

Intégration des personnes en situation de handicap *des initiatives, des réalisations*

mardi 3 juin 2003

Hôtel de Région

novembre 2003

Ce colloque, organisé par le CREAL PACA et Corse, à la demande du Conseil Régional Provence, Alpes, Côte d'Azur avait pour but de présenter certaines expériences réussies sur l'intégration des personnes handicapées que ce soit dans les domaines de la scolarité, de la formation, de l'insertion professionnelle ou de la vie sociale (logement, loisirs, sports...).

Ce fut un moment fort avec plus de 150 personnes présentes dans l'hémicycle de la Région où des intervenants de qualité ont tour à tour évoqué leurs expériences respectives et suscité de nombreuses questions du public présent. Les échanges ont été riches et même si beaucoup reste à faire dans ce domaine, nous pouvons affirmer que de grandes avancées ont déjà été réalisées et que, peut-être, ce partage aura été générateur de projets

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui se sont mobilisées pour que cette journée soit une réussite et notamment les membres du comité de pilotage, les intervenants qui malgré les problèmes de transport ont répondu présent, les personnes qui de près ou de loin ont travaillé à sa réalisation...

A tous un grand merci !

Roland CANOVAS
1^{er} Vice Président au CESR
Président du CREAL PACA et Corse

SOMMAIRE

	Pages
<u>Discours d'ouverture</u>	3
M. Giorgetti , Président de la Commission Solidarité, Santé, Prévention Conseil Régional PACA, représentant Monsieur Vauzelle, Président de la Région M. Canovas , Président du CREA PACA et Corse	
Serge Ebersold <i>Les Enjeux conceptuels et méthodologiques de l'ambition participative</i>	7
Anita Fages <i>Accès à l'emploi et accompagnement professionnel des jeunes handicapés : la mise en place nécessaire de prestations d'appui spécifiques</i>	12
Joseph Receveur <i>Intégrer les jeunes handicapés par une formation alternante entre l'entreprise Et le CFAS</i>	19
Echanges avec le public	23
Gérard Zribi <i>Le travail protégé en France et en Europe : comparaisons et innovations</i>	29
Guy Jaboulin <i>Intégration en milieu ordinaire au travers des deux dispositifs : Le CAT d'insertion et l'Emploi Protégé en Milieu Ordinaire</i>	34
Echanges avec le public	43
Georges Soleilhet <i>Intégration par le voisinage et la participation à l'économie locale</i>	48
Ariane Vienney <i>Intégration en cité HLM de petites communautés d'adultes handicapés : Evolution, accompagnement, autonomie, vieillissement</i>	53
Echanges avec le public	61
Laurent Thomas <i>Handicapés ou non, ils jouent ensemble ! Pratiques d'intégration en centre de loisirs</i>	68
Anne Marcellini <i>L'intégration par le sport des personnes handicapées : place et fonction des pratiques Sportives entre pairs dans le processus d'intégration et de participation sociale</i>	73
Synthèse de M. Ebersold	78
Echanges avec le public	80
Synthèse de M. Zribi	85
<u>Conclusion de la journée</u>	
M. Giorgetti	89
Liste des sigles	90

Allocutions de bienvenue

René GIORGETTI

Président de la commission Solidarités, Santé, Prévention du Conseil Régional

Il m'est particulièrement agréable de vous accueillir dans cet hémicycle au nom de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur et de son Président Monsieur Michel Vauzelle que je dois excuser. C'est lui qui devait vous souhaiter la bienvenue. Mais il n'est pas très loin de là, sur un projet important pour notre Région.

A ce titre, je tiens à remercier le CREAL non seulement pour ce colloque régional consacré à l'intégration des personnes handicapées, mais aussi pour l'ensemble de son action dans le domaine du handicap pour lequel il fait preuve d'une disponibilité et d'un professionnalisme exemplaire. Et je tiens, vous le comprendrez, à remercier particulièrement son Président Roland CANOVAS qui est à côté de moi et sa Directrice, Madame PITEAU-DELORD qui est également à mes côtés.

