de la ville pour porter encore plus haut les valeurs de la Fédération APAJH !

# L'expérience d'une gouvernance participative dans le secteur médico-social

Loïc Andrien, Chaire transformation des organisations et du travail, SciencesPo

Issue historiquement du milieu de l'entreprise, la notion de gouvernance peut être définie comme le management du management (Pérez, 2016). Ce terme polysémique renvoie tantôt à une dimension technique ou à une dimension politique (Eynaud, 2019). Dans le secteur de l'entreprise, la « bonne gouvernance » rejoint une pratique de normalisation des organisations. Dans le secteur public, la gouvernance est pensée en négatif du gouvernement, elle concerne « *les formes de coordination, de pilotage et de direction des secteurs, des groupes et de la société, au-delà des organes classiques du gouvernement.* » (Le Galès, 2010)

La gouvernance associative peut être entendue comme une troisième voie, influencée d'un côté par une « bonne gouvernance » à travers le contrôle exercé par un conseil d'administration (CA) de bénévoles et les dirigeants salariés, et de l'autre par une recherche de démocratie interne (Eynaud, 2019). Cependant un personnage est généralement absent des questions de gouvernance dans le secteur médico-social : l'usager. De nombreuses expérimentations récentes ont ouvert l'accès des conseils d'administration des associations aux personnes accompagnées (Haut Conseil du Travail Social, 2017). Mais la présence à

la table du CA ne fait pas la participation (Zask, 2011). La participation des usagers est reconnue comme un droit imprescriptible (HCTS, 2017) mais elle est aussi « complexe, multiforme, pluriel(le) et contextualisé(e) » (Baldelli & Piou, 2015), la traduire en pratique n'a donc rien d'évident ou de simple.

Depuis quelques années, de nombreuses associations se sont saisies de la notion d'autodétermination. Mais les travaux autour de cette notion sont essentiellement tournés vers l'individu. Ils promeuvent alors le libre choix de l'usager et prennent peu en compte les dimensions politiques et organisationnelles.

La gouvernance associative repose historiquement sur la centralité du projet, défini comme « *carte d'identité de l'association, [il] est un document formalisé qui décline les valeurs fondamentales et fondatrices de cette dernière.* » (Dubost, 2010). Mais le projet associatif peut-il devenir le lieu d'expression des usagers ?

### MÉTHODE, ENGAGEMENT ÉTHIQUE ET ANCRAGE THÉORIQUE

Pour répondre à ces questions, nous avons mené une recherche action participative durant trois années. Une recherche-action participative repose sur une enquête coopérative (Reason, 1994). Nous avons conçu ce projet avec la Fédération APAJH. Elle a ensuite identifié un territoire comme « favorable » : les établissements et services médico-sociaux de Meximieux. Composés d'un ESAT, un SAJ, un SAVS et d'un dispositif d'habitat inclusif.

Ce projet a débuté par la constitution du comité de pilotage, qui est devenu une communauté d'enquête (Dewey, 1967). Composée de personnes accompagnées, de professionnelles, d'un cadre et d'un directeur, les différents établissements et services étaient représentés dans le comité. Durant les six premiers mois du projet, ce petit collectif s'est formé. Des formatrices ont accompagné une montée en compétence collective qui devait nous permettre de mener collectivement l'enquête qui nous attendait. Nous avons travaillé sur la connaissance des droits des personnes en situation de handicap, sur l'autodétermination, sur l'intelligence collective et sur la méthodologie d'enquête. ►



► John Dewey soutenait que la participation est une question de droit et un travail du quotidien (Dewey, 1927), et non une question de capacité. L'engagement éthique qui était le nôtre était alors simple : chaque membre a le droit de participer. Nous devons penser une organisation du projet qui rende cette participation effective.

La recherche s'est composée de plusieurs expérimentations, toutes menées selon une méthodologie d'enquête itérative. Nous avons symbolisé cette méthode par une spirale, un dessin qui revenait dans chacun de nos documents. Il nous rappelait à chaque instant les quatre étapes de l'enquête : problématisation, hypothèse, expérimentation, analyse. Dans plusieurs thématiques<sup>2</sup>, des expériences ont été menées. Lors des réunions du comité de pilotage, nous avons étudié ces thématiques en suivant les phases itératives de l'enquête. Nous rediscussions donc souvent des mêmes choses, mais jamais de la même manière. Nicolas a résumé notre méthode en disant que : « nous tournons en rond, mais nous avançons quand même... ».

### CE QUE NOUS AVONS APPRIS...

#### La participation, une affaire de confiance, de langage et de temps...

Nicolas et Edmond ont pu nous enseigner combien, pour eux, la confiance qu'ils avaient acquise était primordiale. Ils avaient développé une confiance en eux à

travers des initiatives qu'ils avaient prises, mais également à travers les différentes présentations du projet lors de colloques, en réunion avec la direction de la Fédération ou avec des partenaires. L'enquête devenait donc à la fois source et conséquence de la confiance, base de la compréhension et de l'intelligence collective.

Mais cette compréhension collective est soumise à un problème de langage. Dès les premières réunions, nous avons perçu que certaines discussions laissaient de côté les usagers. Nos paroles étaient dominées par un langage de professionnels. Sans prendre garde à cela, nos réunions auraient pris d'autres tournures.

Elles auraient aussi pu être bien différentes si nous n'avions pas pris en compte le troisième pilier, celui du temps. Le *crip time* (Samuels, 2017) désigne la relation au temps spécifique des personnes en situation de handicap. Certaines prennent plus de temps pour se préparer, d'autres ont besoin de temps pour comprendre, etc. Ce que nous avons découvert dans ce projet grâce à Denis, le directeur, c'est que nous avons tous un rapport au temps différent. Le temps du directeur n'est pas celui de l'éducatrice, ni celui de l'utilisateur. Pour le directeur, le projet de recherche a d'abord consisté à se caler sur la temporalité des autres.

Dans un premier temps, le projet de recherche, à travers la méthodologie d'enquête, a donc conduit à créer les conditions de la produc-

tion d'un sens commun. La trame de la confiance est la matrice de conduites et attitudes partagées. Le langage travaillé en commun permet de leur donner un sens. Enfin, la prise en compte d'une temporalité singulière pour chaque membre du comité, permettait d'accepter que le dispositif de recherche devait s'adapter en fonction des personnes.

#### La gouvernance, une question de coordination

Au bout de dix-huit mois, nous avons fait un premier bilan de nos travaux. Nous avons bien travaillé sur la participation mais le titre du projet comportait le terme « gouvernance ». Avions-nous travaillé cette notion ? Nous étions face à une confusion. Le comité de pilotage partageait l'idée que la gouvernance reposait avant tout sur la décision, ou sur des instances décisionnaires.

Nous pensions donc que la gouvernance concernait avant tout les administrateurs et les dirigeants de la Fédération, à Paris. La gouvernance semblait lointaine. Ce n'était pas l'affaire des usagers ou des professionnels. Les cadres étaient concernés par le management mais pas par la gouvernance.

