



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

-



Guide européen
pour la mise en œuvre de l'orientation active
des personnes en situation de handicap

**Association de Parents et Amis de Personnes Handicapées Intellectuelles du Valenciennois,
ESAT de l'Association des Paralysés de France « Les Ateliers du Haut Vinage »,
Université de Bretagne-Sud, Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté,
Université Petrol-Gaz de Ploiesti, Confédération du Travail PODKREPA,
sous la direction du Think Tank européen Pour la Solidarité**

Novembre 2013

Sommaire

Introduction	3
1. La démarche du projet ORA	5
1.1. L'orientation active	5
1.2. La démarche du projet ORA : création et animation des réseaux et groupes locaux	6
1.3. Articulation entre le travail de terrain et la réflexion au niveau européen	7
1.4. Présentation générale de la démarche d'expérimentation.....	8
1.5. Synthèse des expérimentations locales ORA.....	11
1.6. Le travail de capitalisation au niveau européen : des clés de succès.....	14
2. Guide pour mettre en œuvre une démarche d'orientation active pour les personnes en situation de handicap dans un territoire	23
2.1. Créer et animer des réseaux locaux d'acteurs autour d'un projet fédérateur commun	23
2.1.1. Identifier les acteurs concernés.....	23
2.1.2. Trouver une personne ressource.....	23
2.1.3. Réussir la première réunion... ..	24
2.1.4. ...puis la deuxième réunion... ..	25
2.1.5. ...et assurer la continuité	26
2.1.6. Un fonctionnement participatif qui inclut tous les acteurs	27
2.1.7. Informer, mobiliser, solliciter les parties prenantes externes	28
2.2. Les changements de postures tirés des expérimentations	28
3. Synthèse : les recommandations	30

Introduction

Le projet européen ORA (www.projetora.eu) a été mis en œuvre dans le cadre du programme Leonardo da Vinci-Transfert d'innovation, de novembre 2011 à décembre 2013. Le projet visait à ouvrir le champ des possibles professionnels pour les personnes en situation de handicap et à mieux les accompagner dans leur orientation professionnelle. Ce, par un travail territorial et en réseau sur la sécurisation de leurs parcours professionnels, sur les pratiques professionnelles des encadrants, et sur l'évolution des mentalités en les considérant comme des personnes capables, en valorisant leurs compétences et en encourageant une interaction étroite entre un système accessible et inclusif d'enseignement et de formation professionnels et le monde du travail.

La philosophie du projet ORA se base sur les précédents travaux menés par le collectif des projets DROA (Développement des Réseaux pour l'Orientation Active), AQOR (Amélioration de la Qualité en Orientation) et DAQOR (Développement pour l'Amélioration de la Qualité en Orientation), ainsi que sur le transfert des méthodologies de ces projets par l'Université Bretagne-Sud.

Les **publics cibles** du projet ORA :

- Les personnes en situation de handicap (quel que soit le handicap) aptes à travailler et sans qualification professionnelle
- Les encadrants dont la mission consiste à accompagner les personnes en situation de handicap dans et vers l'emploi.

Les **objectifs** du projet :

- Développer un processus d'orientation active au service de l'inclusion des personnes en situation de handicap en les plaçant au centre de ce dispositif d'orientation tout au long de la vie
- Rendre visibles et complémentaires les acteurs du réseau au service de l'inclusion des personnes en situation de handicap
- Professionnaliser les encadrants pédagogiques / professionnels par une réflexion et un échange sur leurs pratiques d'orientation et de formation des personnes en situation de handicap.

Les **partenaires** du projet :

- Think Tank européen Pour la Solidarité – Belgique (www.pourlasolidarite.eu)
- Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté – Belgique (www.eweta.be)
- Université de Bretagne-Sud – France (www.univ-ubs.fr)
- Association de Parents et Amis de Personnes Handicapées Intellectuelles du Valenciennois – France (www.apei-valenciennes.com)
- ESAT de l'Association des Paralysés de France « Les Ateliers du Haut Vinage » – France (www.apf.asso.fr)
- Université Petrol-Gaz de Ploiesti – Roumanie (www.upg-ploiesti.ro)
- Confédération du Travail PODKREPA – Bulgarie (www.podkrepa.org).

Dans ce cadre, chaque partenaire a mis en place et animé un réseau local (groupe de travail local) et coordonné des actions expérimentales locales. Ces rencontres ont rassemblé : des personnes en situation de handicap, des structures de l'insertion, des structures de l'orientation et de la formation, des structures accompagnant spécifiquement les personnes en situation de handicap, des partenaires institutionnels (Etats, territoire, ...) et associatifs.

Des expérimentations ont été mises en place afin que liberté d'expression et participation active de chacun dans le choix de son orientation soient une réalité opérationnelle et non de grands principes déconnectés de terrain.

Cette démarche a permis d'identifier des clés de succès pour la mise en œuvre de l'orientation active des personnes en situation de handicap. Ces clés sont présentées dans ce guide européen, qui a pour but de permettre aux professionnels de mettre en œuvre l'orientation active des personnes en situation de handicap dans un contexte donné : comment s'y prendre sur son territoire si l'on souhaite mettre la démarche ORA en place.

Le présent guide contient :

- Démarche du projet ORA pour promouvoir et mettre en œuvre une démarche d'orientation active pour les personnes en situation de handicap en Europe
- Principales clés de succès pour favoriser l'orientation active des personnes en situation de handicap
- Guide pour mettre en œuvre une démarche d'orientation active pour les personnes en situation de handicap dans un territoire
- Changements de posture à adopter
- Recommandations européennes.

1. La démarche du projet ORA

La présente partie décrit la démarche du projet ORA pour promouvoir et mettre en œuvre une démarche d'orientation active pour les personnes en situation de handicap en Europe et synthétise les réalisations du projet.

1.1. L'orientation active

La définition de l'orientation commune aux partenaires ORA reprend le texte de la Résolution du Conseil de l'Union européenne (UE) du 21 novembre 2008 (2008/319/O2) :

« Un processus continu qui permet aux citoyens, à tout âge et tout au long de leur vie, de déterminer leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer leurs parcours de vie personnelle dans l'éducation et la formation, au travail et dans d'autres cadres où il est possible d'acquérir et d'utiliser ces capacités et compétences. L'orientation comprend des activités individuelles ou collectives d'information, de conseil, de bilan de compétences, d'accompagnement ainsi que d'enseignement des compétences nécessaires à la prise de décision et à la gestion de carrière. »

L'orientation active doit nécessairement placer l'utilisateur au cœur du processus. Le projet professionnel identifié pour un usager doit être « son » projet, correspondre le plus possible à ses souhaits éclairés et librement exprimés et lui assurer un bien être¹.

Au début du projet, le consortium a défini un ensemble de démarches qu'il a jugés incontournables en matière d'orientation active et d'inclusion des personnes en situation de handicap, exposés dans la brochure européenne ORA « Culture commune de la notion d'orientation active dans le contexte du handicap » :

- Une orientation tout au long de la vie
- La personne en situation de handicap et son réseau d'acteurs-encadrants au centre du dispositif d'orientation : prendre en compte la parole, permettre le libre choix de la personne et la préparer à décider elle-même
- Un égal accès aux services pour tous

¹ Brochure européenne ORA « Culture commune de la notion d'orientation active dans le contexte du handicap », 2012.

- Une inclusion - une pleine participation à la vie en société
- Un travail en réseau.

1.2. La démarche du projet ORA : création et animation des réseaux et groupes locaux

Afin de constituer des réseaux et groupes locaux des partenaires du projet ORA, chaque partenaire a mis en place et animé un réseau local appelé « groupe de travail local ». Ces rencontres ont rassemblé : des personnes en situation de handicap, des structures de l'insertion, des structures de l'orientation et de la formation, des structures accompagnant spécifiquement les personnes en situation de handicap, des partenaires institutionnels (Etat, autorités régionales et/locales...) et associatifs. La mise en place de ces réseaux était un élément clé de la démarche ORA.

