Ce document a été mis en ligne par l'organisme FormaV©

Toute reproduction, représentation ou diffusion, même partielle, sans autorisation préalable, est strictement interdite.

Pour en savoir plus sur nos formations disponibles, veuillez visiter :
www.formav.co/explorer

BTS ÉCONOMIE SOCIALE FAMILIALE

CONNAISSANCE DES POLITIQUES SOCIALES – U5

SESSION 2017

_____

Durée : 5 heures
Coefficient : 5

_____

Matériel autorisé.

- Toutes les calculatrices de poche y compris les calculatrices programmables, alphanumériques ou à écran graphique sous réserve que leur fonctionnement soit autonome et qu'il ne soit pas fait usage d'imprimante conformément à la circulaire n°99-186 du 16/11/1999.

Tout autre matériel est interdit.

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.
Le sujet comporte 16 pages, numérotées de 1/16 à 16/16.

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau Canopé

Le droit au travail participe à la dignité de l'être humain. Il est inscrit dans le préambule de la Constitution « *chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi* » et, si le droit d'obtenir un emploi n'est pas attaché à une obligation de résultat, il oblige les pouvoirs publics à mettre en œuvre une politique. La Convention des Nations Unies ratifiée par la France réaffirme quant à elle, dans son article 27, que « *les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives*. »

Conférence nationale du handicap - décembre 2014 - Travail, emploi et formation professionnelle - Contribution APF (Association des Paralysés de France).
Disponible sur : http://www.social-sante.gouv.fr/ (consulté le 25 août 2016).

QUESTION 1.

Analyser la situation des personnes handicapées au regard de l'emploi.

Montrer comment les politiques sociales s'efforcent de faire du droit au travail une réalité.

QUESTION 2.

Montrer comment l'action du CAFAU (Centre d'Accompagnement et de Formation à l'Activité Utile) favorise l'insertion professionnelle.

Mettre en évidence la place de la démarche partenariale dans cette action.

L'épreuve permettra d'évaluer les compétences suivantes :

C.4.1 - Développer des actions en partenariat, en réseau et participer à la dynamique institutionnelle ;

C.4.2 - Respecter les logiques institutionnelles et les stratégies organisationnelles.

BARÈME.

Question 1 : 10 points.

Question 2 : 8 points.

Clarté et rigueur de l'expression écrite et de la composition : 2 points.

Base Nationale des sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau Canopé

ANNEXES.

Annexe 1 – Emploi et chômage des personnes handicapées.

BARHOUMI Mériam, CHABANON Léa. *« Emploi et chômage des personnes handicapées »,* dans ***Synthèse.stat' Dares****,* n°17 novembre 2015, 98 pages.

Annexe 2 – Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire.

LE HOUÉROU Annie. *« Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire »,* **Rapport au Premier ministre**, Assemblée nationale, septembre 2014. Disponible sur : < http://social-sante.gouv.fr/> (consulté le 20 août 2016).

Annexe 3 – Comité national Coordination Action Handicap (CCAH).

Comité national coordination action handicap, [site internet]. 2016.

Disponible sur :< http://www.ccah.fr/ > (consulté le 20 août 2016).

Annexe 4 – Le CAFAU de l'association « Un Autre Regard ».

Le CAFAU (Centre d'Accompagnement et de Formation à l'Activité Utile) de l'association « Un autre regard », 2013.

Disponible sur : < http://www.unautreregard.asso.fr/ > (consulté le 20 août 2016).

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau Canopé

<u>Annexe 1</u> – Emploi et chômage des personnes handicapées.

Situation vis-à-vis du marché du travail des personnes handicapées en 2013 en %.

		Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative*	Population en situation de handicap**	Ensemble de la population (15-64 ans)
Actifs	**En emploi**	**37**	**46**	**65**
	Chômeurs	**8**	**8**	**7**
Inactifs		**55**	**46**	**28**
Total		**100**	**100**	**100**
Effectifs		**2 385 000**	**5 535 000**	**39 441 000**

* Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

** Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

Champ : population âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues) ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2013 ; traitement Dares.

Taux de chômage* des personnes handicapées en 2013 en %.

	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative**	Population en situation de handicap***	Ensemble de la population (15-64 ans)
Tous âges	**18**	**14**	**10**

* Le taux de chômage est le rapport entre le nombre de chômeurs et la population active de 15 à 64 ans (actifs occupés + chômeurs).

** Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

*** Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

Champ : population âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues) ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2013 ; traitement Dares.

Base Nationale des sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau Canopé

Caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi en fin de mois handicapés et de l'ensemble des demandeurs d'emploi en juin 2015 en %.

	Demandeurs d'emploi handicapés	Ensemble des demandeurs d'emploi
Niveau de formation		
Bac+3 ou plus	**4**	**12**
Bac+2	**6**	**11**
Bac	**15**	**21**
BEP ou CAP	**48**	**38**
BEPC ou moins	**27**	**18**
Total	**100**	**100**

Champ : demandeurs d'emploi en fin de mois de catégories A, B, C ; France entière.

Source : Dares-Pôle emploi, STMT (données brutes) ; traitement Dares.

Source - **BARHOUMI Mériam, CHABANON Léa.** *« Emploi et chômage des personnes handicapées »,* dans ***Synthèse.stat' Dares****,* n°17 novembre 2015, 98 pages.

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau Canopé

<u>Annexe 2</u> – Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire.

[…] Les discriminations sont loin d'avoir disparu de la vie quotidienne des personnes handicapées et ce, quels que soient les types de handicap. La mission a noté de fortes différences entre le vécu des personnes handicapées et de leurs proches d'un côté et un certain discours ambiant trop optimiste et rassurant. Il serait faux de penser que les problèmes seraient plus ou moins réglés ou en voie de l'être pour les personnes handicapées physiques et les personnes handicapées sensorielles au seul motif que des progrès, encore bien fragiles, ont été notés cette dernière décennie.

La mise à l'écart de la société, notamment par et dans l'emploi, demeure une réalité, quel que soit le type de handicap - physique, sensoriel et psychique - que les personnes soient de fait exclues du marché du travail, ou qu'elles subissent des discriminations dans le milieu professionnel ou dans leur carrière[1].

Les réclamations adressées aux services centraux du Défenseur des Droits portent à 14 % sur des situations d'emploi, dont la moitié dans l'emploi public. En ce qui concerne les saisies pour discrimination, l'emploi représente 65 % des dossiers reçus. Il est à noter que les réclamations ne parviennent pas encore à émerger pour le handicap psychique[2] où les cas de saisine sont très rares.

Les regards et les réalités évoluent, mais l'enquête commandée par l'AGEFIPH ne mentionne pas les handicaps psychiques à l'exception des dépressions.

Les comportements qui stigmatisent et classent des personnes par simples stéréotypes, sans chercher à aller au-delà des représentations, parfois des peurs sociales, les plus injustement ancrées entrent en contradiction évidente avec les ambitions que la société toute entière s'est assignée avec la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

L'accompagnement occupe une place croissante dans les préoccupations sociales et sociétales jusqu'à la notion même de « société accompagnante » qui ouvre de nouvelles perspectives pour mieux tisser le lien social. Mais, dans la vie professionnelle, l'accompagnement reste un chainon manquant qui lèse d'abord les personnes handicapées psychiques et déficientes mentales.

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau Canopé

[1] Les discriminations liées au handicap et à la santé, Insee Première, n°1308-juillet 2010.

[2] Troubles bi polaires, schizophrénies, troubles obsessionnels compulsifs, dépression grave.

Devenu d'un usage très large, le mot « accompagnement » touche la quasi-totalité des secteurs de la vie et peut recouvrir des projets et des pratiques différentes. Dans les politiques de l'emploi des personnes handicapées, il mérite donc d'être précisé pour éviter les confusions et les malentendus.

[…] En dépit des efforts qui sont enregistrés ces dernières années et des incitations qui sont prévues, le nombre des travailleurs qui sortent des ESAT pour prendre un emploi en milieu ordinaire est très faible. Face à ce constat, des structures innovent pour accompagner au mieux vers et dans l'emploi, en milieu ordinaire les personnes handicapées qui le souhaitent et qui ont une chance raisonnable d'y parvenir et de s'y maintenir, non pas à tout prix, mais dans de bonnes conditions pour elle-même sans que leur santé physique et psychique soit menacée en quoi que ce soit.

