



L'intégration professionnelle des personnes en difficulté ou handicapées

Quelle dynamique face aux mutations économiques et sociales ?

LES ACTES

Nota : Les propos ne sont pas repris dans leur intégralité mais condensés.

SOMMAIRE

PREMIERE JOURNEE DE RENCONTRES ET D'ECHANGES	4
Regards croisés sur l'intégration professionnelle aujourd'hui.....	8
L'intégration par l'entreprise adaptée	8
L'intégration grâce au CHRS	9
L'intégration par la libre adhésion.....	10
L'intégration par l'alternance.....	12
Combattre la pauvreté disqualifiante.....	13
Le rapport de l'homme au travail	14
La disqualification, différente de l'exclusion.....	14
Comment combattre la pauvreté disqualifiante ?	15
Echanges avec la salle	16
La loi : point de vue d'un témoin engagé	17
Quelle définition du handicap ?	18
Ce que dit la loi	19
❖ <i>Augmentation des pénalités mais suppression des unités bénéficiaires</i>	19
❖ <i>Le droit à compensation</i>	20
❖ <i>Les Maisons du handicap</i>	20
❖ <i>L'intégration scolaire</i>	21
La formation professionnelle des jeunes en situation de handicap mental : enjeux, modalités et conditions.....	22
Préambule.....	22
Que recouvre la catégorie du handicap mental ?	22
Quelle est la situation des jeunes avec handicap mental ?	23
Pourquoi proposer une formation professionnelle à des jeunes en situation de handicap ?	24
❖ <i>Qu'est-ce que nous entendons par formation professionnelle ?</i>	25
❖ <i>Quels sont les contextes et les modalités de formation actuels ?</i>	26
❖ <i>Quelles sont les conditions susceptibles de faciliter ces formations professionnelles ?</i>	28
En forme de conclusion provisoire.....	29
Formation – Emploi : quels sont les adaptations ou les engagements nécessaires ?	29
DEUXIEME JOURNEE DE RENCONTRES ET D'ECHANGES	32
Acceptation des différences et représentations sociales.....	33
La relation à l'autre	33
La différence	34
La représentation sociale.....	35
La valeur travail.....	35
Déficiência du management des organisations pour l'accueil et l'insertion des personnes handicapées ?	36
Une expérience personnelle	36
Résultats de l'enquête	36
❖ <i>Dialogue et organisation du travail</i>	36
❖ <i>Différents managers</i>	37
Echanges avec la salle	37

Table ronde : l'intégration vue par l'entreprise	39
Une méconnaissance de part et d'autre	39
Mieux communiquer.....	41
Table ronde : l'intégration vue par les acteurs institutionnels	44
Conseil économique et social	44
Les associations	46
L'insertion professionnelle en milieu ordinaire dans l'Union Européenne : diversité ou convergence des politiques sociales ?	50
Prise en compte du handicap : des mutations en cours.....	50
Des mesures différentes selon les pays de l'UE	51
❖ <i>L'allocation remplaçant le revenu</i>	51
❖ <i>La compensation des surcoûts liés au handicap</i>	51
❖ <i>Le travail protégé</i>	52
❖ <i>L'obligation d'employer un certain pourcentage de personnes handicapées</i>	52
❖ <i>Le développement de l'employabilité</i>	52
❖ <i>La persuasion et les incitations</i>	52
❖ <i>L'interdiction de toute discrimination</i>	52
❖ <i>L'égalisation des chances</i>	53
❖ <i>L'accessibilité</i>	53
Echanges avec la salle	54
Restitution des ateliers	55
Atelier A / « Insertion sociale et professionnelle des jeunes. Quelles actions pour favoriser cette insertion ? »	55
Atelier B / « Le point sur les dispositifs mis en place pour les formations professionnelles des personnes en difficulté (associatifs, institutionnels, Education Nationale). Le nécessaire accompagnement dans les dispositifs de droit commun. Les indispensables évolutions des IME »	55
Atelier C / « Les conditions d'une insertion professionnelle réussie en milieu ordinaire de travail : de l'importance de l'accompagnement. D'une logique d'établissement à une logique de service : le partenariat, le SESSIP et le PACT territorial pour l'emploi »	56
Atelier D / Les ESAT et EA : la réponse appropriée aux besoins des acteurs économiques à l'échelon européen »	56
Atelier E : « L'avenir des institutions »	57
Atelier F/ « Les politiques publiques ont-elles une conséquence directe sur le processus d'insertion des travailleurs handicapés ? »	57
Table ronde avec la participation du Groupement Régional des Directeurs d'Associations (GRDA) : synthèse des travaux et perspectives	58
Conclusion	62

Première journée de rencontres et d'échanges

Discours d'ouverture

JEAN-MARIE ALEXANDRE

Président de LA VIE ACTIVE

Bonjour à tous. Le colloque de cette année concerne l'intégration professionnelle des personnes en difficulté ou handicapées. Des milliers de personnes sont handicapées et sans emploi dans le Pas de Calais. La Vie Active se mobilise pour l'intégration de ces personnes, avec le soutien du Conseil Général du Pas-de-Calais, du Conseil Régional et de la ville d'Arras. Je remercie d'ailleurs la mairie d'Arras de nous accueillir dans ses locaux. Merci aux intervenants, aux membres de La Vie Active et à tous les participants aujourd'hui. Soyez les bienvenus.

JEAN-MICHEL LOBRY

Journaliste, animateur des deux journées

Le présent colloque nous permettra d'écouter de très intéressantes interventions mais aussi de réfléchir ensemble, au sein des ateliers, à la question ici posée : quelle dynamique d'intégration professionnelle des personnes en difficulté ou handicapées face aux mutations économiques et sociales ?

Commençons par répertorier les actions de la région Nord – Pas de Calais, du département du Pas-de-Calais et de la ville d'Arras en matière d'intégration des personnes handicapées. Madame Davoine, la Région n'a pas compétence en la matière. Quelle part joue donc le Conseil Régional du Nord – Pas de Calais dans ce débat ?

MARIE-LAURENCE DAVOINE

Conseillère Régionale du Nord – Pas de Calais

La Région n'a pas compétence pour l'intégration et l'amélioration des conditions de vie des personnes handicapées. Cependant, elle agit dans le domaine des transports. Si la loi du 11 février 2005¹ rend obligatoire l'accessibilité des transports aux personnes handicapées, le conseil régional du Nord – Pas de Calais agit déjà dans ce sens, dans les gares par exemple. L'hôtel de Région à Lille tient compte également de l'accessibilité des personnes à mobilité réduite. D'autre part, la formation professionnelle, qui elle, est une compétence régionale, concerne évidemment aussi les personnes handicapées. Le Conseil Régional accorde enfin des subventions aux entreprises innovantes (la fabrication d'un porte-monnaie pour les malvoyants par exemple).

Jean-Michel LOBRY

Que pouvez-vous nous dire sur les aides destinées à favoriser l'accueil des handicapés ?

Marie-Laurence DAVOINE

Le Conseil Régional n'intervient que ponctuellement, c'est-à-dire lorsqu'une entreprise le demande car il n'a pas compétence directe en la matière.

Jean-Michel LOBRY

Il manque des dispositifs d'accompagnement efficaces au regard de ces personnes handicapées et sans emploi dans le Pas-de-Calais.

¹ Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Marie-Laurence DAVOINE

Le Conseil Régional peut être le fédérateur des différentes initiatives en matière d'accessibilité des transports. Cependant, il reste obligé d'agir dans le cadre de ses compétences.

Jean-Michel LOBRY

M. Krajewski, l'intégration professionnelle des personnes handicapées n'est pas non plus une compétence directe du Département...

JEAN-MARIE KRAJEWSKI

Vice-Président du conseil général du Pas-de-Calais

Le Département voit ses compétences s'élargir (gestion du RMI et de l'APA par exemple). La loi du 11 février 2005 ajoute au champ de compétences départementales la création de la Maison du handicap. Mais comment gérer ces charges supplémentaires ? L'Etat ne nous donne pas les moyens financiers pour gérer ces nouvelles compétences !

La Maison du handicap regroupe les différents services d'aide aux personnes handicapées existant dans le département : la CDES², la COTOREP³ et les Sites pour la Vie Autonome. Probablement située à Arras, la Maison de handicap du Pas-de-Calais sera relayée au niveau local sur neuf territoires⁴.

La Maison du handicap sera un élément d'intégration des personnes handicapées. Elle aura pour mission d'accueillir, d'informer, de conseiller et d'accompagner ce public. Sous la forme juridique d'un GIP⁵, elle devrait ouvrir le 1^{er} janvier 2006. Nous attendons les décrets d'application.

Jean-Michel LOBRY

L'intégration des personnes handicapées passe par des actions de proximité. Que fait la ville d'Arras pour favoriser cette intégration ?

DENISE BOCQUILLET

Adjointe aux affaires sociales et à la santé de la ville d'Arras

La définition du handicap est très large selon moi : elle comprend les critères de la COTOREP mais aussi des critères sociaux. La volonté politique en matière d'intégration des handicapés est très importante. Une assemblée récente à laquelle j'ai assisté s'interrogeait par exemple sur la relation entre les activités d'un CAT⁶ et les attentes locales. **La Ville ne pourrait-elle pas réserver un certain pourcentage d'achats de fourniture aux CAT** (achat de papier par exemple) ? Mais comment faire lorsqu'il y a obligation d'appel d'offres ?

Changer le regard porté sur les personnes en situation de handicap est un autre défi à relever pour la ville impliquant l'éducation dès le plus jeune âge dans les écoles. L'encadrement des personnes handicapées est également un sujet pour la municipalité d'Arras. Enfin, à propos de l'accessibilité des transports, je me bats depuis six ans pour sa réalisation aussi bien dans les écoles que dans les gares.

² Commission départementale de l'éducation spéciale.

³ Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel.

⁴ La territorialisation du département en neuf localités a été décidée par le conseil général du Pas-de-Calais.

⁵ Groupement d'intérêt public.

⁶ Centre d'aide par le travail, désormais appelé Etablissement et service d'aide par le travail (ESAT)

Jean-Michel LOBRY

Monsieur Alexandre, au regard de toutes les personnes handicapées et sans emploi dans le Pas-de-Calais, que dites-vous aux institutions publiques ?

Jean-Marie ALEXANDRE

Tout d'abord, les interventions de chaque institution décentralisée (Région, Département, Ville) dans leur domaine de compétence, apportent une contribution à l'insertion professionnelle des personnes en difficulté ou handicapées. Nous attendons actuellement les décrets d'application de la loi du 11 février 2005 qui ne sont pas encore publiés. Un certain nombre d'éléments précis sont toutefois déjà présents dans la loi. Par exemple, on apprend que les entreprises seront taxées davantage si elles ne respectent pas l'obligation d'employer des travailleurs handicapés. Collectées par l'AGEFIPH⁷, ces amendes ne pourraient-elles pas par exemple servir à financer l'intégration dans les entreprises adaptées, à aider l'action d'Avenir Pro⁸ et à embaucher des prospecteurs ? Le soutien de l'AGEFIPH dans ces secteurs est infinitésimal alors que les besoins des entreprises adaptées sont immenses ! Faisons passer le message !

Jean-Michel LOBRY

Comment inciter les entreprises ordinaires à intégrer des personnes handicapées au lieu de payer une amende ?

Jean-Marie ALEXANDRE

Pour développer l'intégration des personnes handicapées dans les entreprises ordinaires, il faut des prospecteurs d'entreprises ! D'où la nécessité de financer des « relais » démontrant l'intérêt d'embaucher une personne handicapée plutôt que de financer l'oisiveté.

Jean-Michel LOBRY

Le programme de ce matin porte sur quatre expériences d'intégration professionnelle, la pauvreté disqualifiante et la loi du 11 février 2005.



Mmes Marie-Laurence Davoine, Denise Bocquillet et M. Jean-Marie Alexandre

⁷ Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

⁸ AVENIR PRO a été créée par plusieurs associations du Pas-de-Calais afin de favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire.

Regards croisés sur l'intégration professionnelle aujourd'hui

Jean-Michel LOBRY

M. Michel, présentez-nous l'entreprise adaptée (EA) de Nœux-les-Mines.

DAVID MICHEL

Directeur de l'entreprise adaptée (EA)⁹ de Nœux-les-Mines

L'intégration par l'entreprise adaptée

Créée en 1999, l'EA de Nœux-les-Mines travaille en partenariat avec l'entreprise de plasturgie JOCKEY FRANCE et avec un équipementier automobile. Elle compte 21 salariés travaillant dans les secteurs de la manutention, de la maintenance et du nettoyage.

[Projection d'un film]

M. WAROT

Je travaille depuis quatre ans à l'EA de Nœux-les-Mines : j'ai commencé en tant que compacteur et je me charge maintenant d'évacuer les tire-palettes. Je suis actuellement en CDI. L'entreprise nous demande d'être à l'heure et de travailler main dans la main avec les ouvriers de Jockey France. Au début, le travail était difficile mais maintenant, c'est la routine.

Son encadrant

L'EA de Nœux-les-Mines connaît des problèmes d'absentéisme et parfois d'organisation (confusion des tâches). Il faut aussi tempérer l'humeur des salariés lorsque la pression de la production augmente.

Un salarié de l'entreprise adaptée doit être assidu et volontaire, comme les autres.

Les salariés de Jockey France et ceux de l'EA s'entendent bien. Certains font même du covoiturage ensemble. Il y a une véritable intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap. Les anciens ouvriers de l'atelier protégé forment les nouveaux !

Jean-Michel LOBRY

Une des clés du succès de l'EA est la parfaite intégration des personnes handicapées dans l'entreprise. Comment garantir l'optimisation de cette intégration ?

David MICHEL

Nous sommes dans une relation gagnant-gagnant : l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise permet de garder des emplois sur place au lieu de les délocaliser. 30 emplois ont ainsi été préservés à Nœux-les-Mines.

Toutefois, la nouvelle loi de 2005¹⁰ nous ramène à la situation d'il y a deux ans car elle induit une augmentation de la masse salariale. Cette loi est un contresens économique car JOCKEY FRANCE ne sera plus compétitif.

⁹ Ancien « atelier protégé ».

¹⁰ La loi du 11 février 2005 prévoit l'application de la convention collective aux personnes handicapées travaillant en entreprise adaptée. Le travailleur handicapé en EA reçoit un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité et qui ne peut être inférieur au SMIC.

Les 21 salariés de l'EA de Noeux-les-Mines s'identifient à JOCKEY FRANCE. Ils prennent par exemple des nouvelles de l'EA pendant leurs vacances. L'intégration a réussi. Mais qu'en sera-t-il à l'avenir ?

Jean-Michel LOBRY

Qu'est-ce que le tutorat, mis en place dans l'entreprise?

David MICHEL

Le tutorat est un système de formation : les anciens de l'entreprise prennent les nouveaux sous leur aile et travaillent avec eux sur les habilitations et les polyvalences. Les anciens nous informent ensuite du niveau atteint et du caractère autonome de la personne formée.

Jean-Michel LOBRY

Les personnes handicapées ne constituent donc pas des salariés à part ?

David MICHEL

Non, les personnes handicapées font partie intégrante de l'entreprise.

Jean-Michel LOBRY

Benoît Filist, le CHRS accueille des hommes en difficulté, en rupture sociale et professionnelle. Quelle est sa mission précise ?

L'intégration grâce au CHRS

BENOIT FILIST

Directeur du CHRS¹¹ d'Annezin

La mission du CHRS est de réadapter et de réinsérer les personnes en difficulté. Le centre accueille 28 hommes seuls - ayant eu un emploi, une famille, des enfants - et qui ont tout perdu. Nous leur redonnons une dignité. La première étape est de les remettre à niveau sur les « basiques » de la vie (hygiène, confiance en soi, régularité des horaires, se lever le matin, se raser...) afin de pouvoir, dans une seconde phase, réintégrer le marché de l'entreprise.

[Projection d'un film : le témoignage de M. Jean-Luc Sarrazin]

Je suis en CES pendant six mois, renouvelable. Je travaille dans les espaces verts. Le travail me plaît. Mais ce qui est désagréable, c'est la température en été et le transport à mobylette sur 13 Km. Pour que le travail marche, il faut que tout le monde s'y mette, que le boulot soit fait régulièrement, en temps et en heure. Il y a des saisons pour les plantations ! On nous a dit, lors de la réunion du personnel, que les CES allaient changer de nom et que le nombre d'heures allait augmenter : au lieu de 20 heures, il y aura 26 heures de travail.

Nous sommes deux équipes : la première travaille le lundi, mardi et mercredi matin, et la deuxième travaille mercredi, jeudi et vendredi. Ils sont tous en CES. On travaille toujours ensemble, à trois ou quatre, comme ça on va plus vite dans les grands parcs ou les grandes serres. Je n'ai pas entendu parler du mot « formation ». Peut-être on nous en parlera lors de la prochaine réunion. Mais pour l'instant, rien.

¹¹ Centre d'hébergement et de réinsertion sociale.

Jean-Michel LOBRY

Votre travail n'est pas simple étant donné la conjoncture économique. Quels sont les moyens dont vous disposez pour que les personnes en difficulté d'insertion retrouvent une vie normale et un emploi ?

Benoît FILIST

Dans le film, Monsieur Sarrazin, en difficulté, a d'abord frappé à la porte de plusieurs employeurs mais il n'avait pas les compétences verbales ou la présentation requise pour être seulement reçu au secrétariat. Il rentrait alors au CHRS en disant : « *on ne veut pas me parler* ». Le CHRS a alors créé des outils comme le CAVA¹² qui vise à « réentraîner » la personne au travail grâce à des activités dans les espaces verts, dans le bâtiment, les services aux particuliers ou les entreprises. Alors qu'il vivait dans un squat, M. Sarrazin est aujourd'hui en CES¹³ (devenu désormais CAE)¹⁴. Cependant, à la fin du contrat, que se passera-t-il ? Que deviendra t-il ?

Jean-Michel LOBRY

Le défi consiste donc à pérenniser cette intégration.

Benoît FILIST

Oui, car il faut bien quitter les murs des CHRS ! La personne peut certes dans un premier temps passer par l'association REAGIR. Mais, ensuite, que se passera t-il si elle ne retrouve pas de travail ?

Jean-Michel LOBRY

La question des débouchés reste donc posée. A propos des métiers, quelles sont les activités exercées par les personnes du CHRS ?

Benoît FILIST

Les personnes ont des activités de jardinage ou exécutent de petits travaux de bâtiment (sans que cela ne concurrence les entreprises du bâtiment car l'objectif reste d'être employé à terme par ces entreprises).

Jean-Michel LOBRY

Gérard Delevaqué, avec quel public travaillez-vous ?

L'intégration par la libre adhésion**GERARD DELEVAQUE**

Directeur du Club de prévention d'Arras

Le Club de prévention d'Arras intervient dans le cadre d'une mission du conseil général du Pas-de-Calais. Il se compose d'une équipe éducative de cinq personnes intervenant dans les quartiers ouest d'Arras. L'originalité du Club est qu'il fonctionne sur un principe de liberté d'adhésion des jeunes et de confidentialité. Nous établissons une confiance réciproque.

¹² Centre d'adaptation à la vie active

¹³ Contrat emploi-solidarité

¹⁴ Le Contrat d'accompagnement dans l'emploi remplace le contrat emploi-solidarité depuis le 1^{er} mai 2005. D'une durée minimale de 6 mois, le CAE est renouvelable 2 fois.

Projection d'un film : témoignage

Le Club de prévention est venu me voir en maison d'arrêt pour m'expliquer ce qui se passerait en chantier extérieur. Il m'a suivi sur le chantier extérieur jusqu'à la fin de ma peine. Le Club de prévention, c'est de la réinsertion. Pour moi, c'était trouver un logement, et j'en ai trouvé un très vite grâce au Club. J'ai passé plusieurs modules : cariste, magasinier et GSI (gestion de stocks informatisée). J'ai passé une semaine en entreprise en tant que cariste et j'attends de faire du remplacement cet été comme agent de quai. Le Club de prévention m'a aussi trouvé un CES qui s'est très bien passé pendant dix mois. Le travail, c'était impeccable. Je serai vendredi en fin de CES, donc j'attends de voir pour le renouvellement. Sinon, je commencerai à travailler en intérim ou dans les entreprises que je connais.

La réinsertion, c'est de la contrainte c'est sûr. On doit respecter le règlement par exemple. Mais on se remet dans le bain, pour le boulot et pour tout. J'ai tout perdu et maintenant je suis en train de tout reconstruire, tout doucement. Tout doucement, tout doucement, je reconstruis. Mais en étant aidé.

Jean-Michel LOBRY

« *J'ai tout perdu et je suis en train de tout reconstruire, tout doucement* ». Comment cela se passe t-il concrètement, sur le terrain ?

Gérard DELEVAQUE

L'éducateur a dû, dans ce cas précis, contribuer à évaluer si la personne était prête à sortir du milieu carcéral. L'aménagement de peine a alors été utilisé pour s'exercer de nouveau à la liberté et se réadapter à tous les aspects de la vie sociale. On ne le croirait pas mais la liberté peut dans certains cas, être plus difficile à vivre que l'enfermement.