Au cours des deux années de travail (2011-2013), l'organisation des réunions de travail a été modulée en fonction des avancées, des thèmes que les groupes locaux (Belgique, Bulgarie, France, Roumanie) souhaitent aborder et des personnes rejoignant la réflexion. Ont ainsi été organisées :

- Des réunions « classiques » en groupe entier, en envoyant, en amont, un ordre du jour et les attentes, ce qui permettait d'impliquer les partenaires
- Des réunions « à thème », en invitant par exemple uniquement les personnes en situation de handicap elles-mêmes, leurs familles, des professionnels spécialisés dans un domaine particulier (enseignement spécialisé ou non, formation des adultes, insertion professionnelle en milieu ordinaire...), des entreprises du territoire, ...
- Des rendez-vous individuels en fonction des souhaits et possibilités des personnes contactées: cela permettait de les informer sur les avancées du projet, de leur demander leur avis et/ou de leur faire valider des éléments nécessitant leur expertise. L'animateur pouvait ensuite relayer les informations reçues au groupe local lors de la réunion suivante.
- Des réunions ponctuelles en groupe restreint si un travail plus précis était nécessaire et qu'il était difficile de le réaliser en groupe entier. Certaines personnes du groupe de travail étaient demandeuses de ces temps de travail en petit comité afin d'avancer plus vite sur certains travaux.
- Des entretiens téléphoniques.

Tout au long du projet, les groupes de travail locaux sont restés ouverts aux personnes qui souhaitent les intégrer. L'équipe de l'Université Bretagne Sud est également restée disponible pour accompagner, si besoin, le déroulement des groupes de travail.

Les rencontres transnationales réunissaient l'ensemble des partenaires du projet ORA. Organisées tous les quatre mois, elles ont également permis d'échanger avec des représentants des groupes locaux, de mettre en avant les points forts et bonnes pratiques, de réfléchir ensemble sur les possibilités de pérennisation ou les modalités de mise en œuvres d'actions lorsqu'il y a des freins à lever, etc. Cette méthodologie a permis de rendre les séminaires plus enrichissants et formatifs.

1.3. Articulation entre le travail de terrain et la réflexion au niveau européen

Au cours du projet ORA, il était important d'informer régulièrement le groupe de travail local :

- des avancées réalisées au niveau européen
- des productions du partenariat (rapports, site internet, brochures...)
- des informations recueillies sur les processus d'orientation des autres pays du partenariat
- des bonnes pratiques existantes
- de certains problèmes rencontrés.

Les avancées réalisées au cours des groupes locaux étaient régulièrement remontées aux partenaires européens, notamment lors :

- des réunions transnationales, pendant lesquelles des temps de travail pouvaient être dédiés au suivi et aux échanges d'informations
- de l'envoi des comptes-rendus des réunions des groupes locaux lorsqu'elles avaient lieu.

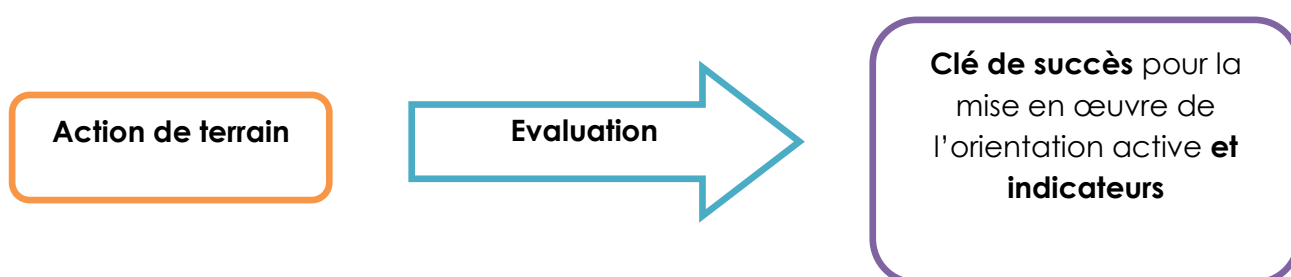
Chacun pouvait alors s'inspirer du travail des autres groupes et enrichir ses réflexions. Il était également valorisant pour les groupes locaux de voir que leur travail pouvait être utile à un autre niveau.

Les participants des groupes locaux pouvaient, eux aussi, assister à une rencontre transnationale au cours du projet.

1.4. Présentation générale de la démarche d'expérimentation

Durant les deux années du projet, chaque partenaire a constitué un ou plusieurs « Ateliers ORA ». L'objectif de ces ateliers d'expérimentation était de mettre en place des actions locales et de les analyser afin d'en extraire des clés de succès pour la mise en œuvre de l'orientation active des personnes en situation de handicap.

La méthode consistait à faire ressortir des expériences de terrain des clés de succès pour la mise en œuvre de l'orientation active par le biais d'une démarche d'évaluation proposée par Liliane Esnault, évaluatrice externe du projet ORA.



Ensuite, les clés de succès ont été rediscutées et exemplifiées avec le groupe de travail local afin de les rendre transférables.



La démarche d'évaluation (voir encadré « La démarche d'évaluation ») a contribué à assurer la qualité et la pertinence des clés de succès et des préconisations du présent guide.

La démarche d'évaluation

En accord avec la démarche générale d'évaluation du projet ORA, l'évaluatrice externe a proposé une démarche d'évaluation des actions de terrain qui soit :

Participative : elle repose sur la participation active de tous les acteurs concernés

Longitudinale : elle se déroule tout au long de l'action à évaluer ; cela veut dire que, dans la mesure du possible, il est intéressant d'avoir les appréciations dans la durée ; cela permet d'une part de pouvoir infléchir, faire évoluer les choses si besoin ; cela permet aussi de pouvoir comparer les points de vue à divers moment et donc de mesurer les progrès

Formative : ainsi réalisée de manière longitudinale, l'évaluation devient une source d'apprentissage (i.e. d'enrichissement des connaissances et des compétences) pour l'ensemble des acteurs

Appréciative : le principal critère d'évaluation est l'appréciation que portent les acteurs, c'est-à-dire le point de vue (argumenté, justifié, documenté, etc.) qu'ils ont sur ce qui est en train de se passer ; les acteurs sont légitimes pour donner leur avis, ce sont les premiers concernés et impliqués, ils ont tout intérêt à ce que l'action soit la plus réussie et crée ainsi le plus de valeur à court, moyen et long terme ; leur point de vue est pertinent et donc à même d'être l'origine et le support de recommandations appropriées.

Les expérimentations se sont appuyées sur le schéma réalisé dans le cadre du projet et validé par le consortium : ce schéma, élaboré par l'Université Bretagne Sud (UBS) dans le cadre de ses groupes de travail, identifie les six étapes clés incontournables dans le parcours d'orientation des personnes en situation de handicap (voir schéma page suivante). Chaque atelier ORA a choisi pour point de départ une ou plusieurs étapes clés du schéma à expérimenter.

ORA - SCHÉMA DES ÉTAPES CLÉ DE L'ORIENTATION ACTIVE TOUT AU LONG DE LA VIE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