La législation a donc ainsi tenté d'encourager la fluidité des parcours des établissements protégés ou adaptés vers ou au plus près du milieu ordinaire. Mais force est de constater que les résultats quantitatifs sont très limités.

Les dispositifs, qui semblent donner sur le papier des garanties réelles, ne sont pas parvenus à créer les dynamiques et les fluidités escomptées. Ce qui rend naturellement d'autant plus remarquables les réussites individuelles et les efforts des structures qui accompagnent les travailleurs sur ce difficile chemin qui n'est pas encore suffisamment balisé par des outils efficaces et faciles d'accès.

La mission s'est efforcée, en écoutant les nombreux acteurs du secteur, de mieux comprendre les raisons de cette situation. Les dispositifs qui existent ont, comme nous l'avons vu précédemment, un point commun qui est aussi leur défaut majeur ; ils ne prennent pas en compte les besoins d'accompagnement des personnes dans la durée et les financements des structures sont précaires.

Relever le peu de départs - environ 1 % des effectifs des ESAT- vers le milieu ordinaire peut naturellement signifier que les établissements sont bien adaptés aux besoins et aux projets des personnes accueillies, ce qui est le cas pour beaucoup et sans doute la majorité des travailleurs des ESAT, notamment - mais pas seulement - parmi les plus âgés d'entre eux.

Mais, l'analyse doit être prolongée à la lumière de deux évolutions importantes qui caractérisent les populations accueillies en ESAT et sur lesquelles les acteurs reçus par la mission ont beaucoup insisté :

- depuis plusieurs années, la population en ESAT se diversifie sensiblement et actuellement 21,5 % des personnes accueillies ont des troubles psychiques contre 18,9 % en 2006 ;

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau Canopé

- par ailleurs, on constate une évolution des mentalités et des aspirations des jeunes handicapés et ce, quelle que soit leur déficience. Après une scolarité en partie ou totalement en école ordinaire et non plus exclusivement en établissement, ces jeunes et leur famille, « la génération de la loi 2005 » sont nombreux, à espérer pouvoir vivre et travailler au plus près de tous et, si possible, en milieu ordinaire.

Devant ces changements que l'on peut déjà observer sur le terrain et qui ne feront sans doute que se confirmer et s'accélérer dans les années à venir, une réflexion plus soutenue et plus volontariste s'impose pour que les efforts déjà entrepris par les équipes professionnelles du secteur se poursuivent et s'amplifient pour mieux répondre à ces nouvelles aspirations qui s'expriment. Il s'agit ainsi de trouver les voies et les moyens d'accompagner « *le travailleur handicapé dans ses démarches vers l'extérieur et dans son apprentissage des codes sociaux* »[3].

À la suite de la loi de 2005, la notion traditionnelle de prise en charge des personnes a nettement évolué. Elle s'est effacée devant celle de l'accompagnement des personnes qui se traduit également vers plus de pluridisciplinarité et d'autonomie donnée à la personne. Le rôle du professionnel est d'accompagner et de cheminer avec la personne pour l'aider à révéler et à promouvoir son potentiel et pour trouver des outils et les méthodes de la compensation du handicap en milieu professionnel.

Dans ces conditions, la signature d'un contrat de travail de droit commun dans une entreprise du milieu ordinaire, demeure le plus souvent associée à une prise de risque que la personne handicapée ou son entourage juge très/trop importante. Naturellement la situation économique du pays ne peut que renforcer ces craintes face à un avenir professionnel incertain où la personne handicapée peut se sentir bien seule face à de nombreux défis ou obstacles.

Le plus souvent, sur le terrain, la personne handicapée se trouve in fine confrontée à une alternative : ou bien, elle prend le risque - sans toujours pouvoir le mesurer justement - d'un échec dont les conséquences peuvent être sévères aussi bien pour son parcours professionnel que pour sa santé, ou bien elle reste par précaution dans le secteur du travail protégé. Parfois, elle finit par renoncer à toute activité professionnelle qui aurait pu tout à la fois favoriser son rétablissement ou son bien-être et lui assurer des revenus pour renforcer son autonomie.

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau Canopé

[3] L'ANESM (Agence Nationale de l'Évaluation et de la qualité des établissements Sociaux et Médico sociaux) a élaboré et diffusé des recommandations de bonnes pratiques en avril 2013 « Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT. ».

