trisomie FRANCE

Plaidoyer pour l'emploi des personnes avec trouble du développement intellectuel

Sommaire

Cliquez sur le thème souhaité

Version en communication accessible **3**

Contexte **6**

Contexte et constat 7

Comprendre les concepts clés 8

Objectif **9**

Notre objectif 10

Les 4 axes stratégiques du plaidoyer 11

Nos propositions concrètes **12**

Proposition 1 - Réformer les cadres existants 13

Proposition 2 - Adapter les aides aux entreprises 14

Proposition 3 - Garantir un accès équitable à la formation 15

Proposition 4 - Renforcer la sensibilisation et l'information 15

Notre positionnement sur les ESAT, l'entreprise adaptée et les dispositifs expérimentaux **17**

Le plaidoyer en

communication accessible

C’est quoi un plaidoyer ?

Un plaidoyer, c’est un texte ou un discours pour défendre une idée.
Ça permet aussi de convaincre des personnes d’agir.

Pourquoi ce plaidoyer ?

- Ce document veut aider les personnes avec un TDI à trouver un travail.
- Il explique aux entreprises et aux responsables politique ce qu’il faut faire.
- Il propose des solutions pour aider ces personnes à travailler.

Ce qu’on constate aujourd’hui

- Les personnes avec un TDI peuvent travailler.
- Mais elles ont du mal à trouver un emploi.
- On manque d’informations sur leur situation dans le travail.
- Les entreprises ne sont pas toujours prêtes à les accueillir.
- Les aides pour les accompagner ne sont pas suffisantes.

Notre objectif

- Aider plus de personnes avec un TDI à travailler dans des entreprises normales.
- Leur permettre de choisir leur travail.

Nos solutions

1. Changer les règles pour que ce soit plus facile de trouver un travail

- Adapter les aides pour que plus de personnes puissent en bénéficier.
- Nommer des personnes référentes pour accompagner les travailleurs avec un TDI.
- Expliquer les offres d’emploi de manière simple.

2. Aider les entreprises à embaucher des personnes avec un TDI

- Donner des aides financières aux entreprises qui recrutent des travailleurs avec un TDI.
- Former les employeurs à mieux comprendre le TDI.
- Offrir un soutien aux employeurs et aux travailleurs.

3. Faciliter l'accès à la formation

- Adapter les formations pour qu'elles soient accessibles aux personnes avec un TDI.
- Permettre un apprentissage à temps partiel si besoin.
- Créer des diplômes adaptés aux capacités de chacun.

6. Informer et sensibiliser sur le TDI

- Organiser des campagnes pour montrer que les personnes avec un TDI peuvent travailler.
- Expliquer aux entreprises comment embaucher et accompagner ces travailleurs.

Notre avis sur les ESAT et entreprises adaptées

- Les ESAT et entreprises adaptées aident les personnes avec un TDI à acquérir des compétences.
- Mais elles ne doivent pas être la seule option.
- Il faut encourager l'accès aux entreprises normales.

Avec ces actions, nous voulons que plus de personnes avec trouble du développement intellectuel puissent travailler dans de bonnes conditions !

Contexte

Contexte et constat

Aujourd'hui, l'employabilité des personnes avec un trouble du développement intellectuel (TDI) est démontrée.

- Les conséquences des troubles du développement intellectuel sur les capacités de participation à la vie sociale des personnes sont variées, évolutives, et dépendent aussi des facteurs externes. **Les personnes avec un TDI peuvent travailler et accomplir les missions qui leur sont confiées.**

- **La quasi-absence de statistiques nationales sur l'emploi** des personnes avec un TDI empêche d'avoir un diagnostic précis sur leur présence dans l'emploi et les freins à leur insertion professionnelle.

- **Les statistiques nationales ne différencient pas l'accès à l'emploi selon le type de handicap.** Aucune étude ou enquête à notre connaissance n'a été conduite pour évaluer le nombre de personnes avec un TDI dans l'emploi ou au chômage. Selon les remontées de terrain, très peu de personnes avec un TDI sont salariées dans des entreprises.

- Les personnes avec un TDI sont, **dans de trop nombreux cas, exclues de l'entrée du dispositif «emploi accompagné».** De plus, **la méthodologie est parfois inadaptée aux besoins** d'un certain nombre de personnes avec un TDI.