Jean-Michel LOBRY

Le Club de prévention enseigne aux personnes en difficulté qu'elles trouveront du travail mais qu'avant d'y penser, il faut travailler sur certains « préalables ». Quels sont-ils ?

Gérard DELEVAQUE

Ces préalables consistent à comprendre ce qui les a amenés là où ils sont, à reconnaître les actes commis, admettre qu'ils ne se résument pas à leurs actes (ce sont des personnes avant d'être des délinquants), et réapprendre (ou apprendre parfois) ce qui permet de trouver une place dans la société.

Jean-Michel LOBRY

Travaillez-vous avec des chefs d'entreprise ?

Gérard DELEVAQUE

Le Club de prévention n'intervient pas auprès des entreprises. Ce sont plutôt les missions locales ou l'ANPE qui s'occupent des relations avec les entreprises.

Jean-Michel LOBRY

La Maison du handicap est-il un lieu intéressant pour le Club de prévention ?

Gérard DELEVAQUE

Oui car la Maison du handicap est un lieu de proximité.

Jean-Michel LOBRY

Jacques Hanser, pouvez-vous nous dire ce qu'est le SESSIP ?

L'intégration par l'alternance

JACQUES HANSER

Directeur du SESSIP¹⁵ d'Arras

Le SESSIP d'Arras¹⁶ permet aux jeunes de 16 à 20 ans issus des Instituts médico-éducatifs (IME), situés à Arras et dans ses environs, d'obtenir un contrat d'alternance (d'apprentissage ou de professionnalisation). Pour bénéficier de l'aide du SESSIP, le jeune doit être déterminé sur son projet professionnel, avoir acquis les savoirs de base en relation avec son projet, être motivé et autonome, et avoir des compétences de communication.

[Projection d'un film : le témoignage de Johan]

L'encadrant, M. Robert ROCHÉ

Nous avons accueilli, lors de l'année scolaire 2004-2005, quinze jeunes. Cinq ont signé à l'heure actuelle un contrat de travail en milieu ordinaire. Les jeunes au SESSIP d'Arras travaillent les savoirs de base avec l'instituteur spécialisé, s'initient à la vie quotidienne (gestion d'un compte en banque), peuvent préparer une formation aux gestes de premiers secours, suivent des modules d'estime de soi, de communication, look...

Orientés en septembre, les élèves suivent une année scolaire complète avec un rythme de trois semaines en entreprise et un retour de deux semaines au SESSIP. Dès que le jeune obtient un contrat de travail, il quitte la structure SESSIP et devient un salarié parmi les autres dans le monde du travail ordinaire

Johan

Je passe trois semaines chez mon patron et une semaine au CFA. Je m'occupe des moutons l'hiver et des plantes l'été. Pour travailler, il faut du courage et de la volonté.

Ca se passe bien. Il y a des jours où je fais des conneries (j'ai tué un mouton sans le savoir). Mon patron m'a engueulé mais pas frappé. Quand j'aurai mon CAP, j'aimerais travailler à la mairie.

Jean-Michel LOBRY

Jacques Hanser, le travail des éducateurs au sein des IME est fondamental, n'est-ce pas ?

Jacques HANSER

Oui, l'IME sert aussi de « plateau technique » : pour pallier les difficultés d'insertion ou de communication des jeunes, l'IME bénéficie du travail d'un psychologue et d'une assistante sociale. C'est sans conteste un plus pour les jeunes.

Jean-Michel LOBRY

Quel est le taux de réussite de l'insertion ?

Jacques HANSER

Le SESSIP d'Arras a relevé un résultat de 57% d'intégration en 2004-2005 (8 jeunes sur 14).

¹⁵ Service d'éducation spécialisée et de soins pour l'insertion professionnelle.

¹⁶ SESSIP de l'IME Jean Jaurès d'Arras. Le SESSIP d'Arras travaille en partenariat avec le centre de formation pré-professionnelle de la chambre des métiers, Cap Emploi actif, la COTOREP, la CDES, la DDASS, l'Education nationale, la mission locale de l'Arrageois et le groupement des établissements sociaux du Pas de Calais.

[Projection d'un film]**L'encadrant de Jockey France**

Le salarié de l'EA doit progresser vers plus de polyvalence et l'objectif reste l'intégration en milieu ordinaire. L'EA propose des formations : il permet par exemple à ses salariés de passer le permis cariste.

M. Warot

Je fais du conditionnement de temps en temps, quelquefois de l'impression : je touche à tout.

M. Sarrazin

On m'a proposé un nouveau contrat : un contrat d'avenir de deux ans. C'est une demande du directeur. Le contrat d'avenir de deux ans, c'est impeccable. Mais il faut voir après, les postes que j'aurai jusqu'à la retraite. Je vais aussi avoir bientôt un logement, que je verrai ce soir.

Témoignage de la personne suivie par le Club de prévention

J'ai trouvé du travail intérimaire : c'était un remplacement de deux jours. Maintenant, je suis en attente. Les patrons demandent souvent un an minimum d'expériences de cariste.

Maintenant, c'est ma dernière chance. Si je refais une bêtise, c'est fini : plus personne ne viendra m'aider. Je suis obligé de me réinsérer.

L'encadrant du SESSIP

L'augmentation de l'allocation adulte handicapée n'est guère incitative pour ces jeunes : un jeune signant un contrat de travail à 16/17 ans percevra 41% du smic alors que s'il attend ses 20 ans, il percevra grâce à l'allocation adulte handicapée 80% du smic !

Jean-Michel LOBRY

Merci aux intervenants. Serge Paugam, que pensez-vous de ces quatre modes d'intégration professionnelle ?

Serge PAUGAM

Les témoignages reflètent la grande diversité des problèmes relatifs à la place des personnes en difficulté dans le monde du travail. Ainsi, le bilan de l'intégration est nuancé : il est positif dans certains cas où l'on constate une intégration stable dans le monde du travail ordinaire, mais il reste problématique dans d'autres cas. Comment stabiliser sa situation en effet, lorsqu'on est en contrat d'intérim ? Comment sortir de l'assistance quand l'allocation d'adulte handicapée est dissuasive ?

Combattre la pauvreté disqualifiante**Jean-Michel LOBRY**

Serge Paugam est sociologue, directeur d'études à l'EHESS et auteur de plusieurs livres, dont le dernier s'intitule « *Les formes élémentaires de la pauvreté* »¹⁷.

Comment êtes-vous arrivé à traiter le sujet de la pauvreté ?

¹⁷ *Les formes élémentaires de la pauvreté*, PUF, « Le lien social », 2005.

SERGE PAUGAM

Directeur d'études à l'Ecole des hautes études en sciences sociales (EHESS) et directeur de recherche au CNRS, responsable de l'équipe de recherche sur les inégalités (ERIS)

C'est une longue histoire ! J'ai d'abord commencé à travailler en milieu rural, à la manière d'un ethnologue, observant le cas d'anciens domestiques de ferme. Puis, ce sont mes études qui m'ont sensibilisé aux questions liées à la pauvreté.

Jean-Michel LOBRY

Pour combattre la pauvreté, il est nécessaire de comprendre de quelle façon la pauvreté est disqualifiante et comment le problème de la pauvreté est géré en France.

Le rapport de l'homme au travail

Ce colloque concerne l' « intégration professionnelle ». L'expression, de plus en plus utilisée, tend à remplacer celle d' « insertion », et c'est une bonne chose. En effet, l'intégration est un concept incluant aussi bien l'idée d'accès à l'emploi que celle de relation entre l'individu et le travail. Accéder à un emploi, c'est d'abord accéder à une sécurité et à un socle de droits. **« Avoir un travail », en revanche, implique une relation entre l'individu et le travail.**

Le rapport de l'homme au travail comporte plusieurs dimensions :

- ***l'homo faber*** : l'homme se réalise et se reconnaît « en faisant ». Le travail, qui peut évoluer tout au long de sa vie, donne un sens à son existence
- ***l'homo economicus*** : l'homme échange sa force de travail contre rémunération. De fait, lorsqu'il est sous-rémunéré, l'homme pense que son effort n'est pas reconnu
- ***l'homo sociologicus*** : l'homme ne travaille pas seul mais au sein d'un collectif, sous le regard des autres. Ainsi, une personne handicapée qui travaille est reconnue autrement que par son handicap.

Ces dimensions reposent sur le **concept de solidarité organique de Durkheim**. Selon le sociologue français, la société est en effet régie selon un principe de complémentarité entre les individus. C'est de cette complémentarité que les hommes tirent leur utilité. Mal rémunéré, discriminé, l'individu a le sentiment d'être disqualifié et inutile.

Qu'est-ce que la disqualification sociale et la pauvreté disqualifiante ? Comment la combattre et par quels moyens ?

La disqualification, différente de l'exclusion

La définition de la disqualification sociale intègre les quatre éléments suivants:

- **elle renvoie à l'identité négative de l'individu disqualifié** : il se sent humilié, stigmatisé, assisté.
- **elle n'est pas statique mais suit un processus** : l'individu passe par différentes phases de disqualification (fragilité, dépendance par rapport aux services d'action sociale, puis rupture des liens sociaux). Or, le processus de disqualification n'est pas pris en compte lorsque n'est considérée que la dimension monétaire de la pauvreté.

- **elle se distingue de l'exclusion et s'intègre dans une vision de la société représentant un tout** : les allocataires de minima sociaux par exemple ne sont pas en dehors de la société mais font partie de la société au sein de laquelle ils sont disqualifiés.

- **elle implique une résistance des personnes en situation d'assistance ou disqualifiées** : celles-ci ne sont pas passives mais actives puisqu'elles « négocient » en permanence avec les travailleurs sociaux et les structures d'action sociale. Or, cette action de résistance n'est pas toujours prise en compte dans la définition de la disqualification. L'accusation implicite à l'encontre des chômeurs, qui consiste à penser qu'aucun effort n'est fait pour travailler, est récurrente. Et reconnaître cette résistance permet de comprendre que les personnes disqualifiées se positionnent aussi comme individus dans la société.

La disqualification sociale n'est pas visible de la même façon dans toutes les sociétés européennes. Trois configurations sociales se distinguent ainsi en Europe :

- **la pauvreté intégrée** (les pays de l'Europe méditerranéenne) : les pauvres constituant dans ces pays un vaste ensemble de la population, ils sont faiblement stigmatisés. Par ailleurs, les personnes en situation de pauvreté monétaire ne sont pas en situation de pauvreté sociale car les réseaux familiaux et l'économie domestique restent très importants. Enfin, à l'inverse de la France, les personnes au chômage de longue durée sont davantage aidées par les services d'action sociale et les familles que les chômeurs de courte durée.

- **la pauvreté marginale** (les pays scandinaves) : la pauvreté stigmatisée est résiduelle dans ces pays grâce à une meilleure protection sociale (protection universelle basée sur la citoyenneté). La sphère relevant de l'assistance et la pauvreté est de fait marginale. Le système permet une régulation sociale et professionnelle.

- **la pauvreté disqualifiante** (France, Royaume-Uni, Allemagne) : elle se traduit par un sentiment d'insécurité, atteignant le plus grand nombre¹⁸ et ayant pour origine la défaillance des solidarités primaires ou des réseaux relationnels. Robert Castel qualifie cette situation de déficit de protection. Isolé, l'individu ne trouve plus de reconnaissance par le travail et plonge ainsi dans ce que Pierre Bourdieu appelle la « misère de position ».

Ce double déficit, de protection et de reconnaissance, se traduit par un cumul de handicaps. Le chômeur de longue durée « passant » au RMI voit son niveau de vie s'effondrer mais aussi apparaître une dévalorisation sociale suivie d'un isolement relationnel. La dégradation de la santé physique et morale peut venir s'ajouter à ce processus de disqualification. Par ailleurs, en France plus qu'ailleurs, la disqualification sociale est aussi spatiale. Les plus démunis sont souvent les plus concentrés dans l'espace (HLM...). Un de mes étudiants travaille d'ailleurs sur le rapport entre les symptômes dépressifs et l'espace urbain. Il a remarqué que c'est le processus de basculement d'un quartier vers la ghettoïsation (et non la disqualification spatiale en elle-même) qui entraîne des symptômes dépressifs chez les habitants.

Comment combattre la pauvreté disqualifiante ?

A propos des actions à mener contre la disqualification sociale, je vous fais part de certaines réflexions issues de mes travaux.

Tout d'abord, je crois que **le système français a une approche trop catégorielle des publics et des réponses apportées**. La France a-t-elle abandonnée toute approche unitaire et universelle de l'action sociale ? Avant d'agir, la France constitue d'abord des cibles puis formule des réponses en fonction de ces cibles. Elle recherche le problème en repérant des publics spécifiques au lieu de poser le problème en termes globaux. En conséquence, le travail est davantage curatif que préventif et les publics sont parfois hiérarchisés. Au lieu d'opérer une redistribution horizontale, comme actuellement pour le système de sécurité sociale, **ne faudrait-il pas repenser la solidarité de façon plus verticale ?**

¹⁸ En France, un habitant sur deux craint pour sa famille ou pour lui-même d'être entraîné dans un processus d'exclusion.

D'autre part, tout le monde est a priori d'accord pour que les personnes les plus en difficulté soient les plus accompagnées. Cependant, **renforcer la solvabilité de ces personnes ne serait-il pas plus utile ?** On pourrait envisager une meilleure protection sociale ou des garanties offertes aux bailleurs plutôt que de favoriser surtout l'accompagnement. Certaines personnes sont accompagnées mais pourraient s'en sortir de manière plus autonome si elles bénéficiaient d'une meilleure protection sociale. Les pays scandinaves, où la pauvreté est résiduelle, sont ceux qui indemnisent et accompagnent le mieux les chômeurs.

Les personnes handicapées ou en difficulté sont aussi les moins protégées : repensons les politiques de redistribution, de façon à les rendre plus verticales ! Ces personnes sont aussi les plus stigmatisées : **une politique globale de reconnaissance, la lutte contre toutes les formes de discrimination, une amélioration des processus de formation professionnelle** permettraient de les faire sortir du processus de disqualification.

Echanges avec la salle

Jean-Michel LOBRY

Les directeurs d'établissements effectuent un énorme travail pour remettre la personne debout. En est-elle satisfaite ?

Gérard DELEVAQUE

On ne peut pas être satisfait lorsqu'on est certes aidé mais qu'on n'est pas reconnu par la société !

Serge PAUGAM

Effectivement, la personne interviewée dans le film qui ne se voit offrir, à sa sortie de prison, qu'un travail en intérim, restera en situation précaire ! L'intégration professionnelle des personnes en difficulté passe par l'accès à un emploi stable, seul moyen de retrouver confiance en soi.

Jean-Michel LOBRY

Oui, mais la confiance en soi est aussi un préalable pour postuler et trouver un emploi. C'est l'histoire de la poule et de l'œuf !

De la salle (Conseillère Régionale du Nord – Pas de Calais)

Il s'agit d'un projet de société : doit-on se contenter de gérer la misère ? Le droit au travail n'est-il pas une question de dignité ? Les emplois précaires représentent actuellement 25% des emplois contre 16% en 1990. Dans ce contexte, la théorie de l'individu responsable de ses choix est-elle encore valable ?

De la salle (M. Couture, Association Les Papillons Blancs de Roubaix-Tourcoing)

M. Paugam, que voulez-vous dire par « repenser la solidarité de façon plus verticale » ?

Serge PAUGAM

Prenons l'exemple de l'accès au logement social aujourd'hui. Toute une série de dispositifs ont été créés mais on continue à faire patienter les gens, parfois même très longtemps ! A quoi sert l'accompagnement si on n'agit pas plus en amont ? Il faut construire plus de logements sociaux et renforcer la solvabilité par une meilleure protection sociale des personnes en difficulté

Jean-Michel LOBRY

Solvabilité versus accompagnement ?

Benoît FILIST

Le renforcement de la solvabilité est aussi nécessaire que l'accompagnement. Cependant, la personne est parfois en rupture sociale et pas simplement en difficultés financières, elle a donc surtout besoin de soutien et d'accompagnement.

Serge PAUGAM

Je suis entièrement d'accord. Cependant, l'accompagnement social doit être pensé dans le cadre d'une protection assurée, comme au Danemark. Dans ce pays, les personnes accompagnées ont un niveau de vie plus important qu'ailleurs grâce à la protection sociale.

De la salle (Directeur Général des APEI de Dunkerque)

L'échec de la pérennité de notre accompagnement est surtout un échec de notre société tout court!

Serge PAUGAM

L'augmentation du nombre de personnes mises sous tutelle est un autre signe de précarisation de la société. Serait-ce dû au développement de l'individualisme ? Est-ce une défaillance de la solidarité familiale ? Cette explosion impensable du nombre de tutelles soulève la question du moment à partir duquel la protection est nécessaire. Elle nous incite à repenser la solidarité et notre système de protection sociale de fond en comble !

La loi : point de vue d'un témoin engagé

Jean-Michel LOBRY

Vincent Assante, voulez-vous commenter ce qui a été dit depuis le début de ce colloque ?

VINCENT ASSANTE

Président de l'Association nationale pour l'intégration des personnes handicapées moteurs, rapporteur au Conseil économique et social¹⁹ et membre du cabinet de Ségolène Royal au ministère de la famille, de l'enfance et des personnes handicapées de 2001 à 2002²⁰

Bloch-Lainé, en 1968, dans son rapport sur l'inadaptation désignait comme « inadaptés à la société » tous ceux qui ont des difficultés plus ou moins grandes à se mouvoir dans les cadres ordinaires de la vie. Avec une telle définition, plus de la moitié de la population est inadaptée ! Ainsi, je ne pense pas que le problème vienne du système de protection sociale mais plutôt de la nature même de la société actuelle. Nous vivons aujourd'hui dans une société favorisant l'image, la rentabilité, la productivité. Les personnes ne rentrant pas dans les normes - que ces personnes soient dites handicapées, âgées ou incapables d'utiliser les nouvelles technologies - sont stigmatisées ! **Tout le problème est de savoir si le système économique est fait pour subvenir aux besoins de la société ou si c'est à la société de répondre aux besoins du système économique.** Le handicap est en ce sens éminemment politique.

¹⁹ Rapport sur « les situations de handicap et le cadre de vie », voté à l'unanimité en 2000.

²⁰ Les travaux de M. Assante peuvent être consultés sur www.anpihm.org

Jean-Michel LOBRY

Vous avez siégé au Comité économique et social et avez été conseiller auprès de Madame Ségolène Royale, ministre de la famille, de l'enfance et des personnes handicapées. Que pensez-vous de la loi du 11 février 2005 ?

Quelle définition du handicap ?**Vincent ASSANTE**

Tout d'abord, **je pense comme Serge Paugam que le véritable frein à l'intégration professionnelle des personnes en situations de handicap est dû à la déstructuration de la société.** Un rapport de 1983 du conseil économique et social du Nord – Pas de Calais sur l'emploi montrait un afflux de personnes reconnues handicapées à la COTOREP. Cet accroissement était dû aux licenciements lors des restructurations industrielles : les personnes déficientes, travaillant au sein de ces industries, se sont déclarées « handicapées » à la COTOREP après leur licenciement. Le handicap et la déficience sont bien deux choses distinctes alors même que la loi de 2005 tend à les confondre. En ce sens, elle constitue une escroquerie intellectuelle.

Le handicap est d'abord de situation. La société, non adaptée, est en effet handicapante pour les personnes ne correspondant pas aux normes et crée de ce fait des situations de handicap.

Le handicap, selon une définition de l'OMS²¹, est le produit de facteurs personnels et de facteurs environnementaux. Ainsi, on peut souffrir de déficiences sans pour autant être en situations de handicap.

Or, la loi du 11 février 2005 ne reconnaît pas le facteur handicapant de la société. Elle accorde des droits particuliers aux personnes dites handicapées. Mais faut-il leur accorder des droits particuliers ou leur permettre d'accéder aux droits de tous par un changement de l'environnement ?

La loi de 2005 définit le handicap ainsi : « *Constitue un handicap (...) toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ». On voit bien qu'elle ne reprend pas la définition de l'OMS mais plutôt celle du texte de 1970 : la définition de 2005 confond handicap et déficience !

Le mot « handicap » vient du nom d'un ancien jeu de hasard anglais (le « *hand in cap* » ou main dans le chapeau). Il correspond aussi à des courses hippiques (les courses à handicap) qui consistaient à charger davantage les meilleurs chevaux afin d'harmoniser les chances au départ. De cette signification, on voit bien que le handicap est une situation : le cheval ayant de mauvaises performances aura moins de poids à porter dans la course. Alors que c'est bien la situation qui est handicapante, on parlera pourtant de « handicapés ».

Le terme « handicapé » est politiquement correct car il remplace les « idiots », « infirmes » ou « estropiés » d'antan. Cependant, il ne rend pas compte de la diversité des déficiences, au détriment des personnes. Or, les réponses à apporter à une personne dite lourdement handicapée ne seront pas les mêmes que celles destinées à une personne trop rapidement qualifiée d'handicapée.

Jean-Michel LOBRY

En reprenant les termes utilisés par Serge Paugam, la loi du 11 février 2005 comble t-elle le déficit de reconnaissance ou le déficit de protection des personnes handicapées ?

²¹ Organisation mondiale de la santé.