De leur côté, les employeurs potentiels de personnes handicapées peuvent se sentir démunis ou isolés et préfèrent d'autres réponses en apparence plus simples que l'emploi direct. L'absence d'une organisation facilement repérable de l'accompagnement dans l'emploi des personnes handicapées les conduisent à préférer la sous-traitance, la prestation de service auprès d'une entreprise adaptée, ou une commande de fournitures.

Pourtant, en dépit de tous ces obstacles, il faut souligner l'engagement personnel de nombreux chefs d'entreprise et notamment dans des entreprises de moins de 20 salariés qui ne sont soumises à aucune obligation légale et où 120 000 personnes handicapées sont employées.

Les personnes handicapées, quel que soit le type de handicap, sont durement touchées par le chômage et par la précarité des emplois. Les exigences de rentabilité, d'efficacité, de productivité, de rapidité, d'adaptabilité pénalisent massivement voire écartent brutalement de plus en plus les personnes ayant un handicap et ce y compris pour les handicaps qui, naguère, paraissaient légers. Les fonctions publiques n'échappent plus, dans les faits, à ce type de gestion des ressources humaines.
Ces évolutions socio-économiques qui excluent, au nom de la performance et de la productivité, des centaines de milliers de personnes se révèlent un calcul à courte vue dont les coûts humains, sociaux et budgétaires sont très lourds. Les licenciements pour inaptitude au travail se multiplient et à leur suite, les difficultés pour retrouver un emploi sont particulièrement sévères.
Ces faits heurtent de plein fouet l'ambition que nous nous sommes collectivement fixée en votant la loi de 2005 à l'unanimité de la représentation nationale et qui demande explicitement d'assurer « *l'accès de l'enfant, de l'adolescent ou de l'adulte handicapé aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et son maintien dans un cadre ordinaire de scolarité, de travail et de vie* ».

Comme le Comité Interministériel du Handicap (CIH) du 25 septembre 2013 l'a rappelé, cet objectif législatif ne peut naturellement pas rester lettre morte. À l'image, mais non à l'identique, de ce qui s'est fait pour l'école depuis une décennie maintenant, le cadre ordinaire de travail doit devenir l'objectif premier à regarder. Il ne s'agit nullement d'opposer le milieu ordinaire de travail au secteur protégé, mais de permettre aux personnes d'exercer un métier selon les modalités qui leur conviennent le mieux à tel ou tel moment de leur vie et qui donc peuvent varier.

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau Canopé

Si les problèmes sont complexes et individualisés par nature, les politiques publiques, les entreprises, les établissements médico-sociaux se doivent de conjuguer leurs efforts pour parvenir à lever, une à une, les rigidités actuelles des parcours des personnes, des financements, des organisations, des structures et des comportements qui entravent le développement de l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail aussi bien dans le secteur privé que dans les fonctions publiques. […]

Les parcours des personnes handicapées psychiques, qui sont plus que d'autres encore confrontées au chômage et aux parcours professionnels fragmentés, se trouvent dorénavant, grâce aux progrès de la médecine et des recherches, mieux appréhendées tant par les recherches scientifiques que les expériences des associations représentant les malades et leur famille.

Source - **LE HOUÉROU Annie**. *« Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire »,* **Rapport au Premier ministre**, Assemblée nationale, septembre 2014. Disponible sur : < http://social-sante.gouv.fr/> (consulté le 20 août 2016).

Annexe 3 – Comité national Coordination Action Handicap (CCAH).

Qui sommes-nous ?

Avec le temps naît l'expérience.

Et l'expérience nous dit que rien ne change avant que notre état d'esprit ne change. C'est très exactement ce qui est en train de changer face au handicap.

Au premier rang de ces facteurs dynamiques de changement se trouvent les associations nationales du handicap, tous les groupes de protection sociale, les mutuelles et entreprises adhérentes au CCAH, ensemble engagés depuis plus de 40 ans à l'élaboration de réponses concrètes pour l'amélioration de la vie quotidienne des personnes handicapées.

Il n'y a pas en effet un handicap, mais des handicaps. Cette multiplicité implique la mise en place de réponses variées et adaptées au projet de vie de chaque personne.
Association reconnue d'utilité publique créée en 1971, le CCAH apporte son expertise pour répondre à ces enjeux de société.
Au côté de ses adhérents, le CCAH sélectionne et co-finance des projets d'accueil et de services, conçoit et anime des formations, apporte conseil et expertise, partage ses connaissances et diffuse les bonnes pratiques, bref, agit sur les idées dans l'action et par l'action.

