



Décembre 2005

Madame, Monsieur,

L'année 2005, grâce à la loi du 11 Février pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », a profondément transformé les règles du fonctionnement institutionnel. La nouvelle organisation se traduit notamment par la création des Maisons Départementales des Personnes Handicapées, qui consacre la logique de guichet unique de proximité. Ces nouvelles structures vont exercer une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille.

Ce nouveau cadre légal, qui porte sur l'accessibilité, la prévention et l'accès aux soins ainsi que sur la citoyenneté et la participation à la vie sociale des personnes handicapées, doit également contribuer à une modification culturelle profonde concernant le handicap. Cette réforme doit permettre de lutter efficacement contre l'intolérance et la discrimination, et de promouvoir l'inclusion en facilitant la participation des personnes handicapées à tous les aspects de la vie de la cité.

Les orientations générales de la formation tout au long de la vie pour les trois prochaines années ont très largement intégré ces nouvelles mesures. En effet, le rôle des professionnels est primordial dans cette démarche grâce à leur contribution active au soutien des personnes handicapées dans l'apprentissage de la participation. La personne handicapée accueillie doit être protégée mais elle doit aussi être valorisée, sa participation lui donnant la possibilité de révéler des potentialités jusque là ignorées. C'est pourquoi le Plan de Formation 2006 prend également en compte l'évolution des qualifications des salariés par rapport à la fonction exercée tout en anticipant, à chaque fois que c'est envisageable, les besoins de compétences liés à la création de nouvelles structures.

C'est ainsi que la toute nouvelle structure à débiter son activité en janvier 2006 au sein de l'association, sera celle du CAT « Hors les Murs » (« Les Merisiers ») qui sera basée dans le 4^{ème} à Marseille.

Marc VIGOUROUX

LE DEVELOPPEMENT DES ETABLISSEMENTS...

◆ L'extension du foyer « Les Acacias » de Gardanne accueille 26 résidents depuis la fin Octobre dans ses nouveaux locaux. L'ambiance y est « chaleureuse et joyeuse », selon les termes de l'article que la mairie a consacré à l'établissement dans son bulletin municipal. Il est vrai que la participation des personnes handicapées y est véritablement favorisée : les personnes accueillies ont activement participé au choix des équipements et de la décoration. Par ailleurs, des rencontres mensuelles ont été instaurées avec les représentants des résidents pour aborder régulièrement l'organisation de l'établissement et intégrer effectivement la contribution des usagers au fonctionnement du foyer.

◆ La création du CAT hors les murs, dénommé « Les Merisiers », sera effective en Janvier 2006. Basée dans le 4^{ème} arrondissement à Marseille, cette structure accueillera 15 Travailleurs Handicapés dans un 1^{er} temps avec une montée en charge progressive de la capacité à 30 places au second semestre 2006. L'établissement « Les Merisiers » emploiera 8 salariés : 1 directeur adjoint, 1 psychologue (0,25 ETP), 1 assistante sociale (0,25 ETP), 1 secrétaire (0,50 ETP), 1 coordonnateur de chargés d'insertion et 3 chargés d'insertion. Cette nouvelle structure permettra d'accompagner des **personnes désireuses de s'inscrire dans un parcours d'insertion professionnelle**. Ce projet individuel sera possible après qu'aient été repérées, avec les personnes concernées, leurs compétences professionnelles et leurs capacités d'adaptation pour optimiser l'intégration dans le milieu ordinaire. Pour une prise en compte de la personne dans sa spécificité et dans son histoire, ces parcours seront associés à des **actions de soutien** médicaux, éducatifs et sociaux adaptés aux besoins de la personne.

Bien entendu, le système mis en place fonctionnera efficacement s'il correspond **aux besoins des entreprises** qui doivent être en mesure d'associer les objectifs **économiques** qui sont les leurs à des objectifs **sociaux**. Les intervenants de la structure devront ainsi convaincre les entreprises de la complémentarité de ces objectifs et les aider dans l'intégration des personnes concernées après une période de mise en situation professionnelle.

Ce CAT Hors les Murs, répond parfaitement aux dispositions de la loi du 11 Février 2005 dont le but est de favoriser les connexions entre le milieu protégé et le milieu ordinaire.

LA VIE QUOTIDIENNE...

◆ **La réalisation du plan de formation 2005 a été soumise à nos différents partenaires. L'employeur a très largement dépassé, cette année encore ses obligations en matière d'investissement formation puisqu'il y a consacré 8,70 % de la masse salariale brute, soit près de 4 fois plus que l'obligation légale.**

Le plan de formation 2006 a été majoritairement approuvé par le CE du 12 décembre dernier pour un budget de 304 015 € et une répartition spécifique à chacune des orientations générales :

- **36 % du budget sera consacré à des formations diplômantes (110 862 €).** Il s'agit de différentes actions de formation conduisant aux CAFAMP, CQFMA, CAFME, CAFETS, DEES, CAFETS, CAFRUIS, CAFDES et surveillant de nuit qualifié. Elles représentent 56% du temps consacré à la formation.
- **49 % du budget concernera le développement des compétences en matière d'accompagnement notamment (150 835 €).** Des actions telles que « Participation des usagers à la vie de l'établissement », « Accompagnement au projet individualisé », « handicap et résilience », « Accompagnement des personnes handicapées vieillissantes », « Accompagnement au deuil », « connaissance des différents handicaps », « prévention de la maltraitance »... ainsi que diverses autres formations dans les domaines du management, de la technique et de la bureautique.
- **15 % du budget sera affecté aux parcours individuels (42 318 €).** Des actions telles que les accompagnement VAE, validation de diplôme et actions diverses à l'initiative des salariés comme « Oser prendre la parole », « Se libérer du stress », « Agir sur la difficulté de l'autre », participation au 21^{ème} forum des psychologues ... ont été programmées. **Le Droit Individuel à la Formation (DIF) prendra, pour partie, le relais de ce type de formation en 2006.** Une information des salariés concernant les droits acquis à ce titre fait l'objet du bulletin annexe de Décembre 2005.

◆ **Le DIF permet de conjuguer son projet individuel et la politique de formation associative.**

Le DIF permet au salarié de prendre l'initiative d'un départ en formation et son objectif est de stimuler la motivation des salariés à se former dans le cadre d'un projet partagé avec l'employeur. L'accord de l'employeur sur le choix de la formation (contenu, durée, coût...) est nécessaire. Un accord d'entreprise doit être négocié sur ce thème. Tous les salariés sont concernés sauf ceux en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. A temps complet en CDI, chaque salarié capitalise **20 heures de formation par an** (dans la limite de 120 heures). En CDD ou à temps partiel, ces droits sont proratisés. Cette formation, qui se déroule **en dehors du temps de travail** doit répondre aux priorités de branche qui sont : première qualification professionnelle au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), qualification plus élevée inscrite au RNCP, acquisition de techniques et compétences spécifiques, utilisables dans l'activité professionnelle exercée, alphabétisation, perfectionnement à une langue étrangère.

Ce nouvel outil, issu de la loi du 4 Mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, devrait permettre de compléter efficacement le prochain plan de formation de l'entreprise.

Joyeuses fêtes à tous et meilleurs voeux pour 2006 !!!