Vincent ASSANTE

Ni l'un ni l'autre ! Cette loi est davantage faite pour les entreprises que pour les personnes dites handicapées.

Jean-Michel LOBRY

Ce n'est pas ce que disait tout à l'heure le représentant de JOCKEY FRANCE !

Ce que dit la loi**Vincent ASSANTE**

La loi de 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées, remplaçant une loi de 1957, impose aux entreprises de plus de 20 salariés d'employer 6% de personnes handicapées, sous peine de payer une contribution. Collectées par l'AGEFIPH, un fonds de péréquation, les contributions servent ensuite à financer des formations destinées à rendre les personnes « employables », financer des adaptations de poste ou des systèmes d'accompagnement. Il est dit aujourd'hui que ce système n'a pas marché mais le problème est surtout que les **moyens ont été insuffisants** ! Un Cap emploi est prévu par département mais il en faudrait un par bassin d'emploi ! On a demandé aux CAT et aux ateliers protégés de « faire sortir » les personnes dites handicapées qui pourraient exercer un poste à l'extérieur mais on n'a pas donné les moyens de formation nécessaires.

❖ *Augmentation des pénalités mais suppression des unités bénéficiaires*

La loi du 11 février 2005 augmente la pénalité des entreprises n'ayant pas embauché de personnes dites handicapées au bout d'un certain temps. Cependant, si elle garde le principe du quota de 6%, elle supprime le principe des unités bénéficiaires comptabilisant les difficultés de la personne (de 1 à 6 unités par personne selon le degré du handicap, de formation, le passage ou non par un CAT ou un atelier protégé). Une personne compte désormais pour 1 unité quelle que soit la lourdeur de son handicap. **Ce système défavorise les personnes les plus lourdement déficientes.** Par ailleurs, la nouvelle loi module le montant de la contribution en fonction des efforts fournis par l'entreprise. Mais comment définir un effort et sur quel référentiel se base-t-on ? **Ces efforts seront contrôlés par l'inspection du travail dont les moyens sont très insuffisants.** De plus, l'évaluation de l'effort par l'inspecteur du travail ne sera pas objective. Aura-t-il le temps d'évaluer le travail des personnes ?

Jean-Michel LOBRY

Selon vous, la nouvelle loi porte donc un coup d'arrêt à l'ouverture des entreprises aux handicapés ?

Vincent ASSANTE

Oui, ce sont les moyens qui ont manqué pour appliquer correctement la loi de 1987. Cependant, avec le chômage de masse, cette loi a tout de même permis de constituer un filet de sécurité pour les personnes dites handicapées. Sans la loi de 1987, quel serait le taux de chômage des personnes dites handicapées ?

La loi de 2005 la remplace aujourd'hui et instaure une évaluation de l'effort de l'entreprise. Un tiers des entreprises de plus de 20 salariés satisfont à l'obligation de la loi, un autre tiers embauche des personnes dites handicapées soit par emploi direct soit par le biais de la sous-traitance ou des contributions, et un dernier tiers préfère payer une contribution. Ce dernier tiers correspond souvent à des entreprises entre 100 et 500 salariés en situation de fragilité. La direction est dans ces entreprises davantage préoccupée par les contraintes de marché, d'optimisation et de rentabilité.

Jean-Michel LOBRY

Pourquoi les entreprises s'embêteraient-elles avec le quota de 6% ?

Vincent ASSANTE

Pourquoi la société a-t-elle ce regard sur les handicapés ? C'est le même mécanisme que pour le racisme : on a peur de tout ce qui ne nous ressemble pas !

❖ *Le droit à compensation*

Jean-Michel LOBRY

Que pensez-vous du droit à compensation créé par la loi du 11 février 2005 ?

Vincent ASSANTE

Le droit à compensation est une deuxième bêtise de la loi. Cependant, à cet égard, les deux tiers des associations en sont largement responsables car elles l'ont accepté !

La compensation est une ancienne idée de l'association des Paralysés de France. Légitime, elle consiste à accorder une allocation de tierce personne ou d'aide technique par exemple, afin d'alléger les difficultés de la personne handicapée. Sous le ministère de Martine Aubry, des groupes de travail pilotés par Madame Lyazid ont mis en exergue la notion de « compensation fonctionnelle ». Puis, très vite, les groupes de travail ont conclu à la nécessité de reconnaître un « droit à la compensation fonctionnelle » renommé ensuite « droit à compensation »²².

Cependant, la question est de savoir ce que l'on compense. Compense-t-on l'incapacité à travailler par une allocation de subsistance ? L'incapacité à effectuer une tâche précise par une aide technique ? L'affaire Perruche a ravivé cette question. Compense-t-on la « déficience » ou la « situation de handicap » ? La loi de 2005 compense les « conséquences d'un handicap » mais ne prend pas en compte « les causes des situations de handicap ». L'accompagnement par une tierce personne ne résoudra pas le problème de la montée des marches d'un établissement public par un individu en fauteuil roulant !

❖ *Les Maisons du handicap*

Jean-Michel LOBRY

Que pensez-vous de la Maison du handicap instaurée par la loi du 11 février 2005 ?

Vincent ASSANTE

Les Maisons départementales du handicap ont les mêmes missions que les COTOREP : accueillir, conseiller, évaluer et orienter les personnes handicapées. La loi du 11 février 2005, censée supprimer les COTOREP et les CDES, reproduit en fait ces services ! Elle crée par exemple une commission d'autonomie subdivisée en deux services : l'une pour les enfants et l'autre pour les adultes. L'autre escroquerie de ce dispositif concerne les moyens financiers. Depuis des années les rapports préconisent une augmentation des moyens des COTOREP. 15 millions de francs annuels étaient prévus de 2001 à 2003 par le gouvernement Jospin : ce financement n'a jamais été versé pour 2002 et 2003 ! Que fait alors le nouveau gouvernement au pouvoir ? Il décentralise la question au niveau du département et les conseils généraux devront augmenter les impôts locaux tandis que le gouvernement affichera une baisse de l'impôt sur le revenu ! Il s'agit, une fois de plus, d'une question politique.

²² Une association de parents d'enfants handicapés mentaux considérait que le terme de « compensation fonctionnelle » ne les concernait pas directement.

Jean-Michel LOBRY

Quels sont les points positifs de la loi du 11 février 2005 ?

❖ *L'intégration scolaire***Vincent ASSANTE**

La loi du 11 février 2005 comporte, il est vrai, des points positifs. D'abord, **elle est satisfaisante en matière d'intégration scolaire** : l'école du quartier de résidence devient l'école de référence de l'enfant handicapé. Cependant, reste le problème des moyens, encore trop faibles. Les auxiliaires de vie scolaire par exemple sont encore trop peu nombreux.

A propos des ressources, on compte actuellement en France 765 000 allocataires de l'Allocation adulte handicapé (AAH). Tous ne pourront pas recevoir 80% du SMIC net comme la loi le prévoit ! Seules les personnes caractérisées par leur « incapacité de travailler » toucheront cette somme revalorisée. Mais qu'entend le gouvernement par « incapacité de travailler » ? Inclut-il les personnes de moins de 80% d'invalidité mais reconnues comme incapables de travailler au titre de l'article 35.2 et bénéficiant de l'AAH ?

Y aura-t-il une revalorisation de l'allocation pour les autres bénéficiaires de l'AAH? Vraisemblablement pas. Par ailleurs, la majoration pour la vie autonome, qui remplace le complément d'AAH, n'opère qu'une augmentation de 4 à 5 euros supplémentaires par mois. En revanche, le point positif est la possibilité de cumuler l'AAH et le revenu du travail (cumul jusqu'à 116% du SMIC). Un éclaircissement reste nécessaire sur le dépassement de ce plafond : entraîne-t-il la suppression du versement de l'AAH ou une diminution de l'allocation ?

A propos du droit à compensation, **la prestation de compensation permettra d'augmenter le nombre d'heures d'auxiliaires de vie des personnes lourdement handicapées** (de 3h/3h30 par jour à 6 h/jour). Ce n'est pas suffisant mais c'est une progression. Toutefois, les Départements devront assurer la charge de ces suppléments d'heures.

L'accessibilité mentionnée dans la loi de 2005 était déjà prévue dans la loi de 1975. On peut se faire du souci, car cet objectif est loin d'être atteint ... Par ailleurs, selon la nouvelle loi, seuls les travaux de rénovation d'un montant minimum égal à 80% de la valeur du bâtiment recevant du public doivent prévoir l'accessibilité aux personnes handicapées. On peut avoir des doutes sur la date d'accessibilité de ces établissements aux personnes dites handicapées ! Le niveau de contrôle des établissements recevant du public en voie de construction pose également problème. S'en donnera-t-on les moyens et si oui comment ? Financera-t-on des associations dans ce but ?

On peut regretter enfin la catégorisation des individus. La solution serait plutôt d'instaurer un cinquième risque en matière de sécurité sociale destinée à la protection de la dépendance et de l'autonomie au lieu de créer une caisse nationale de la solidarité pour l'autonomie alimentée par la CSG, une fraction versée par la sécurité sociale et une fraction par le fameux lundi de pentecôte.

La loi du 11 février 2005 apporte donc des avancées mais des clarifications restent nécessaires.

La formation professionnelle des jeunes en situation de handicap mental : enjeux, modalités et conditions.

Texte intégral, rédigé par André PHILIP, Responsable de formation au CNEFEI

Préambule

Pourquoi choisir le thème de la formation professionnelle dans un colloque sur l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap ? Ce choix tient d'abord à un premier étonnement lié à la consultation de la documentation abondante disponible en ce domaine. En examinant études et rapports concernant ces personnes, nous découvrons une rubrique : « éducation » ou « scolarisation » et une autre sur « l'emploi » ou « l'insertion professionnelle »²³. Mais sauf exception²⁴, il n'y a pas en général de chapitre concernant la formation professionnelle. Ce qui ne laisse pas de surprendre compte tenu de l'évolution de nos économies et de nos sociétés. **Accéder à une activité professionnelle suppose une formation professionnelle**, quelles qu'en soient les formes, les modalités et les situations où elle se voit proposée. A notre époque toutes les activités tendent à se professionnaliser et à exiger en conséquence une formation.

Nous connaissons aussi par les études sur le chômage la forte corrélation entre l'absence ou l'insuffisance d'une formation professionnelle et les risques de chômage, qu'il soit à l'entrée dans la vie active ou récurrent, faute de qualification²⁵. Aussi, lorsque nous abordons le cas spécifique des personnes en situation de handicap, nous ne pouvons pas ne pas nous poser la question de leur formation professionnelle, quelles que soient les conceptions, les options et les pratiques susceptibles d'y correspondre. À défaut, nous avons affaire à une sorte de court-circuit entre l'entreprise éducative et l'accompagnement du processus d'insertion socioprofessionnelle. Dans la mesure où la nouvelle loi concernant les personnes handicapées fait une entrée par les droits communs, les droits fondamentaux dans un souci de non-discrimination de ces personnes, la possibilité d'une formation professionnelle correspond à l'exercice d'un de ces droits.

Que recouvre la catégorie du handicap mental ?

Au terme d'une recherche faite sur une série d'études de cas dans le but de mieux connaître les populations accueillies dans le cadre d'entreprises de travail adapté, le Groupement européen pour l'emploi des personnes avec un handicap mental remarquait « *la grande disparité des handicaps englobés dans l'appellation générale de handicap mental* », en outre « *interprété différemment selon les pays* », et observait qu' « *il s'agit en fait d'une population fortement hétérogène* »²⁶. En effet, on regroupe sous « cette catégorie unique l'ensemble des handicaps qui ne sont pas physiques, distribués quant à eux en handicaps moteurs, auditifs et visuels. En un sens, le mental c'est le « restant ». Dans ces conditions, il n'y a pas lieu de s'étonner de la disparité qu'il recouvre. Dans le cadre d'un Guide en faveur du développement et de l'accompagnement de l'insertion

²³ Nous ne prendrons que trois exemples parmi d'autres : le rapport de la cour des comptes de juin 2003. La vie avec un handicap (J.O), l'ouvrage de Gérard Zribi et Jacques Sarfaty sur les handicapés psychiques et mentaux. 2003 ed. ENSP, et la synthèse réalisée par le CTNERHI sur : le Handicap en chiffres 2005.

²⁴ Par exemple le « Guide de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés » de Marie Colbert (p. 251 et sv.). Néanmoins on commence, depuis quelques années, à trouver des articles et des dossiers de revues consacrés à la formation professionnelle des personnes handicapées, y compris dans le champ du handicap mental.

²⁵ Bref n° 214, décembre 2004 : « Génération 2001 », CEREQ Marseille.

²⁶ Revue européenne du handicap mental. Numéro spécial de 1996 (p. 3)

professionnelle en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap mental²⁷, l'UNAPEI, tout en confrontant plusieurs définitions du handicap mental, donnait quelques exemples de cette diversité : trisomie 21, syndrome X fragile, infirmité motrice cérébrale (IMC), autisme. D'autres proposeront de distinguer les troubles de l'efficacité intellectuelle, les troubles de la personnalité, les troubles envahissants du développement et les troubles du comportement.

Si la loi du 30 juin 1975 ne reconnaissait que le handicap mental, la nouvelle loi du 11 février 2005 paraît différencier handicap mental, handicap psychique et handicap cognitif²⁸, alors que l'Education nationale dans sa circulaire la plus récente sur les UPI des collèges et les lycées ne mentionne en ce domaine que les troubles des fonctions cognitives²⁹. Quoi qu'il en soit, il paraît nécessaire et prudent de considérer le handicap mental comme recouvrant une pluralité de formes aux étiologies et aux symptômes divers, et de degrés de sévérité très variables – sans oublier la manière singulière dont les personnes les manifestent. Marie-José Schmitt du SNAPEI souligne à ce propos que *«les difficultés rencontrées par les personnes avec un handicap léger sont fort différentes (et parfois paradoxalement plus complexes) que celles des personnes avec un handicap moyen ou sévère»*³⁰.



Messieurs Jean-Michel Lobry, André Philip et Raoul Mesureur

Quelle est la situation des jeunes avec handicap mental ?

Avant de faire une entrée par le handicap, il nous paraît nécessaire d'examiner la situation de leur classe d'âge dans le contexte actuel de l'économie française. Compte tenu du net ralentissement depuis 2001, la création d'emplois a diminué et le taux de chômage a augmenté. Or les jeunes subissent plus que les autres catégories de main-d'oeuvre les effets de la dégradation de la conjoncture économique. Une enquête récente du CEREQ le montre, une fois de plus³¹. En étudiant l'insertion professionnelle de la génération entrée dans la vie active en

²⁷ Le salarié handicapé mental dans l'entreprise, Poitiers 2004 (pp. 9 – 16)

²⁸ Loi n° 2005-102 du 11/2/2005 : article 2.

²⁹ Circulaire n° 2001-035 du 21/2/2001, BOEN n° 9 du 1/3/2001.

³⁰ Revue européenne... revue citée (p.3)

³¹ Bref n° 214, décembre 2004 (p.1) CEREQ.

2001 et en appréciant sa situation trois ans après, elle souligne le différentiel de chômage des jeunes de moins de 25 ans au sein de la population active : 21,3 % au lieu de 9,9 % en 2003. Parmi ces jeunes, les non qualifiés et les non diplômés représentent 18 %. Leur taux de chômage est encore plus marqué, de l'ordre de 39 %. Et 14 % de ces derniers n'ont jamais travaillé durant leurs trois premières années de vie active. Les jeunes subissent plus que d'autres les ajustements de l'emploi selon la croissance de la production, particulièrement quand ils recherchent une insertion professionnelle sans bénéficier d'une qualification. Ils sont alors menacés d'un chômage de longue durée et voués aux emplois précaires et provisoires. Ce n'est pas sans raison qu'à leur sujet des sociologues³² préfèrent parler de « transition professionnelle » plutôt que d'insertion, tant leur accès à un emploi relativement stable est différé.

Les jeunes en situation de handicap mental partagent aussi la condition plus générale des personnes handicapées face à l'emploi et au travail. Le Monde en date du 14/11 /2004 indiquait que « 245 000 personnes handicapées sont à la recherche d'un emploi. Ce qui correspond à un taux de chômage de 27 % contre 9,9 % pour la moyenne nationale ». Et ces personnes sont souvent plus âgées et moins qualifiées que les autres demandeurs d'emploi : en effet « 27 % sont âgés de 50 ans et plus contre 15 % pour l'ensemble des chômeurs, et 45 % ont un niveau de qualification de manoeuvre, d'ouvrier spécialisé ou d'employé non qualifié »³³. Un article publié en 2003 qui exploite en ce domaine l'enquête HID menée par l'INSEE confirme que « cette population se différencie de la population active totale par sa très faible qualification, une proportion élevée d'ouvriers et un âge élevé, soit un ensemble de facteurs qui, ajoutés au handicap, expliquent leur fragilité sur le marché du travail. »³⁴

Dans la population active, les travailleurs handicapés reconnus comme tels représentent 2,8 %. Parmi eux, 547 000 d'entre eux exerce une activité professionnelle. « Son taux de chômage s'élève à 27 % contre seulement 10,6 % pour l'ensemble des actifs et 18 % pour les moins qualifiés d'entre eux », comme le précisent Michel Amar et Selma Amira³⁵. Nous remarquerons, en passant, que le taux de chômage des jeunes non qualifiés et non diplômés (39%) est plus important que celui des personnes handicapées (27%). Ce qui tendrait à confirmer que ces dernières sont plus désavantagées par l'insuffisance de leur formation que par leur handicap.

Concernant les personnes avec handicap mental, une étude de l'UNAPEI reconnaissait qu'« il n'existe pas de données nationales fiables concernant leur taux d'emploi en milieu ordinaire »³⁶. Elle signalait pour 2001 un taux de sorties vers ce milieu de 1 % pour les CAT et de 7 % pour les ateliers protégés au regard de six régions pilotes, avec un taux de 4 % pour le panel national³⁷. Enquête à poursuivre

Pourquoi proposer une formation professionnelle à des jeunes en situation de handicap ?

La première réponse est de l'ordre de la loi. Déjà la loi du 30 juin 1975 considérait dès son article premier que la formation et l'orientation professionnelle ainsi que l'emploi et l'intégration sociale constituait une obligation nationale à l'égard des personnes handicapées. Et par l'article cinq, l'Etat s'engageait à participer à la formation professionnelle et à l'apprentissage des jeunes handicapés en passant des conventions avec les organismes

³² Cf José Rose. En quête d'emploi. Paris 1984, Ed. Economica.

³³ Cf Le Monde, Dossiers et documents n° 339, février 2005 : les autres formes de discrimination (p.4)

³⁴ Michel Amar et Selma Amira « Incapacités, reconnaissance administrative du handicap et accès à l'emploi. Les apports de HID », Revue des Affaires sociales, n° 1-2, 2003 (p. 153).

³⁵ Article cité p. 152.

³⁶ Le salarié handicapé mental dans l'entreprise. UNAPEI, Février 2004 (p.5)

³⁷ Ouv. cité (p. 7).

de formation et les CFA, mais aussi en attribuant des aides spéciales aux établissements spécialisés reconnus par les ministères de l'agriculture. La nouvelle loi du 11 février 2005 fait de cette obligation un droit des personnes elles-mêmes, avec la volonté affirmée de compenser les conséquences du handicap pour qu'elles puissent effectivement l'exercer.

En dehors de ce droit fondamental, la prise en considération du taux de chômage des personnes nous incite à promouvoir leur formation professionnelle. Ce taux est trois fois plus élevé que celui du reste de la population. Compte tenu de l'évolution des emplois et des qualifications dans nos sociétés, il ne saurait être réduit sans la formation de ces personnes.

Si de plus, il s'agit de favoriser l'exercice d'une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail, une formation professionnelle devient un impératif.

Ces différentes raisons ne sont pas les seules. D'autres tiennent à des constats tant nationaux, français, qu'europeens qui soulignent tous l'insuffisance, voire l'absence de formation professionnelle chez les personnes handicapées. Prévaut trop souvent encore la tendance à attribuer à leurs handicaps, l'ensemble des problèmes d'intégration auxquels elles se confrontent. Mais comme l'observait un rapport de la Cour des Comptes en juin 2003, « les difficultés d'insertion dans le milieu du travail des personnes handicapées, en particulier des personnes présentant un handicap mental, ne sont pas liés seulement aux contraintes entraînées par leur handicap »³⁸. À l'appui de cette remarque, nous pourrions souligner avec un chercheur, M. Velche, que « l'un des principaux obstacles à l'insertion professionnelle des personnes handicapées est leur faible niveau de qualification »³⁹. Dans un dossier consacré à la formation professionnelle des personnes avec handicap mental, le Groupement européen pour l'emploi de ces personnes confirmait lui aussi que leurs difficultés ne sont pas liées « seulement à la gravité du handicap, mais à un manque de formation »⁴⁰. Certains acteurs vont même jusqu'à considérer qu'« un grand nombre de travailleurs handicapés sont plus handicapés par leur faible qualification que par une déficience lourde »⁴¹. S'il en est ainsi, nous conviendrons qu'une formation professionnelle appropriée dans ses modalités apparaît comme une condition indispensable pour un accès à l'emploi, que ce soit en milieu de travail protégé, adapté ou ordinaire.