Nous sommes dans le cadre de l'année européenne des personnes handicapées et leur intégration est annoncée comme un grand chantier présidentiel. En effet, notre pays accuse un énorme retard, que ce soit sur le plan de l'éducation, de l'emploi, du logement, ou des loisirs : il faut changer tout ça.

Nous devons améliorer les conditions d'accessibilité de nos villes et du service public, accroître le nombre de places dans les établissements d'accueil, mais avant tout, changer les mentalités, pour que la personne handicapée puisse s'épanouir librement dans notre société.

Si le domaine du handicap n'est pas de la compétence du Conseil Régional, nous avons pris la mesure des besoins et des attentes des familles qui souffrent encore du manque cruel de structures d'accueil, notre Région étant jusqu'alors classée 20^{ème} sur 22 au plan national. C'est pourquoi, hormis le soutien financier apporté ponctuellement aux associations, nous nous sommes engagés d'une manière volontariste, d'une part à travers le contrat de plan Etat-Région visant à la création de maisons d'accueil spécialisées ou de foyers médicalisés, et d'autre part par une conduite transversale impliquant l'action de plusieurs commissions telles que le transport, la politique de la ville, l'emploi, la formation ou le tourisme.

Certes, les résultats sont encore insuffisants et les inégalités demeurent, notamment dans une région attractive comme la nôtre, à la démographie dynamique et contrastée. Mais ces résultats existent et sont le fruit d'une collaboration assidue de tous les acteurs impliqués dans cette cause. Je pense surtout aux associations sans lesquelles rien n'aurait été possible.

Aujourd'hui, nous avons permis, d'ores et déjà, la création de 187 places. Suivra fin juin 2003 l'engagement des crédits pour 47 places, notamment sur Mougins dans le 06, et 38 places à Gonfaron dans le 83. Donc, nous serons cet été à 268 places créées, soit dans les maisons d'accueil spécialisées, soit dans les FAM.

De plus, des efforts ont été entrepris en matière d'amélioration des conditions d'accessibilité aux moyens de transports, notamment dans le cadre du programme

d'aménagement des gares, des lignes budgétaires sont orientées dans le domaine de l'emploi, de la formation, avec entre autres les programmes régionaux de formation, mais aussi dans le domaine du logement, pour favoriser l'adaptation de lieux de vie ; enfin, avec la création d'un label Handicap pour la Commission Tourisme et une aide aux loisirs avec les Bourses Solidarité Vacances.

Le Conseil Régional s'est engagé dans un processus visant à faciliter l'intégration des personnes handicapées, mais le chemin sera encore long et difficile. Sans nul doute, nous devons poursuivre nos efforts en ce sens, mais à l'heure de la décentralisation, il en va de la responsabilité de tous, du Gouvernement et de l'ensemble des élus locaux pour que chacun puisse vivre avec son handicap, où qu'il se trouve en France, avec respect et dignité.

Aussi, j'espère que la présentation d'expériences réussies en d'autres lieux, les débats et réflexions qu'elle va susciter nous aidera à mieux comprendre les difficultés auxquelles sont confrontées quotidiennement les personnes handicapées, afin que des orientations nouvelles soient prises pour faciliter leur intégration.

Je vous remercie.

Roland CANOVAS

Président du CREAM PACA & Corse

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur Régional des Affaires Sanitaires et Sociales, Mesdames et Messieurs.

D'abord, un grand merci à la Région, parce qu'il est facile de travailler quand, en face de nous, des partenaires, qui sont au-delà de responsables politiques, des hommes engagés, des femmes ont envie que les choses se modifient et évoluent. Donc, il est toujours très facile pour un organisme comme le CREAM d'être à côté de décideurs quand ils sont dans de telles dispositions.