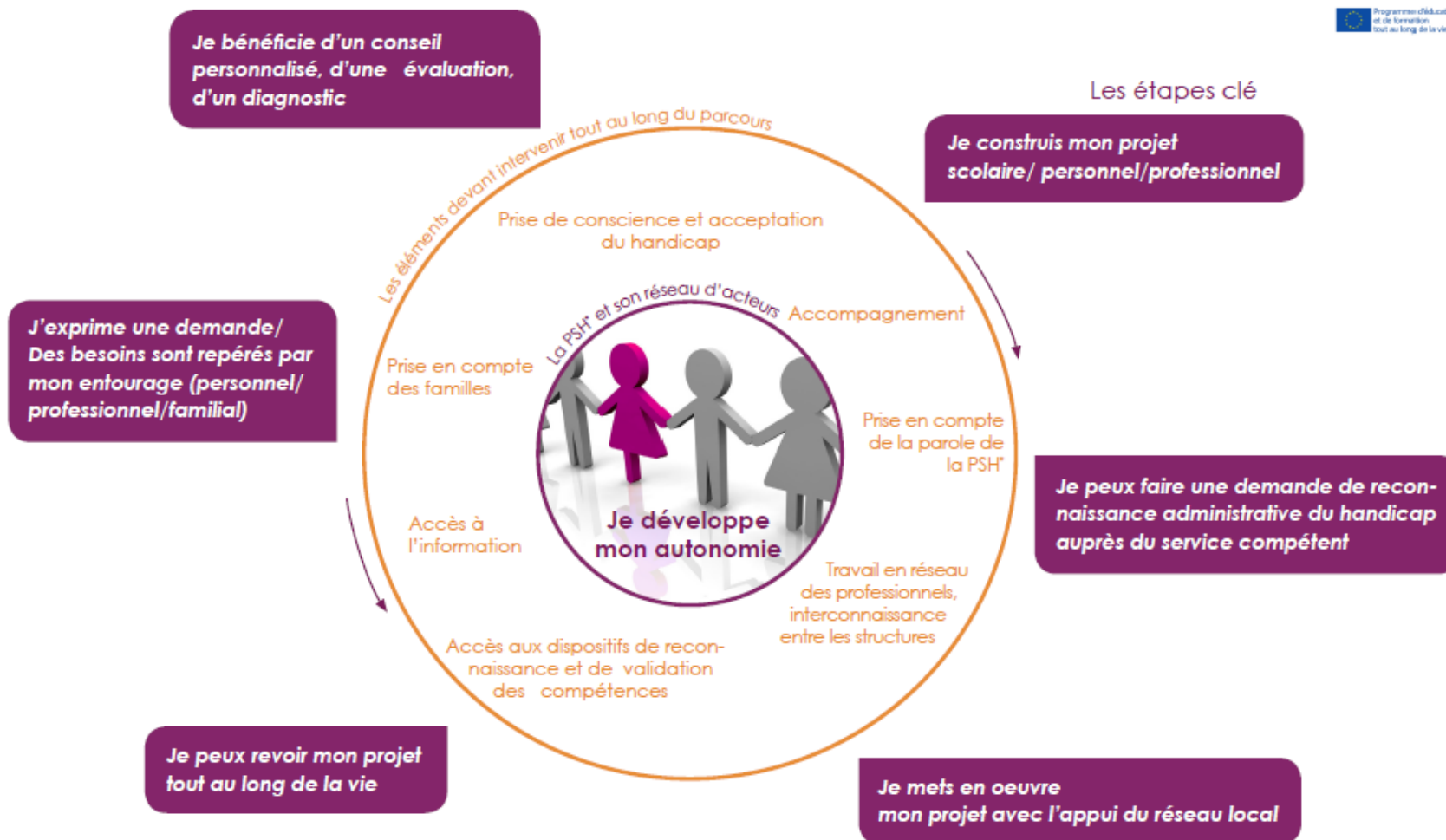
NB1: La professionnalisation permanente des encadrants est indispensable pour un accompagnement de qualité des PSH*.

NB2: Aucune étape n'est obligatoire et des allers-retours entre les étapes sont possibles.

NB3: Ce schéma pourrait évoluer au cours du projet.



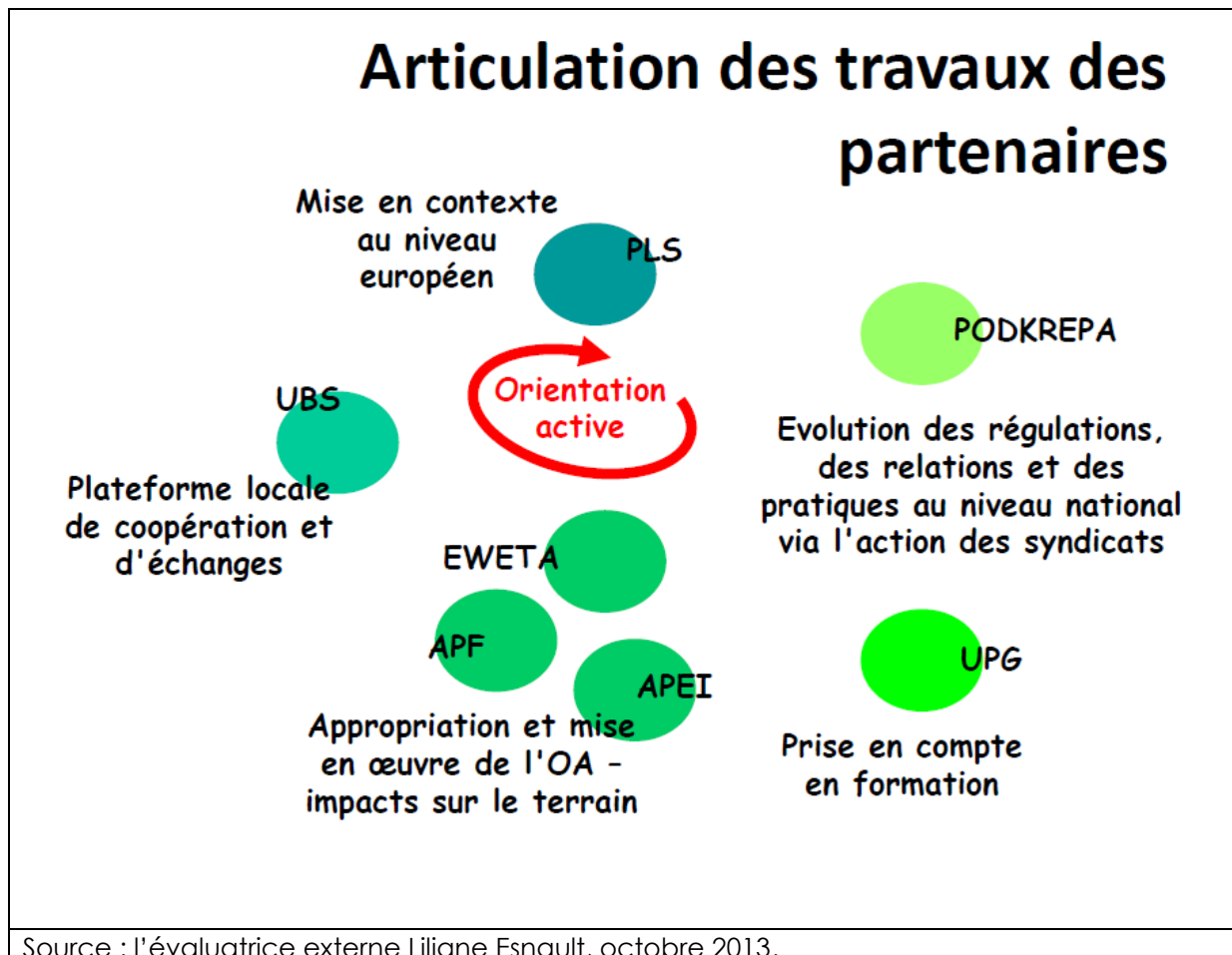
Programme d'éducation et de formation tout au long de la vie



* PSH: Personne en situation de handicap

1.5. Synthèse des expérimentations locales ORA

En fonction du contexte local et des partenaires, les expérimentations choisies ont répondu à des objectifs différents et revêtu différentes formes :



Les expérimentations de chaque partenaire se sont basées sur une ou plusieurs étapes clés d'amélioration de l'orientation active tout au long de la vie des personnes en situation de handicap (Cf. Schéma des étapes clés ORA). D'un commun accord, il a été décidé que les expérimentations de chacun permettraient d'initier et/ou observer des pratiques émergentes de l'orientation active des personnes en situation de handicap qui fonctionnent bien. L'objectif final étant d'apporter quelques éléments clés qui pourraient être mentionnés comme des bonnes pratiques de l'orientation active tout au long de la vie des personnes en situation de handicap.

Dans ce contexte, **l'APEI du Valenciennois** a mis en place trois expérimentations :

- La première intitulée 'j'apprends à partir de mes envies', consistant à mettre en place des programmes d'orientation personnalisée (Institut médico-éducatif (IME) la Cigogne)
- La deuxième consistant à analyser les parcours d'orientation de travailleurs d'une ESAT (Ateliers du Hainaut), en vue de valoriser entre autre le dispositif de Validation d'Acquis d'Expériences (VAE)
- Et la troisième consistant à analyser le parcours d'orientation d'une personne accompagnée par le Service d'insertion sociale et professionnelle (SISEP).