❖ *Qu'est-ce que nous entendons par formation professionnelle ?*

L'usage du terme « formation professionnelle » est si familier qu'il favorise une sorte de consensus sans examen suffisant de ce qu'il recouvre comme objectifs, contenus et démarches de formation. Or la manière dont les différents acteurs et partenaires l'entendent est souvent très diverse. Elle peut consister dans la préparation à un poste de travail, dans la recherche d'une employabilité ou dans la formation à un métier. Certains privilégieront l'acquisition de gestes professionnels standardisés ou la maîtrise de savoir-faire professionnels, tandis que d'autres opteront pour la construction progressive de compétences et viseront une adaptabilité de la personne. Si d'aucuns considèrent qu'une qualification reconnue et validée est l'enjeu d'une véritable formation professionnelle, d'autres estiment qu'un accès et un maintien dans l'emploi importe plus que tout. Il y a ainsi une très grande différence de conceptions et d'options en matière de formation professionnelle. Et cette notion fonctionne souvent comme un « mot de passe ». C'est pourquoi, pour éviter les malentendus et tensions lors des mises en oeuvre, en particulier avec les publics avec handicap, il apparaît utile de préciser les caractéristiques envisagées de cette formation. Pour autant, il semble raisonnable d'accepter d'emblée, comme

³⁸ La vie avec un handicap. Rapport public particulier de la Cour des Comptes, juin 2003, Ed. J.O, (p. 114)

³⁹ Revue Handicap n° 88, octobre- décembre 2000 (p. 53)

⁴⁰ « La formation professionnelle des personnes avec un handicap mental », Revue européenne du handicap mental, numéro spécial, 1996 (p. 3)

⁴¹ « Formation professionnelle et épanouissement personnel, un double enjeu pour les adultes handicapés », Formation, Santé, Social n° 28, 1996 in Dossier professionnel n° 9 (p. 48), CTNERHI.

l'observation nous y engage, une pluralité de formations professionnelles, de types différents, en explicitant les visées et les modalités de chacune d'entre elles.

Néanmoins nous avons à prendre en compte, en ce domaine comme en d'autres, le cadre législatif actuel où nous situons notre réflexion et nos actions. Sur ce point la comparaison de la loi de 2005 avec celle de 1975 est instructive. L'ambition de la nouvelle loi est plus grande : il y est question d' « enseignement professionnel »⁴². La responsabilité du service public de l'éducation en ce qui concerne une formation professionnelle assurée aux adolescents et adultes présentant un handicap ou un trouble de la santé invalidant est reconnue⁴³. La volonté de favoriser par ce biais l'insertion en milieu ordinaire de travail y est manifeste. On notera que les différents partenaires de cette formation « définissent et mettent en oeuvre des politiques concertées d'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées qui visent à créer les conditions collectives d'exercice du droit au travail des personnes handicapées »⁴⁴. Ce souci de leur qualification n'était pas exprès dans la précédente loi. Quelles que soient les conceptions et les formes de reconnaissance de cette qualification, cette dernière constitue un pari et un défi nouveau à relever pour les formations professionnelles s'adressant aux jeunes et aux adultes avec un handicap, en particulier mental.

❖ *Quels sont les contextes et les modalités de formation actuels ?*

Lors d'un entretien accordé à la revue *Réadaptation*, Françoise Tuchman, responsable de la Mission Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés à la Délégation à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, indiquait que « la qualification est un enjeu majeur pour améliorer l'emploi des personnes handicapées. Mais pour ce faire, « elles doivent pouvoir avoir largement accès aux dispositifs de formation tout au long de leur parcours d'insertion professionnelle. »⁴⁵ La loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie pose le principe de l'accès des personnes handicapées aux dispositifs de formation professionnelle « dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées » (art. L 900-5-1 du Code du travail). Ce principe s'applique aussi bien au secteur privé qu'au secteur public. Il prend en compte une directive du conseil européen du 27 novembre 2000 qui recommandait aux Etats membres de prendre les dispositions nécessaires « pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer et d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée ». Pour y répondre la loi du 11 février 2005 a introduit dans le code du travail (L 323-9-1) une disposition « pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée »⁴⁶. Ce qui revient à mettre en oeuvre le principe de l'accessibilité à tous les dispositifs de formation, quels qu'ils soient, et à effectuer les aménagements appropriés des contextes d'apprentissage, et pas seulement à aider et accompagner les personnes handicapées, en compensant les conséquences de leurs handicaps.

Ces dispositifs sont nombreux et variés. Certains s'inscrivent dans le cadre des formations initiales, tandis que d'autres relèvent de la formation continue. Certains sont conçus et gérés comme des dispositifs de droit commun, d'autres se présentent comme des dispositifs spécifiques. Compte tenu de la diversité des handicaps et des formes du handicap mental ainsi que des évolutions contrastées des personnes qui en sont affectées, il paraît nécessaire non seulement de conserver, mais de cultiver cette pluralité d'approches de la formation professionnelle impliquées par les contextes où elle est proposée. Pour les travailleurs handicapés reconnus comme tels par les COTOREP, le Guide de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés fournit un utile tableau d'ensemble des possibilités de formation⁴⁷. Pour le droit commun, outre les formations en alternance : contrats d'apprentissage, d'adaptation, d'orientation, de qualification, les stages d'insertion et de

⁴² Loi n° 2005 – 102 du 11/2/2005, Titre IV, chapitre 1 (p. 2359 du J.O du 12/2/2005)

⁴³ Article 19 de la Loi précitée, article L 112- 1 du Code de l'Education.

⁴⁴ Article 26, article L 323-11-1 du Code du Travail.

⁴⁵ *Réadaptation* n° 519, avril 2005 (p.5)

⁴⁶ Article 24, IV (p. 2361 du J.O du 12/2/2005)

⁴⁷ Marie Colbert, Guide de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (p. 251 & suiv.)

formation à l'emploi, les trajets d'accès à l'emploi (TRACE) et le congé individuel de formation pour les anciens salariés titulaires d'un CDD. Pour les formations plus spécifiques, les contrats d'apprentissage aménagés, les aides à la formation de l'AGEFIPH, les formations dans des centres de rééducation professionnelle (CRP) ou les contrats de rééducation chez l'employeur (CRE).

Mais dans la mesure où nous privilégions ici les formations destinées aux jeunes en situation de handicap mental, nous soulignerons l'intérêt d'expériences qui pour être encore minoritaires, ouvrent de nouvelles possibilités. En dehors de tout ce qui peut être réalisé de probant dans le cadre des établissements spécialisés, tels que les IME et IMPRO et dans les CFAS, nous devons porter une attention particulière à ce qui tend à être proposée dans le cadre des LP et des CFA ainsi que dans les GRETA, dans la mesure où il s'agit de dispositifs de droit commun. Les partenariats qu'ils mettent en oeuvre pour assurer un accueil et un accompagnement appropriés des jeunes avec handicap mental sont à étudier, car ils permettent de mettre en oeuvre le principe de non-discrimination, de les recevoir dans des dispositifs partagés avec leur classe d'âge et en même temps de s'adapter à leurs besoins spécifiques ou particuliers.

Un questionnement récurrent sur les modalités et les contextes de formation professionnelle apparaît important pour ne pas céder à la tentation d'attribuer aux personnes avec handicap l'ensemble des difficultés éprouvées. Ce faisant, dans l'appréciation des situations de handicap, nous nous inspirons de la nouvelle CIF, « en distinguant plus clairement ce qui relève des difficultés propres à la personne de celles causées par l'environnement et en conséquence, d'évaluer plus adéquatement les besoins des personnes handicapées. »⁴⁸

Il s'agit aussi de mieux apprécier leur potentiel de développement. En effet, s'il n'est pas interrogé dans ses choix et ses modes d'organisation et de fonctionnement, « le dispositif institutionnel a tendance à faire écran aux capacités des jeunes qui peuvent faire plus que ce que l'on serait tenté de croire en les observant dans les institutions »⁴⁹. D'où l'intérêt de varier les contextes d'apprentissage et de jouer sur les possibilités d'alternance pour stimuler et faire émerger chez eux de nouvelles compétences.

Pour favoriser l'investissement de la formation proposée, des possibilités de choix doivent être ménagées. Dans sa mise en oeuvre, nous pouvons tenir compte des recommandations toujours actuelles de Bertrand Schwartz⁵⁰ : partir de ce que ces personnes vivent, font, savent et de ce qu'elles ont envie de faire pour enclencher le processus d'apprentissage. Un certain nombre de modalités sont d'ores et déjà expérimentées et prescrites ou prônées par la nouvelle loi du 11 février 2005⁵¹. Il s'agit d'abord d'évaluer les besoins de la personne en termes de formation professionnelle dans le cadre du plan personnalisé de compensation du handicap et au regard de son projet de vie. Il importe dans toute la mesure du possible de lui faire une offre de formation de proximité et d'en aménager les conditions, par exemple par un accueil à temps partiel ou discontinu et une modulation des durées de formation. Ce qui suppose une programmation pluriannuelle de l'offre de formation. Et dans le cadre des pratiques d'accompagnement, il conviendra de préciser et d'ajuster la gamme des aides à la personne en situation de handicap. Il faudra enfin prévoir des modalités de validation adaptées. Dans le contexte même des formations, des observations et des évaluations en cours d'apprentissage sont à promouvoir pour effectuer les adaptations requises aux besoins des personnes handicapées.

⁴⁸ Pascale Gilbert, Handicap n° 94-95, Editorial (p.II) CTNERHI.

⁴⁹ M. Sauvêtre et J. Gréco « Du médico-éducatif aux situations de travail. Etude des parcours de formation adaptées », Médiasocial (p. 70) Lyon, 1997, CREA Rhône-Alpes/AGEFIPH.

⁵⁰ « Quelques éléments de réflexion à propos de la formation professionnelle des jeunes en grande difficulté », La formation professionnelle des jeunes présentant un handicap mental. CNEFEI/ANCE, Juillet 2001 (p.16 & suiv.)

⁵¹ Loi n° 2005-102, article 26 (p. 2362 du J.O du 12/2/2005).

❖ *Quelles sont les conditions susceptibles de faciliter ces formations professionnelles ?*

Pas plus que pour les modalités nous n'avons la prétention de faire un inventaire exhaustif de ces conditions, mais d'en discerner un certain nombre propres à contribuer à la réussite de ces formations.

Tout d'abord une approche globale de l'intégration des jeunes avec handicap mental apparaît nécessaire, l'appréhendant comme un processus complexe, au long cours, impliquant des aléas. Et ce dans la mesure où cette intégration suppose de traiter progressivement un ensemble de problèmes concernant l'hébergement, les transports, la gestion de relations sociales et professionnelles, celle d'un budget et des nécessités inhérentes à la vie quotidienne, etc ... L'intégration aurait en effet intérêt à être abordée non comme le problème exclusif d'une personne, mais comme celui d'une collectivité, qu'elle soit de formation, de travail ou de loisir, selon une approche systémique. Difficultés et résistances ne sont pas l'apanage des seules personnes handicapées, mais s'observent aussi dans les différents milieux intégrateurs. La conception interactive des processus d'intégration développée par certains sociologues pourrait les favoriser dans la mesure où elle suppose le tissage de relations et de coopérations entre tous les acteurs.

Même s'ils ne suffisent pas, des référentiels nationaux pour évaluer les besoins des personnes avec handicap, en particulier mental, prévus par la nouvelle loi, seraient des plus utiles dans la mesure où ils constitueraient un langage commun entre tous les partenaires et un instrument, toujours perfectible, d'appréciation de ces besoins. Tout aussi nécessaire serait une « culture des adaptations » chez l'ensemble des professionnels impliqués à des titres divers dans ces formations, dans une logique de service aux personnes en situation de handicap. Mais cette culture a une double face. Il s'agit tout autant de s'adapter aux besoins des entreprises qu'aux besoins des personnes handicapées. Dominique Velche indiquait, parmi le faisceau de facteurs limitant l'insertion en milieu ordinaire de travail, « une formation professionnelle des candidats à l'insertion (...) insuffisamment adaptée aux besoins du marché ». ⁵² Il nous faut en effet reconnaître que certaines difficultés, voire certains échecs, sont dûs à une inadaptation ou à une mésadaptation de la formation dans ses objectifs, ses contenus, ses modalités ou sa périodicité.

L'implication des jeunes avec handicap et des professionnels, s'il est indispensable, ne saurait se passer, comme nous le savons d'expérience, de celle des parents et de façon plus large de celle de la famille élargie. Mais toute formation professionnelle à visée d'insertion, surtout en milieu ordinaire de travail, comporte une prise de risques, même s'il s'agit de risques calculés. Quand ces risques sont clairement assumés par l'autorité parentale, les chances de réussite des formations professionnelles proposées augmentent, ainsi que le reconnaissait le père d'un jeune homme trisomique 21, employé comme agent de cuisine dans une maison de retraite. Jacques Serin dans un témoignage recueilli par la revue *Déclic* en septembre 2002, déclarait : « *ces jeunes sont capables de travailler en milieu ordinaire. À condition, en tant que parents, d'en être convaincus. Et d'accepter de prendre des risques. Avec notre fils, nous avons commencé très tôt (...) Nous, parents, devons choisir entre la protection et l'accompagnement, entre la sécurité du travail protégé et le risque qu'il perde demain son emploi. Il s'agit pour nous d'accepter de lâcher du lest, même si cela nous terrifie. Leur donner les moyens d'être autonomes, c'est leur ouvrir demain les portes du milieu du travail ordinaire* » ⁵³, Cette attitude vaut aussi pour les professionnels. À l'encontre des inhibitions et des autocensures que suscitent souvent les handicaps, en particulier mentaux, le promoteur d'un dispositif innovant, Rémi Leblanc, considérait que pratiques d'accompagnement et prises de risques étaient compatibles. ⁵⁴

⁵² Handicap n° 88, Octobre-décembre 2000 (pp. 52-53)

⁵³ *Déclic* n° 89, septembre 2002 (p.22)

⁵⁴ « Au-delà de l'UPI, le dispositif DJINH de Laval », La formation professionnelle des jeunes présentant un handicap mental. CNEFEI/ANCE, 2001 (p.58)

En forme de conclusion provisoire

Qu'elle précède, accompagne ou suive une entrée dans la vie active, une formation professionnelle paraît nécessaire pour toute personne. Mais dans la mesure où l'intégration professionnelle n'est qu'un aspect d'une intégration sociale plus large, elle doit s'inscrire dans un processus plus global qui tend à multiplier et diversifier les relations et coopérations de la personne en situation de handicap avec les différents milieux de vie possibles. Si chacun tend à faire un crédit de développement aux jeunes apparemment sans problème, il n'en va pas de même pour ceux en situation de handicap -- en particulier lorsqu'il s'agit d'une des formes de handicap mental. Sans méconnaître leurs difficultés, il est fréquent de voir leur potentiel d'apprentissage sous-estimé. En ne prenant pas en compte suffisamment l'importance du contexte de formation, leurs performances sont considérées comme témoignant pleinement de leurs capacités. Or la variation des contextes de formation pourrait nous permettre de mieux apprécier et stimuler ce potentiel d'apprentissage, comme l'a souligné Alain Moal.⁵⁵ Encore faudrait-il que l'offre de formation professionnelle en direction de ce public se diversifie, sans se limiter à des activités traditionnelles, réservées à des degrés divers, à des personnes plus ou moins en difficulté, et s'ouvre à des emplois « émergents ».

Compte tenu des obstacles et des résistances que suscitent la formation et l'intégration professionnelle des jeunes en situation de handicap mental, il nous faut sans doute élaborer des projets quelque peu excessifs, si nous voulons les surmonter. Comme le remarquait Paul Santelman, « *les formateurs de publics en difficulté dès lors qu'ils déploient des démarches pédagogiques ambitieuses peuvent vérifier les potentiels d'évolution des publics en difficulté d'insertion* »⁵⁶. Pour enclencher cette dynamique qu'évoque le titre de votre colloque nous pourrions prendre appui sur cet aphorisme d'un philosophe : « il faut que la volonté imagine trop pour réaliser assez »⁵⁷. Certains considéreront que les formations professionnelles en direction de ce public, surtout lorsqu'elles tendent à un exercice en milieu ordinaire de travail, sont un mythe. C'est oublier qu'un mythe peut avoir une vertu mobilisatrice, comme le soulignait autrefois à juste titre Georges Sorel⁵⁸. Et parce qu'il mobilise une énergie, il aide jeunes et formateurs à réaliser. Ces formations pourraient ainsi s'inspirer d'une philosophie du « pourquoi pas ? ».

André PHILIP, professeur au CNEFEI.

Formation – Emploi : quels sont les adaptations ou les engagements nécessaires ?

RAOUL MESUREUR

Directeur du développement des ressources humaines des entreprises de la formation à la chambre des métiers du Pas-de-Calais.

La chambre des métiers du Pas-de-Calais a une mission de formation continue des salariés et des chefs d'entreprise, et une mission de formation qualifiante des jeunes (2 800 jeunes dont 2 200 apprentis). Depuis 2002, je m'occupe d'une formation action spécifique aux personnes handicapées qui a concerné 57 personnes depuis le début de sa création.

⁵⁵ « L'adaptation des enseignants aux contextes des apprentissages », Revue du CERFOP n° 15, décembre 2000. (pp. 31- 44)

⁵⁶ La formation professionnelle, nouveau droit de l'homme ? Paris 2001, Gallimard (Folio (p. 184, n.1)

⁵⁷ Gaston Bachelard, L'air et les songes. Essai sur l'imagination du mouvement. Paris 1943 (p. 288) Ed. Corti

⁵⁸ Georges Sorel. Réflexions sur la violence, 1906. Réédition Rivière, Paris 1946, (p. 182)

La formation est un passage quasi obligé vers l'emploi. Si l'orientation professionnelle des jeunes est relativement simple, l'orientation des personnes handicapées nécessite un accompagnement particulier.

La relation formation – emploi se décline en différentes phases : **l'information, l'orientation, la détermination et la validation du projet professionnel, la préqualification et la qualification puis l'emploi.**

La situation de l'emploi des personnes handicapées en France se caractérise ainsi :

- une population active de 840 000 personnes avec 622 000 personnes en activité (148 000 dans le secteur public, 107 000 en milieu protégé, 350 000 salariés et 17 000 indépendants).
- un taux de chômage des personnes handicapées trois fois plus élevé et de plus longue durée (50% des personnes handicapées demandeurs d'emploi sont au chômage depuis plus d'un an contre 36% pour l'ensemble de la population active)
- un niveau de qualification des personnes handicapées plus faible, car les moyens sont insuffisants et les dispositifs de formation sont peu coordonnés
- un accès à l'emploi en milieu ouvert difficile
- une insertion figée en milieu protégé.

93% des employeurs se déclarent satisfaits de l'intégration de travailleurs handicapés mais 59% d'entre eux disent aussi que le recrutement reste difficile.

Jean-Michel LOBRY

Le recrutement est-il difficile car les entreprises n'osent pas embaucher des personnes handicapées ou bien est-ce plutôt dû aux difficultés administratives à l'embauche ?

Raoul MESUREUR

Les deux causes sont constatées : obstacles administratifs à l'embauche et solitude du chef d'entreprise face au recrutement.

L'artisanat est un vecteur d'intégration important. Il regroupe 850 000 entreprises et 2,4 millions de salariés. Ses atouts sont la proximité géographique (l'artisan - comme le boulanger ou le boucher - irrigue tous les quartiers), la diversité des métiers et des qualifications (plus de 250 métiers) ainsi que son organisation (équipe restreinte ou familiale).

L'artisanat dispose de volonté et de moyens pour agir en faveur de l'intégration des handicapés. Une convention de coordination et de collaboration entre l'APCM⁵⁹ et l'AGEFIPH a dans ce but été signée. Les objectifs à atteindre pour la chambre des métiers sont : l'information et la mobilisation des chefs d'entreprises notamment pour lever les représentations négatives des personnes handicapées, l'accueil dans les centres de formation, la création ou la reprise d'entreprises⁶⁰.

Une expérience de formation, nommée « la preuve par quinze », regroupe a minima 15 acteurs partenaires autour du parcours formation-emploi et d'un module particulier appelé « Préparation active à l'alternance pour l'emploi en milieu ordinaire de travail ». L'objectif de ce module est d'accroître l'accès des jeunes relevant de l'éducation spécialisée à des contrats en alternance. Les acteurs de ce module sont les centres de formation de la chambre des métiers, les IME, les centres interinstitutionnels de bilans de compétences et les entreprises artisanales. Les partenaires associés sont Cap emploi, le groupement des organismes gestionnaires, l'Education Nationale, la CAF, la DDASS, le Conseil Régional, l'AGEFIPH. Je rappelle, enfin, que la formation a concerné 57 jeunes, accueillis sur quatre ans.

⁵⁹ Assemblée permanente des chambres de métiers qui fédère l'ensemble des chambres de métiers.

⁶⁰ 50% des artisans partiront en retraite dans dix ans.