Merci Monsieur le Président, à vous et à vos collaborateurs pour le travail effectué en commun

Nous ne sommes peut-être pas nombreux aujourd'hui, serait-ce parce que Nice organise dans le même temps et sur le même thème une journée ? Comment analyser ce type de manifestation à Marseille et à Nice, si ce n'est comme plus que positif. Si chaque grande ville prenait en charge les mêmes thèmes et en débattait en permanence pour faire évoluer les choses, je crois que nous y adhèrerions tous. Donc, bravo, et tant pis si quelques petits mouvements de grèves légitimes à l'extérieur nous amènent à être en comité restreint.

La seule préoccupation du CREAM et de son Conseil d'Administration aujourd'hui, c'est de dépasser un peu les grandes manifestations pour aller au concret. D'aller vers les partenaires ordinaires que nous devrions rencontrer en permanence dans ces enceintes, c'est-à-dire les Unions Patronales, les Chambres de Commerce, les décideurs, quel que soit le niveau de la décision afin qu'en permanence, on puisse échanger avec eux, et leur montrer que même si bientôt la législation doit bien préciser le rôle et la place des personnes handicapées dans notre société, cette législation doit aussi amener à ce que l'on banalise complètement l'individu, quel qu'il

soit, avec ses spécificités. En tous cas, c'est dans ce sens que nous continuerons de travailler.

Je vais remercier bien sûr la Directrice le Docteur PITEAU-DELORD, et toute l'équipe du CREAI, et je laisserai bien sûr, en accueillant tous ceux qui interviendront, à Madame BOURGAREL le soin de vous présenter cette journée. Elle en a été la charnière, elle a beaucoup de mérite, beaucoup de soucis et de préoccupations pour que ça réussisse.

Je souhaite à tous une journée fructueuse qui devrait aboutir à des conclusions nous permettant d'aller vers les autres pour leur dire : « Voilà, nous sommes là, nous existons, et nous voulons être avec vous. Complètement avec vous. »

Sophie BOURGAREL

Conseillère technique au CREAI :

Bonjour.

Je vais rapidement vous préciser le contenu du colloque.

L'objectif de cette journée est de favoriser l'échange de pratiques intégratives, car j'imagine que dans la salle comme bientôt sur la tribune de nombreux professionnels ici sont des innovateurs.

Alors, en introduction à ces présentations techniques de la journée, Monsieur EBERSOLD, enseignant à l'université de Strasbourg, va d'abord évoquer l'évolution des idées telle qu'il la perçoit en ce moment au travers des textes législatif et il soulignera l'émergence au travers de ces textes d'un nouveau modèle de cohésion sociale qu'il appelle le modèle participatif et qui apparaît en alternative au modèle intégratif qui était jusque là seul proposé par la société. Il étudiera aussi l'ensemble de ce que sous- tend ce modèle participatif.

Ensuite, nous allons écouter, après Monsieur EBERSOLD, deux présentations de Madame Anita FAGES et Monsieur Joseph RECEVEUR qui évoqueront la question de la formation des jeunes et présenteront les modalités mises en oeuvre dans leur établissement pour rendre possible ou faciliter l'intégration dans le monde ordinaire du travail.

Puis, un échange avec la salle interviendra.

La question du travail lui-même sera évoquée avec Monsieur ZRIBI qui tentera une comparaison des expériences européennes qu'il connaît et présentera aussi la situation du travail protégé en France.

A la suite de Monsieur ZRIBI, interviendra Monsieur JABOULIN qui est responsable d'un CAT-relais ISATIS, dans l'Isère et qui a deux expériences originales à présenter.

Ensuite, aura lieu un échange avec la salle autour des questions du travail protégé en France et ce sera l'heure du déjeuner !

Dans l'après-midi, nous évoquerons la question de l'intégration sur un versant plus social. Monsieur Georges SOLEILHET, de l'association La Bourquette, nous permettra de faire le lien entre les thèmes du matin et de l'après-midi, puisque il parlera de pratiques intégratives à la fois au travers de l'emploi et de l'habitat. Et puis

Mme Arianne VIENNEY, responsable d'un établissement d'hébergement où sont réalisées des intégrations en HLM en région parisienne, interviendra.