- Les premières expérimentations d'accès et de maintien dans l'emploi datent de années 2010 et **démontrent avec succès la capacité des personnes avec un TDI à travailler durablement en entreprise et à évoluer sur le marché du travail en milieu ordinaire.**

  Cependant encore trop peu de personnes avec un TDI y ont accès, probablement quelques centaines de poste seulement sur l'hexagone.

- Un grand nombre de personnes avec un TDI travaillent en milieu protégé (ESAT etc.) ou ne sont pas sur le marché de l'emploi.

- Il existe un vrai **manque d'accompagnement et de soutien** pour accueillir les personnes avec un TDI dans les entreprises, malgré la loi de 2016 qui reconnait ce besoin.

Comprendre les concepts clés

Emploi dans le milieu ordinaire :

L'emploi dans le milieu ordinaire désigne l'emploi de toute personne en situation de handicap ou non dans des entreprises, services ou administrations, avec un contrat de travail de droit commun.

Environnement inclusif :

Notre société se doit de créer un environnement où chacun est accepté indépendamment de ses différences.

On ne parle pas d'intégration ni d'inclusion mais **d'environnement inclusif** (école inclusive, société inclusive, habitat inclusif… qui marque la dynamique).

C'est la société qui doit être inclusive et ce n'est pas à la personne de s'inclure ni de s'intégrer.

ESAT :

L'Ésat est une structure du secteur médico-social qui permet aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif dans un milieu protégé.

Cette structure accueille des personnes qui sont réputées ne pas avoir acquis assez d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire.

Entreprise adaptés :

Une entreprise adaptée (EA) est une structure qui emploie majoritairement des personnes en situation de handicap. Ces entreprises ont pour mission de permettre à leurs salariés en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs capacités, tout en leur offrant un cadre proche du milieu ordinaire de travail.

Les entreprises adaptées sont des acteurs à part entière de l'économie et interviennent dans divers secteurs d'activité. Elles doivent employer **au moins 55 % de salariés en situation de handicap** parmi leur effectif.

Objectif

Notre objectif

Développer l'accès à emploi des personnes avec un trouble du développement intellectuel (TDI) **dans le milieu ordinaire de travail** en application des principes d'auto-détermination (choisir son projet professionnel).

Nos 4 axes stratégiques

Proposition 1

Réformer les cadres existants pour un accès simplifié à l'emploi en milieu ordinaire

- Adapter et rendre accessibles les dispositifs d'insertion professionnelle
- Améliorer l'accessibilité des dispositifs d'emploi accompagné
- Adapter la réglementation des stages et des périodes d'essai
- Assurer un cadre de rémunération équitable et évolutif

Proposition 2

Adapter les aides aux entreprises pour inciter l'embauche des personnes avec un TDI

- Proposer des aides financières et fiscales pour faciliter l'embauche
- Renforcer le rôle de l'encadrement de proximité de l'employeur
- Former et sensibiliser les recruteurs

Proposition 3

Garantir un accès équitable à la formation et à l'évolution professionnelle

- Faciliter l'accès aux contrats en alternance et aux formations en CFA
- Développer des modèles innovants d'apprentissage et de validation des compétences

Proposition 4

Renforcer la sensibilisation et l'information sur les Troubles du Développement Intellectuel (TDI)

- Développer et financer des actions de sensibilisation en entreprise
- Améliorer l'accès à l'information sur l'embauche des personnes avec un TDI

Nos propositions concrètes

Proposition 1

Réformer les cadres existants pour un accès simplifié à l'emploi en milieu ordinaire.

Adapter et rendre accessibles les dispositifs d'insertion professionnelle

- Intégrer un module spécifique sur les TDI dans la formation des conseillers en insertion professionnelle.
- Nommer des référents TDI au sein de tous les organismes prescripteurs et opérateurs (comme France Travail…) afin d'accompagner ces travailleurs.
- Rendre accessibles les prestations de France Travail en les traduisant en Facile À Lire et à Comprendre (FALC).

Améliorer l'accessibilité des dispositifs d'emploi accompagné

- Garantir un accès effectif aux dispositifs d'emploi accompagné pour les personnes avec un TDI, en identifiant et en conventionnant avec des opérateurs/référents spécialisés dans l'accompagnement des personnes avec un TDI.
- Adapter le cahier des charges des Dispositifs d'Emploi Accompagné (DEA) afin d'y inclure systématiquement les personnes avec un TDI et de garantir leur prise en charge.