L'alternance s'effectue dans trois lieux distincts : le centre de formation, l'entreprise et enfin, l'IME ou le SESSIP. Trois semaines se passent en entreprise et deux semaines au centre de formation de la chambre de métiers. La contribution de la chambre des métiers se matérialise par la prospection des entreprises, la négociation des périodes professionnelles, la négociation des contrats de travail, le suivi de l'alternance en entreprise et l'accompagnement individuel continu. La chambre des métiers dispose en effet de la connaissance du milieu de l'entreprise. Cette dernière co-valide le projet professionnel (elle accueille, guide, accompagne et renforce la motivation du jeune) et conclut un contrat de travail.

La formation en alternance permet aux jeunes de découvrir la valeur du travail et modifie leur rapport à l'environnement. Grâce à la formation, les IME remettent en cause leur logique de fonctionnement, renforcent le travail en équipe et se réapproprient des règles de fonctionnement des organisations de travail en milieu ouvert. **Enfin, les entreprises modifient leurs représentations du handicap et se rendent compte que le statut de travailleur handicapé n'oblitére pas la capacité à devenir un salarié à part entière.**

Retenons cette phrase d'un artisan ayant embauché en alternance un jeune handicapé : « *On forme deux jeunes tous les ans pour compléter nos équipes. Le handicap intellectuel importe peu, ça n'empêche pas de travailler* ».



La salle

Deuxième journée de rencontres et d'échanges

Jean-Michel LOBRY

Quelques points clés sont à retenir des interventions d'hier :

- le taux de chômage des handicapés est de 27%. Il comprend un taux important de personnes non qualifiées.
- il est nécessaire d'agir sur les volets reconnaissance et protection de la personne handicapée
- les pauvres ne sont pris en compte que lorsqu'ils sont exclus. Ne faut-il pas traiter le problème plus en amont ?
- renforcer la solvabilité semble primordiale, plutôt que tout miser sur l'accompagnement.
- la loi du 11 février 2005 aura des impacts forts : des revirements sont à attendre sur les financements, le droit à la compensation et l'arrivée des Maisons du handicap.
- il faut répondre aux besoins de la personne et prendre en compte la diversité de ses besoins
- le processus de formation doit être évalué en tenant en compte de la nature des dispositifs et du contexte
- restons audacieux !
- l'artisanat est un beau terrain d'expérimentation en matière d'intégration professionnelle des handicapés.

Le programme d'aujourd'hui concerne l'immersion des personnes handicapées dans le monde du travail. Quelles sont les conditions et les spécificités de l'immersion professionnelle des personnes en situation de handicap ? Pour répondre à cette question, nous nous attacherons d'abord à analyser le regard de la société porté sur le handicap. Nous verrons ensuite comment s'opère le management des organisations pour l'accueil et l'insertion des handicapés. Nous discuterons sur cette intégration, vue par les entreprises et les acteurs institutionnels. Nous terminerons, enfin, par une comparaison de l'insertion professionnelle des handicapés entre les pays de l'Union européenne.

Acceptation des différences et représentations sociales

BERNARDINO TORRES

Professeur de philosophie

Professeur de philosophie, je vous propose une réflexion métaphysique occidentale sur notre rapport au monde et aux hommes, sur :

- la relation à l'autre en général
- les différences entre les hommes
- l'homme comme être de représentation
- la valeur travail
- le travail des hommes dans la cité.

La relation à l'autre

La relation à l'autre ne va pas de soi. La Bible nous enseigne de nous aimer les uns les autres, mais elle dit aussi que le premier homme mort a été tué par son frère (Caïn tuant son frère Abel). L'histoire commence ainsi par un fratricide.

La relation à l'autre ne va pas de soi car les hommes, unis pour travailler et transformer la nature, sont aussi devenus concurrents pour la dominer. Cette concurrence se retrouve dans beaucoup de domaines comme en sport où l'on « tue » l'adversaire. L'autre devient une atteinte narcissique.

Cependant, l'homme a besoin des autres car il se « fait » dans la relation à l'autre. L'autre est aussi ce que je pourrais être, un malade, un vieux, un handicapé. Cet autre est d'autant plus inacceptable que la société actuelle est dominée par l'image et les médias. La première question qui se pose est ainsi de savoir **comment se défaire de l'image comme seul critère d'évaluation**. Comment, pour reprendre le mythe de Platon, sortir de la caverne et se détacher des croyances générales de la société ?



M. Bernardino Torres

La différence

Antoine de Saint-Exupéry écrivait dans *Le petit prince* : « mon frère, si tu diffères de moi, loin de me léser tu m'enrichis ». Héraclite pensait que l'univers était composé de contradictions et Platon considérait que des contraires jaillirait la lumière. Les différences sont en effet enrichissantes mais l'opinion, la croyance et l'usage - des accidents de l'histoire - transmettent et répandent des idées parfois contraires. La façon différente « d'être homme » déstabilise. Il serait tellement plus confortable de ne pas avoir de différences entre les hommes, ...

En crise et écrasée par l'angoisse et le mal être, **la société aime accuser un bouc émissaire**. Déjà en Mésopotamie, la population tuait un bouc (d'où l'expression) afin de se laver de ses péchés. En 1929, c'est le peuple juif qui devient la cible. Les différences sont utilisées pour se décharger et trouver un responsable à ce qui ne va pas.

Que faire ? Faut-il supprimer les gens différents ou utiliser les différences pour approfondir l'humanité ? Dans notre tradition occidentale, **Aristote distingue l'essence de l'homme et les accidents de l'homme**. Il sépare ainsi notre identité humaine - c'est-à-dire ce qui nous rapproche les uns des autres - des accidents (le fait qu'on soit grand ou petit, un homme ou une femme, etc...). Descartes fait la même analyse dans *Le discours de la méthode* en en déduisant « je pense donc je suis ». Il pense que le corps n'est que la machine auquel l'esprit est associé. Plus tard, le 18^{ème} et 19^{ème} siècle considèrent l'homme d'abord comme une personne. Certains ne voient en revanche dans l'homme qu'un consommateur, une partie de la masse salariale ou des ressources

humaines. N'oublions pas, pourtant, que le travailleur est d'abord une personne, et ne confondons pas l'essence avec les accidents.

La représentation sociale

L'homme est un être social : il vit dans la représentation. Sartre disait que l'existence précède l'essence. Il signifiait que l'homme « est là », tel que la nature l'a fait, dans une société particulière. La conscience de cette existence viendra progressivement. De cette existence que va-t-on faire et que va-t-on être ? La réponse : loin d'être déterminé, l'homme « se fait », dans son histoire et dans sa rencontre avec les autres.

L'humanité n'étant pas donnée d'emblée, l'homme doit lutter pour la reconnaissance de son humanité. Être humain c'est en effet être reconnu par les autres comme un être humain. La reconnaissance d'autrui est donc nécessaire à l'homme pour se reconnaître à ses propres yeux comme être humain. Il « se fait » à travers la représentation des autres.

Pour Hegel dans *La phénoménologie de l'esprit*, le désir des hommes les distingue immédiatement des animaux. Alors que l'animal n'a en effet qu'un seul désir - rester en vie - l'homme, n'ayant pas d'instinct, n'a aucun désir inscrit en lui : il désire ce que les autres désirent. Hegel souligne également **le caractère fondamental de la reconnaissance de l'homme comme un être humain par les autres**. Enfin, le philosophe met en avant la conscience angoissante de la mort chez les hommes. A cet égard, Hegel divise l'humanité en deux catégories : les maîtres (ceux qui ont vaincu la peur de la mort et recherchent autre chose que le maintien en vie, comme la recherche de l'honneur, de la sagesse ou de dieu) et les esclaves (ceux qui ont peur de mourir, ne souhaitent que se reproduire et acceptent la domination des maîtres). Ayant peur de mourir, l'esclave va néanmoins développer une autre façon d'être homme, par le travail. En effet alors que le maître, dominant, ne produit rien, l'esclave travaille pour rester en vie. L'esclave a transformé la nature par son travail et s'est aussi transformé lui-même. Peut-être est-ce là la véritable humanité ?

La valeur travail

Le travail, produisant la civilisation, est inscrit comme un droit dans les textes constitutionnels mais beaucoup de personnes en sont privées. Par ailleurs, le travail n'est plus reconnu en tant que tel : on préfère admirer la réussite ou l'argent. Pourtant, comme le pense Freud, le travail en commun lutte contre les pulsions narcissiques et les pulsions de mort de chacun.

Le travail est aujourd'hui lié au libéralisme, à la guerre commerciale et aux grands prédateurs de la finance. C'est un problème de civilisation. Que faire ? Il faut lutter pour l'intégration professionnelle des plus faibles, des personnes handicapées, des minorités. Interrogeons-nous sur le monde dans lequel nous vivons : qu'est-ce qui est le plus important pour nous, les hommes ? Je pense que c'est l'homme, lui-même.

Jean-Michel LOBRY

Je pense au témoignage de M. Sarrazin, interviewé dans un film projeté hier, pour qui le travail a été la condition de sa renaissance...

Bernardino TORRES

Les personnes handicapées n'ont pas en effet un rapport différent au travail. Le problème est que l'emploi « fait » l'homme et les personnes sans emploi n'existent pas dans notre société.

Déficiences du management des organisations pour l'accueil et l'insertion des personnes handicapées ?

BACHIR KERROUMI

Economiste à la Mairie de Paris et chercheur associé en science de gestion au laboratoire LIPSOR du CNAM de Paris

Une expérience personnelle

Je suis non voyant depuis l'âge de 18 ans. J'ai obtenu une maîtrise en informatique en 1985, ce qui était très rare pour les non-voyants à l'époque. J'ai dû lutter contre les idées reçues et renverser l'argument de l'utopie d'une telle démarche. Fort de mon expérience, j'ai fondé en 1986 un centre de formation en informatique et aux techniques commerciales, destiné aussi bien à un public dit valide qu'à des personnes dites handicapées physiques et visuelles. Nous avons été qualifiés dix ans plus tard de précurseur.

En 1992, j'ai mené à Strasbourg une expérience nommée Héraclès, afin d'intégrer des personnes handicapées en milieu ordinaire dans le cadre d'un stage ou d'une formation⁶¹. Une fois de plus, l'expérience paraissait impossible au début. Plus tard, alors que j'organisais des stages au Royaume-Uni, je me rendais régulièrement dans les librairies afin de trouver des ouvrages sur le marché du travail et les personnes handicapées. Si je dénichais quatre ou cinq livres Outre-Manche, je ne trouvais rien d'équivalent en France. J'ai ainsi publié mon premier livre sur le sujet en 1995 (édition des organisations). Suite à cela, j'ai obtenu un doctorat en sciences de gestion. L'ancien responsable de l'insertion professionnelle des personnes handicapées chez EDF, Guy Verdet, m'a alors demandé de travailler sur le management des personnes handicapées au sein de l'entreprise. L'étude bibliographique ne relevant rien sur ce thème, j'ai mené une trentaine d'enquêtes sur le terrain au sein des entreprises mais aussi dans des ESAT et des Entreprises Adaptées.

Résultats de l'enquête

Ma question était : l'établissement tient-il compte des spécificités des salariés dans la gestion de sa politique des ressources humaines ?

J'ai utilisé la méthode de jeux d'acteurs et j'ai défini quatre acteurs : l'Etat, l'organisme d'insertion, les personnes handicapées et l'entreprise, l'ESAT ou l'EA. Mon rapport montre que **chacun de ces acteurs a un objectif affiché et un autre objectif, plus caché**. L'Etat fait officiellement respecter la réglementation, mais il vise aussi à préserver la paix sociale. La personne handicapée a pour objectif de trouver un emploi, mais cherche également à supprimer le stigmate du handicap. L'entreprise, elle, cherche à embaucher des personnes handicapées mais elle essaie parallèlement de répondre à la réglementation à moindre coût. Enfin, l'organisme d'insertion a pour objectif déclaré de placer des personnes handicapées mais il vise aussi à maintenir son fonctionnement.

❖ *Dialogue et organisation du travail*

Les premiers résultats ont montré que le management des structures protégées pouvait influencer le management ordinaire. Un manager d'un ESAT ou d'une EA doit être capable par exemple de parler à

⁶¹ Une cinquantaine de personnes a ainsi été formée en deux ans.

l'administration et de dialoguer avec l'entreprise. Les PME n'ont pas ce type de profils dans leur structure et ont parfois du mal à monter des dossiers administratifs, à communiquer avec l'administration. Or, les qualités du manager d'un CAT ou d'une EA ne sont pas reconnues ni même mentionnées dans une formation de gestionnaire de type HEC. L'autre élément intéressant du management en structure protégée est l'organisation du travail en fonction de l'individu. Les qualités et les capacités de la personne sont en effet prises en compte pour placer une personne sur un poste particulier. En milieu ordinaire, c'est plutôt l'inverse : la personne doit s'adapter à la structure.

❖ *Différents managers*

Le management des entreprises dites ordinaires diffère selon les établissements. Trois catégories de stratégie managériale se distinguent à propos des personnes handicapées :

- **l'absence de stratégie** : la stratégie globale de l'entreprise ne prend pas en compte la diversité des personnes. J'ai vu ce cas par exemple dans une entreprise audiovisuelle qui installait un nouveau service intranet : les personnes handicapées n'avaient pas été considérées dans ce projet et aucun matériel adapté (TrackBall ou logiciel virtuel) n'avait été prévu pour ces salariés.

- **la stratégie sociale** : l'entreprise s'appuie sur le service social pour recruter des personnes handicapées. Dans ce cas, le recrutement est souvent un échec car l'assistance sociale chargée de recruter la personne handicapée n'a pas forcément les connaissances en ressources humaines pour choisir des personnes compétentes.

- **la stratégie efficiente** : l'entreprise intègre la diversité des salariés dans la stratégie globale de management. C'est le cas du groupe Legrand et plus particulièrement d'une des ses filiales en Normandie. L'entreprise a ainsi lancé des offres d'emploi sur le site de l'ANPE pour recruter des personnes handicapées. Les candidats n'ayant pas été assez nombreux à postuler, l'entreprise a changé sa méthode de recrutement et ouvre aux personnes handicapées l'ensemble des offres publiées. Les réponses sont ainsi plus importantes.

Les études montrent que **les PME embauchent davantage de personnes handicapées que les grandes entreprises**. Le recrutement se fait le plus souvent par le chef d'entreprise lui-même et moins par un responsable des ressources humaines, plus réticent à proposer un candidat handicapé à son supérieur. Le gisement de l'emploi des personnes handicapées se trouve donc dans ces PME mais il ne suffit pas pour autant.

L'intégration professionnelle des personnes handicapées nécessite un véritable management de la diversité en entreprise prenant en compte toutes les différences, y compris celles du handicap. Le recrutement des personnes handicapées, dans une telle stratégie globale, devient alors plus facile. La mairie de Paris par exemple emploie 50 000 personnes dont 2 000 handicapés (50% l'étant devenu en interne !).

Enfin, pour faciliter l'embauche, la formation des managers doit inclure des modules sur la gestion de la diversité.

Echanges avec la salle

Vincent ASSANTE

Je retiens de cette intervention deux mots forts : diversité et gestion des différences. Le mot différence doit cependant être utilisé avec précaution car tous les hommes sont différents les uns des autres. Par ailleurs, le secteur de l'intégration professionnelle des handicapés utilise souvent le terme de « public », sous-entendant

ainsi que les différences sont collectives. Mais la personne handicapée est avant tout une personne à part entière.

Bernardino TORRES

Je partage ce sentiment. Aristote distinguait ce qui est essentiel et ce qui est accessoire ou accidentel (la taille, le sexe, etc...). Or, l'essence de l'homme est sa conscience, quelles que soient ses performances.

Vincent ASSANTE

Le mouvement associatif doit abandonner ce mot d'ordre sur la différence d'un public spécifique !

Bernardino TORRES

La difficulté d'intégration professionnelle des personnes handicapées est symptomatique de la difficulté à accepter la différence dans notre société.

Bachir KERROUMI

Je comprends ce que vous voulez dire, mais recourir à la rhétorique de la « différence d'un public » permet de représenter ces personnes et de porter leur voix. Les associations ont un lien direct avec l'Etat, en face duquel il faut un interlocuteur crédible et solide.

Jean-Michel LOBRY

Vous parliez tout à l'heure de la bonne attitude consistant pour les entreprises à identifier tous les postes susceptibles d'être occupés par une personne handicapée. Y a-t-il des professionnels pouvant conseiller les entreprises à ce sujet ?

Bachir KERROUMI

Certaines entreprises de conseil proposent des recrutements intelligents et dénués de préjugés. Les portes sont ainsi ouvertes à tout le monde et le recrutement se fonde sur les compétences avant tout.

De la salle

N'y a-t-il pas un blocage de la part du personnel peu qualifié et des organisations syndicales par crainte de voir leurs postes remplacés ?

Bachir KERROUMI

Non, vous faites erreur : il n'y a pas de postes créés spécifiquement pour les handicapés ! On recrute une secrétaire mais pas une personne handicapée ! Pour le manager de Legrand, l'intégration de la diversité était d'abord une méthode managériale, vecteur de changement. Elle « bouscule » les salariés.

Jean-Michel LOBRY

Les nouvelles technologies d'ergonomie facilitent-elles le recrutement des personnes handicapées ?

Bachir KERROUMI

Oui, un tétraplégique peut désormais trouver un ordinateur adapté. Toutefois, les nouvelles technologies évoluent très vite et la technologie adaptée a souvent 15 ans de retard ! De plus, elle privilégie certains handicaps plutôt que d'autres.

De la salle (éducateur technique)

Je trouve qu'il n'y a pas assez de colloques comme celui-ci pour parler des personnes handicapées !

Bernardino TORRES

Je me permets une anecdote sur l'Egypte, 3000 ans avant J.C : les personnes de petite taille étaient très appréciées professionnellement car elles étaient considérées comme d'excellents joailliers et bijoutiers du fait de leurs petites mains...

Jean-Michel LOBRY

La personne handicapée est-elle moins productive que les autres ?

Bachir KERROUMI

Notre société est en retard : on croit qu'un handicap signifie une moindre productivité. Un manager embauchant une personne en fauteuil roulant raisonne en fonction de compétences et il ne le recrutera pas pour occuper un poste où il est nécessaire d'être debout, c'est évident ! La productivité d'une personne en fauteuil roulant sera simplement celle liée à sa formation. Je le répète : les personnes dites handicapées sont aussi productives que les personnes dites valides !

Table ronde : l'intégration vue par l'entreprise

Jean-Michel LOBRY

Jean-Claude Szypula, responsable des achats Carrefour, Ulrich Hemmerich, Président Directeur Général de Jockey France et François Delannoy, Directeur du GEIQ⁶² Emploi et handicap, empêchés aujourd'hui, sont excusés. Gérard Perus, la présence des personnes handicapées dans les entreprises est-elle une opportunité ou une contrainte ?

Une méconnaissance de part et d'autre

GERARD PERUS

Directeur Général de la chambre de Commerce et d'Industrie d'Arras

Force est de définir dans un premier temps ce qu'est une personne handicapée et de s'accorder de même sur la notion d'entreprise. Dans la circonscription d'Arras, seules 5% des 5 300 sociétés sont concernées par l'obligation légale d'embaucher 6% de personnes handicapées dans l'entreprise. Ce levier légal est un facteur d'encouragement pour les grandes entreprises, mais pour les petites (moins de 20 salariés), il reste dépendant de la décision des managers. Par ailleurs, les entreprises d'Arras, comme les autres, sont soumises à des contraintes de productivité liées à la mondialisation. Le terrain n'est actuellement pas très favorable à l'embauche.

⁶² Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification

FRANÇOIS PONTEVIA

Directeur de l'Agence Nord – Groupe COHESIUM

L'Agence Nord - Groupe Cohesium a mené une étude relative à la vision des entreprises sur l'action de La Vie Active. Réalisée l'an dernier pendant trois mois, elle porte sur 134 clients et anciens clients de La Vie Active. Interrogées sur ce qu'elles connaissent de La Vie Active, les entreprises répondent en général : « *Ce sont des professionnels de proximité qui répondent bien aux attentes* », « *Nous sommes très satisfaits* », « *Ils ont l'amour du travail bien fait, cependant nous avons peu d'informations et une méconnaissance des services que propose La Vie Active en général* ».

A la question de savoir comment les clients ont eu connaissance de La Vie Active, 36,4% d'entre eux ont répondu qu'il s'agissait d'un fournisseur déjà référencé. D'autres ont parlé de la proximité géographique et des compétences du directeur.

Les motivations des entreprises à travailler avec La Vie Active s'incarnent d'abord dans les prix proposés (25,5%). Viennent ensuite les compétences de l'ESAT avec 22,6%. La notoriété arrive en dernière position avec 1,4%⁶³.

Jean-Michel LOBRY

Que pensent les entreprises des ESAT ou des EA ? J'entends souvent dire que ces établissements introduisent une concurrence déloyale en s'écartant des prix du marché. Que dites-vous aux entreprises pour répondre à ces craintes ?

Gérard PERUS

Cela dépend des entreprises. L'objectif d'un sous-traitant, par exemple, est de répondre aux exigences du donneur d'ordre et peu importe si le sous-traitant est un ESAT ou une EA. En revanche, les entreprises directement en concurrence avec un ESAT, comme dans le secteur du jardinage ou du nettoyage, acceptent sur le principe l'existence d'un ESAT mais moins dans les faits, puisqu'ils renforcent la concurrence des prix.