Il y aura ensuite des échanges avec la salle à propos de ces questions d'habitat, puis on s'intéressera aux loisirs avec Monsieur Laurent THOMAS qui est responsable de la Fédération Loisirs Pluriel, qui a déjà mis en place à plusieurs reprises des centres aérés fréquentés par autant d'enfants en situation de handicap que d'enfants qui ne sont pas du tout en situation de handicap. Donc, des centres aérés mixtes.

Enfin, Madame Anne MARCELLINI, enseignante à l'université de Montpellier viendra parler de la pratique du sport entre pairs. Elle soulignera l'importance de pratiquer un sport, quand on est handicapé, également avec des handicapés. C'est pour elle une des étapes vers une bonne intégration pour pouvoir ensuite faire du sport partout.

Mais, je laisserai à tous préciser leurs idées et je donne maintenant la parole à Monsieur EBERSOLD.

Serge EBERSOLD

Enseignant à l'université M. Bloch, Strasbourg

LES ENJEUX CONCEPTUELS ET MÉTHODOLOGIQUES DE L'AMBITION PARTICIPATIVE

Bonjour.

Je remercie le CREAL de m'avoir invité à échanger avec vous dans le cadre de cette journée consacrée à l'intégration des personnes qui sont en situation de handicap.

Mon propos va s'articuler autour d'un ensemble de recherches que j'ai pu mener depuis un certain nombre d'années sur de nouvelles formes d'intervention sociale, telles que j'ai pu les analyser à travers les stratégies d'insertion professionnelle développées à l'égard des personnes qui présentent une déficience. J'ai eu aussi l'occasion d'accompagner le projet de création d'auxiliaires à la vie scolaire, ce que l'on appelait il y a quelques années des auxiliaires d'intégration, dans la région Alsace ;

Enfin, j'ai mené tout un travail sur l'accueil des étudiants handicapés.

Le modèle participatif

Autour de cela, je vous propose de voir un peu qu'elles sont les implications de ce que j'appelle le modèle participatif.

L'OMS a redéfini le handicap au sens où, à présent, le handicap n'est plus un désavantage mais est défini comme une restriction de participation sociale. Donc, d'une certaine manière, est handicapée toute personne dont les possibilités de participation sociale se trouvent d'une manière ou d'une autre, restreintes. Bien évidemment, une telle définition n'est pas sans poser de problèmes dans la mesure où elle universalise le handicap. Plus que jamais, il n'est pas nécessaire d'être atteint d'une déficience pour être handicapé, puisque les populations confrontées à des restrictions de participations sociales sont relativement nombreuses.

Ce qui me paraît intéressant, c'est de pointer un certain nombre de principes qui se situent derrière ce modèle participatif.

C'est un modèle qui est né il y a une vingtaine d'années. Au même moment, l'OMS publiait sa première classification, et naissait un mouvement s'opposant à cette vision, se revendiquant des Droits de l'Homme, et qui a focalisé toute son énergie autour du respect de la dignité de la personne humaine. C'est dire que ce mouvement revendique une société plus respectueuse des particularités, des différences, et reconnaît aux personnes atteintes de déficiences le droit de faire des choix et d'être respectées dans ces choix. Un des indicateurs en étant le fait que l'individu n'est plus pensé comme un administré mais comme un usager.

Autre idée force du modèle participatif : la définition du handicap n'est plus le seul fait d'experts. Nombre d'associations, notamment au niveau de l'Union Européenne, mettent l'accent sur le fait que les personnes qui sont les mieux à même de juger du handicap sont les personnes concernées.