L'APEI a recréé un réseau qui existait avant, qui rassemble différents services pour les PSH. Les expérimentations ORA étaient mises en place avec trois jeunes, afin de mieux identifier ce qui fonctionne et ce qu'il faudrait améliorer, en confrontant les regards des professionnels et des travailleurs. Ensuite, l'APEI réunissait son groupe de travail local ORA pour réfléchir comment améliorer ce qui ressortait des entretiens comme freins et difficultés.

Pour **l'Université Bretagne-Sud** (UBS), l'expérimentation a consisté à transférer la méthodologie des projets AQOR et DAQOR afin de créer un réseau dédié à l'orientation active des personnes en situation de handicap. Pendant deux ans, une réunion mensuelle s'est tenue avec un réseau large et ouvert, représentant les structures du handicap, de la formation, de l'orientation et de l'emploi sur le territoire de Lorient. Le groupe a développé une culture professionnelle commune, a organisé plusieurs évènements (visites de sites), a réalisé un travail de schéma afin de formaliser le « circuit » de l'orientation active d'une personne en situation de handicap. Le groupe a également réalisé des entretiens auprès de personnes en situation de handicap de familles et d'encadrants pour analyser le processus d'orientation. Le groupe a également tout mis en œuvre pour lancer une plateforme numérique généraliste et spécialisée qui intégrera à un espace dédié au processus d'orientation active des informations sur l'orientation des personnes en situation de handicap sur le territoire de Lorient. La plateforme permettra aussi de proposer des échanges de pratiques et des ressources pour la professionnalisation des encadrants. Le plus grand bénéfice du projet ORA et des expérimentations ORA est la création de ce réseau, ce qui a permis de mieux travailler ensemble, de mieux connaître ce que font les uns et les autres. Suite au projet ORA, une plateforme collaborative perdurera, rassemblant un plus grand nombre de personnes, afin de

faciliter l'information pour les personnes en situation de handicap, les entreprises, les encadrants, les familles. Tous les publics sont concernés. L'ONISEP hébergerait la plateforme sur son site internet, sous un nouvel angle « scolarisation et handicap ».

L'expérimentation de **l'Université Petrol-Gaz de Ploiesti** (UPG) a porté sur l'orientation en général, au niveau universitaire : l'UPG a fait un recensement pour connaître les actions menées par les structures au niveau de l'orientation active des personnes en situation de handicap, et identifier ce qui peut être amélioré. Les clés vers le succès identifiées sont : call center, certification, instruction, apporter l'expérience de la classe dans la réalité de la vie, évaluation des ressources, formation et valorisation des ressources humaines, suivi des clients orientés, information permanente des clients, et stages de pratique pour la connaissance des métiers.

La Confédération du Travail PODKREPA a pour sa part réalisé des rencontres qui consistaient à analyser les actions dans plusieurs structures autour des trois étapes-clé de l'orientation active : 'je bénéficie d'un conseil personnalisé, d'une évaluation', 'je construis mon projet scolaire/personnel/professionnel', et 'je mets en œuvre mon projet'. A partir de cinq expérimentations locales menées en Bulgarie, PODKREPA a identifié quatre clés de succès pour améliorer l'orientation active des personnes en situation de handicap, pour son guide local : accompagner et soutenir la personnes en situation de handicap lors de la construction du projet professionnel initial, favoriser la construction d'un parcours cohérent, réussir une bonne intégration avec les équipes en place, et créer des possibilités de découverte pour l'entreprise, des postes de travail et faire éviter les ruptures dans le parcours.

Le choix des expérimentations de **l'Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté** (EWETA), en collaboration avec **le Think Tank européen Pour la Solidarité** (PLS), a porté sur quatre étapes clés. Ce choix correspondait au souhait d'identifier auprès de l'ensemble des partenaires locaux belges et évaluer leurs actions dans le plus grand nombre d'étapes clés pour améliorer l'orientation active tout au long de la vie des personnes en situation de handicap. L'objectif était d'identifier les leviers de l'orientation active des différentes institutions/membres du groupe de travail local ORA. Le public cible était le plus large possible : à la fois des étudiants, des personnes en recherche d'emploi, des travailleurs et des travailleurs en reconversion ; de 18 à 60 ans. Quatre mots-clés sont ressortis comme fondements pour améliorer l'orientation active : écoute active de la personne demandeuse et du professionnel,

motivation/volonté, l'importance de l'activation des acteurs socioprofessionnels locaux, et le temps du professionnel et de la personne demandeuse.

Enfin, les réflexions menées par l'Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) de **l'Association des Paralysés de France** (APF) « Les Ateliers du Haut Vinage » ont abouti à la création d'un nouvel outil permettant aux usagers d'ESAT d'affiner et de clarifier leurs choix d'orientation. Baptisé « bilan d'employabilité », cette action est venue appuyer les procédures déjà mises en place au sein de la structure. Ces dernières ont permis de réfléchir et de formaliser l'accompagnement proposé aux personnes présentes au sein du Pôle ESAT mais les échanges avec un partenaire extérieur aux ESAT ont favorisé pour chacune des personnes accompagnées :

- Une prise de conscience des compétences acquises, des savoir-faire, ... et l'état des lieux de leur parcours professionnel
- Une réflexion sur leur choix d'orientation (définition ou approfondissement) et la faisabilité de son projet
- Une définition des axes d'orientation et actions à mettre en place pour la réalisation de ce futur projet.

En termes d'impact, les bilans d'employabilité de l'APF se poursuivront après la fin du projet ORA. D'autre part, un travail a été effectué autour un pré-requis essentiel à l'orientation active des personnes en situation de handicap : la formation des accompagnateurs.

A l'issue des expérimentations, chaque partenaire a rédigé un rapport d'expérimentations et d'évaluation, composé des objectifs, descriptions (acteurs, contacts, pratiques observées), déroulement, évaluation (satisfaction, leçons apprises) et enfin recommandations de chacune des actions menées.

1.6. Le travail de capitalisation au niveau européen : des clés de succès

Suite aux expérimentations menées dans le cadre du projet ORA, les organisations partenaires ont identifié **huit principales clés de succès**, accompagnées d'indicateurs et d'actions mises en place pour la mise en œuvre de l'orientation active des personnes en situation de handicap. Ces clés de succès représentent également un ensemble de recommandations à l'échelle européenne pour mettre l'orientation active en œuvre.

Prendre le temps de mettre en place un « pronostic des capacités »

Les indicateurs...

- Nombre et durée des entretiens
- Supports réalisés
- Nombre de stages « découverte » réalisés
- Les personnes sont satisfaites, ont un rapport positif à la démarche d'accompagnement, ont le sentiment d'être considérées, écoutées, aidées
- Les personnes expriment des envies

Favoriser l'écoute active en créant des espaces d'échange où la personne peut exprimer ses désirs et ses envies

En France, les personnes expriment et discutent leurs souhaits avec les professionnels afin d'élaborer un Projet Personnalisé

Dans le cadre de l'expérimentation de l'EWETA les professionnels ont été satisfaits d'avoir pris le temps de discuter avec la personne. Cela leur a apporté des connaissances nouvelles sur ses désirs, ses envies des personnes accompagnées.

Prendre en compte la personne dans sa globalité. Se donner un temps d'accueil qui permette de mettre en contact tous les acteurs pertinents, y compris la personne accompagnée

L'EWETA suggère la mise en place d'un dossier global de la personne tel que « portfolio », propriété de la personne.

L'ESAT Ateliers du Hainaut met en place un temps d'accueil de six mois avant l'élaboration du Projet Personnel Individualisé.

Susciter l'envie. Permettre découverte des métiers en accompagnant la personne dans ce parcours de découverte.

L'UPG et les services et établissements de l'APEI organisent des stages Découverte des métiers au sein du milieu protégé (ESAT) ou ordinaire (EA, Entreprises privées ou publiques, ...), ou en milieu ordinaire.

Evaluer l'employabilité : les capacités les aptitudes, compétences, motivations, savoir être.

L'APF accompagne les personnes dans la réalisation de bilans d'employabilité en lien avec un organisme de formation et une équipe pluridisciplinaire. La personne fait le point sur son parcours professionnel, en évaluant les compétences acquises, les savoir-être, savoir-faire... et définit ou approfondit ses choix d'orientation et la faisabilité du projet.