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau Canopé

Les membres du CCAH

Les groupes de protection sociale (institutions de retraite et de prévoyance), des mutuelles, des entreprises et comités d'entreprise et d'autres organismes, ont décidé d'agir collectivement en soutenant financièrement des projets d'accueil et de services pour les personnes handicapées.

Ils mobilisent et mutualisent ainsi leurs budgets d'action sociale, de mécénat ou autres pour apporter, ensemble, un soutien financier aux porteurs de projets.

Co-fondatrices du CCAH, les associations nationales du handicap ont choisi d'apporter leur expérience et expertise pour agir ensemble à l'élaboration de réponses concrètes aux attentes des personnes handicapées.

Projets soutenus – (le 2 mars 2015).

Le CAFAU – Centre d'Accompagnement et de Formation à l'Activité Utile a été créé en 2006 et reconnu par les autorités publiques nationales, régionales et départementales en juin 2009 (par un arrêté conjoint de la Préfecture et du conseil général de l'Oise [*maintenant Conseil départemental de l'Oise*]). C'est un service de l'association « Un Autre Regard », situé à Compiègne (Oise). Son objectif est de promouvoir et développer le « Travail Accompagné » comme passerelle entre le milieu protégé et le milieu ordinaire de travail. C'est un service médico-social d'accompagnement en emploi de personnes en situation de handicap mental ou psychique. Il met en œuvre un programme en 2 étapes : la préparation à « l'Emploi Accompagné » propose aux bénéficiaires un parcours individualisé à temps plein de 3 à 18 mois dans son centre de formation pour prendre le temps de réfléchir à ses besoins et élaborer le cadre et les outils à mettre en œuvre pour une insertion durable en milieu ordinaire ; « l'Accompagnement au Travail » leur permet ensuite, aussi longtemps et aussi souvent que nécessaire, de bénéficier des prestations de soutien définies en commun, et basées sur des temps de rencontres réguliers et systématiques entre l'employé, l'employeur et les conseillers en travail accompagné. Le service accompagne 47 personnes. […]

Source – ***Comité national Coordination Action Handicap***, [site internet]. 2016. Disponible sur :< http://www.ccah.fr/ > (consulté le 20 août 2016).

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau Canopé

Annexe 4 – Le CAFAU de l'association « Un Autre Regard ».

L'association.

Créée le 16 mars 1996, l'association « Un Autre Regard » s'est donnée pour objet la recherche de solutions nouvelles et fondamentalement humanistes, d'accompagnement des personnes en situation de fragilité sociale pour cause de handicap mental.

Engagée en 1996 autour d'actions tournées vers l'accompagnement scolaire et de loisirs (actions qui sont aujourd'hui poursuivies par divers acteurs de l'environnement) d'enfants particulièrement fragiles (trisomie, autisme), l'association est aujourd'hui principalement active sur la participation au changement du regard de la société vis-à-vis des adultes souhaitant, malgré leur fragilité mentale, intellectuelle ou psychologique, travailler au travers de vrais responsabilités, en milieu ordinaire.

Le CAFAU – Centre d'Accompagnement et de Formation à l'Activité Utile a été créé en 2006 et reconnu par les autorités publiques nationales, régionales et départementales en juin 2009. À partir d'une action volontairement locale (Est du Département de l'Oise – arrondissement de Compiègne – Noyon), il ambitionne d'apporter une contribution à l'ouverture au niveau national d'un véritable cadre d'accompagnement au travail en milieu ouvert (secteur privé comme public) de personnes jusque-là orientées majoritairement vers le milieu du travail protégé.

Budget et financement.

- Budget 2012 : 302 884 €
- Financement 2012 :
  - partenaires publics : **215 690 € ARS Picardie, Conseil général de l'Oise, CAF Oise, DIRECCTE** (DIrection Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) **Picardie ;**
  - partenaires institutionnels privés : **20 000 € (fondations et entreprises), MACIF, MALAKOFF MÉDÉRIC ;**
  - cotisants et donateurs privés : **18 000 € ;**
  - bénéficiaires et employeurs : **49 194 €.**

L'offre de service.