On observera par ailleurs que, par exemple, si on prend la question de l'insertion professionnelle, nous jugerons nous, en tant que valides, que l'accès à l'emploi est un signe d'appartenance sociale et l'expression même de l'intégration. Or les travaux qu'on a pu mener sur les situations de travail, et les conditions de travail des personnes montrent que le milieu dit ordinaire peut parfois porter des contraintes ou confronter des individus à des situations qui font que l'emploi les placent dans des situations encore plus désavantageuses. Je pense notamment aux personnes qui, accédant à l'emploi, perdent l'accès au foyer, et n'étant plus logées en foyer, perdent leurs amis. Ce qui fait que le travail n'a plus de sens. De même, on a pu observer des situations de travail où les personnes qui présentent une déficience sont les « patates chaudes » : elles sont en situation de travail mais personne n'en veut. Elles vont de service en service. Mais l'idée force consiste à dire que la subjectivité des intéressés doit être prise en compte.

Troisième caractéristique sur laquelle j'insisterai plus volontiers aujourd'hui : c'est un modèle qui refuse toute forme de discrimination susceptible d'entraîner un traitement défavorable des personnes atteintes de déficiences. Or, ce qui me paraît intéressant, c'est que l'on redéfinit clairement ce qui est de l'ordre du handicap, parce que d'une certaine manière cette logique non discriminatoire consiste à situer le problème qui fonde le traitement social de la déficience autour de la ségrégation. Ce qui pose problème, c'est que les personnes sont en établissements spécialisés, et, de ce fait, ne peuvent pas accéder aux mêmes biens sociaux que tout un chacun.

Donc, d'une certaine manière, on a là un glissement de perspectives relativement important. Il se matérialise depuis une quinzaine d'années dans une exigence d'ouverture qui est faite aux structures qui interviennent auprès des personnes atteintes de déficiences, que ce soit les établissements spécialisés ou que ce soit les structures comme les CAMSP, SESSAD, etc... Il y a également une ouverture à l'égard des personnes atteintes d'une déficience puisqu'on leur demande de développer des démarches individualisées, et d'être près de leurs besoins. Ouverture également sur l'environnement, à partir du moment où l'on vit par exemple le handicap comme une situation de fait, et à partir du moment où l'on envisage de développer une approche globale, le travail que l'on mène n'est plus un travail individuel. L'individu ne se découpe pas.

Toute approche globale suppose de prendre en considération l'ensemble des dimensions et par là même suppose de travailler avec l'ensemble des professionnels ou des acteurs concernés par ce qu'il est convenu d'appeler le projet. Donc, une des exigences que fait notamment la Loi du 2 janvier 2002 aux professionnels qui travaillent auprès des personnes qui présentent une déficience, c'est de s'ouvrir à d'autres institutions et de s'ouvrir à d'autres intervenants.

Pratiques et institutions en transformation

Ce qui me paraît intéressant, c'est que cette exigence d'ouverture ne matérialise pas uniquement cette ambition participative, mais elle porte en elle de profonds bouleversements dans la manière de penser le collectif.

C'est-à-dire que d'une certaine manière, le collectif me semble moins ancré dans des institutions que dans des systèmes ouverts que l'on nomme réseaux, entre autres, et qui doivent permettre aux individus de trouver les ressources nécessaires à leur cheminement mais aussi à leur implication dans la collectivité et à leur réalisation.

Nous avons là un raidissement de perspectives relativement important puisque s'affirme une autre manière de penser les organisations. Une autre manière de penser la légitimité des institutions, et une autre manière de penser les pratiques. Alors je crois que la première idée force par rapport à cette autre manière de penser les pratiques et les institutions c'est qu'on pense les institutions en référence à une logique que j'appelle transformationnelle, c'est-à-dire qu'on les pense désormais comme des lieux et des espaces d'invention, au sens où ce qu'on leur demande fondamentalement, -et la Loi du 2 janvier 2002 le dit explicitement-, c'est de construire avec les individus des parcours individualisés. Donc, on construit avec des individus des projets et à partir de ce projet individualisé, il s'agit de construire des cheminements. D'une certaine manière, cette perspective associe le travail d'insertion notamment à un acte de création puisque le travail mené doit être propre aux exigences et à la particularité de chaque individu. Et vous le savez autant que moi, aucun projet n'est transférable. Chaque projet est unique et d'une certaine manière, on est bien dans une logique où il appartient aux différentes parties en présence, d'identifier les besoins de l'individu, de l'environnement, et au vu de ces besoins, de construire des parcours personnalisés, des itinéraires. Alors, ça peut paraître neuf dans le champ du handicap, mais c'est autour de cette logique là que se sont construits les dispositifs d'insertion au début des années 80, et particulièrement l'accès à l'emploi des personnes qui présentent une déficience, réorganisé par la Loi de 1987.