Mais si nous acceptions l'idée que la gouvernance est avant tout une question de coordination (Paquet, 2001), qu'elle concerne « les formes de coordination, de pilotage et de direction des secteurs, des groupes et de la société, au-delà des organes classiques du

*gouvernement.*» (Le Galès, 2010), alors nous avons bien travaillé à de nouvelles formes de gouvernance sans le savoir. L'enquête, en faisant du comité de pilotage un environnement capacitant, autorisait chaque membre à prendre des initiatives, comme lorsque Nicolas a travaillé avec la mairie de la ville pour mettre en œuvre une ligne de transport en commun, ou lorsqu'Edmond a décidé de traduire en FALC les procédures d'évacuation incendie. Ces initiatives appelaient de nouvelles coordinations, de nouvelles articulations. L'exemple de Nicolas montrait comment son action était venue bousculer les habitudes des professionnels, il fallait donc désormais compter avec lui, avec ses idées, avec ses avis.

Ces nouvelles formes de coordination concernaient autant les professionnelles entre elles, dans un même service ou entre services comme dans plusieurs exemples que nous ne pouvons pas restituer ici. La gouvernance, question de coordination, pouvait dès lors être considérée comme une pratique de production de sens à travers l'enquête.

#### **Par-delà le projet associatif...**

La gouvernance associative est centrée traditionnellement sur le projet (Dubost, 2010). Ce dernier peut être considéré comme un idéal couvrant une fonction disciplinaire de la gouvernance (Valeau et al., 2020). Le projet associatif définit ainsi les valeurs partagées, il régule les relations entre administrateurs, dirigeants et salariés. Mais, si l'on considère la gouvernance comme un processus de construction du sens, comme un processus de cadrage produi-

sant un futur souhaitable, une nouvelle question se pose : comment les usagers (et par extension tous les acteurs et actrices de l'organisation) contribuent-ils au projet associatif ?

Le projet est généralement produit par des administrateurs, des dirigeants, selon des méthodes plus ou moins participatives (Eynaudo, 2019). Dans une perspective de gouvernance participative, le projet associatif devient le fruit de la contribution de tous. Il devient alors la traduction des interactions qui forment la complexité de l'organisation. Il ne peut donc plus être un simple document affichant des valeurs et orientations qui seraient valables pour toutes et tous dans toutes les situations et à tous moments. Le projet est alors le reflet d'un travail d'enquête valorisant les savoirs et l'expertise de chacun, à chaque niveau de l'organisation. Le projet devient un outil de gestion du sens (Rousseau, 2004).

Notre projet de recherche a mis en lumière que travailler à aligner ou ré-aligner les attentes des membres d'un collectif passe par une méthodologie d'enquête articulant trois énoncés : qui nous sommes, ce que nous faisons, où nous allons. Ces trois énoncés sont inspirés des triptyques de Claude Riveline (1993) et de François Rousseau (2004).

#### **Qui nous sommes...**

La constitution du comité de pilotage, le travail sur la confiance, sur le langage, sur le temps nous a conduit à étudier sur notre identité collective, nos valeurs communes : sur ce en quoi nous tenions et qui tenait le collectif (Bidef et al., 2011). Dans les ré-

unions, nous réinterrogeons ces valeurs, nos principes, ce qui nous liait dans ce projet. L'enquête nous a donc mené à considérer qui nous étions, et surtout qui nous voulions devenir...

#### **Ce que nous faisons...**

L'enquête nous invitait à questionner chacune de nos actions et leur cohérence. Au fil du projet, les nouveaux besoins de coordination entre professionnels ou entre services et établissements nous ont permis de définir collectivement nos actions et leur sens présent et futur.

#### **Où nous allons...**

Cet énoncé renvoie moins à un objectif à atteindre qu'à un chemin à emprunter. Nous avons évidemment des perspectives sur les expérimentations et comment nous voulions les conduire. Mais nous ne savions pas nécessairement où cela allait nous mener. Nous savions en revanche quel chemin nous voulions suivre ensemble.

#### **CONCLUSION**

Si le projet associatif montre le cap vers une finalité à atteindre, la gouvernance, elle, consiste à construire les actions à mener pour y parvenir, tout en le réactualisant. Et c'est sans doute là le principal enseignement de cette recherche. L'enquête fait partie intégrante des pratiques de gouvernance. Elle repose donc sur des itérations. A chaque répétition, les membres de la communauté d'enquête réactualisent leur questionnement. Les énoncés (qui nous sommes, ce que nous faisons, où nous allons...) ne sont jamais donnés ►

\* Centre Européen de Recherche en Economie Financière et Gestion des Entreprises

- pour acquis. C'est justement leur actualisation régulière qui permet à l'action collective de produire du sens, et donc au projet associatif d'évoluer en conséquence.

En formant le comité de pilotage du projet à la connaissance des droits des personnes en situation de handicap, à l'autodétermination, nous avons créé une culture et un langage communs. Le collectif s'est engagé dans une méthodologie d'enquête. Nous avons posé des questions. Nous avons interrogé des pratiques. Et nous partageons toujours cette idée que toute idée, toute question valait d'être posée. Quel qu'en soit son auteur...



## BIBLIOGRAPHIE

- Andrien, L. (2019) Les outils de gestion et la construction du sens de l'action collective. Étude de cas d'un outil d'évaluation des besoins dans des associations de parents de personnes en situation de handicap intellectuel [Ecole polytechnique]. In I3 - Centre de Recherche en Gestion : Vol. PhD. <https://hal-polytechnique.archives-ouvertes.fr/tei-02443257>
- Baldelli, B., & Piou, E. (2015) Processus de démocratisation d'un projet de DSL : Analyse des modes de participation entre différents types d'acteurs. *Sciences & Actions Sociales*, 1(1), 111-130. <https://doi.org/10.3917/sas.001.0111>
- Bidef, A., Quéré, L., & Truc, G. (2011) Ce à quoi nous tenons. Dewey et la formation des valeurs. *La Découverte*
- Dewey, J. (1927) *The public and its problems : An essay in political inquiry* (M. L. Rogers, Éd., 2012e éd.) Penn State Press
- Dewey, J. (1967) *La Théorie de L'Enquête*. PUF
- Dubost, N. (2010) La création de nouveaux savoirs dans une association : Le projet associatif comme support à l'externalisation des savoirs tacites. *Management & Avenir*, 35(5), 293-306. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/mav.035.0293>
- Eynaud, P. (2019) Les nouveaux enjeux de la gouvernance des associations. *RECMA*, 1, 4555
- Haut Conseil du Travail Social, HCTS (2017) *Participation des personnes accompagnées aux instances de gouvernance et à la formation des travailleurs sociaux*.
- Le Galès, P. (2010) Gouvernance. In *Dictionnaire des politiques publiques* (Vol. 3, p. 299-308). Presses de Sciences Po. [https://shs.cairn.info/article/SCPO\\_BOUSS\\_2010\\_01\\_0299?tab=texte-integral](https://shs.cairn.info/article/SCPO_BOUSS_2010_01_0299?tab=texte-integral)
- Noble, F., & Bouffin, G. (2015) Chapitre 7. L'articulation de la gouvernance et de la dirigeance. *Santé Sociale*, 139-155.
- Paquet, G. (2001) *La gouvernance en tant que manière de voir : Le paradigme de l'apprentissage collectif. La démocratie à l'épreuve de la gouvernance*, 941.
- Pérez, R. (2016) *La gouvernance de l'entreprise*. In *Les Organisations* (p. 215-222). Editions Sciences Humaines. <https://doi.org/10.3917/sh.sauss.2016.01.0215>
- Rancière, J. (1987) *Le maître ignorant : Cinq leçons sur l'émancipation intellectuelle* (2014e éd.). Fayard
- Reason, P. (1994) *Three approaches to participative inquiry*.
- Riveline, C. (1993) *La gestion et les rites*. 8290.
- Rousseau, F. (2004) *Gérer et militer* [Ecole Polytechnique X]. In CRG. <https://pastel.archives-ouvertes.fr/pastel-00001110>
- Samuels, E. (2017) *Six ways of looking at crimp time*. *Disability studies quarterly*, 37(3).
- Valeau, P., Parak, H., Annette, F., & Boncler, J. (2020) *Entre idéal du projet et consensus idéal, différentes approches de la gouvernance démocratique des organisations à but non-lucratif*. *Management International*, 24(1)
- Zask, J. (2011) *Participer. Essai sur les formes démocratiques de la participation*. BORD DE L'EAU (Le)

Haute-Marne |

## L'ESAT de Breuvannes, des compétences au service de l'environnement



Le 10 octobre dernier, l'ESAT de Breuvannes a accueilli des visiteurs lors d'une journée portes ouvertes au cours de laquelle les travailleurs ont pu faire découvrir fièrement leurs ateliers et leurs compétences à ces derniers.