Renforcer la motivation, la volonté de la personne accompagnée en favorisant une relation de confiance et l'estime de soi

Les indicateurs...

- La motivation, l'assiduité au travail augmente
- Nombre de stage d'immersion réalisés
- Il y a une bonne ambiance générale, de l'entraide entre pairs
- La personne accompagnée a plus d'ambition, exprime des envies, se projette à plus terme

Permettre le développement de la confiance en soi, travailler le regard de l'autre

Les expérimentations menées par l'APEI Valenciennes et Podkrepa ont mis en évidence que les freins psychologiques à l'accès à l'emploi chez les travailleurs handicapés peuvent être levés par le biais d'ateliers de développement personnel et confiance en soi tels qu'ateliers de pratique artistique, expression orale...

Encourager l'échange et le travail de collaboration entre personnes en situation de handicap

La pairs-émulation peut avoir un effet « boule de neige »; L'APF et EWETA mettent en place des groupes de parole au sein de l'établissement spécialisé. Les personnes peuvent échanger leur expérience, se donner des idées, lever des craintes...

Tenir compte des affinités interpersonnelles dans la relation accompagnant-accompagné.

A l'IME comme à l'EWETA la relation de confiance entre le « job-coach » et la PSH a été relevée comme un élément important : La personne accompagnée est d'autant plus motivée quand elle a confiance et qu'on lui fait confiance.

Valoriser les acquis pour renforcer la motivation tout au long du parcours

Evaluer régulièrement les aptitudes de la personne afin qu'elle puisse voir ses progrès. Il peut être demandé à une personne accompagnée de transmettre un savoir ou d'aider ses pairs si elle est capable de le faire. La personne peut changer de poste si elle a progressé.

Soutenir l'effort par un accompagnement global. Travailler en lien avec la famille, l'entourage, qui joue un rôle important dans la motivation de la personne

Accompagner la personne en prenant en compte les dimensions médicales, sociales, psychologiques. A l'EWETA, les personnes ont témoigné de l'importance du soutien de l'entourage dans leur orientation.

Accompagner la construction d'un projet personnalisé en permettant des parcours multiples et variés

Les indicateurs...

- Les personnes occupent des emplois de manière plus durable
- Elles ont le sentiment de décider par elle-même, d'avoir le choix
- Les professionnels ont le sentiment de mettre du sens dans la démarche d'accompagnement

Informar la personne, lui donner des exemples de trajectoires, d'itinéraires possibles

Les ESAT accompagnent les personnes dans la réalisation de leur projet professionnel et social : il est proposé aux personnes accueillies de travailler en ESAT, en milieu ordinaire, de faire une formation, ou une VAE...

Mettre en place des hypothèses de projets et les confronter à la réalité pour construire un projet réaliste et ambitieux

L'APF et le SISEP-APEI assurent un accompagnement qui consiste à trouver le point d'ancrage entre les aptitudes de la personne, ses centres d'intérêt et les débouchés professionnels. Les stages d'immersion en entreprise par exemple permettent d'essayer, de confirmer ou d'infirmer le projet, de repérer le déclic.

Permettre l'accès à une variété d'entreprises par la mise en situation

Le SISEP-APEI du Valenciennois et l'IME la Cigogne démarchent les entreprises publiques, privées, ordinaires ou adaptées en fonctions du projet des personnes accompagnées.

L'UPG a également créé un réseau à cet effet.

Assurer un suivi de la personne Permettre les allers-retours

La mise en place d'une convention d'appui à l'ESAT APEI de Valenciennes permet à la personne de « prendre le risque » de sortir de l'ESAT pour explorer le milieu ordinaire et de retrouver sa place en ESAT si besoin.

Travailler ensemble et en réseau

Les indicateurs...

- Une augmentation du nombre de conventions, de partenariats durables
- Une diversité des secteurs d'activité qui embauche des personnes en situation de handicap
- La satisfaction des professionnels, le sentiment d'être soutenu

Mettre en place des instances de coordination et un observatoire au niveau local

Ces instances permettent de veiller à la cohérence de l'offre de service sur un territoire, de mesurer les effets des politiques publiques. En France, de telles instances existent sur des territoires définis en fonction du bassin d'emploi.

Créer des espaces de rencontre entre acteurs locaux pour mieux se connaître et faciliter la création de passerelles

Pour l'EWETA, le rôle des comités sub-régionaux de l'AWIPH s'est avéré majeur et propice à la mise en place d'un groupe local de réflexion sur l'orientation active. Ce groupe local permet aux acteurs locaux de mieux se connaître et de fait de mieux orienter les personnes accompagnées.

L'organisation de rencontres telles qu'une journée d'échange sur le handicap et l'emploi permet de mieux se connaître

Coordonner l'offre et la demande

En Roumanie l'UPG a mis en place une veille permanente offre/demande d'emploi avec un atelier nommé « je suis une ressource donc je suis recherché » qui a comme objectif la confirmation sociale et professionnelle de la personne accompagnée.

PODKREPA organise des rencontres-conseils avec des experts syndicaux, concernant les besoins du marché du travail.

Mettre en place des outils pour communiquer sur les ressources du territoire

L'UBS a mis en place une plateforme numérique répertoriant l'ensemble des acteurs du réseau, des informations pratiques, des possibilités d'échanges de bonnes pratiques.

Permettre l'accessibilité aux entreprises et services du milieu ordinaire

Les indicateurs...

- Le nombre de formations dispensées au handicap et à l'accessibilité
- Le nombre d'entreprises ayant réalisé une action de formation
- Le changement des représentations sur le handicap
- Le nombre de personnes handicapées accueillies au sein des entreprises ordinaire
- Le sentiment d'avoir les mêmes droits que tous, d'avoir le choix
- Se sentir entouré, bien-être moral des personnes accompagnées
- Le sentiment, d'être « auteur de sa vie »
- Le nombre de personnes sollicitant les services ordinaires

Accompagner la mobilité

A l'IME la Cigogne-APEI de Valenciennes l'accès à l'emploi s'accompagne d'un programme d'apprentissage à la mobilité.

Rendre l'information accessible à tous en adaptant les supports de communication à la diversité des handicaps

L'UPG a mis en place un « call-center » afin de pouvoir informer les personnes à tout moment.

Articuler les établissements et services médico-sociaux avec les ressources extérieures

L'ouverture institutionnelle dans tous les domaines de la vie quotidienne (le sport, la culture ou les loisirs par exemple) apporte un potentiel de rencontres, de savoir et d'inscription dans la vie citoyenne.

Travailler avec les familles si nécessaire

A l'IME la Cigogne, discuter avec les familles a permis de lever des craintes, des réticences, ou au contraire donner des pistes

Former et informer sur l'accessibilité

Mettre en place des rencontres au sein des entreprises ordinaires qui permettent de prendre connaissance des obligations légales et aménagements possibles pour améliorer l'accessibilité.

Sensibiliser le milieu ordinaire au handicap, changer les mentalités

Les personnes en situation de handicap peuvent avoir une participation active en témoignant dans le cadre de rencontres avec les

Favoriser l'autonomie, « faire avec » pour renforcer la motivation

Les indicateurs...

- Les compétences sont transférées dans d'autres domaines
- Les personnes prennent de l'assurance, prennent des initiatives

Aider dans les démarches en impliquant le plus possible la personne (faire avec)

Pour la recherche de stage par exemple, guider la personne dans ses recherches d'entreprise, lui expliquer comment entrer en contact... tout en assurant un suivi

Impliquer la personne dans le suivi et l'évaluation

Mettre en place des outils d'auto-évaluation et impliquer la personne accompagnée dans les bilans de stage par exemple.

Informar la personne sur ses droits, les dispositifs existants, les aides...

EWETA : organisation de journées d'information thématiques permettant une visibilité des possibilités d'insertion de la personne vis à vis du monde de travail

Informar la personne accueillie sur les étapes à franchir. Lui permettre de se situer dans la démarche, dans l'avancée de son projet

La planification du projet doit être présentée et expliquée à la personne

Permettre l'appropriation des outils d'évaluation de l'employabilité

L'APF a travaillé en lien avec un organisme de formation à la création d'un outil d'auto-évaluation de l'employabilité.