On est là dans un modèle d'analyse qui invite à penser le travail d'insertion comme des stratégies à construire en fonction des attentes, des besoins, en fonction de leurs évolutions et par là même devant être structurés autour d'une mobilisation permanente. Car à partir du moment où l'on veut s'adapter aux besoins et à leur évolution, le travail d'insertion ne peut pas être pensé de manière synchronique, mais doit également être pensé comme étant quelque chose d'évolutif. D'une certaine manière, on est là dans un modèle qui fait de l'incertitude et de l'imprévisibilité une source d'énergie, une source de dynamisme et d'efficacité. Et c'est bien parce qu'on est à même de construire des parcours individualisés, à même de construire des cheminements, que l'on va être à même d'innover.

Relier les ressources aux besoins avec cohérence

Le terme de dispositif me paraît être extrêmement intéressant à ce niveau là. Vous avez sans doute observé que les Unités Pédagogiques d'Intégration (UPI) que les pouvoirs publics s'attachent à développer, ne sont pas pensées comme des classes, comme le furent les CLIS -Classes d'Intégration Scolaire-, mais comme des dispositifs. Donc, à travers le terme de dispositif, on explicite clairement la volonté d'associer le travail mené à des ressources qu'il convient de mobiliser autour des

besoins, autour des contextes, autour des exigences des différentes situations. On est dans une logique où l'on associe les structures à des espaces d'innovation et où l'on associe le travail d'insertion à un processus ; à une dynamique qui se produit et qui s'autoproduit sans discontinu, et c'est à ce titre là que je parlais d'une logique transformationnelle puisque c'est dans la logique transformationnelle que l'on va pouvoir instituer, que vont voir résider les possibilités d'application et de participation des individus. Alors, où cette logique transformationnelle trouve-t-elle sa cohérence ? Elle trouve sa cohérence dans les jeux d'acteurs. C'est le slogan d'idée force qui caractérise les nouvelles formes d'intervention sociale. Se dire que d'une certaine manière si on lit les textes, si on analyse les pratiques, on se rend compte que tout se joue comme si les institutions et les individus n'arrivaient à être dans cette dynamique transformationnelle qu'à condition de construire les liens permettant ce cheminement. Et c'est à ce titre là que toutes les circulaires d'application, que ce soient celles liées à l'insertion scolaire, que ce soient celles liées à l'insertion professionnelle, invitent les structures à s'ouvrir comme je le disais tout à l'heure, mais s'ouvrir pour quoi faire ? Pour créer une démarche collective permettant d'associer l'ensemble des parties prenantes. La circulaire relative aux unités pédagogiques d'intégration est extrêmement explicite à ce niveau puisque les UPI doivent être créées en associant les établissements scolaires, les collectivités locales, les SESSAD, les personnels médicaux, para médicaux, soit l'ensemble des parties prenantes. Il est également suggéré dans cette circulaire de préparer l'insertion professionnelle des élèves accueillis, ce qui revient par là même à demander aux établissements scolaires de travailler soit avec les lycées, soit avec les instituts médico-éducatifs. Donc, on est dans une logique où le travail éducatif est associé à une dynamique collective centrée sur la mobilisation des différentes parties en présence.

Tout se passe comme si ce qui faisait la qualité du travail d'insertion résidait dans l'aptitude des professionnels à donner cohérence à la démarche, en créant les liens entre les uns et les autres, mais aussi en créant les différents niveaux de complémentarité qui vont permettre aux uns et aux autres d'agir en toute cohérence de manière articulée. Donc, d'une certaine manière, on est dans une logique où on structure le processus participatif formulé comme ça, autour de l'aptitude des individus à créer par eux-mêmes le contexte environnemental. C'est-à-dire que lorsque l'OMS dit que le handicap est l'interaction entre l'individu et l'environnement, ce que suggèrent les textes et montrent les pratiques, c'est que l'environnement n'existe pas.