L'ESAT de Breuvannes et l'ESAT de Froncles, tous deux en Haute-Marne, se sont rassemblés afin de créer ensemble la « Recyclerie Créative ». Né en 2020, il s'agit d'un centre de récupération de matériaux, de valorisation, de revente mais

aussi d'éducation à l'environnement.

Grâce au savoir-faire des travailleurs d'ESAT, une seconde vie est donnée à des matériaux récupérés en les utilisant pour créer toutes sortes de meubles et d'objets de décoration variés. Une démarche environnementale, profondément inscrite dans les concepts d'upcycling\* et de recyclage, mais aussi sociale, grâce à la valorisation par le travail des personnes en situation de handicap.

L'ESAT ouvrira bientôt les portes de sa boutique éphémère située à Chaumont et tout le monde est invité à venir admirer les créations des travailleurs ! ■

\* Surecyclage

Morbihan |

## L'atelier de couture responsable de l'ESAT Kerhoas Services

L'ESAT Kerhoas Services, situé à Larmor-Plage en Bretagne, abrite un atelier de couture, composé de trois couturières, qui produit de manière responsable à partir de matériaux recyclés.

Pleines de ressources, les couturières s'adaptent aux compétences des unes et des autres et aux matières récupérées. Différents tissus, voiles de bateaux... Les matériaux sont divers et l'équipe fait des achats complémentaires en fonction du matériel manquant. Au sein de cet atelier dynamique de couturières, l'entraide est maître-mot.

Ensemble, elles donnent vie à des pièces uniques.

Pour l'instant, l'atelier possède une petite vitrine au sein de l'ESAT où les gens passant dans les environs peuvent s'arrêter pour admirer ou acheter ces créations. Beaucoup de ventes se font en interne, mais les ambitions de l'équipe ne s'arrêtent pas là !

Les futurs projets de ce petit atelier de couture ? Ouvrir quelques points de vente, développer sa marque et pourquoi pas ouvrir un site de vente en ligne dans le futur ! ■



Autodétermination |

## Quel pouvoir d'agir pour les personnes en situation de handicap en détention ?

**Le pouvoir d'agir des personnes en situation de handicap est une des pierres angulaires de l'autodétermination et de la construction d'une société inclusive. Y compris dans les lieux de détention dans lesquels l'APAJH se mobilise depuis 2019 pour accompagner au retour à une activité professionnelle et ainsi participer à la lutte contre la récidive. En décembre dernier, les différents intervenants APAJH de ce projet national se sont rencontrés autour du pouvoir d'agir.**

Du 11 au 13 décembre 2024, les directeurs et moniteurs des ESAT et Entreprises Adaptées en détention de l'APAJH se sont retrouvés au siège de la Fédération pour trois jours de séminaire. Un séminaire pour se rencontrer et se connaître tout d'abord, et pour aborder les différentes réalités dans les 6 lieux de détention où l'APAJH est présente : Centre pénitentiaire (Caen, Val de Reuil, Châteauroux, Saint Quentin Fallavier) comme Maison centrale (Poissy, Ensisheim).

Autre objectif de ce séminaire, présenter les partenaires essentiels depuis le commencement de ce projet : le Ministère de la Justice, la Direction de l'administration pénitentiaire et l'Agence du Travail d'Intérêt Général et de l'Insertion Professionnelle. Parce que ces partenariats fonctionnent et permettent d'accompagner toujours plus de personnes en situation de handicap dans les lieux de détention, et aussi pour connaître et comprendre le monde pénitentiaire.



**Une matinée d'ateliers sur le développement du pouvoir d'agir des personnes détenues en situation de handicap**

Lors du séminaire, une session de travail collectif, animée par Gaëlle Martin-Sisteron, responsable du pôle participation sociale et citoyenne, a eu lieu en deux temps.

Un premier atelier avait pour objectif de co-construire une définition du pouvoir d'agir et de l'autodétermination puis de la mettre en relief par rapport aux définitions existantes.

Un second atelier avait pour objectif de confronter cette définition

de l'autodétermination au milieu carcéral, lieu de privation des libertés. Ce dernier était organisé sous forme de forum ouvert, une méthode d'intelligence collective pour résoudre des problématiques complexes qui engage la responsabilité de tous les participants pour trouver des solutions en leur permettant de s'impliquer comme ils le souhaitent. Des débats ont eu lieu en sous-ateliers sur des thématiques choisies par le groupe en lien avec les expériences et actions au quotidien de chacun. Des débats très concrets qui permettent de partager les actions des uns et des autres, de trouver ensemble des solutions. ■



**La facilitation graphique**

*Des échanges qui ont été retranscrits en direct via la technique de la facilitation graphique. En dessins, schémas et mots-clés, les principales thématiques et idées ont été croquées par tablette graphique pour créer un objet bilan de ces trois jours de séminaire.*



APAJH de la Creuse |

## Para-pétanque : un événement sportif inclusif et convivial à Guéret

### Le sport adapté en action

Le 10 octobre dernier, la para-pétanque était à l'honneur à Guéret, marquant la première étape d'une série de compétitions régionales qui rassemblent chaque journée entre 120 et 150 joueurs. Cet événement, organisé en partenariat avec la Ligue de Sport Adapté de Nouvelle-Aquitaine, s'inscrit dans une démarche inclusive et conviviale, où la compétition côtoie l'entraide et la découverte. Ce premier tournoi a été le point de dé-

part d'un parcours qui mènera les meilleures équipes jusqu'aux championnats régionaux à Bergerac en mars, avant de viser le championnat de France au même lieu durant le week-end de l'Ascension.

### Une classification pour favoriser l'équité sportive

La Fédération Française de Sport Adapté (FFSA) a mis en place une classification permettant de répartir les participants en fonction de quatre critères : motricité, commu-

nication, socialisation et autonomie. Ces outils de classification visent à garantir une compétition juste et adaptée aux capacités de chacun, assurant ainsi une égalité des chances sur le terrain. Pour cette journée de compétition à Guéret, les joueurs étaient répartis en trois niveaux (AB, BC, CD), permettant de mieux adapter les équipes aux besoins spécifiques des participants.

Le Club de Pétanque de Guéret a assuré l'arbitrage tout au long de la journée, veillant à la bonne tenue ►



► des rencontres et apportant son expertise pour le bon déroulement des parties. Leur implication souligne la volonté commune de favoriser l'intégration de joueurs valides et en situation de handicap, dans un esprit de partage et de convivialité.