Adapter la réglementation des stages et des périodes d'essai

- Permettre des durées de stage au-delà des standards actuels en prenant en compte les besoins et capacités individuelles des personnes avec un TDI (adapter la durée, le rythme et le renouvellement en fonction des besoins des personnes).
- Adapter la convention de stage pour ajuster, pour ajuster la durée et les conditions du stage.
- Mettre en place un droit à l'accompagnement dès le stage.
- Allonger la Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PSMP) pour les personnes avec un TDI en fonction des besoins (période et rythme).

Assurer un cadre de rémunération équitable et évolutif

- Garantir un montant fixe et non dégressif de l'AAH pour sécuriser le parcours professionnel des travailleurs.
- Percevoir un complément AAH en plus de la rémunération de travail, permettant d'atteindre au minimum l'équivalent du SMIC.
- Assurer une évolution salariale en fonction de l'expérience et des compétences acquises, afin de valoriser la progression professionnelle sans diminuer le montant de l'AAH.

Proposition 2

Adapter les aides aux entreprises pour inciter l'embauche des personnes avec trouble du développement intellectuel.

Proposer des aides financières et fiscales pour faciliter l'embauche

- Créer un fonds dédié à l'adaptation des postes de travail, accessible en amont du recrutement pour aider les entreprises à réfléchir à construire les rôles et les missions adaptés aux travailleurs avec trouble du développement intellectuel (TDI).
- Encourager l'embauche par des allégements fiscaux et des subventions pour les employeurs s'engageant durablement dans l'emploi des travailleurs avec trouble du développement intellectuel ou autre type de handicap.

Renforcer le rôle de l'encadrement de proximité de l'employeur

- Adapter les aides de l'Agefiph/du FIPHFP pour qu'elles compensent réellement la charge d'accompagnement de l'encadrement de proximité.
- Valoriser la compétence acquise par les encadrants de proximité dans l'accompagnement de personnes avec trouble du développement intellectuel (reconnaissance salariale et professionnelle).
- Offrir un droit annuel a minima à 6 000 € d'accompagnement par travailleur avec TDI pour garantir un suivi adapté (y compris pour les stages).

Former et sensibiliser les recruteurs

- Financer des formations dédiées aux recruteurs et managers, en ciblant particulièrement les PME et TPE qui manquent de ressources pour accompagner l'insertion des personnes avec trouble du développement intellectuel.

Proposition 3

Garantir un accès équitable à la formation et à l'évolution professionnelle.

Faciliter l'accès aux contrats en alternance et aux formations en CFA

- Augmenter les temps de formation en alternance au besoin des personnes avec TDI.
- Assouplir les horaires et permettre un apprentissage à temps partiel.
- Intégrer une reconnaissance progressive des compétences, sans exigence de diplôme final.
- Rendre les formations accessibles aux non-lecteurs et non-scripteurs.

Développer des modèles innovants d'apprentissage et de validation des compétences

- Expérimenter et généraliser des dispositifs de validation des compétences adaptés aux personnes avec TDI, en s'inspirant de modèles comme la VAE TIPS Loire ou l'AFEST.
- Former de manière systématique les intervenants de la formation professionnelle à l'accompagnement des personnes avec TDI, en repensant l'ingénierie de la formation (ex. : adaptation en FALC, ajustement du contenu, de la pédagogie et du rythme).
- Rendre accessibles les formations professionnelles initiales et continues aux personnes avec TDI.