Jean-Michel LOBRY

La prestation d'un ESAT ou d'une EA est-elle une prestation comme les autres ?

Gérard PERUS

Oui, et il faut le faire savoir ! L'ESAT ou l'EA doit vendre son savoir-faire et communiquer !

Jean-Michel LOBRY

Le marketing d'un ESAT ou d'une EA doit donc se fonder sur sa compétence et son savoir-faire métier, avant de communiquer sur la spécificité de ces établissements.

François PONTEVIA

Il faut dire aux clients que les ESAT et les EA ne font pas que du jardinage et du conditionnement ! La communication doit être renouvelée et montrer que La Vie Active apporte une valeur ajoutée en tant que prestataire de services.

Les points forts de La Vie Active sont le respect des délais (16,1%), la qualité de la prestation (15,5%), la proximité géographique (15,2%), et la réactivité (14,9%)⁶⁴. Ces qualités sont attendues d'un sous-traitant

⁶³ Taux de réponse de 85,8%.

classique. Cependant, les TPE et TPI n'ont pas toujours connaissance des prestations de La Vie Active. La communication et la prospection envers ces petites structures sont à développer.

93% des entreprises sont satisfaites des prestations et 84% sont satisfaites de la tarification proposée par La Vie Active⁶⁵. La performance de la prestation satisfait 90,7% des entreprises et la réactivité de la réponse sur le devis est approuvée par 84,8% des entreprises ayant répondu à la question⁶⁶.

85% des entreprises sont satisfaites des propositions commerciales et 84,2% de la compétence de l'encadrement par le moniteur⁶⁷.

En revanche, 53,8% des entreprises interrogées n'ont pas l'impression de connaître l'ensemble des services proposés par La Vie Active. Un travail de prospection est donc nécessaire, mais ne sera pas facile. Les marchés étant mondialisés et matures, La Vie Active doit adopter une stratégie de développement non en volume, mais une stratégie de niche en se spécialisant sur certains secteurs.

Enfin, 90% des entreprises seraient prêtes à confier une nouvelle prestation à La Vie Active⁶⁸.

Jean-Michel LOBRY

Le potentiel de développement de La Vie Active est réel, mais le travail ne sera pas facile. Comment La Vie Active peut-elle prendre des parts de marché ?

Gérard PERUS

La Vie Active doit agir comme une entreprise et prospecter en présentant une offre de prestations solide. Il s'agit surtout de trouver des secteurs ayant besoin de réactivité et de qualité plutôt que des secteurs de production massive. Une étude récente montre que 58% des chefs d'entreprise de l'Artois ne trouvent pas les compétences recherchées ! Il y a donc des opportunités à saisir. Les niches se trouvent peut-être dans les secteurs et les métiers du bâtiment, de la restauration, de l'hôtellerie et du commerce.

Mieux communiquer

Jean-Michel LOBRY

Christian Verjus, qui s'occupe du développement à La Vie Active ?

CHRISTIAN VERJUS

Directeur Général de La Vie Active

La Vie Active gère le développement de son offre au sein du département Travail. L'objectif majeur est de présenter des offres cohérentes entre les ESAT répondant aux exigences de compétitivité. Nous essayons également de développer une relation avec le client et d'encourager la communication par chacun des membres de La Vie Active, et pas seulement par le département Travail, afin de faire connaître l'organisation. L'enjeu porte tout de même sur un chiffre d'affaires de 8 ou 9 millions d'euros.

⁶⁴ Taux de réponse de 99,3%

⁶⁵ Taux de réponse de 96,3% à la question sur les prestations et de 93,3% à la question sur les tarifs

⁶⁶ Taux de réponse de 96,3% à la question sur la performance de la prestation et de 83,6% sur la réactivité.

⁶⁷ Taux de réponse de 76,1% et 89,6%

⁶⁸ Taux de réponse de 94%

GUY SOMEVILLEDirecteur Général de l'APEI⁶⁹ de Dunkerque

L'angle d'attaque est celui des compétences proposées. Notre point faible est notre manque de notoriété, en tout cas le champ couvert par nos activités est méconnu. Nous devons faire connaître notre action, par exemple participer aux actions de la chambre de Commerce et d'Industrie (CCI).

Jean-Michel LOBRY

Gérard Perus, un ESAT peut-il être membre à part entière de la CCI ?

Gérard PERUS

Non, les ESAT ne peuvent pas être membres de la CCI car ils ne sont pas inscrits au registre du commerce, contrairement aux EA. En revanche, les clubs de dirigeants ou les clubs thématiques et les colonnes des publications de la CCI vous sont ouverts ! Peut-être La Vie Active doit elle aussi faire initier des mutations et être consciente qu'elle est en concurrence directe avec les entreprises.

Jean-Michel LOBRY

Richard Matuziak, qu'est-ce qui vous a décidé à embaucher des personnes handicapées ? Comment évaluez-vous leur activité ? Qu'en est-il de l'avenir ?

RICHARD MATUZIAK

Directeur Général de JOCKEY FRANCE

JOCKEY FRANCE est un groupe mondial, leader européen de l'emballage plastique⁷⁰. Il emploie 1 300 salariés dans le monde et enregistre un chiffre d'affaires de 300 millions d'euros. Jockey France, représentant 207 personnes et 44 millions de chiffre d'affaires, est en concurrence externe mais aussi interne avec des usines situées en Pologne où le coût de la main d'œuvre est bien inférieur (3 euros de l'heure). Nous avons fait le pari de rester en France grâce à une certaine flexibilité du personnel. Jockey France considère les personnes handicapées de l'ESAT comme des sous-traitants identiques aux autres. L'entreprise se sert des critères de qualité, de prix et de délai pour choisir un ESAT et exige la présence dans l'établissement de tous les salariés. Si un problème de qualité ou de délai apparaît avec une personne handicapée, celle-ci est informée de la même manière.

Jean-Michel LOBRY

La loi du 11 février 2005 aligne les personnes handicapées sur la convention collective de l'entreprise, ce qui entraînera un surcoût pour la masse salariale. Dans ce contexte, Jockey France aura du mal à tenir contre une externalisation de ses activités, en Pologne par exemple. La loi de 2005 est-elle un coût d'arrêt à la dynamique d'intégration des personnes handicapées ?

Richard MATUZIAK

Les ESAT auront des difficultés à rester compétitifs en matière de production de masse. Mais un ESAT doit continuer à s'interroger sur sa valeur ajoutée. Les ESAT ont de nombreuses qualités parmi lesquelles la proximité, la flexibilité et le coût, qui doivent être mis en avant.

⁶⁹ Association de parents d'enfants inadaptés

⁷⁰ 11 sites de production de seaux et de pots dans le monde destinés aux secteurs agroalimentaire et du bâtiment.

Sous-traiter dans les pays de l'Est engendre des contraintes, notamment d'approvisionnement plus long (par camion). La proximité reste donc un élément de décision important dans le choix d'implantation de nos usines. Les ESAT, eux, sont joignables 24h/24.

François PONTEVIA

Les ESAT apportent aussi un savoir-faire. Le câblage du système de climatisation du char Leclercq, par exemple, a été réalisé par un ESAT de l'Avesnois ! La relation de confiance a certes joué, mais c'est surtout la performance et la qualité de la prestation de l'ESAT qui ont été déterminantes !

Jean-Michel LOBRY

Gérard Perus, que fait la CCI d'Arras pour montrer aux entreprises que l'activité des ESAT apporte une valeur ajoutée ?

Gérard PERUS

Les CCI n'organisent pas d'actions de promotion spécifique, qui incombent à des structures comme l'AGEFIPH. En revanche, la CCI d'Arras est ouverte à toute initiative des ESAT ou EA. Je vous propose d'ailleurs de participer aux rencontres Affaires qui auront lieu à Béthune le 23 novembre prochain. ESAT et EA sont bienvenus !

HERVE CLODET

Président du GEAC⁷¹ et directeur de l'ESAT de Bully-les-Mines

Le GEAC est inscrit aux rencontres Affaires... Le GEAC regroupe l'ensemble des ESAT et Entreprises Adaptées du département du Pas de Calais. Il a institué une communication auprès des entreprises et des chambres de Commerce. Nous avons ainsi organisé des rencontres avec toutes les CCI du Pas de Calais et avec des groupes comme France Telecom. Des partenariats ont été également noués avec des établissements protégés du département du Nord. Ces collaborations étendues sont nécessaires car les structures adaptées vont être de plus en plus amenées à répondre à des appels d'offres régionaux. Or, seule la mise en commun des compétences permettra de répondre aux appels d'offres des grandes entreprises. Le GESAT est un groupement national d'ESAT répondant à des besoins de grands groupes comme EDF ou France Telecom.

François PONTEVIA

A propos du rôle de la CCI en matière de communication, le dirigeant d'une Entreprise Adaptée de la région d'Arras (l'APRA) s'est servi d'un article portant sur l'APRA dans le magazine *Pôle position* publié il y a un an pour communiquer et prospector. Le rôle des CCI en matière de communication n'est donc pas négligeable.

Gérard PERUS

Oui, le dirigeant de l'APRA a suivi d'ailleurs une formation Dirigeant à la CCI d'Arras. Il a donc été considéré comme un chef d'entreprise à part entière et lui-même se considère ainsi.

Jean-Michel LOBRY

Richard Matuziak, avez-vous besoin d'un soutien institutionnel pour favoriser l'accueil des personnes handicapées ?

⁷¹ Le groupement des établissements pour l'action et la concertation.

Richard MATUZIAK

Tout ce qui est législatif relève de l'institutionnel (le travail de nuit, les horaires décalés). Mais le recrutement des salariés est l'affaire de Jockey France.

Jean-Michel LOBRY

Gérard Perus, est-il possible de réunir les entreprises par secteur ou de créer un groupement d'employeurs comme celui de la vente à distance afin de faciliter l'identification des besoins des entreprises ?

Gérard PERUS

Les groupements d'employeurs peuvent être une cible de prospection. Ils peuvent être généralistes comme celui de l'Arrageois ou plus spécialisés (sur le bâtiment par exemple).

Table ronde : l'intégration vue par les acteurs institutionnels

Jean-Michel LOBRY

Marie-Claude Lasnier, les partenaires sociaux ont-ils du mal à accepter l'intégration des personnes handicapées par peur de perdre des emplois, comme cela a été entendu tout à l'heure ?

Conseil économique et social

MARIE-CLAUDE LASNIER

Membre du Conseil Economique et Social (CES)⁷²

Non, ce sont bien souvent les syndicats qui interpellent les chefs d'entreprise sur l'intégration des personnes handicapées. Les syndicats représentent des travailleurs, qui sont autant de travailleurs handicapés en puissance. Les personnes handicapées sont généralement handicapées du fait de leur travail.

Jean-Michel LOBRY

Oui, la moitié des personnes handicapées à la Mairie de Paris le sont devenues sur leur lieu de travail !

Marie-Claude LASNIER

Les travailleurs sont les premiers concernés par le handicap et par le maintien dans l'emploi lorsqu'apparaît le handicap. Dans le rapport sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées que j'ai remis au CES, j'ai d'ailleurs demandé l'obligation de négocier l'insertion ou le maintien des travailleurs handicapés au sein des entreprises. L'entreprise doit devenir un véritable lieu de négociation, aboutissant à un accord sur l'intégration des travailleurs handicapés.

Jean-Michel LOBRY

La Poste fait de la santé au travail une cause nationale. Cependant, ce qui est valable dans les grandes entreprises est-il applicable dans les PME ?

⁷² Marie-Claude Lasnier est auteur d'un rapport sur l'insertion professionnelle des handicapés

Marie-Claude LASNIER

Les PME sont les entreprises embauchant le plus de travailleurs en situation de handicap ! La proximité favorise le recrutement des personnes handicapées alors que les grandes entreprises ont parfois peur de les intégrer. Embaucher une personne handicapée constitue pourtant une richesse supplémentaire.

Jean-Michel LOBRY

Madame Lasnier, préférez-vous le terme d'intégration à celui d'insertion ?

Marie-Claude LASNIER

Non, le terme d'intégration est utilisé en général pour des catégories de personnes. On parle ainsi d'intégration des jeunes de banlieue. Je préfère celui d'insertion, plus général.

Jean-Michel LOBRY

Françoise Duhén, quelle est la mission exacte du Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés ?

Françoise DUHEN

Le PDITH⁷³, né au début des années 1990, est piloté par le préfet et, par délégation, par la Direction Départementale du Travail, et copiloté par l'AGEFIPH et l'ANPE. Il lui revient de coordonner, à l'échelle départementale, les actions des différents partenaires publics et privés en matière d'insertion ou de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Son action concerne surtout l'emploi en milieu ordinaire.

Jean-Michel LOBRY

La tendance principale est-elle au développement de moyens spécifiques ou de moyens dits normaux pour les personnes handicapées ?

Françoise DUHEN

Les programmes départementaux d'insertion des travailleurs handicapés ont tous 3 axes de travail : un axe dirigé vers les entreprises, un autre orienté vers le public et un dernier vers le maintien des salariés. Les actions menées envers les entreprises concernent l'information (car beaucoup d'entre elles payent la contribution de l'AGEFIPH sans savoir qu'elles concernent l'intégration des personnes handicapées) et la modification de la représentation. Les entreprises gardent en effet souvent l'image d'une personne handicapée en fauteuil roulant, alors que la majorité des handicapés souffre de problèmes dorsaux par exemple. Un type d'action consiste alors aux entreprises ayant embauché une ou des personnes handicapées de partager leur expérience avec d'autres entreprises. Enfin, les PDITH coordonnent les actions de prospection grâce à la création d'une carte de visite commune.

Jean-Michel LOBRY

La lisibilité est en effet importante. Un atelier d'hier a notamment dénombré toutes les « chapelles » se présentant aux entreprises : un fouillis inextricable !...

Jean-Claude Poeydomenge, quelle est la mission d'ACTIPHE-Cap Emploi Artois ?

⁷³ Programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés.

Les associations

JEAN-CLAUDE POEYDOMENGE
Directeur d'ACTIPHE⁷⁴-Cap Emploi Artois

ACTIPHE est une association créée pour porter une EPSR⁷⁵ (devenue Cap Emploi). ACTIPHE-Cap Emploi Artois doit placer les 5 000 demandeurs d'emploi handicapés des bassins de Béthune, Lens et Arras en entreprises ordinaires dans le cadre de contrats d'une durée minimum de trois mois (hors CES). Notre objectif annuel d'intégration est fixé par la direction départementale et l'AGEFIPH, notre unique financeur. 125 structures de ce type existent actuellement en France.

Jean-Michel LOBRY

Dominique Cadeau, présentez-nous l'association Avenir Pro (regroupant 12 structures).

DOMINIQUE CADEAU
Administrateur d'Avenir Pro

Avenir Pro est une jeune association, née il y a trois ans, émanant du groupement des organismes gestionnaires d'établissements du Pas de Calais. Son objectif est de promouvoir l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail des personnes en difficulté ou en situation de handicap. L'association se compose de trois collèges. Le premier représente les organismes et associations impliqués dans l'éducation et la formation professionnelle des handicapés (déficience intellectuelle, handicap moteur et déficience sensorielle). Le second collègue représente les employeurs (MEDEF et CGPME⁷⁶ par exemple). Le troisième collègue regroupe les acteurs institutionnels de l'insertion (les deux Cap Emploi du Pas de Calais, missions locales, organismes de formation ou de suivi d'insertion).

Vincent ASSANTE

Je voudrais rebondir sur l'extraordinaire contraste des débats de ce matin. Une intervention a souligné deux mots clés : différences (faut-il les traiter collectivement ou individuellement ?) et diversité. Une autre partie de la matinée a rendu compte des impératifs budgétaires des acteurs engagés dans l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Les ESAT et les EA doivent certes se comporter comme des chefs d'entreprise (cf. le directeur de l'APRA effectuant un stage à la CCI) mais ils doivent aussi représenter des individus dont la citoyenneté à part entière doit être pleinement reconnue. Voilà tout le débat. Les dirigeants des ESAT et EA doivent présenter les qualités de chefs d'entreprise mais ne pas oublier leur objectif premier. Ce n'est pas simple à cause de la mondialisation. L'intégration professionnelle des personnes handicapées est finalement une question politique. Je propose à cet égard que **les entreprises se délocalisant paient une cotisation versée à un fonds européen ayant pour objectif d'investir en faveur du rattrapage des pays à bas coûts**. Ce système lutterait contre le dumping fiscal et social et permettrait à ces pays de se développer.

L'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap nécessite de bâtir toute une politique. La politique actuelle du gouvernement va-t-elle dans le bon sens ? Je pense qu'il faut octroyer plus de moyens aux Cap emploi et traiter les PDITH à leur juste valeur, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui puisque l'Etat se décharge de plus en plus sur l'AGEFIPH. Pourtant, les PDITH sont des lieux de mise en cohérence des actions

⁷⁴ Action d'insertion pour les personnes handicapées vers l'entreprise

⁷⁵ Équipe de préparation et de suite du reclassement

⁷⁶ Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises.

d'intégration : ce serait une erreur de considérer qu'ils ne doivent pas traiter d'intégration en milieu protégé. Il faut décloisonner !

Françoise DUHEN

Je ne suis pas complètement d'accord car la sortie des ESAT est difficile : elle n'entraîne que très peu de résultats positifs, elle coûte très cher et met fin à des avantages comme le droit à une place en foyer. Voilà pourquoi les familles ne sont pas toujours partantes pour la sortie d'un CAT. Nous avons donc décidé, dans le Pas de Calais, d'éviter l'entrée en CAT ou en atelier protégé, et essayons de « prendre » les jeunes encore scolarisés ou en IME pour les intégrer ensuite en entreprise ordinaire. Le PDITH du Pas de Calais préfère donc se battre pour l'intégration en milieu de travail ordinaire plutôt que sur la sortie du milieu protégé. Nous ne disons pas que l'intégration en milieu protégé ne doit pas se faire, mais plutôt que ce n'est pas notre priorité.

Jean-Michel LOBRY

Dominique Cadeau, confirmez-vous ce que dit Madame Duhén ?

Dominique CADEAU

La préoccupation d'Avenir Pro est de **permettre aux jeunes handicapés sortant des IME d'accéder à une qualification et d'éviter ainsi les ruptures à la sortie de la prise en charge en établissement d'éducation spéciale** (limitée à 20 ans)⁷⁷. Je rappelle en effet que les IME, accueillant et prenant en charge les jeunes, n'offrent pas de formation qualifiante (le jeune n'a pas le statut de stagiaire de la formation professionnelle ni même celui de lycéen). Par ailleurs, si le jeune handicapé est considéré comme un adulte à l'âge de 20 ans, passant ainsi de la CDES à la COTOREP, il devient adulte au regard des dispositifs de formation professionnelle qualifiants en milieu ordinaire à l'âge de 26 ans. Il y a là une aberration. Ayant conscience, sans vouloir choquer, que le personnel des structures médico-éducatives ne connaît pas bien le monde de l'entreprise, Avenir Pro souhaite donc que les jeunes handicapés accèdent le plus vite possible à une qualification professionnelle, avec un accompagnement si nécessaire.

Jean-Claude POEYDOMENGE

L'ACTIPHE-Cap Emploi intervient à ce moment là. Nous accompagnons le jeune dans sa démarche professionnelle, conseillons l'entreprise et, à l'issue de l'apprentissage, nous validons le contrat (un CDI si possible) et suivons le reclassement du public.

A propos de l'intervention dans l'entreprise, l'ACTIPHE-Cap Emploi mène une action de marketing auprès des employeurs, nos « clients ». L'employeur recherche avant tout une compétence et ensuite un soutien technique, voire des primes (évaluées à 1 600 euros pour un placement, ce qui est négligeable pour une grande entreprise mais intéressant pour une PME). Le **problème est qu'actuellement les demandeurs d'emploi handicapés ont souvent 40 ans**, un niveau CAP et n'ont pas exercé d'activité depuis 24 mois au minimum. Cap Emploi doit donc leur financer des bilans de compétences et des formations (l'AGEFIPH nous a fixé comme objectif de financer 423 parcours professionnels par an) mais les moyens financiers ne sont pas suffisants ! Or, les personnes handicapées ne représentent plus un public prioritaire de l'Etat. Cap Emploi n'est plus reconnu comme un prescripteur officiel de formation et doit passer par l'ANPE.

Jean-Michel LOBRY

Madame Lasnier, quelles sont vos préconisations face à cet état des lieux ?

⁷⁷ La CDES est une instance départementale d'aide aux enfants et adolescents handicapés de la naissance jusqu'à l'âge de 20 ans. Elle oriente vers établissements d'éducation spéciale comme les IME. Au-delà de 20 ans, le relais est pris par la COTOREP. Ce système évolue avec la loi du 11 février 2005.

Marie-Claude LASNIER

Lorsque j'ai commencé mon rapport, la diversité des acteurs intervenant dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes handicapées m'a tout de suite marquée. Je me suis même dit qu'il s'agissait là d'un véritable « marché ». **Y a-t-il une cohérence entre l'action de tous les acteurs de l'intégration professionnelle des personnes handicapées?** J'ai repéré toutefois deux acteurs principaux et partenaires : les PDITH et les Cap Emploi. Ces acteurs doivent évidemment recevoir des moyens supplémentaires, notamment afin de renforcer la cohérence de leur travail. Une mise en cohérence du droit des citoyens dits valides et des citoyens dits handicapés est nécessaire. A ce titre, la loi de programmation que j'avais préconisée prévoyait des moyens juridiques et budgétaires pluriannuels, que la loi du 11 février 2005 ne prévoit pas.