Permettre le développement et la valorisation des compétences tout au long de la vie

Les indicateurs...

- Le nombre de formations adaptées aux différents types de handicap
- Le nombre de personnes handicapées diplômées
- Le nombre de personnes embauchées en milieu ordinaire

Permettre l'apprentissage tout au long de la vie par la mise en place de formations qualifiantes adaptées à la diversité des handicaps

Podkrepa élabore un plan de formation personnalisé et préconise la requalification : possibilité d'apprentissage flexible, à distance ou « on line ».

En France, Les CFAS (Certificat de Formation d'Apprentis Spécialisé) par exemple permettent à des personnes qui présentent un handicap d'obtenir un CAP et d'être ainsi reconnues sur le marché de l'emploi

Permettre l'accès à formation qualifiante

Cela nécessite un accompagnement spécialisé dans les dispositifs de droit commun. Par exemple en France, l'accompagnement à la VAE (Validation des Acquis d'expérience) facilite l'accès à l'emploi.

Permettre la réalisation de de bilans d'employabilité tout au long de la vie

Les personnes peuvent être accompagnées comme le fait l'APF dans la réalisation de bilans d'employabilité à n'importe quel âge.

Diversifier l'offre de formations adaptées sur les territoires, lien avec les débouchés professionnels

La proximité rend le service plus accessible aux personnes à mobilité réduite.

Accompagner les accompagnants

Les indicateurs...

- Le nombre de groupes de parole et évènements mis en place
- Chez les professionnels, le sentiment du travail d'équipe, d'être aidé
- Le développement d'un vocabulaire commun, des pratiques communes
- La sérénité face au questionnement des pratiques
- Le sentiment d'être valorisé et reconnu dans son travail
- Chez les personnes, le sentiment d'être écoutées

Permettre la mutualisation des expériences - Valoriser les bonnes pratiques

La mise en place de séminaires, de journées d'ateliers permet aux professionnels d'interroger les pratiques entre pairs, de travailler une culture professionnelle et à rompre l'isolement dans lequel les professionnels peuvent se trouver.

Permettre l'expression au sein des services d'accompagnement

La mise en place de groupes de parole, de formations au sein des établissements et services permet d'outiller l'ensemble des professionnels, d'ajuster les mesures d'accompagnement, d'éviter les situations d'incohérence ou de contradiction entre les membres d'une même équipe.

Evaluer les services d'accompagnement en se plaçant dans une démarche de progrès

La mise en place d'une évaluation appréciative, formative, participative, et tout au long du projet permet au professionnel de participer de manière active à l'amélioration de la démarche d'accompagnement et de questionner plus facilement ses pratiques.

A l'EWETA la formation de l'accompagnateur référent à « l'écoute active ». Constat : l'écoute active des professionnels qui ont été formés a une répercussion bénéfique sur la personne. Se sentent écoutées, comprises.

2. Guide pour mettre en œuvre une démarche d'orientation active pour les personnes en situation de handicap dans un territoire

Dans la présente partie, les travaux réalisés dans le cadre du projet ORA sont traduits sous forme de conseils pour mettre en œuvre une démarche d'orientation active réussie.

2.1. Créer et animer des réseaux locaux d'acteurs autour d'un projet fédérateur commun

Le travail dans les réseaux locaux est un élément essentiel à la réussite d'une orientation active. Dans cette perspective, faire travailler ensemble des groupes locaux comprend plusieurs étapes.

2.1.1. Identifier les acteurs concernés

Afin de constituer le groupe local de façon pertinente et de viser une adhésion rapide des membres du groupe, il est suggéré de :

- Prendre contact par téléphone : personnes ressources du réseau traitant des politiques du handicap et étant concernées par les pratiques d'orientation (cela peut concerner un très petit nombre de personnes)
- En parallèle, et dans le cadre du projet, organiser des échanges avec l'équipe responsable du projet par mail et téléphone. Pour la prise en main d'un groupe local, il est impératif de préparer cet accompagnement et de nommer un référent
- Rencontrer la ou les personnes ressources pour détailler le contexte du projet, les actions attendues.

2.1.2. Trouver une personne ressource

Déterminer une **personne ressource** est important. Son rôle est d'aider à lister tous les partenaires incontournables du territoire concerné par l'expérimentation. Elle aidera également à élaborer une trame du plan de travail pour faire adhérer un réseau

effectif à la démarche du projet. Elle aidera ainsi à définir une stratégie pour faire fonctionner le projet sur le territoire concerné. Elle peut d'ailleurs aider à préciser le territoire pertinent.

Qui est la personne ressource ?

Elle a la connaissance du territoire, du domaine, des politiques et de la législation du thème du projet. Elle est en capacité de donner une information actualisée au sujet du handicap, des problématiques de travail des personnes handicapées et des pratiques d'orientation tout au long de la vie. Elle est en capacité de résumer des besoins globaux qui se dessinent sur le territoire concerné par le projet.

Avant de réunir un réseau de partenaires, des réunions courtes de présentation préalable du projet peuvent être nécessaires avec certains partenaires.

2.1.3. Réussir la première réunion...

Quelques documents sont à préparer pour **la première rencontre du groupe local** :

- Une fiche projet
- Une présentation détaillée de ce qu'est l'orientation active, de ce qu'on cherche à faire au sein de ce groupe de travail, de la manière dont on pourrait fonctionner, du fait qu'il faudrait se mettre d'accord sur une réalisation concrète
- Un ordre du jour précis et distribué à l'ensemble du groupe.

Lors de la première réunion, un tour de table est nécessaire pour que chacun situe les participants. La discussion est libre. L'animateur doit être en capacité de laisser les participants s'exprimer tout en renvoyant à la philosophie du projet.

Il est conseillé de s'accompagner d'un secrétaire de séance pour élaborer un compte-rendu. Les dernières 15 minutes de la réunion doivent être consacrées à la préparation de la prochaine réunion : lieu, date, personnes à inviter et travail à réaliser le cas échéant. L'objectif de la prochaine rencontre doit être évoqué.

L'action à réaliser en réseau se construit chemin faisant. Il n'y a pas d'action concrète à proposer aux partenaires dès la première réunion. Le groupe composé de tous les participants détermine ensemble les besoins sur le territoire et les

problématiques communes. Cela permettra de déterminer dans un second temps la mise en place d'une action commune.

2.1.4. ...puis la deuxième réunion...

À l'issue de la première réunion, les participants repartent avec les documents. Lors de **la deuxième rencontre**, un premier ressenti des partenaires sur la démarche des indicateurs sera tiré. Quelle(s) conclusion(s) ?

Si l'adhésion ne se fait pas, l'animateur va entraîner les discussions qui permettront au groupe de rentrer dans une démarche de description des processus d'orientation et des compétences associées. Afin de lancer et d'animer les discussions du réseau local et de chercher à aller vers une problématique commune, une trame de questionnement peut aider l'animateur :

- Concernant **le public accompagné** :
 - Quelle représentation des attentes du public avez-vous en matière d'orientation tout au long de la vie ? Avez-vous des informations sur l'avis du public par rapport aux services d'orientation qui leur sont rendus (résultats d'enquête) ?
 - Comment peut-on définir et pronostiquer qu'une personne est en demande d'orientation ?
 - Quelle évaluation êtes-vous en capacité de faire des pratiques en matière de qualité et de perception qui relève de l'orientation dans vos institutions / vos structures ?
- Concernant **les professionnels de l'orientation** :
 - Quelles compétences vous paraissent prioritaires pour développer la qualité du service rendu à l'utilisateur ?
 - Si vous deviez recruter un conseiller en orientation, quelles seraient vos priorités ?
 - Qu'y a-t-il de commun entre nous tous ?
 - Quels sont les modes de fonctionnements (« les styles », les spécificités en termes de fonctionnement) des structures / des institutions qui ont un représentant qui participe au groupe local ?

2.1.5. ...et assurer la continuité

Le travail des groupes locaux se fait tout au long du projet, pendant deux ans si possible, comme c'était le cas pour le projet ORA (2011-2013). Cette période est relativement longue et demande une implication importante des participants. Il est important de pouvoir pérenniser les travaux du groupe, et d'aller au-delà des objectifs prévus en produisant quelque chose en commun, qui soit utile pour les membres du groupe et qui réponde à un ou des besoins identifiés sur le territoire.