Proposition 4

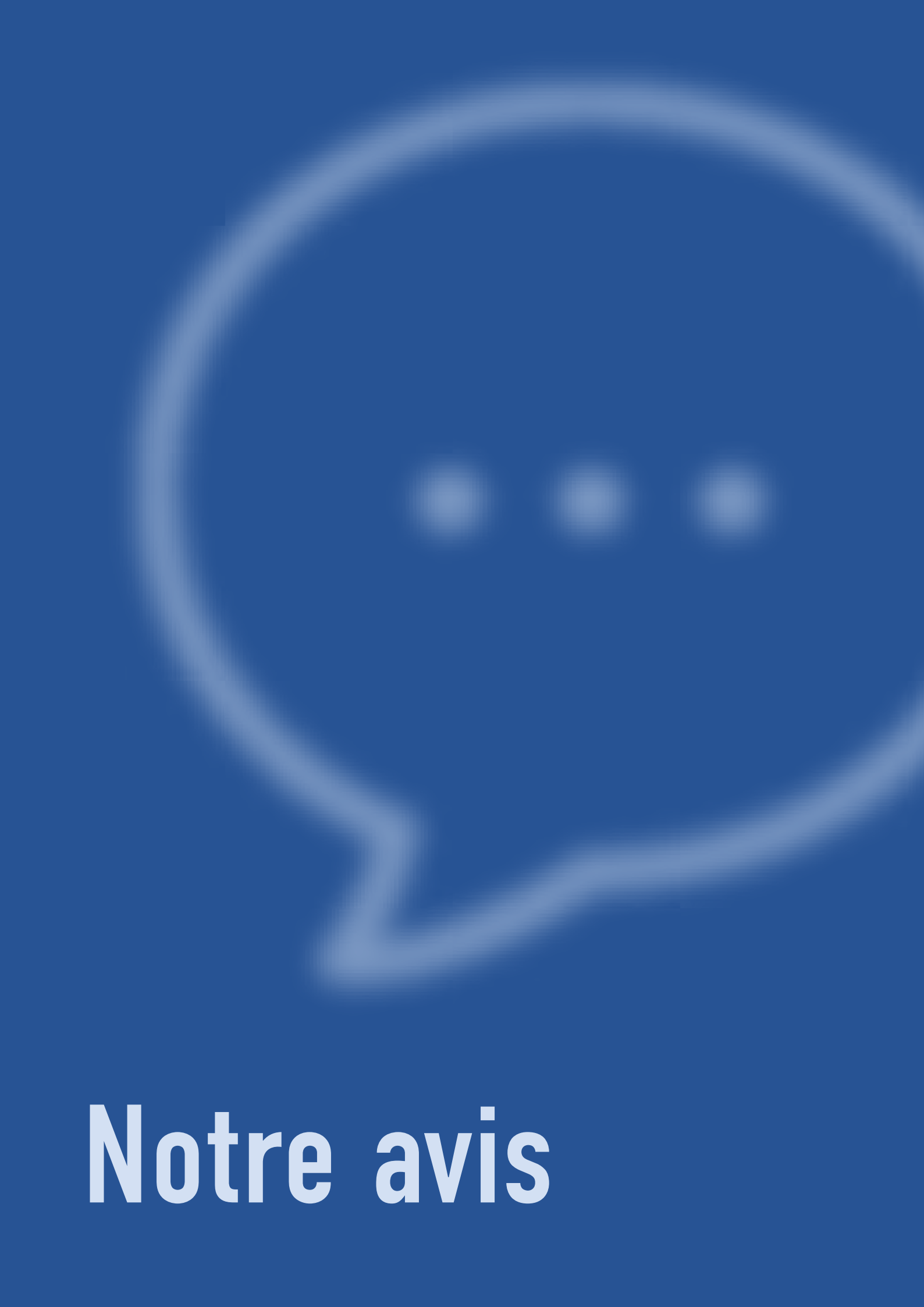
Renforcer la sensibilisation et l'information sur les Troubles du Développement Intellectuel (TDI).

Développer et financer des actions de sensibilisation en entreprise

- Demander qu'une campagne nationale de sensibilisation et de valorisation des travailleurs avec un TDI soit réalisée.

Améliorer l'accès à l'information sur l'embauche des personnes avec un TDI

- Développer l'accès à la ressource pour les entreprises.



Notre avis

Notre positionnement

sur les ESAT, l'entreprise adaptée et les dispositifs expérimentaux

Tous ces dispositifs constituent des leviers pour permettre aux personnes de construire leur projet professionnel, d'acquérir et de développer des compétences. Ils peuvent constituer une étape ou une passerelle dans un parcours menant vers l'emploi en milieu ordinaire. **La passerelle ESAT peut être une opportunité à explorer, mais elle ne doit pas être perçue comme un passage obligé.**

Nous encourageons le développement d'environnements de travail mixtes et inclusifs, où les personnes avec un TDI évoluent aux côtés de collègues aux profils variés, plutôt que dans des structures exclusivement dédiées.

Nous reconnaissons également que cette intégration nécessite des entreprises plus inclusives, accompagnées par des dispositifs adaptés à leurs besoins et à ceux des travailleurs.

Ces dispositifs doivent avant tout renforcer leur mission de préparation et d'accompagnement vers l'emploi en milieu ordinaire, tout en continuant à valoriser les compétences des travailleurs et en prenant en compte leurs besoins.

Plaidoyer pour l'emploi des personnes avec trouble du développement intellectuel

trisomie FRANCE

70-72 avenue de Bohlen - 69120 Vaulx-En-Velin
Tel : 04 77 37 87 29 | Mail : contact@trisomie21-france.org
www. trisomie21-france.org
Réseaux sociaux :