Le CAFAU propose deux programmes complémentaires, élaborés et développés par et pour les employeurs et les personnes en situation de handicap :

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau Canopé

- **La préparation à l'emploi accompagné.**

  Sur 3 à 18 mois, prendre le temps de réfléchir à ses besoins et élaborer le cadre et les outils à mettre en œuvre pour une insertion durable.

  Pour la personne en situation de handicap.

  Un programme personnalisé, au centre de formation du CAFAU, pour avancer à son rythme dans un parcours conçu pour réussir.

  - Suivre une formation, en groupe, sur le savoir être en milieu professionnel, la connaissance de l'entreprise et la connaissance de soi.
  - Construire un projet professionnel à partir de ses capacités et de ses ambitions, et de la connaissance de ses difficultés et des moyens de les compenser.

  Pour l'employeur.

  Un plan d'action progressif, élaboré au sein de l'entreprise, pour réussir l'intégration durable des personnes en situation de handicap mental ou psychique.

  - Réfléchir sur les enjeux et construire un projet adapté et réaliste.
  - Analyser l'organisation et repérer les tâches qui pourraient être confiées.
  - Sélectionner une équipe volontaire et lui confier le projet.
  - Rencontrer des candidats et leur proposer des stages de découverte puis de consolidation.

  À la fin de leur parcours respectif, la personne en situation de handicap et l'employeur peuvent mettre en place un « Emploi Accompagné » en signant un contrat de travail.

- **L'accompagnement au travail.**

  Aussi longtemps et aussi souvent que nécessaire, assurer les prestations de soutien définies en commun lors de temps de rencontres réguliers et systématiques entre l'employé, l'employeur et nos conseillers en travail accompagné.

  Pour la personne en situation de handicap.

  Une rencontre hebdomadaire systématique en dehors des heures et du lieu de travail pour :

  - faire le point sur les tâches effectuées et la façon dont elles sont réalisées ;
  - analyser les évènements, les relations avec les collègues et tout ce qui peut être ressenti ;
  - se fixer des objectifs simples et mettre en place des moyens pour progresser.

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau Canopé

Des interventions complémentaires ponctuelles ou plus conséquentes sont organisées en fonction des besoins.

Pour l'employeur.

Une rencontre mensuelle systématique sur le lieu et avec l'équipe de travail pour :

- analyser les évènements, l'intégration et la progression de l'employé ;
- fixer les objectifs du mois à venir et notamment les points à travailler au sein de l'entreprise.

Une assistance est incluse pour les aspects administratifs ou l'intervention complémentaire de spécialistes du CAFAU (ergonomie, travail avec l'équipe, observation et relevés, etc.).

L'accompagnement est adapté aux besoins de la personne en situation de handicap et de l'employeur, en fonction des bilans qui sont réalisés régulièrement.

La méthodologie.

Les actions menées par le CAFAU reposent sur trois principes :

- accompagnement d'une réelle différence ;
- accompagnement de l'employeur et de l'employé ;
- accompagnement dans la durée.

Le CAFAU a expérimenté et développé une pédagogie et des outils qui formalisent et soutiennent cet accompagnement spécifique.

- Un parcours progressif pour une intégration en emploi par des étapes successives.
- Des rencontres régulières systématiques dès l'arrivée en entreprise et à long terme: l'accompagnement permet de progresser dans les périodes positives et d'établir une relation de confiance et de partenariat lorsque se présentent des difficultés ou des phases plus délicates.
- Des outils d'enregistrement et d'analyse des évènements pour permettre à l'employeur et l'employé de conduire et maitriser le parcours d'intégration et de favoriser sa pérennité.

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau Canopé

La structure.

Le CAFAU est un « service d'accompagnement pour adultes en situation de handicap mental ou psychique, employés en milieu ordinaire de travail ».

C'est une structure médico-sociale expérimentale, financée à la fois par l'Agence Régionale de Santé, le Conseil général et les employeurs bénéficiant de ses services.

Le CAFAU offre 12 places pour la préparation à l'emploi accompagné et 35 places en accompagnement au travail.

- **Les employés accompagnés.**

  Âgés de 20 à 60 ans, ils sont titulaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et souhaitent bénéficier d'un soutien personnalisé pour un projet d'emploi en milieu ordinaire de travail.