#### Les équipes de l'APAJH en compétition : un rendez-vous attendu

Plusieurs établissements de l'APAJH de la Creuse ont participé activement à l'événement : le foyer d'hébergement de Guéret, le foyer de vie d'Arfeuille-Châtain, le foyer de vie des Champs Blancs et le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS). Ces établissements se préparent assidûment chaque semaine lors des séances d'entraînement du lundi, où toutes les équipes de l'APAJH de la Creuse et de l'ADAPEI 23 peuvent se retrouver pour peaufiner leurs stratégies et leur technique.

Les compétitions de para-pétanque se déroulent en plusieurs manches lors de chaque séance sportive, favorisant l'échange et l'apprentissage mutuel entre les participants. Au programme, quatre compétitions réparties sur la saison : après Guéret en octobre, Limoges accueillera une rencontre en décembre, suivie de Brive en février. Ces compétitions permettent de se qualifier pour les quotas régionaux de Bergerac, où près de 300 personnes sont attendues, représentant toute la Nouvelle-Aquitaine.

#### Inclusion et partage au coeur de la journée Handi-Valide

Dans le cadre de cette démarche d'inclusion, un événement marquant a eu lieu : il s'agit de la journée Handi-Valide organisée au mois de mai. Cette journée, qui rassemble des joueurs valides et en situation de handicap, repose sur un format de doublettes et triplettes tirées au sort, où le niveau de chaque joueur importe peu. L'objectif est de permettre à chacun de découvrir le handicap sous un autre angle, en partageant le plaisir du jeu et en favorisant la rencontre.

Au-delà de la performance sportive, cette journée vise à briser les barrières et à faire découvrir aux participants valides une réalité souvent méconnue, tout en renforçant la cohésion entre tous les joueurs. Cette approche inclusive permet de créer des moments de complicité et d'entraide, et de faire évoluer les mentalités sur la question du handicap.

#### En route vers les championnats régionaux... et au-delà !

L'ambition des compétiteurs creusois ne s'arrête pas là. En 2027, le Comité Départemental du Sport Adapté (CDSA) et le Sport Adapté Creusois (SPAC) ont pour projet d'organiser les championnats régionaux de para-pétanque directement en Creuse. Une belle opportunité pour faire rayonner ce sport dans la région et attirer encore plus de participants et de spectateurs, tout en valorisant le travail des structures locales impliquées dans le développement de la para-pétanque.

#### Un équipement inclusif pour une cohésion renforcée

Parce que l'inclusion passe aussi par l'uniformité et la reconnaissance, les tenues de compétition des équipes de la SPAC, dont les joueurs de l'APAJH font partie, sont identiques. Ces dernières sont d'ailleurs sponsorisées par l'ESAT Ex Aequo, établissement de l'APAJH de la Creuse. Ainsi, pour chaque compétition, éducateurs et joueurs portent les mêmes tenues, symbolisant l'égalité et la solidarité.

#### Une dynamique inclusive au service du sport adapté

La para-pétanque est bien plus qu'une simple compétition sportive. Elle est le reflet d'une volonté forte de promouvoir la diversité et l'inclusion, en permettant à chacun de s'exprimer et de s'épanouir dans le cadre de la pratique sportive. L'APAJH et tous les partenaires sportifs entendent continuer à faire évoluer cet esprit de partage et de solidarité, pour que le sport adapté trouve pleinement sa place sur tous les terrains, et dans tous les cœurs. ■



Partenariat |

## Une aventure en mer inclusive !

Du dimanche 29 septembre au 4 octobre 2024 (arrivée du premier Class 40), un voilier appelé « Rêve à perte de vue » a porté les couleurs de l'APAJH en mer.



Son équipage, Joël Paris, skipper malvoyant de course au large, et Thibault Lecarpentier, ont relevé le défi lancé dans le cadre de la première édition de la Med Max.

Ce partenariat a été proposé par l'APAJH des Bouches-du-Rhône qui connaît le bateau basé à Marseille lorsque celui-ci n'est pas en course. Une belle opportunité de faire rayonner les valeurs de l'association et de promouvoir l'accès à tous les sports pour les personnes en situation de handicap.

La Med Max est un tout nouveau rendez-vous de course en double reliant, pour la première édition, Port Camargue (Gard) à Saïdia au Maroc. Joël Paris a une déficience visuelle congénitale qui ne l'a pas empêché de vivre pleinement sa vie.

Il revendique le fait d'avoir toujours fait du bateau différemment : « Rien ne pouvait m'empêcher de faire de la voile. Et surtout pas de la course au large. C'est là que n'importe qui, en situation de handicap ou pas, se mêle aux autres, amateurs et professionnels. C'est là que les marins différents ont leur place ».



Rencontre entre Jean-Louis Garcia et Joël Paris à quelques heures du départ de la course.



L'aventure des deux marins a été relayée sur l'ensemble des réseaux sociaux de la Fédération.

Le duo de « Rêve à perte de vue » n'a malheureusement pas terminé la course classé. Cependant, l'esprit de combativité et de partage de l'équipage ont bien été présents tout au long de la course.

« Moi le gosse à qui on disait « c'est pas pour toi » ou « c'est pas possible », moi aussi je fais de la course au large. Certes on est actuellement derniers. Mais on s'accroche. J'y arrive, différemment mais j'y arrive. Et on a cette chance dingue de faire rêver. Et finalement la différence c'est laisser prise à ses rêves de gosse. Qui eût cru un jour que j'aurais une accolade de Kito, mon autre rock star de la voile, un matin de départ de course ».

Sous Majorque - Mercredi 2 octobre 2024 - 1h - UTC ■



Quelques images de l'intérieur du bateau



Avarie en mer



La question des repas en course, au large





Cyclone Chido à Mayotte I

## « Aider, réparer, reconstruire »

**Le 14 décembre, le cyclone Chido a durement touché l'archipel de Mayotte. Le 101e département français a vécu un véritable désastre dû à une catastrophe naturelle causant des victimes et des dommages matériels majeurs.**

Depuis le passage du cyclone, des images de désolation ont touché le cœur des Français et en particulier celui des militants bénévoles et des professionnels de la Fédération APAJH qui connaissent les besoins immenses des mahorais dans un quotidien déjà complexe.

Dès le lendemain, le président de la Fédération APAJH partageait sa sidération et son soutien avec les mahorais « Il va nous falloir aider, réparer, reconstruire, accompagner les détresses. Vous pouvez compter sur la force collective de notre mouvement. Courage et solidarité ! Vous n'êtes pas seules et seuls, même si ce dimanche je vous imagine bien tristes et désemparés. »

### L'urgence de prendre des nouvelles des équipes

L'APAJH est présente à Mayotte depuis 15 ans, et ce sont aujourd'hui près de 200 collaborateurs qui

accompagnent près de 500 personnes en situation de handicap et leurs familles sur l'archipel dans 27 établissements et services.

Une cellule de crise a permis de rapidement coordonner la prise de contact avec les équipes sur place. Un SMS et un mail ont été envoyés le 16 décembre aux salariés APAJH et une adresse mail dédiée aux professionnels de l'APAJH à Mayotte a été communiquée pour être en lien les uns avec les autres et recueillir les besoins. « Les dégâts sur les réseaux de téléphone et internet ont compliqués les échanges durant les 15 premiers jours, et les premiers ►

► *retours nous ont fait part de dégâts importants dans les logements, des besoins majeurs en eau, en nourriture et produits d'hygiène* » explique Mélanie Bourjal, directrice générale adjointe.

