

# L'AUTOREPRÉSENTATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LES STRUCTURES DE TRAVAIL DE L'APEMH

**Nom de l'entreprise :** APEMH

**Secteur d'activité :** Santé humaine et action sociale

**Catégorie de l'entreprise :** Fondation, Association, ONG

## Description de l'action

Description de l'action: Développer en co-construction un processus de participation et de consultation des personnes accompagnées, conformément à la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH), en mettant l'accent sur l'empowerment (Article 19) et la liberté d'opinion, d'expression et d'accès à l'information (Article 21).

<https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

Public Cible :

Tous les clients de l'APEMH : Les locataires des logements, les salariés encadrés des AIP, les clients des services.

## Contexte

Contexte: Pour contribuer à la qualité de vie des personnes en situation de handicap intellectuel et de leur entourage, les projets de l'APEMH s'articulent autour de trois valeurs fondamentales : La personnalisation, l'auto-détermination et l'inclusion.

Afin de faire vivre ses valeurs, la Direction de l'APEMH a initié, en co-construction avec les équipes et les personnes en situation de handicap une démarche structurant et pérennisant la prise en compte de la parole des personnes en situation de handicap : L'autoreprésentation.

Il n'y a pas de formule unique pour déployer cette démarche, car les processus et les modèles doivent s'adapter à la structure organisationnelle, aux conditions mais aussi aux différents départements.

Depuis avril 2021, une démarche adaptée a été implémentée dans tous les départements (Travail, Logement et Accueil de jour et Services) et est coordonnée par la Chargée Autoreprésentation et Inclusion engagée expressément pour développer et soutenir cette démarche.

## Objectifs

Des petits groupes de participation existaient déjà dans tous les départements, mais ils n'étaient pas structurés.

L'objectif était donc de donner à chacun la même chance et de formaliser l'autoreprésentation afin de permettre aux personnes en situation de handicap d'être acteurs de leur vie et leur donner la capacité d'agir.

## Approche

Nous détaillons ici la démarche mise en place dans les structures de travail pour permettre aux salariés en situation de handicap intellectuel d'être acteurs de leur vie professionnelle.

Sur l'ensemble de nos 5 sites, chaque AIP (Atelier d'Inclusion Professionnelle) dispose d'un autoreprésentant (32 autoreprésentants au total). Ensemble, ils forment l'autoreprésentation du site. Ils collaborent avec les chargés des sites et la directrice du département.

Les réunions hebdomadaires permettent aux autoreprésentants de discuter des thématiques abordées par leurs pairs et de suivre les propositions antérieures. Ils se rencontrent par ailleurs mensuellement sur leur temps de travail et endossent divers rôles (secrétaire, time manager, arbitre, etc.). Les rapports sont divisés en secret et public pour

leur faciliter la gestion des sujets.

Chaque site dispose d'un PC, d'une adresse de courriel et de matériel d'affichage pour les autoreprésentants. Ils sont soutenus par les éducateurs de terrain, les pédagogues des ateliers et la chargée autoreprésentation et inclusion qui joue un rôle de chef d'orchestre.

Le fonctionnement de la cantine du personnel des AIP ou le règlement intérieur des ateliers ont par exemple été réfléchis et mis en place grâce au travail des autoreprésentants.

Pour ce faire, un accompagnement multiforme tant sur le terrain qu'au travers de formations inclusives se poursuit (création d'une boîte à outils, d'un manuel, échanges avec des pairs externes...)

## Impact

Au quotidien, ce dispositif procure aux personnes en situation de handicap un sentiment d'appartenance, augmente leur estime de soi, développe leur motivation au travail et réduit le sentiment de séparation entre salariés encadrants et encadrés. Il constitue également un chemin d'apprentissage pour les professionnels, qui doivent adopter une attitude de soutien et d'accompagnement dans la prise de décision autonome des salariés en situation de handicap.

## « A faire »

- Impliquer fortement tous les niveaux hiérarchiques.
- Laisser la communication se dérouler de manière verticale.

## « Ne pas faire »

- Essayer de faire passer des idées théoriques sans adaptation aux circonstances.
- Travailler de manière non co-constructive.