Vincent ASSANTE

L'Etat mène une politique visant à éviter l'entrée en milieu protégé, comme nous l'a dit Madame Duhén. Pourquoi ne donne-t-il pas les moyens réels de financer des formations en milieu protégé ? Dans les Entreprises Adaptées, la personne reçoit un salaire de base ainsi qu'un complément de rémunération versé par l'Etat, elle bénéficie de la sécurité sociale, de la formation et d'un comité d'entreprise. A propos du complément de rémunération, l'Etat s'était arrogé le droit de ne pas payer la quote-part de formation mais demandait aux Entreprises Adaptées de proposer des formations. N'est-ce pas une hypocrisie ?

Dans les entreprises, reconnaissons que la loi de 1971 sur la formation professionnelle a été déviée, y compris dans les Entreprises Adaptées ! Les maigres subsides destinés à la formation, provenant d'une cotisation sur le salaire de base, servent à adapter très rapidement les travailleurs à un marché de court terme et non à une formation de long terme. Or, la mission d'une Entreprise Adaptée est d'accueillir ceux qui ne peuvent intégrer le milieu de travail ordinaire et de leur offrir des outils de formation destinés à rendre plus facile leur intégration en milieu ordinaire. Les instituts médico-professionnels (IMPRO) connaissent la même situation : seuls certains d'entre eux réussissent à placer des jeunes en stage ou en détachement. Pour développer leur action en matière de formation, des moyens supplémentaires doivent leur être octroyés.

L'UNAPEI⁷⁸ réclame depuis des années davantage d'enseignants dans les IME. Leur démarche est mal vécue à l'heure où l'on préconise l'intégration des enfants handicapés dans les écoles de quartier. Toutefois, il est ridicule d'opposer IME et écoles ordinaires ! Si des enfants entrent en IME, il leur faut des enseignants en nombre suffisant ! Les enfants des IME nécessitent plus de temps pour acquérir l'enseignement. Sans moyens, comment voulez-vous que ces enfants intégrant un IMPRO aient les bagages nécessaires à la formation ?

Par ailleurs, l'Etat n'a pas cessé de transférer à l'AGEFIPH ses compétences : adaptation des postes de travail dans l'entreprise (autrefois financée par le Trésorier Payeur Général mais avec beaucoup de retard⁷⁹) et financement des EPSR. L'Etat demande maintenant de maximiser ces investissements et l'AGEFIPH, elle, impose aux Cap Emploi des objectifs extrêmement rigoureux. De fait, les Cap Emploi placeront d'abord les personnes les plus employables.

Les EPSR, créés en 1971 pour des publics en grande difficulté, n'ont couvert le territoire national dans son intégralité qu'en 1995 ! Entre-temps, des organismes associatifs et patronaux s'étaient développés pour aider les personnes handicapées. Aujourd'hui, l'Etat rationalise et regroupe EPSR et organismes au sein de Cap Emploi : il tue, de fait, toute capacité d'initiative de l'EPSR.

⁷⁸ Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis

⁷⁹ Le financement prenait entre 6 et 18 mois.

Marie-Claude LASNIER

C'est violent mais c'est vrai : l'Etat impose des choses à l'entreprise qu'il ne s'impose pas lui-même !

Françoise DUHEN

Les décrets d'application de la loi du 11 février 2005 avaient été annoncés pour le mois de juin mais ne sont pas encore publiés au mois de novembre. Nous attendions aussi des changements relatifs au PDITH mais la loi n'a rien changé sur ce point. Nous sommes sans cesse en situation d'attente. Heureusement, les demandeurs d'emploi handicapés sont très volontaires et motivés à travailler. Et les entreprises contactées ne sont pas fermées à l'intégration des personnes handicapées.

Jean-Michel LOBRY

En bref, on se débrouille et on fait ce qu'on peut !

Jean-Claude POEYDOMENGE

L'AGEFIPH et l'ANPE nous imposent certes des objectifs et nous plaçons en priorité les personnes immédiatement insérables. La chose n'est pas anormale. De plus, la notion de parcours d'insertion imposé implique un objectif de résultat à l'issue du parcours. Nous suivrons ensuite particulièrement la personne employée.

Bernardino TORRES

Je comprends la nécessité de s'adapter au niveau d'exigence économique des entreprises. Mais pensons aussi aux entreprises éthiques, ne se contentant pas de produire des richesses et attentives aux conditions dans lesquelles ces richesses sont produites. Pensons également au commerce équitable et aux entreprises citoyennes. J'ai remarqué d'ailleurs que les personnes handicapées étaient particulièrement sensibles à la relation humaine. Pourquoi ne pas mettre en valeur cet aspect pour promouvoir l'insertion professionnelle des personnes handicapées ?

Dominique CADEAU

Avenir Pro a eu la chance de ne pas avoir eu besoin de « vendre » ses jeunes à des entreprises, en particulier leur handicap et surtout la notion de compensation. Nous avons réussi à trouver grâce à un travail de réseau des contrats d'alternance pour les jeunes. Certains ont ensuite été embauchés. Enfin, à propos des ESAT, nous savons pertinemment que la totalité des jeunes handicapés ne pourra pas travailler en milieu ordinaire et que certains intégreront une structure protégée. Force est de constater cependant que les exigences en milieu protégé de travail et celles en milieu ordinaire sont de plus en plus proches.

Jean-Michel LOBRY

Madame Lasnier, concluez-vous que le personnel de terrain manque de moyens et rencontre des contraintes mais ne manque pas de volonté ?

Marie-Claude LASNIER

Il n'y a pas assez de volonté politique, mais il y a évidemment la volonté des gens de terrain qui font un travail magnifique. En revanche, tous les citoyens ne sont pas à égalité de traitement en fonction de leur département de résidence. Enfin, j'aimerais dire que le petit cartable remis pour ce colloque aurait pu être réalisé par un ESAT... Malheureusement, il a été fabriqué en Chine.

Jean-Michel LOBRY

Le marquage de ce cartable a tout de même été réalisé par un ESAT de Nœux-les-Mines.

L'insertion professionnelle en milieu ordinaire dans l'Union Européenne : diversité ou convergence des politiques sociales ?

DOMINIQUE VELCHE

Chargé de recherches au CTNERHI⁸⁰

Prise en compte du handicap : des mutations en cours

Le Centre technique national d'études et de recherche sur les handicaps et les inadaptations (CTNERHI) éclaire le Ministre des Affaires Sociales sur :

- les besoins des enfants et adultes handicapés ou inadaptés
- les méthodes de prévention et d'observation en matière de handicap ou d'inadaptation
- l'efficacité des politiques publiques.

La présentation qui va suivre n'est pas un tour d'horizon exhaustif des différentes politiques relatives à l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire dans l'Union Européenne (UE) mais retrace les grandes options choisies dans cinq pays de l'UE.

La prise en compte du handicap dans les politiques publiques européennes a connu des mutations. Alors que le handicap était autrefois géré dans le cadre de structures spécifiques, on constate actuellement une préférence pour le droit commun (esprit de la loi de 1975) et l'insertion professionnelle en milieu ordinaire. Un autre changement réside dans le passage d'un modèle médical individuel à un modèle social de gestion du handicap : la personne handicapée n'est plus considérée comme responsable de sa situation et l'inadaptation de la société est reconnue comme un facteur du handicap.

Une troisième mutation s'observe dans le passage vers la participation des personnes handicapées à la vie commune (idée du droit à compensation).

Enfin, l'image négative de la personne handicapée disparaît progressivement au profit de la mise en valeur des capacités de la personne et non de ses manques.

Les changements relatifs au handicap se distinguent dans le domaine de la loi. Une résolution sur l'égalité des chances des personnes handicapées a ainsi été adoptée dans le cadre des Nations Unies en 1996. Les institutions de l'UE ont également reconnu le principe de non discrimination des personnes handicapées (article 13 du traité). La décision du conseil du 18 février 2002 sur les lignes directrices pour les politiques de l'emploi incite les Etats membres à insérer dans leurs plans nationaux pour l'emploi des mesures relatives à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Le handicap n'est pas un état de nature mais un construit social. Une personne handicapée se sent handicapée et s'autodéclare ainsi car elle y trouve un intérêt. C'est à cet égard l'une des différences majeures entre la personne handicapée vivant en France et celle vivant dans le Tiers Monde, n'ayant aucun intérêt financier à se déclarer handicapée. Cela dit, une enquête d'Eurostat montre les différences d'intérêt à se déclarer handicapé dans les pays de l'UE : 32% des personnes en âge de travailler (16-64 ans) se déclarent handicapées ou malades de longue durée en Finlande contre 6% en Italie⁸¹. Le construit social du handicap se

⁸⁰ Centre technique national d'études et de recherche sur les handicaps et les inadaptations.

⁸¹ Source : Dupré, D., et Kariäläinen, A. (2003) « L'emploi des personnes handicapées en Europe en 2002 ». Eurostat, Statistiques en bref, Populations et conditions sociales.

voit également dans les définitions administratives du handicap. Les administrations déterminent une définition du handicap donnant droit au versement d'allocations par exemple.

La définition du handicap change d'un pays à l'autre et l'entrée dans le handicap se fait de différentes manières dans l'UE :

- **par barème** : pour l'octroi de l'AAH en France, pour les accidents du travail au Royaume-Uni et pour la pension d'invalidité en Espagne et Allemagne
- **par évaluation médicale** : pour les accidents du travail en France ou la pension d'invalidité hors accident du travail au Royaume-Uni
- **par évaluation ergocentrée** : la pension d'invalidité se détermine aux Pays-Bas par un calcul sur la différence de salaire relative au degré d'incapacité
- **par évaluation à partir des activités quotidiennes** : *disability discrimination act* (loi sur la non-discrimination) au Royaume-Uni et droit à compensation en Suède

L'insertion des personnes handicapées fait l'objet de différentes mesures selon les pays de l'UE :

- l'allocation de remplacement du revenu
- la compensation des surcoûts liés au handicap
- le travail protégé
- l'obligation d'employer un certain pourcentage de personnes handicapées
- le développement de l'employabilité
- la persuasion et les incitations
- l'interdiction de toute discrimination
- l'égalisation des chances
- l'accessibilité.

Des mesures différentes selon les pays de l'UE

❖ *L'allocation remplaçant le revenu*

L'allocation de remplacement du revenu ou le complément de rémunération vise à éviter la paupérisation des personnes handicapées. Les Pays-Bas ont longtemps utilisé ce système mais sont aujourd'hui les chantres européens de la baisse du niveau des allocations et de la diminution des entrées dans le dispositif d'invalidité⁸². La Suède, se retrouvant actuellement face d'un déficit de main d'œuvre du fait de sa politique de retrait d'activité des personnes handicapées, a décidé de cesser toute mesure d'activation et de n'accorder une pension d'invalidité qu'à partir de l'âge de 30 ans.

Les politiques de remplacement du revenu étant fréquemment considérées comme peu incitatives au retour à l'emploi, la tendance actuelle est de réduire ces allocations et de mener une politique d'activation des personnes handicapées vers le marché du travail. L'Allemagne, la Finlande et l'Irlande favorisent ainsi le cumul d'un revenu du travail avec le maintien des allocations (de façon dégressive). Mais le retour à l'emploi des personnes handicapées se heurte au manque d'expérience de ces personnes. Des rééquilibrages restent donc nécessaires.

❖ *La compensation des surcoûts liés au handicap*

La compensation des surcoûts liés au handicap concerne par exemple la compensation du coût de l'aménagement d'une voiture ou d'un appartement, l'octroi d'une aide technique ou humaine.

⁸² 10% de la population en âge de travailler aux Pays-Bas reçoit une pension au titre du handicap.

❖ *Le travail protégé*

La création de milieux protégés, c'est-à-dire de lieux spécifiques de travail pour les personnes handicapées, est très fréquente en France, aux Pays-Bas, en Suède et en Espagne mais relativement rare au Danemark, au Royaume-Uni, en Grèce, en Finlande et en Irlande. Les statuts des personnes handicapées sont identiques à ceux des autres salariés dans certains pays comme en Espagne et aux Pays-Bas, tandis qu'ils sont dérogatoires aux règles ordinaires du travail en Irlande et au Danemark notamment.

❖ *L'obligation d'employer un certain pourcentage de personnes handicapées*

L'obligation d'employer un certain pourcentage de personnes handicapées (les quotas) est l'option choisie en France et en Italie. En revanche, d'autres pays de l'UE refusent catégoriquement cette mesure notamment parce qu'ils considèrent l'obligation comme une difficulté imposée aux employeurs (Irlande et Finlande). Les seuils à partir desquels les entreprises ont l'obligation d'employer un certain pourcentage de personnes handicapées diffère selon les pays : de 20 salariés en France à 50 salariés en Grèce et en Espagne. Par ailleurs, l'obligation d'emploi s'applique, dans certains pays, sur un groupe précis de personnes handicapées et peut ne concerner que les personnes ayant atteint un certain degré de handicap. Les résultats d'une telle politique sont souvent limités : ils ne dépassent pas les 5% et rarement les 3% d'intégration.

❖ *Le développement de l'employabilité*

Le développement de l'employabilité passe par la formation ou l'accompagnement vers l'emploi. Cette politique est surtout utilisée au Danemark, en Finlande, en Suède et au Royaume-Uni. Elle pose comme principe le recours aux dispositifs de droit commun et la coordination entre tous les intervenants.

❖ *La persuasion et les incitations*

La persuasion et les incitations passent par la communication⁸³ et par des incitations financières⁸⁴. Toutefois, représentant un coût élevé, ces mesures ont une efficacité contestée d'autant plus qu'elles créent parfois des effets d'aubaine.

❖ *L'interdiction de toute discrimination*

L'interdiction de toute discrimination liée au handicap est soit sous-entendue dans le principe général d'interdiction des discriminations, soit inscrite spécifiquement dans la loi (France), soit dans la constitution ou les textes fondamentaux (Finlande). Elle suppose l'interdiction de traiter de façon particulièrement défavorable les personnes handicapées en matière d'embauche, de salaire, d'accès à la formation, à la promotion, au maintien ou à la protection de l'emploi. Elle implique également l'obligation de tout faire pour rendre possible l'expression professionnelle de ces personnes à moins que les aménagements nécessaires ne mettent l'économie de l'entreprise en difficulté. En cas contraire, le recours à la justice est possible.

Ce type de mesures comporte des avantages car il n'impose aucun enregistrement ou déclaration stigmatisante et ne définit a priori aucun bénéficiaire particulier. L'évaluation des coûts d'adaptation acceptables pour les entreprises s'est faite progressivement par jurisprudence et non a priori dans la loi.

⁸³ Les partenaires sociaux sont ainsi incités à rédiger des guides de bonne pratique. Des récompenses sont aussi accordées aux employeurs les plus actifs dans ce domaine.

⁸⁴ Des primes sont versées aux employeurs en Espagne tandis que des réductions de charge sont accordées au Danemark.

Des inconvénients sont à noter néanmoins. La preuve de la discrimination à l'embauche est en effet difficile à apporter. Par ailleurs, l'interdiction de discrimination reposant sur le principe d'équivalence des compétences ou le déficit de formation des personnes handicapées entraîne une discrimination de fait.

❖ L'égalisation des chances

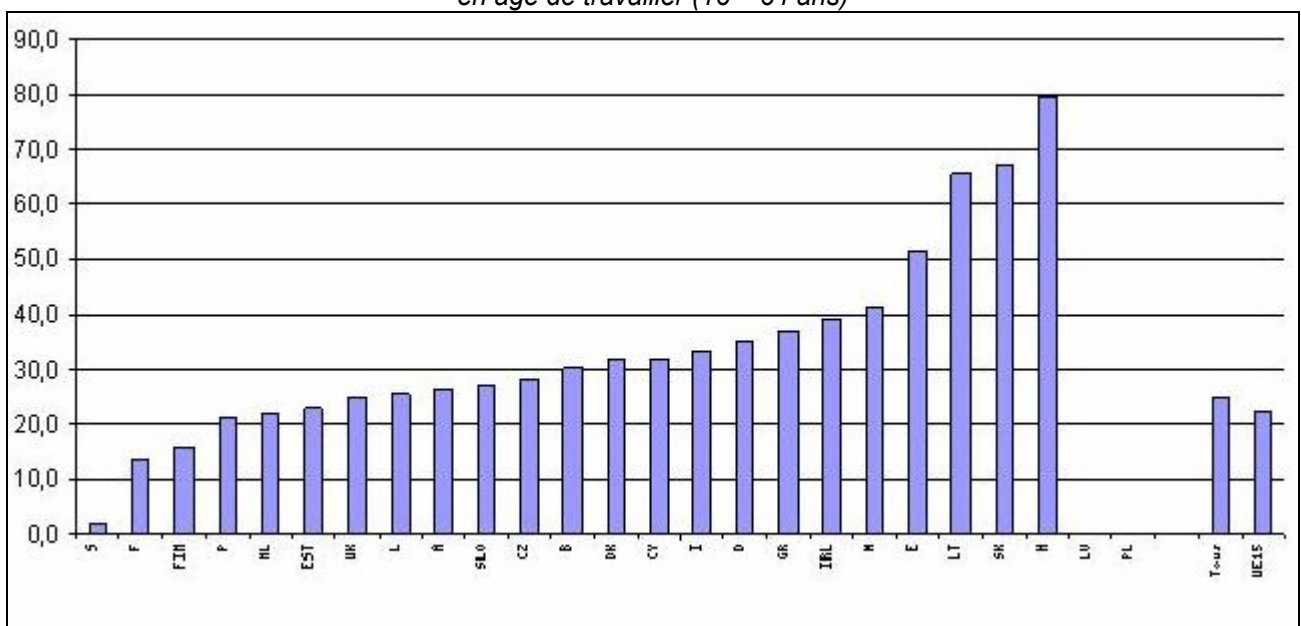
L'égalisation des chances a pour objectif la non-discrimination mais en réduit les désavantages. Traitant non pas des groupes de personnes, elle vise les situations de handicap. Elle accepte la discrimination positive, celle-ci devant prendre fin dès que l'équilibre est rétabli.

❖ L'accessibilité

Préalable à la non-discrimination, l'accessibilité doit concerner les lieux et les postes de travail, ainsi que les transports collectifs ou individuels. La compétence est de plus en plus transférée aux niveaux décentralisés (régional comme en Italie ou local comme au Danemark).

La différence la plus faible entre le nombre des personnes handicapées en âge de travailler et celui des personnes travaillant effectivement se trouve en Suède. La France montre moins de différences que ce que l'on pense en général. Le taux relatif de différence⁸⁵ le plus élevé se trouve en Hongrie tandis que le deuxième taux le plus faible (après la Suède) est enregistré en France⁸⁶.

Figure : Différentiel des taux de prévalence entre population employée et population en âge de travailler (16 – 64 ans)



Jean-Michel LOBRY

Quelles sont les bonnes pratiques que vous avez observées pour favoriser l'accès au travail des personnes handicapées dans les cinq pays étudiés ?

Dominique VELCHE

Je me souviens avoir trouvé des informations sur l'accessibilité des transports, des écoles ou des logements en Suède dès 1971. Ce pays a récemment adopté une loi imposant l'accessibilité de tous les lieux publics et privés

⁸⁵ Le taux relatif de différence est rapporté au taux de déclaration du handicap

⁸⁶ Source : Dupré, D., et Kariäläinen, A. (2003) « L'emploi des personnes handicapées en Europe en 2002 ». Eurostat, Statistiques en bref, Populations et conditions sociales.

pour 2020. Certes, cette mesure s'explique par la solidarité qui prévaut dans le pays, par une population très syndicalisée, et par le fait qu'un employeur ne jouant pas le jeu sera montré du doigt. Nous sommes là sur des aspects très culturels.

Echanges avec la salle

De la salle

Avez-vous intégré dans le dernier tableau les personnes handicapées travaillant dans les Entreprises Adaptées ? En Suède, l'Entreprise Adaptée SAMAL embauche pratiquement toutes les personnes handicapées !

Dominique VELCHE

Oui, je les ai intégrées. Quant à l'EA SAMAL, n'exagérons pas : elle n'embauche pas toutes les personnes handicapées. Elle permet de maintenir de l'activité dans les régions où l'activité économique est faible (dans le Nord et l'intérieur de la Suède par exemple). Sachez toutefois que le travail protégé en Suède représente 1,8 fois celui de la France tandis qu'aux Pays-bas, il représente 3 fois celui de la France (en valeur relative).

Jean-Michel LOBRY

Peut-on établir une distinction entre les pays dits libéraux et les autres pays de l'UE en matière d'insertion des personnes handicapées ?

Dominique VELCHE

Non, la distinction se fait principalement en fonction des options politiques prises par les différents Etats. Au Royaume-Uni par exemple, les allocations sont minimales mais des crédits d'impôts incitent au retour à l'emploi. Le Danemark, lui, est contre les quotas, il considère que ce système est juste avec certains mais injuste pour les autres.