Parallèlement, une cellule d'appel téléphonique pour les personnes accompagnées et leurs familles mise en place en lien avec l'APA-JH de La Réunion et trois stagiaires de l'organisme de formation EMAP, partenaire de la Fédération, a permis d'échanger rapidement avec les familles parlant shimaoré.

Mi-janvier, les démarches pour s'assurer de la bonne santé des salariés permettaient d'être rassurés car tous les salariés avaient donné signe de vie. Quelques jours après les ravages du cyclone, plusieurs professionnels ont pu

*tropole et Mamoudzou nous fait nous sentir bien désarmés et il est essentiel que nous soyons aux côtés des mahorais. Les premiers envois de produits de première nécessité ont eu lieu dès le 20 décembre depuis La Réunion* ».

### L'entraide face à la désolation

Entre remise en l'état de leurs propres logements et mise en sécurité de leurs familles, les salariés ont vite pris la mesure de la situation, Jean-Louis Garcia reconnaît un élan formidable, *« je suis reconnaissant de la solidarité et la mobilisation des professionnels mahorais, investis pour prendre soin des plus démunis et remettre en état les locaux qui peuvent l'être ».*

*« Nous remercions tous les salariés qui ont pris l'initiative de reprendre*

*aider dans leurs démarches d'hébergement, d'accès aux soins... Cela illustre bien l'engagement des équipes APAJH et l'entraide propre à la culture mahoraise. »* confirme Bibi Moussa, directrice coordonnatrice des structures de Mayotte.

Face à cette situation exceptionnelle qui touche nos concitoyens et collègues, de nombreux militants, salariés, associations APAJH ou encore des CSE\* ont souhaité apporter leur soutien et contribuer à la reconstruction en faisant un don. Cette cagnotte interne à la Fédération a réuni plus de 110 000 euros. Avec ces dons, la Fédération pourra acheter et faire acheminer ce qui sera nécessaire aux salariés sur place et aux personnes accompagnées, financer les mesures de soutien utiles aux salariés...

### Reconstruire et se projeter vers l'avenir

De nouveaux projets écloront avec la reconstruction de Mayotte. Fin 2024, l'Agence Régionale de Santé et le Conseil départemental de Mayotte ont accordé à nouveau leur confiance à la Fédération et souhaité consolider l'accompagnement du handicap à Mayotte en autorisant la création d'un établissement d'accueil médicalisé (EAM) de 40 places qui va se mettre en place pour le bassin de santé du grand Mamoudzou, et d'une résidence autonomie de 20 places à Mamoudzou pour accompagner les personnes en situation de handicap avançant en âge.

Après l'ouverture de la première Entreprise Adaptée de Mayotte (2022), la Fédération APAJH enrichit également le champ des possibles pour l'accompagnement dans ►



*reprendre les visites à domicile et ainsi faire vivre un véritable élan de solidarité. Jean-Louis Garcia explique que « tout est mis en place pour que les salariés se sentent soutenus. La distance entre la mé-*

*le travail quelques jours à peine après le cyclone, dans des conditions particulièrement difficiles, pour prendre des nouvelles et aller vers les personnes accompagnées, des familles, et de leurs collègues, de les*

► l'emploi des mahorais en situation de handicap avec 50 places d'ESAT. Un dispositif qui sera réparti sur 5 sites, au cœur des 5 bassins de santé de l'île pour répondre aux besoins et attentes de chacune et chacun.

Ces nouvelles structures seront autant d'opportunités de postes pour des professionnels aux multiples expertises et la possibilité de prendre part à la reconstruction de Mayotte, tout en accompagnant davantage les mahorais en situation de handicap. ■

\*Comité Social Economique



**16 décembre 2024**

La Fédération APAJH met en place un dispositif d'urgence afin de rester aux côtés des mahoraises et des mahorais.



**17 décembre 2024**

La Fédération a interpellé le Premier Ministre, dès le mardi 17 décembre, afin qu'il active l'état d'urgence sanitaire à Mayotte.

Formation I

## Une première promotion de moniteurs-éducateurs impulsée par l'APAJH dès 2026



Jean-Louis Garcia s'est rendu à la Technopole de Dembeni pour saluer la première promotion de la formation de moniteurs éducateurs (Photo - Octobre 2024).

L'EMAP Réunion et la Fédération APAJH sont partenaires de la réussite des futurs moniteurs éducateurs à Mayotte. Une vingtaine d'étudiantes et étudiants se forment pour obtenir en 2026 le diplôme de « moniteur éducateur » par la voie de l'apprentissage. ■



Sensibilisation |

## Opération Ruban blanc : le foyer de vie du Pré Vert s'engage !

**Du 18 au 29 novembre, la mairie de Belleville-en-Beaujolais (Rhône) a organisé l'opération Ruban blanc pour sensibiliser le grand public aux violences faites aux femmes. Une opération à laquelle ont pleinement pris part les personnes accompagnées par le Foyer de vie APAJH du Pré vert. Aurélie Martinez, Accompagnante Educative et Sociale (AES) au foyer depuis quatre ans nous raconte.**

**Comment avez-vous réagi lorsque vous avez été sollicitée pour que le Foyer prenne part à l'opération Ruban Blanc ? Comment les personnes accompagnées ont-elles réagi ?**

Il faut savoir avant toute chose que nous avons l'habitude de collaborer avec la mairie, notamment dans le cadre du Printemps des Poètes pendant lequel les résidents volontaires créent des œuvres exposées en milieu ordinaire. Nous avons été approchés cette fois-ci via une volontaire de l'association « L'Atelier selon toi » et le projet devait tout d'abord être simplement porté par l'atelier peinture. J'ai sou-

haité y greffer l'atelier écriture, pour que les personnes puissent pleinement s'exprimer.

Nous avons donc proposé ce projet aux résidents sans rien imposer car c'est un sujet assez délicat, pour certains ça ne rappelait pas de bons souvenirs, que ce soit un vécu familial ou personnel. Malgré cela les 18 résidents du foyer ont tous répondu présent car leur avis compte, on leur a demandé de participer en tant que citoyens à une démarche éducative pour le reste de la population, pour que leur parole soit une parole d'écoute, de prévention, d'espoir, de reconstruction...

**Certains participants ont mentionné que ce projet faisait remonter des souvenirs difficiles. Comment avez-vous accompagné ces personnes durant le processus ?**

Ils ont tous souhaité participer aux ateliers, que ce soit pour la peinture ou par l'écrit. Cependant, ils ont voulu s'engager en tant que groupe car pour certains c'était un peu trop émotionnel de mettre son nom sur une parole. Ensuite, cela s'est déroulé très naturellement, je me suis servie des supports du gouvernement, par exemple Santé BD, pour aborder les questions sur les violences faites aux femmes, ce qu'est la sensibilisation...

**Pensez-vous que l'expression artistique aide les participants à mieux comprendre ou surmonter des sujets sensibles ?**

Oui, l'expression artistique aide vraiment les participants à mieux comprendre et surmonter des sujets sensibles. Cela permet de traiter des sujets auxquels ils n'auraient même pas pensé et d'y trouver un intérêt. Si le sujet est bien amené, les personnes en situations de handicap auront cette liberté d'expression et ce lâcher prise qu'ils n'ont pas forcément tout le temps. Ils sont toujours dans l'attente de savoir si ce qu'ils font est bien alors que là, aucune bonne réponse n'est attendue.