Ainsi, il est souhaitable, dès la troisième ou quatrième rencontre, d'aborder régulièrement la question de la réalisation commune, qui sera mise en place d'ici la fin du projet. Cette réalisation commune n'est pas fixée à l'avance et doit être décidée par le groupe au fur et à mesure des rencontres et des avancées. Elle peut permettre :

- de répondre à un besoin précis
- de communiquer sur le travail réalisé par le réseau pendant la durée du projet
- de sensibiliser certains publics cibles
- de renforcer le réseau des praticiens et de donner une motivation à la continuité du travail.

Et peut prendre différentes formes :

- Un livrable du type guide (ou autre projet commun)
- Une cartographie des structures intervenant dans le processus d'orientation des personnes en situation de handicap sur le territoire
- Un site Internet fournissant une information globale sur le processus d'orientation des personnes en situation de handicap
- L'organisation d'un forum, d'une conférence, d'un débat public
- Une action de sensibilisation organisée au sein d'une structure du groupe
- Toute idée émanant du groupe et réalisable dans le temps imparti du projet.

En fonction des territoires, des structures animant le groupe ou bien des besoins préexistants, les travaux mis en place sur les territoires pourront se traduire de différentes manières :

- Organisation de réunions regroupant des professionnels (du droit commun ou spécialisé) intéressés par une réflexion sur la thématique de l'orientation tout au long de la vie pour les personnes en situation de handicap
- Mise en place d'une collaboration avec une ou plusieurs structures pour répondre à un besoin précis identifié sur le territoire
- Organisation de réunions de travail à partir de l'outil « Guide des indicateurs » de la grille des indicateurs et adaptation au contexte du handicap².

Quelle que soit la manière dont se mettent en œuvre les groupes de travail, il est important de toujours garder à l'esprit que le travail réalisé doit partir de constats réalisés sur le terrain et répondre à de réels besoins exprimés par les participants. C'est pourquoi l'animateur doit rester à l'écoute du groupe de travail afin d'identifier lors des réunions quels sont les besoins existants ou de recueillir les idées du groupe concernant cette réalisation commune.

Si possible, il est conseillé d'utiliser le principe des réunions itinérantes pour s'approprier un peu plus l'environnement professionnel des personnes chez qui on se déplace. Chaque participant peut, à son tour, proposer d'organiser la rencontre dans ses locaux. Avant le début des réunions, une visite de site / de la structure peut être organisée.

Le travail en réseau implique une volonté forte de collaboration, de disponibilité, d'envie de travailler ensemble, et d'encourager à améliorer sa pratique professionnelle : « faire autrement ».

2.1.6. Un fonctionnement participatif qui inclut tous les acteurs

Lors de la mise en œuvre de l'orientation active, il est primordial de faire participer l'ensemble d'acteurs, y compris les personnes en situation de handicap et les familles. Ce fonctionnement participatif est la valeur ajoutée du groupe local, il permet de décider communément les objectifs et les manières de fonctionner. Il permet, dans des espaces de discussion libre, d'être dans une démarche de valorisation de son activité et de sa structure et de viser une démarche individuelle

² Le guide AQOR est disponible sur : <http://www-fc.univ-ubs.fr/le-projet-aqor-315026.kjsp?RH=1305550250325>

et collective de progrès. Chaque groupe local créé aura sa spécificité, puisque les problématiques des différents réseaux peuvent être différentes.

2.1.7. Informer, mobiliser, solliciter les parties prenantes externes

Il est conseillé que l'animateur du groupe local maintienne les liens entre les partenaires : il a donc le rôle de relancer, rappeler, envoyer des courriels, informer, motiver. Il devrait être en capacité de donner une information concernant l'actualité du domaine au fur et à mesure des réunions (nouveaux textes de référence disponibles, nouvelles législations, etc.).

L'action qui sera réalisée par le groupe local vise à améliorer la qualité des services rendus à l'utilisateur. Au-delà de cette action qui sera menée par le groupe local, cette démarche est elle-même porteuse de qualité. Elle est impactante pour les professionnels réunis. Elle contribue à faire évoluer les pratiques de tous, au service des usagers.

Enfin, l'investissement individuel est aussi important que l'investissement des structures. Il y a besoin de communiquer auprès des décideurs et des représentants politiques pour être soutenus et inscrire le projet et ses actions dans un contexte actualisé. Ce sera également un facteur de motivation pour les participants au groupe local, et un facteur de valorisation du travail du groupe. Tous les facteurs de progrès sont importants.

2.2. Les changements de postures tirés des expérimentations

La notion de « déplacement » est tirée de l'ouvrage méthodologique de Bernard Dumas et Michel Séguier « Construire des actions collectives, développer des solidarités »³.

Le concept de « déplacement » est utilisé par les auteurs pour rendre compte d'un changement de logique d'intervention dans un contexte en évolution. Il met en lumière un certain nombre de critères permettant d'évaluer les transformations opérées dans les pratiques collectives et sociales.

Dans le champ du handicap, on observe depuis les années 1970 une évolution de la définition du handicap et de la place des personnes en situation de handicap au

³ Dumas B., Séguier D., *Construire des Actions collectives, Développer des Solidarités*, Chroniques Sociales, 2010

sein des sociétés. Cette évolution se traduit par un certain changement de pratiques dans la prise en charge du handicap.

La mise en œuvre de l'orientation active continue d'interroger les pratiques et peut être caractérisée par un certain nombre de déplacements :

« Le terme de « déplacement » est ici préféré aux notions de « contractions » ou de « pôles » pour rendre compte dans une perspective dialectique, qu'il y a, entre les deux termes, changement de logique d'intervention et donc « passage » de l'une à l'autre, l'insistance étant mise sur celui-ci » (B. Dumas, M. Séguier, 2010).

Les auteurs envisagent « L'analyse des déplacements » comme un outil d'évaluation permettant aux professionnels de se situer par rapport à ces axes d'évolution, de repérer les changements effectués à différents niveaux (attitudes, conduites, structures...) ou d'en envisager.

Le tableau qui suit présente les changements de posture qu'engage la mise en œuvre de l'orientation active des personnes en situation de handicap, identifiés par les partenaires du projet ORA :

D'une personne handicapée-sujet (d'un diagnostic, d'une classification, etc.)	Capacitation →	A une personne-acteur de son avenir
D'un diagnostic des incapacités liées au handicap, difficultés ou manques	Potentiel →	A un pronostic des capacités et potentiels de développement, points forts de la personne
D'une analyse ponctuelle à un moment défini (diagnostic)	Temporalité / Qualité →	A la mise en place d'un accompagnement tout au long de la vie, grâce à un réseautage
D'une logique de résultats à court terme	Projet →	A une démarche de qualité basée sur des résultats durables
D'une réponse limitée aux dynamiques existantes, d'une orientation qui suit la logique de filière vers des structures spécialisées et des milieux protégés	Partenariats →	Au déblocage de situations par la création de partenariats et de solutions nouvelles grâce à un appui humain et technique

D'une intervention prescriptive qui oriente la personne vers des filières existantes	Exploration / initiative →	A la recherche de solutions nouvelles, de choix de parcours
D'un membre passif d'équipe, d'un rôle d'exécutant	Communication et relations interpersonnelles →	Aux capacités d'écoute active et d'expression assertive
D'une réponse aux obstacles à l'orientation active par des structures spécialisées et protégées	Approche inclusive du handicap →	A la prise en compte du handicap dans tous les champs des politiques publiques

3. Synthèse : les recommandations

Cette partie synthétise les recommandations du projet ORA afin de promouvoir et mettre en œuvre une démarche d'orientation active pour les personnes en situation de handicap en Europe. L'ensemble des travaux locaux a permis l'émergence de grands principes. Ces derniers sont la base des recommandations européennes proposées dans le cadre du projet « ORA : Orienter Autrement ».

1. **Soutenir la création et l'animation des réseaux locaux d'acteurs pluridisciplinaires au service de l'orientation active.** Le rôle et la plus-value d'un réseau local est un élément majeur de la mise en œuvre de l'orientation active.