Jean-Michel LOBRY

Existe-t-il des directives européennes en la matière ?

Dominique VELCHE

Oui, et ces directives s'orientent vers la non-discrimination. La discrimination positive permet aux personnes handicapées d'obtenir une première expérience de travail. Cependant, la question de la formation se posera à terme.

De la salle

Est-il vrai que les chômeurs néerlandais ont maintenant le choix entre la diminution de leurs moyens financiers et l'intégration en Entreprise Adaptée ?

Dominique VELCHE

C'est très possible car les Pays-Bas ont décidé de restreindre les entrées en invalidité.

Jean-Michel LOBRY

Nous avons noté hier que les familles pouvaient constituer un frein à l'intégration professionnelle des personnes handicapées en France. Qu'en est-il dans les autres pays de l'UE ?

Dominique VELCHE

Cela dépend des familles. Leur rôle reste essentiel en Espagne alors qu'il l'est moins en Suède. La personne handicapée en Suède ne vit pas dans sa famille mais dans un organisme spécialisé de la municipalité. Cependant, il est certainement plus facile d'être handicapé à Stockholm que dans le reste de la Suède.

Restitution des ateliers**Atelier A / « Insertion sociale et professionnelle des jeunes. Quelles actions pour favoriser cette insertion ? »****BENOIT FILIST**

Directeur des CHRS d'Annezin et Béthune

Suite aux interventions d'hier, l'atelier A retient les points suivants :

- l'abolition des délais de carence nécessaire entre la formation et l'intégration dans un nouveau dispositif

Le jeune prêt doit trouver une formation disponible. La carence s'explique en général par le délai de financement d'un dispositif à un autre. Ce délai vise aussi à éviter l'hémorragie des jeunes sortant de l'école gratuite vers une formation rémunérée.

- le financement des périodes de transition

Un jeune entrant en formation doit parfois attendre un mois ou plus pour être indemnisé. Cette situation peut rendre difficile ne serait-ce que les transports pour se rendre au CHRS.

- la prise en charge globale et la nécessité d'un référent unique

Le CIVIS⁸⁷ est vu d'un très bon œil, d'abord parce qu'il s'agit d'un contrat, engageant les parties, et parce qu'il permet au jeune de recevoir une indemnisation pour les premières dépenses. La notion de référent unique est pertinente, elle évite le morcellement entre la prise en charge sociale et la prise en charge professionnelle. L'idée du référent unique fait de la mission locale l'acteur central, lequel fait appel dans le cadre du CIVIS à tous les acteurs sociaux d'accompagnement du jeune.

Atelier B / « Le point sur les dispositifs mis en place pour les formations professionnelles des personnes en difficulté (associatifs, institutionnels, Education Nationale). Le nécessaire accompagnement dans les dispositifs de droit commun. Les indispensables évolutions des IME »**BERNARD DEVAUX**

Directeur de l'IME de Liévin

Compte tenu de la diversité d'évolution de nos jeunes en difficulté, nous souhaitons un maximum d'intervenants mais l'unicité du discours autour de mots repères comme : ouverture, parcours, maillage, alternance, formation adaptée et individuelle dans la durée, stages, projets individualisés et partenariat. L'objectif est d'élargir l'offre afin de trouver la solution la plus adaptée au jeune.

⁸⁷ Contrat d'insertion dans la vie sociale

L'atelier B appelle de ses vœux la pérennisation et la reconnaissance des structures comme Aramis⁸⁸ ou Avenir Pro. A propos des SEGPA⁸⁹, nous soulignons la nécessité d'approfondir la collaboration avec l'Education Nationale et le PDITH. Nous insistons d'autre part sur l'importance de la reconnaissance des compétences et proposons la création d'un livret de compétences. Les compétences des personnes en difficulté doivent déboucher sur un diplôme ou un titre de reconnaissance de l'Education Nationale, d'un centre de formation d'apprentis, de l'AFPA⁹⁰ ou d'une entreprise. Il n'y a pas d'intégration sans formation, pas de formation sans accompagnement, et pas d'accompagnement sans ambition.

Atelier C / « Les conditions d'une insertion professionnelle réussie en milieu ordinaire de travail : de l'importance de l'accompagnement. D'une logique d'établissement à une logique de service : le partenariat, le SESSIP et le PACT territorial pour l'emploi »

JACQUES HANSER

Directeur de l'IME d'Arras

Un consensus s'est dégagé sur les actions des deux départements. Les facteurs de réussite de l'insertion en milieu ordinaire sont l'acceptation par le jeune du passage d'une logique d'établissement à une logique de service, l'inscription dans la durée de l'accompagnement et la nécessité d'intégrer le handicap dans la politique territoriale. Les acteurs des établissements doivent également accepter la « dépossession » du parcours entraînée par le passage à la logique de service. Reconnaissons enfin le droit à l'erreur, formatrice pour le jeune et pour son environnement familial.

Jean-Michel LOBRY

L'intégration du handicap dans la politique du territoire ne va-t-elle pas entraîner des politiques à géométrie variable selon les départements ?

Jacques HANSER

Nous préférerions l'unicité de la politique mais elle est impossible car les situations sont très différentes selon les départements et les bassins d'emploi (présence de grands magasins par exemple). La politique doit donc s'adapter au territoire.

Atelier D / Les ESAT et EA : la réponse appropriée aux besoins des acteurs économiques à l'échelon européen »

DAVID MICHEL

Directeur de l'ESAT et de l'EA de Nœux-les Mines

Le risque de délocalisation est fort, notamment dans le domaine de la construction d'automobile. Les ESAT ont ainsi disparu en Pologne, en Belgique et en Italie. Dans ce contexte, force est de s'interroger sur la valeur ajoutée que peuvent proposer les ESAT et EA. L'atelier D propose les solutions suivantes :

⁸⁸ Aramis est une association de Haute Normandie visant l'obtention d'un contrat en alternance et la mise en réseau des établissements spécialisés et ordinaires. Son président, Jean-Pierre Simon, ainsi qu'Olivier Crombe, conseiller Ressources d'Aramis, ont participé à l'atelier B.

⁸⁹ Sections d'enseignements généraux et professionnels adaptés

⁹⁰ Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

- un service de conditionnement accompagné d'une offre logistique (offre globale)
- un engagement dans des activités de productions propres comme la restauration, la blanchisserie ou d'autres activités de services
- une réflexion sur les formes nouvelles d'organisation des structures et des ateliers
- une réponse à la question des cibles d'une démarche commerciale renouvelée.

Atelier E : « L'avenir des institutions »

Jean-Michel LOBRY

L'avenir des institutions suscite trois attitudes : une frustration, de l'inquiétude et de l'espoir.

HERVE CLODET

Directeur de l'ESAT de Bully-les-Mines

L'avenir des institutions entraîne un sentiment de frustration car les décrets d'application de la loi du 11 février 2005 ne sont pas encore sortis. Quand le seront-ils ? L'avenir suscite de l'inquiétude car nous agissons depuis 1975 à partir du même cadre réglementaire, aujourd'hui chamboulé. Nous restons néanmoins dans l'espoir de voir s'institutionnaliser certains services, créés autrefois de manière empirique et sans base réglementaire⁹¹, par l'institution des services d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) et des services d'accompagnement médico-social pour personnes adultes handicapées (SAMSAH)⁹².

Atelier F/ « Les politiques publiques ont-elles une conséquence directe sur le processus d'insertion des travailleurs handicapés ? »

PATRICK BRUNET

Directeur de l'IME de Hénin-Beaumont

Une de nos principales revendications concerne la simplification et l'harmonisation des dispositifs existants et une évaluation des politiques publiques.

Nous proposons également de faire siéger les associations médico-sociales dans les structures existantes comme les PDITH ou les maisons du handicap. Nous demandons par ailleurs la définition d'une véritable politique d'insertion des personnes handicapées sur un territoire donné afin d'accroître l'efficacité des politiques publiques. Nous souhaitons enfin que des réponses de proximité soient apportées et qu'il y ait une déclinaison des politiques nationale et départementale au sein des structures locales.

⁹¹ Tels que les services et actions en milieu ouvert (SAMO)

⁹² Institués par le décret de mars 2005. Le SAVS s'intéresse autant aux personnes en établissement que à celles sur liste d'attente (1700 personnes dans le Pas de Calais). Dans le secteur de Roubaix-Tourcoing, le délai d'attente est de 2 ou 3 ans.

Table ronde avec la participation du Groupement Régional des Directeurs d'Associations (GRDA) : synthèse des travaux et perspectives

Jean-Michel LOBRY

Guy Someville, qu'avez-vous surtout retenu de la synthèse des ateliers ?

GUY SOMEVILLE

Directeur général de l'APEI de Dunkerque

D'abord, j'insiste sur notre cœur de métier : l'accompagnement des personnes handicapées. Ne l'oublions jamais, même dans le contexte actuel. Cet objectif retenu, nous devons gérer les structures d'intégration professionnelle des personnes handicapées comme on gère une entreprise. Inscrivons-nous dans les réseaux des CCI et des chambres de Métiers, et développons notre communication (notamment sur nos points forts comme le respect des délais et la flexibilité). Enfin, il faut revoir nos organisations et en particulier nos prestations afin de répondre à la demande actuelle (offre globale).

Jean-Michel LOBRY

Votre bilan : revoir l'organisation, s'adapter à la réalité économique et s'introduire dans les réseaux d'entreprises. Une action à l'échelle régionale est-elle nécessaire pour atteindre ces objectifs ?

Guy SOMEVILLE

Oui, je le pense, même si les bassins d'emploi sont parfois différents selon les territoires.

Jean-Michel LOBRY

Vos prospects sont en tout cas organisés régionalement.

Guy SOMEVILLE

Un aspect n'a pas été abordé à propos de nos prestations : la démarche qualité. A Dunkerque, nos donneurs d'ordre sont certifiés ISO comme Arcelor, Lesieur ou Dunkerque aluminium : ils exigent de notre part une démarche qualité comme pour n'importe quel sous-traitant.

Jean-Michel LOBRY

Richard Czajkowski, que retenez-vous surtout de la synthèse des ateliers ?

RICHARD CZAJKOWSKI

Directeur de l'APEI de Montreuil-sur-mer

Je retiens surtout la nécessité d'établir des réseaux avec les entreprises afin notamment de supprimer les représentations négatives des personnes handicapées. Plus nous rencontrerons d'artisans ou de commerçants, plus nous aurons de chance de faire évoluer les mentalités sur les travailleurs handicapés. Pour cela, je demande aux responsables du PDITH d'accorder au GEAC une représentation au sein du comité de pilotage. Enfin, je rappelle que le GEAC organise des rencontres régulières entre les CCI et une délégation des directeurs d'ESAT et d'Entreprises Adaptées. Ceux-ci sont prêts à intervenir lors de conférences ou de

jours à thème afin de présenter le savoir-faire des personnes handicapées et éventuellement d'organiser des passages du milieu protégé en milieu ordinaire.

PHILIPPE RICHARD

Directeur Général de l'APEI de Douai

J'aimerais redonner le moral : nous faisons partie de l'économie sociale, un secteur regroupant quelques 9 millions de salariés en Europe ! Lorsque toutes les structures de cette économie seront regroupées, on les entendra, je vous le garantis. Il faut prendre l'habitude de travailler ensemble.

Jean-Michel LOBRY

Pourquoi ne parvenez-vous pas à travailler ensemble ?

Philippe RICHARD

Je prends un exemple : je suis membre de l'association Les papillons blancs, fondée par des parents d'enfants en déficience intellectuelle et visant notamment à créer des lieux d'accueil et d'accompagnement pour les enfants. Ils ont fait un travail considérable. Le conseil d'administration a dès lors intégré dans les projets de l'association l'ouverture à d'autres handicaps comme l'autisme. Or, l'association marche aujourd'hui sur les pieds d'autres associations comme l'APF⁹³. Elle ne réussit pas à travailler en collaboration avec d'autres structures.

Cela dit, nous commençons à être interpellés par le service public qui, se recentrant sur ses activités d'origine, souhaite davantage travailler en réseau avec les associations. Nous allons donc créer ensemble un foyer d'accueil médicalisé. Cette effervescence est positive. Quant au monde économique, saisissons-le en lui proposant des prestations de qualité et sans reproche. Le plus difficile dans le domaine de l'insertion est de changer les mentalités. Mobilisons-nous pour effectuer ce travail. Sortons de nos habitudes et bousculons-nous.

CHRISTIAN VERJUS

Directeur Général de La Vie Active

Je suis d'accord : bougeons-nous car notre travail doit être reconnu. J'insiste particulièrement sur la mise en valeur de nos compétences. Cette tâche doit se faire aussi bien en interne qu'en externe. Le débat entre notre mission principale (l'épanouissement de la personne) et la dimension économique de nos activités est un faux débat. La gestion économique est bien un outil au service de notre objectif.

Jean-Michel LOBRY

Avez-vous les moyens d'offrir des profils de carrière et d'accroître l'expertise de vos collaborateurs (encadrants et salariés) ?

Christian VERJUS

Nous avons les moyens mais il reste des blocages. La loi instaure par exemple la notion de parcours professionnel, mais un travailleur chargé de la qualité dans un ESAT dispose d'un statut juridique qui lui

⁹³ Association des paralysés de France

empêche de devenir cadre. Une personne handicapée passant d'un ESAT au milieu ordinaire devrait également avoir la possibilité de rester en foyer.

Jean-Michel LOBRY

Peut-on facilement débloquer cette situation ?

Christian VERJUS

Non, les barrières entre le milieu ordinaire et le milieu protégé persistent. Il faut supprimer ce cloisonnement. La représentation du GEAC au sein du PDITH du Pas de Calais et l'ouverture des maisons de l'emploi aux associations ou aux groupements des organismes gestionnaires iraient dans la bonne direction.

Jean-Michel LOBRY

Est-il possible que les directeurs d'association se réunissent afin de discuter de thèmes comme la communication auprès des entreprises par exemple, et de décloisonner ainsi les structures ?

Guy SOMEVILLE

L'objectif du GRDA est pour l'instant de partager les difficultés des directeurs d'association et ne comprend pas de groupes de travail sur différents sujets. Mais nous essayons depuis quelque temps de travailler sur certains thèmes comme la maltraitance ou la démarche qualité. Le GEAC a également organisé une rencontre sur le thème du Président / Directeur Général : vers quoi se dirige t-il et comment ? Quelles sont ses responsabilités ? Cette rencontre était une révolution.

Jean-Michel LOBRY

Je pensais à des groupes de travail précis traitant de sujets opérationnels comme la détermination d'un plan d'action pour la communication auprès des entreprises ou la stratégie d'offre globale.

Guy SOMEVILLE

Ces sujets ne sont pas abordés car les associations représentées au sein du GRDA sont très diverses.

Jean-Michel LOBRY

Philippe Richard, ce colloque a permis d'identifier les champs de progrès en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées. Sur quoi allez-vous travailler en particulier ?

Philippe RICHARD

Je souhaite remonter le moral des troupes une fois de plus : nous sommes bons dans notre secteur. Quelle autre activité saurait faire face à 80 décrets d'application ? Nous avons la capacité d'« absorber » et d'appliquer ces décrets en 6 mois. Rendons-nous compte de notre travail et de notre adaptation à l'évolution réglementaire. Cependant, je m'inquiète de certaines dispositions de la loi de 2005 relatives aux ouvertures à d'autres secteurs que le domaine associatif, comme les entreprises. Cette ouverture est dangereuse car le cœur de notre métier est bien l'accueil des personnes en difficulté ou handicapées et non la production de masse.

Jean-Michel LOBRY

Richard Czajkowski, êtes-vous d'accord avec Philippe Richard ?

Richard CZAJKOWSKI

Oui. Nous vivons certes une période d'incertitude car les arrêts d'application de la loi ne sont pas encore sortis, mais le fondement de la loi 11 février 2005 doit apporter un plus aux personnes handicapées. Et je pense que les décrets d'application iront également dans ce sens. Ayons confiance en nous et en notre capacité d'adaptation. Nos activités intègrent certes le terrain concurrentiel mais nous maîtrisons le cœur de métier. Je fais également confiance à nos collaborateurs quotidiens et au soutien de nos conseils d'administration.

Les inquiétudes sont normales. Le conseil d'administration de l'association que je dirige par exemple avait l'intention il y a un an et demi de créer un atelier protégé. Il a finalement décidé de repousser ce projet en raison des modifications des modalités de subventions. Ce changement nous a fait nous interroger sur la place des personnes déficientes intellectuelles dans un contexte favorisant la rentabilité et la compétitivité. Ces personnes ne sont pas moins rentables et compétitives que des personnes valides ! Nous attendons pour l'instant les décrets pour y voir plus clair.

Guy SOMEVILLE

L'intégration professionnelle des personnes handicapées nécessite de toute façon du temps. L'AGEFIPH demande des résultats quantitatifs mais il ne peut pas y avoir de coup de baguette magique ! Il faut procéder par étape, dont celle par exemple de la structure spécialisée. On voit ensuite avec la personne si elle se sent capable d'intégrer le milieu ordinaire. A ce titre, certains ESAT réservent des espaces d'expression de la personne. Or, quand elles s'expriment, les personnes handicapées « remuent les troupes » ! La personne handicapée doit aussi être actrice de son parcours.



Question de la salle

Conclusion

Christian VERJUS

L'organisation de ce colloque, un an après celui sur la déficience scolaire et l'intégration scolaire, n'est pas un hasard, les problématiques sont très proches.

Depuis un an et demi, les équipes de La Vie Active ont beaucoup travaillé sur l'intégration scolaire. Les équipes des IME s'adaptent aux évolutions, elles représentent une excellence dans leur domaine de compétence, un acquis sur le plan éducatif et des atouts sur le plan médical et para-médical. Les plateaux techniques peuvent actuellement s'ouvrir à différents publics.

La situation est la même concernant l'intégration professionnelle. Les équipes des ESAT, des EA et celles des foyers sont également prêtes à évoluer et à accueillir éventuellement de nouveaux publics. Dans certains pays, des structures équivalentes accueillent par exemple des personnes en difficulté sociale, tout comme certains IME de La Vie Active accueillent déjà des jeunes en difficulté.

Je retiens donc comme maître mot l'ouverture. N'ayons pas peur de valoriser nos compétences et nos savoir-faire, notamment auprès des élus. Parallèlement, ouvrons nos structures à de nouveaux publics. Mon autre maître mot est la compétence, dont j'ai parlé tout à l'heure.

La matière de ce colloque est peut-être plus complexe que celui sur l'intégration scolaire car l'acteur principal d'intégration scolaire est l'Etat. L'intégration professionnelle des personnes handicapées est, elle, confrontée aux mutations économiques, mentionnées dans le titre du colloque, et aux changements culturels en cours. Nous avons donc un double défi à relever, mais je reste confiant. Les communes ne pensaient pas non plus il y a vingt ans pouvoir gérer les nouvelles compétences que l'Etat leur déléguait (permis de construire, développement économique, etc.). Pourtant, elles ont réussi à relever ce défi. A propos de l'intégration professionnelle des personnes handicapées, le paysage réglementaire est certes inachevé et l'adaptation de nos structures reste nécessaire, mais je suis confiant sur la capacité d'adaptation de nos équipes. Il leur appartient de se saisir de la matière de ce colloque, d'approfondir les propositions émises et de veiller à leur mise en œuvre.

Au moment de clore ce colloque, je voudrais d'abord excuser M. Jean-Marie Alexandre, Président de la Vie Active, qui n'a pu être parmi nous pour cette conclusion et remercier l'ensemble des intervenants, Jean-Michel Lobry qui en a assuré l'animation, et toutes les personnes ayant participé à son organisation, avec une mention particulière à Christine Pakula, qui a animé et coordonné le travail du comité d'organisation, et à Jean-Noël Duchatel, qui s'est chargé de l'ensemble des questions matérielles.

Merci à eux et à tous les participants.

SIGLES

- ACTIPHE** : Actions pour l'insertion des personnes handicapées vers l'entreprise
ANPIHM : Association nationale pour l'intégration des personnes handicapées moteurs
AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
APCM : Assemblée permanente des chambres de métiers
APEI : Association de parents d'enfants inadaptés
CAF : Caisse d'allocations familiales
CAVA : Centre d'adaptation à la vie active
CHRS : Centre d'hébergement et de réinsertion sociale
CTNERHI : Centre technique national d'études et de recherche sur les handicaps et les inadaptations
CNEFEI : Centre national d'études et de formation pour l'enfance inadapté
EA : Entreprise adaptée (ancien atelier protégé)
EPSR : Action d'insertion pour les personnes handicapées vers l'entreprise
ESAT : Etablissement et service d'aide par le travail (ancien CAT)
PDITH : plan départemental d'insertion des travailleurs handicapés
SAMSAH : Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés
SAVS : Service d'accompagnement à la vie sociale
SESSIP : Section d'éducation spécialisée et de soins pour l'insertion professionnelle
UNAPEI : Union nationale des associations de parents d'enfants inadaptés

**Restitution des conférences plénières du colloque
La Vie Active**
15 et 16 novembre 2005

© La Vie Active 2005

Réalisation de la synthèse :



E-mail : contact@averti.fr
Téléphone : 03 20 13 02 02