  Leurs situations sont variées :

  - jeunes adultes en sortie de parcours scolaire intégré ou spécialisé ;
  - personnes rencontrant des difficultés à intégrer un emploi ou s'y maintenir ;
  - travailleurs d'ESAT avec un projet de passage vers le milieu ordinaire.

- **Les employeurs accompagnés.**

  PME (Petites et Moyennes Entreprises) ou grands groupes, employeurs privés, publics ou associatifs, leur dénominateur commun est la prise en compte réelle de la diversité et l'encouragement de l'engagement humain de leurs collaborateurs volontaires pour ce type de projet.

  Nous accompagnons tout type d'emploi dès lors qu'il est positionné dans une équipe de travail, qu'il fait appel à des relations humaines et respecte la dignité des tâches même modestes.

  Déjà opérationnels :

  - opérateurs de production ;
  - agents en maison de retraite ou crèche ;
  - agents administratifs, employés de commerce…

- **L'équipe du CAFAU.**

  Elle est composée de professionnels conjuguant compétences et expériences variées à la fois dans le secteur de l'entreprise et celui du médico-social : ingénieur, éducateur, ergonome, conseiller en insertion, aide médico-psychologique…

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau Canopé

Les partenaires.

Le CAFAU agit en partenariat actif avec :

- **la FEGAPEI** (Fédération nationale des associations gestionnaires au service des personnes handicapées et fragiles) ;
- **l'ÉSAT de l'ADAPEI 60** (Association départementale de parents et amis de personnes handicapées mentales) **;**
- **l'ÉSAT de l'ARCHE OISE ;**
- **l'ÉSAT Léopold BELLAN ;**
- **l'ÉSAT Passage Pro ;**
- **l'IMPro Jean Nicole ;**
- **l'IMPro Public ;**
- **l'APCO,** Association du travail protégé et adapté de l'Oise ;
- **la PRFTA** Plate-forme Régionale de formation du Travail Adapté de Picardie ;
- **« Différent & Compétent »,** Dispositif pour la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience.

Source -***Le CAFAU (Centre d'Accompagnement et de Formation à l'Activité Utile) de l'association « Un Autre Regard »,*** 2013.

Disponible sur : < http://www.unautreregard.asso.fr/ > (consulté le 20 août 2016).

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau Canopé

Copyright © 2026 FormaV. Tous droits réservés.

Ce document a été élaboré par FormaV© avec le plus grand soin afin d'accompagner chaque apprenant vers la réussite de ses examens. Son contenu (textes, graphiques, méthodologies, tableaux, exercices, concepts, mises en forme) constitue une œuvre protégée par le droit d'auteur.

Toute copie, partage, reproduction, diffusion ou mise à disposition, même partielle, gratuite ou payante, est strictement interdite sans accord préalable et écrit de FormaV©, conformément aux articles L.111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Dans une logique anti-plagiat, FormaV© se réserve le droit de vérifier toute utilisation illicite, y compris sur les plateformes en ligne ou sites tiers.

En utilisant ce document, vous vous engagez à respecter ces règles et à préserver l'intégrité du travail fourni. La consultation de ce document est strictement personnelle.

Merci de respecter le travail accompli afin de permettre la création continue de ressources pédagogiques fiables et accessibles.

Copyright © 2026 FormaV. Tous droits réservés.

Ce document a été élaboré par FormaV© avec le plus grand soin afin d'accompagner chaque apprenant vers la réussite de ses examens. Son contenu (textes, graphiques, méthodologies, tableaux, exercices, concepts, mises en forme) constitue une œuvre protégée par le droit d'auteur.

Toute copie, partage, reproduction, diffusion ou mise à disposition, même partielle, gratuite ou payante, est strictement interdite sans accord préalable et écrit de FormaV©, conformément aux articles L.111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Dans une logique anti-plagiat, FormaV© se réserve le droit de vérifier toute utilisation illicite, y compris sur les plateformes en ligne ou sites tiers.

En utilisant ce document, vous vous engagez à respecter ces règles et à préserver l'intégrité du travail fourni. La consultation de ce document est strictement personnelle.

Merci de respecter le travail accompli afin de permettre la création continue de ressources pédagogiques fiables et accessibles.