Piloté par une instance ressource, le réseau local permet :

- D'évaluer la dynamique locale, de veiller au développement et à une égale répartition des ressources sur le territoire. Dans ce sens il peut orienter, accompagner ou impulser le développement d'actions locales
- D'assurer une veille informative grâce à une vision d'ensemble des ressources du territoire. Il centralise et diffuse l'information, recueille les demandes, oriente les personnes vers les services existants et crée des outils d'information sur l'ensemble des ressources du territoire
- De faciliter, d'impulser, d'améliorer la dynamique partenariale sur le territoire. Il permet aux acteurs locaux de se rencontrer, de mutualiser les expériences, de faire émerger des problématiques communes, de trouver des réponses de manière collective
- De coordonner l'offre et la demande.

2. **Soutenir l'accompagnement de qualité dans la démarche d'orientation active.**

Cet accompagnement s'envisage sur le long terme, à toutes les étapes du projet : construction, mise en œuvre et révision du projet personnel, professionnel. Il peut être assuré par les services d'orientation professionnelle ordinaires (comme l'illustrent l'UPG en Roumanie, et PODKREPA en Bulgarie) ou par des services et établissements du milieu spécialisé (comme l'illustrent l'APF et l'APEI en France, et l'EWETA en Belgique). Cet accompagnement consiste à mettre en œuvre une démarche d'« écoute active » de la personne demandeuse et du professionnel. Cette démarche doit être intégrale et impliquer activement la personne dans la définition de son projet. Aussi, cela demande du temps pour :

- Permettre la mise en place de temps de concertation accompagnant-accompagné
- Recueillir l'ensemble des informations permettant d'évaluer les compétences, savoirs, capacités, ... de la personne
- Mobiliser les ressources nécessaires à un soutien global
- Etablir une relation de confiance entre tous les acteurs, encourager l'estime de soi et la motivation de la personne accompagnée
- Construire des parcours à la fois ambitieux et réalistes, en cherchant le point d'ancrage entre les aptitudes, les centres d'intérêt et les débouchés professionnels
- Accompagner la personne dans la définition d'un projet personnel, de confronter ce projet à la réalité pour le valider, permettre les allers-retours
- Eveiller, permettre la découverte des métiers
- Rencontrer les acteurs du territoire et créer des partenariats afin de favoriser la construction de parcours variés
- Favoriser l'échange entre pairs (personnes en situation de handicap accompagnées) comme démontré dans le « bilan d'employabilité » de l'APF ou la « paire-émulation » par l'échange d'expériences, notamment par la création des groupes de parole, comme l'illustre l'outil développé par le réseau de l'EWETA en Belgique
- Favoriser l'autonomie en « *faisant avec* » et non en « *faisant pour* », en informant, en créant des outils permettant à la personne de s'approprier la démarche, en travaillant la mobilité, en acceptant le droit à l'erreur... Cela

peut être illustré par l'outil « bilan d'employabilité », lancé par l'ESAT de l'APF « Les Ateliers du Haut Vinage » dans le cadre du projet ORA.

Ces démarches paraissent exigeantes, mais elles ne sont en aucun cas incompatibles avec l'obligation de résultat, puisqu'elles assurent au contraire la qualité d'un résultat qui bénéficie à tous.

3. Soutenir l'accompagnement au changement des pratiques professionnelles pour une orientation active :

- Encourager les établissements et les services dans la mise en place d'espaces d'échanges de pratiques. Les expérimentations ORA montrent que la création d'espaces de parole entre professionnels permet d'améliorer les pratiques et d'assurer une cohésion d'équipe
- Soutenir l'organisation de séminaires, groupes de travail sur les territoires permettant de mutualiser les expériences inter-structures et de travailler une culture commune
- Inclure la démarche d'orientation active dans les programmes de formation des professionnels de l'insertion/orientation/éducation spécialisée/formations professionnelles.

4. Encourager l'accessibilité du milieu ordinaire et la prise en compte de la diversité dans les champs de l'orientation, de l'insertion, de l'emploi :

- En soutenant les actions de sensibilisation, de formation et d'information sur les spécificités des différents handicaps, les obligations légales et l'accessibilité
- En soutenant les aménagements pouvant être opérés pour permettre une bonne intégration dans un environnement de qualité, comme suggéré par les conclusions de PODKREPA
- En rendant l'information accessible, comme suggéré par les actions de l'UPG
- En soutenant les actions liées à la mobilité
- En soutenant la mise en place de partenariats entre milieu ordinaire et spécialisé dans tous les domaines de la vie sociale.
- En soutenant l'implication active des personnes en situation de handicap dans les instances œuvrant pour améliorer l'accessibilité de leur environnement.

5. **Encourager l'accès à la formation et à la valorisation des acquis**, par la création et la diversification de l'offre de formation et des dispositifs d'accompagnement sur les « micro-territoires ».
6. **Soutenir la mise en place d'actions partenariales inclusives** dans tous les domaines de vie quotidienne : sport, culture, loisirs, citoyenneté... Ces actions ont le double intérêt : elles permettent d'une part de développer la confiance en soi, de familiariser la personne avec son environnement, de travailler sur l'autonomie et la confiance en soi. D'autre part, elles sensibilisent les acteurs du milieu ordinaire par la rencontre et l'aventure humaine.
7. **Soutenir la coopération interrégionale, et notamment trans-frontalière**, en matière de partage des ressources et des pratiques d'orientation active des personnes en situation de handicap. Les actions entreprises par les partenaires ORA de Belgique et de la France démontrent des effets bénéfiques de ce type de coopération et de synergie : le projet ORA a initié un échange transfrontalier de stagiaires et de pratiques d'orientation active entre les organisations partenaires (EWETA-APF), ainsi que la coparticipation aux événementiels dédiés à la promotion de l'emploi pour les personnes en situation de handicap (EWETA-APEI).
8. **Permettre la démarche de progrès :**
 - En encourageant une **évaluation des politiques de l'emploi davantage axées sur le qualitatif** (appréciation des personnes, sentiment d'être écoutées et reconnues, accompagnées dans leur démarche / pour les professionnels : sens dans ce qu'ils font...), sur **le niveau de formation, la qualité et la durabilité des postes occupés**. Car, le nombre d'embauches en soi n'est pas révélateur de la durabilité des postes occupés et de la qualité de l'accompagnement.
 - En soutenant **la coopération internationale et la recherche-action en orientation active**. L'échange d'expérience entre partenaires évoluant dans des contextes spécifiques permet la prise de recul sur les problématiques locales, une vision élargie des solutions pouvant être mise en place, une meilleure anticipation.

Dans le cadre du projet européen ORA-Orienter Autrement, les partenaires ont élaboré ce guide de recommandations pour la mise en œuvre de l'orientation active des personnes en situation de handicap. Ce guide européen rassemble la démarche et la synthèse des travaux et des recommandations du projet ORA, des clés de succès au niveau européen, ainsi que le guide et les recommandations pour mettre en œuvre l'orientation active des personnes en situation de handicap dans un territoire.

Le projet ORA a été conduit par un consortium de sept organisations partenaires établies dans quatre pays (Belgique, Bulgarie, France, Roumanie) dans le cadre du programme Leonardo da Vinci-Transfert d'innovation, de novembre 2011 à décembre 2013. Le projet visait à améliorer le processus d'orientation active des personnes en situation de handicap.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter les partenaires du projet ORA :

- Think Tank européen Pour la Solidarité – Belgique (www.pourlasolidarite.eu)
- Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté – Belgique (www.eweta.be)
- Université de Bretagne-Sud – France (www.univ-ubs.fr)
- Association de Parents et Amis de Personnes Handicapées Intellectuelles du Valenciennois – France (www.apei-valenciennes.com)
- ESAT de l'Association des Paralysés de France « Les Ateliers du Haut Vinage » – France (www.apf.asso.fr)
- Université Petrol-Gaz de Ploiesti – Roumanie (www.upg-ploiesti.ro)
- Confédération du Travail PODKREPA – Bulgarie (www.podkrepa.org)

Pour plus d'informations :

www.projetora.eu