Organiser l'environnement

On est dans une logique où l'environnement est à créer et à créer par les acteurs, c'est-à-dire que c'est la capacité des acteurs à réunir les conditions qui vont permettre le cheminement. Et donc ce qui se joue, là où le travail d'insertion trouve sa pertinence, c'est dans l'aptitude des acteurs à inscrire leurs activités dans des tâches, dans un système, et de créer par eux-mêmes cette totalité. Donc, d'une certaine manière, ce qu'on leur demande c'est de « faire » organisation et de définir les conditions qui vont permettre de donner sens au principe de non discrimination, qui vont permettre de reconnaître l'individu, que ce soit les familles ou les professionnels, comme des membres à part entière du processus, qui vont permettre de faire en sorte que les individus soient reconnus dans leur dignité. C'est là que se

joue ou que peut se jouer la violence symbolique des nouvelles formes d'intervention sociale. Je viens de finir un travail sur l'annonce du handicap : on se rend compte qu'on est dans une logique où tout est délégué aux parents. C'est aux parents de pallier les dysfonctionnements administratifs, de pallier les difficultés que les professionnels ont à travailler ensemble, de faire en sorte que la scolarité en milieu ordinaire fasse sens pour l'enfant et ne soit pas uniquement un accès à l'institution scolaire mais soit aussi une forme de scolarisation. On est dans une logique où la cohérence repose à bien des égards sur les parents et les individus lorsqu'il s'agit d'insertion professionnelle à travers des projets. On est aussi dans une logique où on demande aux professionnels de créer par eux-mêmes le sens de leur activité professionnelle. C'est-à-dire comme vous le savez sans doute aussi bien que moi : dans les SESSAD, dans les CAT, dans les CAMSP, dans les CAP Emploi, les professionnels sont en même temps porteurs de projets puisque c'est autour des projets que se joue leur légitimité professionnelle, ils sont en même temps partenaires au sein de la démarche globale et ils sont en même temps référents au regard du travail individualisé qu'on leur demande. C'est là-dessus que j'aimerais insister si vous le permettez puisque on est dans une dynamique où on fait tout reposer sur la bonne volonté des individus, sur les jeux d'acteurs, sur leurs capacités d'initiatives, sur l'esprit d'entreprise.

Gérer l'ambition participative

Deux choses sur lesquelles j'aimerais insister avant de conclure, c'est que d'une part en faisant tout reposer sur la bonne volonté des individus, on n'arrivera jamais à ancrer l'intégration scolaire ou la scolarisation en milieu ordinaire dans la logique du droit parce que la scolarisation en milieu ordinaire sera toujours quelque chose de l'ordre de la bonne volonté, d'une action philanthropique menée à l'intention de personnes en difficultés. D'autre part, il me semble que en faisant tout reposer sur les épaules des individus, en ne s'interrogeant pas sur ce qui donne la cohérence à l'ensemble sur le plan organisationnel, on peut se demander si on ne risque pas de faire par exemple de l'insertion professionnelle ou de la scolarisation en milieu ordinaire un drame pour les acteurs concernés. Force est de constater à l'heure actuelle qu'un enseignant qui accueille un enfant handicapé dans sa classe a du mal à accueillir un autre enfant l'année suivante, parce qu'il juge ça éprouvant, etc... Donc, il est extrêmement important d'avoir à l'esprit les dynamiques identitaires qui se jouent par rapport aux professionnels parce qu'on risque d'associer l'ambition participative à des situations de stress, à des situations de disqualifications professionnelles, à des dynamiques de déqualifications professionnelles faisant de la personne atteinte de déficience, plus une personne à problèmes, qu'une personne que l'on est à même de reconnaître dans sa dignité.

J'aimerais conclure là-dessus et répondre à vos questions.