**Comment les personnes ont vécu l'exposition ?**

Le fait d'avoir l'habitude depuis quatre ans de participer à ce genre d'événements fait que les



personnes n'ont plus peur, bien au contraire ils ont l'habitude du public, il y a cette fierté de montrer leurs œuvres au grand public et d'expliquer l'histoire de chaque œuvre de chaque personne. Il y a eu notamment un beau moment d'échanges avec des enfants qui avaient eux aussi participé à l'opération Ruban blanc.

**Pensez-vous renouveler ce type de projet artistique et engagé pour d'autres causes sociales ?**

C'était la première fois qu'ils participaient pour une cause particulière. L'idée a vraiment plu et beaucoup

apporté en tant que posture de personnes qui sensibilisent à une cause, et pas seulement en tant que personnes en situation de handicap, mais en tant que citoyens qui participent pleinement à la société. ■

FAM des Batignolles |

## Tous en rythme !



**Le Foyer d'accueil médicalisé des Batignolles (Paris) a réalisé une collaboration avec Camille Rage, étudiante et danseuse, qui est à l'initiative du projet de danse appelé « Au rythme de ton corps ».**

La collaboration avec le FAM a été actée au mois de mai 2024, pour commencer les ateliers à la rentrée 2024. « *Au rythme de ton corps* » est un projet qui propose une visibilité du corps des personnes en situation de handicap.

**Un projet à l'initiative d'une danseuse : Camille Rage**

Camille Rage commence la danse dès sa petite enfance et depuis a testé plusieurs disciplines et styles de danse (classique, hip-hop, street Jazz, dancehall...). Pour son master de « Politique de médiation socio-culturelle » à l'école IESA (Insti-

tut d'Études Supérieures des Arts), Camille devait réaliser un projet de fin d'année d'études afin de valider son année.

Ce travail d'études portait sur la création d'un projet à destination d'un territoire ou d'un type de public, qui doit se créer en plusieurs étapes : la conception du projet, le démarchage de partenaire pour trouver un public avec lequel travailler et le retour des participants. Etant passionnée de danse, Camille a ainsi choisi de réaliser un projet de danse pour les personnes en situation de handicap. « *C'est un projet pour eux, qui est axé sur les besoins des résidents.* »

**Déroulement des ateliers**

Au total, quatre ateliers ont eu lieu : deux en septembre et deux autres au mois d'octobre. Chaque atelier comportait des thèmes, présentés par Camille en début de séances aux résidents et

professionnels qui étaient également présents afin d'aider les résidents et de les accompagner.

Lors du premier atelier, le thème était la découverte et la mise en avant de son corps, le deuxième atelier était porté sur l'écoute de la musique et les émotions ressenties et le troisième atelier s'est concrétisé par l'apprentissage et la réalisation d'une chorégraphie. Le dernier a été sur la mise en mouvement accompagnée ou en autonomie, avec la présence d'une photographe.

L'objectif de ces ateliers était de faire ressentir aux résidents une liberté de mouvement, sans contrainte artistique. Les résidents et professionnels sont ravis de ces ateliers et du projet « *Au rythme de ton corps* » et pour Camille « *c'est un projet enrichissant dans le fait de travailler avec d'autres personnes et cela me conforte dans l'idée de continuer dans cette voie* ».

Pour mener à bien ces ateliers, Camille s'est adaptée aux résidents du FAM des Batignolles et a rendu accessible les séances et chorégraphies, en faisant attention qu'ils ne soient pas trop fatigués, qu'ils arrivent à suivre les séances et surtout qu'ils puissent passer un bon moment.

**Les ateliers mis en lumière dans une exposition**

Pour capturer ces moments, Tonya, photographe a assisté à une des séances afin de prendre en photo les résidents lors de ces ateliers. Ces photos serviront d'exposition au sein du FAM des Batignolles et dans d'autres lieux partenaires des projets de Camille : la médiathèque de Choisy-le-Roi et l'école IESA. ■

## Des initiatives sportives et solidaires

### Du sport au foyer de vie Jean Lombard...

**A**u mois de septembre dernier, le foyer organisait son tournoi de football annuel avec la participation des foyers de Cantin, d'Auberchicourt, du Fennec ainsi que le foyer de vie Paul Levayer. Les Lombardettes étaient également présentes, prêtes à danser et chanter pour supporter les joueurs entre chaque match. Un beau moment de partage et de cohésion autour de la pratique sportive ! ■



### ... et de la solidarité !

Depuis l'année dernière, un petit groupe de bénévoles du foyer de vie Jean Lombard se rend chaque semaine à l'association « Le Petit Bonheur » située à Avesnelles. Cette association a pour mission de proposer des vêtements à petit prix et d'aider les personnes en difficulté grâce aux fonds récoltés.

Les bénévoles trient les vêtements selon les saisons et les tailles, repassent et, bientôt, ils accueilleront les clients dans le magasin. Tout cela se fait dans un esprit de convivialité et de solidarité. ■



### L'ESAT le jardinet impliqué pour la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)

**C**omme chaque année, l'ESAT s'est associé à LADAPT Hauts-de-France et ses partenaires pour la SEEPH. Cette année, un jeu de piste sur le thème du handicap a été organisé. Depuis mars 2024, de nombreuses réunions ont eu lieu pour préparer cet événement.

Le 20 novembre à Caudry, plus de 150 participants ont résolu des énigmes à travers le centre-ville, munis d'un livret de jeu. Les énigmes,

sur le thème du handicap, étaient réparties chez différents commerçants (opticien pour la déficience visuelle, audioprothésiste pour la déficience auditive, etc.). Cinq travailleurs de l'ESAT et une éducatrice ont participé.

Des stands des partenaires étaient installés dans la salle polyculturelle pour informer les participants. L'ESAT le Jardinet y tenait un stand pour présenter ses métiers. En soirée, un cocktail a été organisé pour remercier les commerçants et partenaires. ■





APAJH de l'Isère |

## Un projet de classe externalisée va voir le jour

Le conseil municipal de la ville de Grenoble a validé le projet de classe externalisée, porté par l'Institut Médico Éducatif « La clé de sol » à Eybens. Projet attendu depuis plus de dix ans pour lequel des locaux seront mis à disposition dans un groupe scolaire.

Une classe externalisée est une classe spéciale conçue pour les élèves en situation de handicap. Elle permet à ces élèves de bénéficier d'un enseignement adapté à leurs besoins spécifiques, tout en étant intégrés dans un environnement scolaire plus large.

Plusieurs particularités :

### > Flexibilité

L'enseignement est personnalisé et peut être dispensé à temps plein ou partiel, selon les besoins de chaque élève.

### > Accompagnement

Les élèves sont encadrés par des enseignants spécialisés et peuvent bénéficier d'un soutien personnalisé.

### > Objectif

L'objectif est de favoriser l'inclusion scolaire et de permettre aux élèves de développer leur autonomie et leurs compétences.

### > Lieu

Ces classes peuvent être installées dans une école, un collège ou un établissement spécialisé.

En résumé, une classe externalisée est une solution qui permet aux élèves en situation de handicap de suivre une scolarité adaptée tout en étant en contact avec leurs autres camarades. ■



## Un colloque dédié à la sensorialité



En novembre dernier, l'APAJH de la Creuse a organisé un colloque intitulé « Sensorialité : un défi au sein des TND ». 120 participants étaient rassemblés, dont des professionnels de l'APAJH de la Creuse, des familles de personnes accompagnées et des partenaires.

Claire Degenne, Docteure en psychologie et Directrice Autisme, TND et Polyhandicap à l'APAJH de la Gironde était présente pour aborder les particularités sensorielles des personnes avec des troubles du spectre de l'autisme (TSA) et autres TND, tout en proposant des outils pratiques et des approches novatrices pour améliorer leur accompagnement au quotidien.

Les professionnels de l'APAJH de la Creuse ont également contribué à

enrichir ce colloque en présentant les pratiques sensorielles mises en œuvre dans leurs établissements.

Un événement qui a permis de mettre en lumière l'importance des enjeux liés à la sensorialité dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Il a offert un espace pour mieux comprendre ces spécificités, **partager des pratiques innovantes et envisager de nouvelles pistes d'amélioration** dans les approches éducatives, thérapeutiques et sociales. Rendez-vous l'année prochaine pour un nouveau colloque, dédié à la santé mentale ! ■

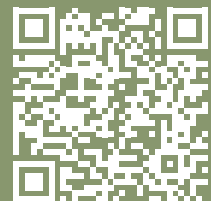


# 20 ans Loi du 11 février 2005

Qu'en est-il en 2025 ?  
Quelles avancées  
et perspectives ?



Dossier dédié  
à découvrir dans la gazette



APAJH de la Gironde |

## Une unité d'accueil expérimentale sur le site du Foyer Marc Bœuf



**Située sur le site du Foyer Marc Bœuf, à proximité de l'EHPAD Simone de Beauvoir, à Saint-Médard-en-Jalles, un établissement innovant ouvrira ses portes au printemps 2025. Il s'agit de l'Établissement d'Accueil Médicalisé (EAM) Marc Bœuf, une unité expérimentale dédiée aux personnes jeunes avec une maladie neurodégénérative.**

### Un accompagnement sur-mesure

L'APAJH Gironde, avec le soutien de l'ARS Nouvelle-Aquitaine (Agence régionale de Santé) et du Département de la Gironde, s'est lancée dans un projet novateur, réparti sur 750 m<sup>2</sup>.

L'EAM Marc Bœuf proposera douze places d'hébergement à des résidents jeunes de moins de 60 ans, qui bénéficieront d'un accompagnement complet, avec un suivi médical spécifique supervisé par le médecin de l'établissement, ainsi qu'un accompagnement individualisé, centré sur les besoins des personnes accompagnées.

Pour accompagner au mieux les douze résidents, une équipe pluridisciplinaire de vingt professionnels, sera aux côtés des jeunes en situation de handicap : neuropsychologue, ergothérapeute, psychomotricien, médecin généraliste, infirmier, aide-soignante, aide-soignant de nuit, aide médico psychologique, éducateur spécialisé, agent de service intérieur, agent administratif principal et moniteur éducateur.

### Un cadre de vie inclusif

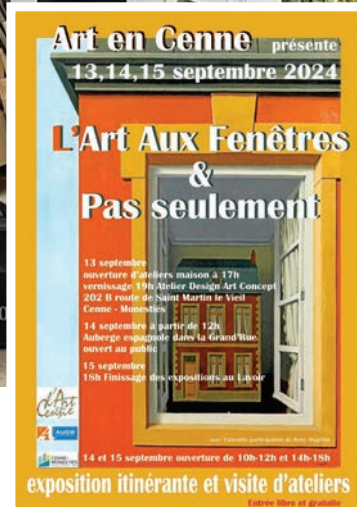
Au-delà du suivi médical, des accompagnements seront dédiés au bien-être des personnes tels que la réhabilitation cognitive, les activités sportives et manuelles, la kinésithérapie, l'ergothérapie, salle sensorielle, balnéothérapie...

Par ailleurs, l'unité d'accueil médicalisée entend développer un accompagnement centré sur la personne avec des activités thérapeutiques permettant de préserver au mieux les capacités cognitives et pratiques des résidents.

Pour un cadre de vie optimal et stimulant, l'EAM disposera de locaux adaptés, d'un jardin sensoriel partagé avec l'EHPAD, d'un parcours spécifique de déambulation, et d'une cuisine collective.

Le lien avec les familles et les aidants sera fortement préservé. Un studio au sein du foyer sera mis à leur disposition lors de leur visite.

Le comité de pilotage, composé de France Alzheimer Gironde, France Parkinson, d'experts familiaux et d'aidants, de médecin du centre mémoire du CHU de Bordeaux, appuie la Direction du Foyer Marc Bœuf et de l'APAJH Gironde dans la conduite de ce projet novateur. ■



APAJH de l'Aude |

## Une nouvelle participation de l'IME Cenne-Monestiés à l'exposition Art en Cenne

Depuis quelques années, les jeunes et l'équipe de l'Institut Médico-Educatif de Cenne-Monestiés participent à l'exposition Art en Cenne, à la fois en tant que visiteurs amateurs d'art mais aussi en tant qu'artistes.

Le projet commence en 2022 lorsque l'IME signe une convention de partenariat avec la start-up Découpe d'Art. L'IME héberge l'entreprise dans un local inoccupé en échange de sa remise aux normes et de l'animation d'ateliers. Elena, designer plasticienne, et Radu, sculpteur, ont animé des ateliers mêlant création artistique et fabrication d'objets avec les jeunes. Des activités qui ont révélé des talents prometteurs qui participent depuis à l'exposition Art en Cenne.

Cette année, l'exposition a été organisée dans l'atelier d'Elena Petriciu, avec l'implication des jeunes pour l'installation et le démontage. Intitulée « L'art aux fenêtres et pas seulement » pour cette édition, quatre groupes se sont succédés pour la découvrir puis ils ont effectué une course d'orientation dans le village à la découverte de l'exposition itinérante aux fenêtres des villageois artistes de Cenne-Monestiés. Une belle initiative alliant art et inclusion ! ■

\*IME : Institut médico-éducatif





CMPR de Pionsat |

## Accueil d'un soldat ukrainien paraplégique : une histoire d'entraide et de résilience

**Micolas Lobur, un soldat ukrainien de 40 ans ayant perdu l'usage de ses deux jambes, a pu être accompagné par l'équipe de professionnels du Centre de Médecine Physique et de Réadaptation (CMPR) de Pionsat, dans le Puy de Dôme, pendant plusieurs mois.**

Le 14 octobre 2023, Micolas Lobur est victime d'un tir d'obus qui le laisse paraplégique. Pris en charge par plusieurs hôpitaux en Ukraine, il rencontre le docteur Emmanuel Chabert, responsable de l'Unité de neuroradiologie du CHU de Clermont-Ferrand et trésorier adjoint de l'asso « Agir ensemble pour l'Ukraine »,

en mission humanitaire en Ukraine. Au printemps 2024, ce dernier contacte le CMPR de Pionsat et, en particulier, la docteure Izabel Joubrel afin de demander si l'établissement serait en mesure d'accueillir le soldat pour sa rééducation. Dans un esprit de solidarité, le CMPR s'engage par courrier auprès du ministère de la santé ukrainien à administrer gratuitement les soins nécessaires.

Arrivé dans l'établissement le 18 juin 2024, Micolas Lobur épate l'équipe par son enthousiasme et sa motivation à toute épreuve. Après plusieurs mois de suivi personnalisé dans un climat de confiance, il réapprend à effectuer les gestes du quotidien et à vivre avec son handicap. Grâce à ce temps pris pour se reconstruire

loin de la guerre, les soignants qui se sont occupés de lui notent une nette amélioration de son état physique et mental.

En septembre dernier, c'est la tête pleine de projets que Micolas Lobur est rentré chez lui en Ukraine rejoindre sa famille. Il prévoit de monter un centre d'aide pour les soldats ukrainiens victimes d'addiction et de valider son apprentissage en psychologie pour pouvoir aider toutes les victimes de guerre. ■

## Vie affective, intime et sexuelle des personnes en situation de handicap, la vision des jeunes

Le 6 décembre, le Conseil Départemental de la Haute-Vienne organisait le forum « Amour, intimité et sexualité - Handis'couter » pour aborder ces thématiques à travers des conférences de psychologues et sexologues et des rencontres avec les associations, dont l'APAJH de Haute-Vienne ! Retour sur cette journée avec Eric Velghe, directeur du pôle éducation formation de l'APAJH de Haute-Vienne.

### Comment avez-vous initié votre participation à ce Forum ?

Il s'agit en fait du point d'orgue d'une réflexion menée depuis de très longues années par l'APAJH Haute-Vienne autour de la question de la vie affective, intime et sexuelle des personnes que nous accompagnons. Nous travaillons d'ailleurs sur cette thématique au sein de la Communauté 360 qui réunit des associations du champ du handicap et aussi d'autres comme le Planning Familial, par exemple. C'était donc une suite logique d'y participer, et nous n'avons eu aucun mal à emporter les jeunes dans ce projet : deux IME et un IEM ont réalisé des dessins autour du thème « c'est quoi l'amour ? ».

### Pourquoi passer par le dessin pour parler d'amour ?

Le Forum était très intéressant, mais destiné aux professionnels, et nous voulions que les jeunes puissent participer et s'exprimer, autrement qu'en rencontrant les partenaires sur les stands. Et puis, à l'IME, nous partons toujours du sentiment amoureux, de l'affection, pour en



suite échanger sur d'autres sujets, parfois plus graves. Nous avons obtenu une trentaine de dessins qui ont ensuite été affichés sur des panneaux dans les établissements pour que la vision de l'amour de chaque jeune puisse être mise en avant.

### La question n'est donc pas taboue à l'IME ?

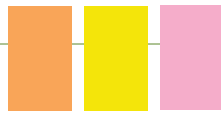
C'est une question qui traverse le SESSAD et l'IME parce que, comme le collège ou le lycée, l'IME représente le premier lieu de rencontre de ces jeunes, qui ont entre 12 et 20 ans ou plus et qui découvrent donc les premiers sentiments, histoires et questionnements quant à leur vie amoureuse. Il ne faut pas nier cette réalité ! Tout en conservant à l'esprit que nous accompagnons différentes catégories d'âge, différents stades de vies et qui correspondent à différentes façons d'aborder cette thématique.

### Qu'avez-vous mis en place pour aborder la question de la vie affective, intime et sexuelle à l'IME ?

Concrètement, nous avons élaboré une Charte sur le sujet en 2018, en y associant les professionnels afin de confronter les avis et définir un cadre



commun autour de la question dans nos établissements. Au sein de l'IME, il y a des séquences de travail sur les thèmes de la vie intime, affective et sexuelle. Ces travaux d'expression de groupes de jeunes se réalisent sur la base du volontariat. Ils permettent de créer un moment d'échange, de construction et d'explication. Ces moments coanimés par le Planning familial et certains professionnels de l'IME sont nommés pour les premières séances puis regroupent filles et garçons. Cette thématique est abordée de la façon la plus ouverte et optimiste. Ce travail d'écoute et de recueil de la parole se réalise en complément de ce qui est apporté par les enseignants spécialisés qui eux parlent des changements du corps d'une façon plus pédagogique et didactique. Enfin, l'IME permet une mise en relation entre les parents de certains jeunes et une sexologue. Ces entretiens sont à la discrétion de ces derniers, auxquels nous pouvons être associés à leur demande. Et nous aurons à mener d'autres projets, dans la poursuite de notre collaboration avec la Communauté 360 (projet de création d'un comité éthique sur le thème de la vie intime, affective et sexuelle).. ■



## Vous souhaitez adhérer à l'APAJH ?

Rejoindre les militants bénévoles des associations APAJH c'est :

- **Soutenir ses valeurs** de laïcité, de citoyenneté et de solidarité,
- Promouvoir l'idée que **le handicap est l'affaire de toutes et tous**,
- **Défendre les droits des personnes en situation de handicap** et les accompagner ainsi que leurs proches aidants pour faire respecter ces droits,
- **Appuyer la parole des personnes en situation de handicap** vers les pouvoirs publics,
- **Participer à la vie de l'association** et s'y impliquer plus étroitement !



Selon votre adresse postale, l'association départementale APAJH dont vous dépendez reviendra vers vous.

A titre indicatif, le montant de l'adhésion simple est en moyenne de 35 € par an selon l'association départementale. L'information précise vous sera donnée par l'association.

Chaque adhérent reçoit la *Revue de l'APAJH*.

### L'ÉQUIPE DE LA REVUE APAJH

**Directeur de la publication** : Jean-Louis Garcia – **Comité éditorial** : Noël Baekelandt | Jade Cattacin | Roger Chatelard | Céline Diaz | Nolwenn Jamont | Sabrina Marzella | Michel Miklarz | Muriel Roddier.

**Rédactrices en chef** : Nolwenn Jamont - Jade Cattacin – **Maquette et couverture** : Solen Ruaud – **Photo de couverture** : Shutterstock – **Rédacteurs** : Jade Cattacin | Céline Diaz | Sira Dieye | Laurent Grimaldi | Marylou Jahan | Nolwenn Jamont | Elsa Onciyan | Charlotte Rabatel | Muriel Roddier | Laura Rossi – **Photographies** : Solen Ruaud | Julien Trezeux Shutterstock | Associations APAJH – **Coordonnées** : 01 44 10 23 40 – federation@apajh.asso.fr | www.apajh.org – **ROUTAGE** : Atelier protégé APAJH – Levallois-Peret – **Imprimerie** : Imprimerie SOPEDI – Utilisation de papier à la norme PEFC et Imprim'vert – **Adhésion** : Fédération APAJH – 01 44 10 23 40 – Tour Maine Montparnasse – 33 avenue du Maine - 29<sup>ème</sup> étage – 75755 Paris Cedex 15

Besoin de rendre votre communication  
accessible à toutes et tous ?



**nous avons  
des experts !**



**FALC**

Facile à Lire et à Comprendre



Rendez-vous  
**sur [apajh.org](https://apajh.org)**  
rurbique Ressources !  
(scannez le QR Code pour accéder au site)



# Retrouvez les formations APAJH sur le nouveau site web

[www.handicap-formations.org](http://www.handicap-formations.org)



On se retrouve aussi sur 

Scannez  
le QR code  
pour en savoir +

**Une question sur les formations ?**

Sabrina MARZELLA | 07 75 29 60 20  
Mélanie OLLIVIER | 06 28 26 82 21

 **APAJH**  
Formation