Anita FAGES

Directrice de DEFI, CFAS-Relais, Toulouse

DEFI, un dispositif pour l'éducation, la formation et l'insertion

Bonjour Mesdames et Messieurs.

Je travaille à Toulouse, en région Midi-Pyrénées.

Je viens vous communiquer une expérience de travail d'insertion de jeunes handicapés en milieu ordinaire, d'une autre région, car il est toujours intéressant de confronter les questions qui se posent à travers les expériences nationales.

Donc, je travaille dans un établissement qui s'appelle DEFI, Dispositif pour l'Education, la Formation et l'Insertion, qui comprend trois structures, et surtout 2 métiers : la formation professionnelle adaptée et l'accompagnement à l'insertion socio-professionnelle.

Les jeunes que nous recevons sont des jeunes entre 16 et 26 ans qui présentent surtout des déficiences intellectuelles et des handicaps mentaux. S'ils ont des handicaps sensoriels associés ou des handicaps moteurs, ce n'est en général pas le handicap principal. C'est-à-dire qu'on les reçoit surtout parce qu'ils sont depuis leur petite enfance repérés avec des déficiences d'acquisition et des handicaps mentaux. Ce sont des jeunes qui viennent des établissements spécialisés médico-sociaux, qui viennent de l'Education Nationale, c'est-à-dire des sortants de SEGPA, et qui n'ont pas de solutions d'insertions directes. Ce sont des jeunes qui sont envoyés par la COTOREP et par les missions locales. Donc, je vais vous parler surtout de l'accès à l'emploi en milieu ordinaire, même si je vais commencer par vous parler très rapidement de la formation professionnelle qualifiante, mais cela ne va pas être l'essentiel de mon sujet; je vais surtout vous parler des jeunes qui n'ont pas accès directement à la formation qualifiante, même adaptée, et qui sont des jeunes qui sont plutôt en alternative du travail protégé.

La formation qualifiante

Pour aborder très rapidement l'accès à l'emploi par la formation qualifiante en alternance, on dira que c'est une formation qualifiante qui est adaptée parce qu'elle se fait en général en 3 ans au lieu de 2, avec des pédagogies extrêmement spécifiques à ces publics et que cette formation se fait sous contrat de travail : des contrats d'orientation, des contrats de qualification, et essentiellement des contrats d'apprentissage. En ce qui concerne la formation qualifiante en alternance, la formation se fait avec une préparation, sous statut scolaire la plupart du temps, dans une classe qui s'appelle la CLIPA, la Classe d'Insertion Par Alternance, qui peut durer de 3 mois à 1 an et qui prépare les jeunes à avoir accès au contrat de travail, en général le contrat d'apprentissage.

Ce contrat d'apprentissage est adapté ; il se fait en 3 ans au lieu de 2. Une première année tout à fait adaptée en matière de pédagogie d'accompagnement, et des adaptations aussi sur le plan de l'effectif dans les groupes, des rythmes, alors que les jeunes ont déjà signé un contrat de travail.

Mais le rythme de travail, le rythme de formation est adapté à cette première année de contact avec l'entreprise.

Les 2^{ème} et 3^{ème} année se font toujours en collaboration avec les CFA du métier qui sont conventionnés avec nous. C'est-à-dire que le jeune continue sa formation dans le milieu ordinaire, si l'on peut dire, des centres de formation d'apprentis.

Pendant tout ce temps, ils sont suivis, accompagnés, sur le plan professionnel, social et éducatif, aussi bien dans l'entreprise que dans leur vie sociale, de manière à ce qu'ils puissent « tenir » dans l'emploi.

L'accès direct à l'emploi

Je n'aborderai pas plus loin la question des formations professionnelles qualifiantes adaptées.

Je veux surtout vous parler de l'accès direct à l'emploi, pour des jeunes qui ne peuvent pas signer directement un contrat de travail.

Cet accès direct à l'emploi est celui qui demande le plus d'accompagnement, qui apporte le plus de contraintes et de difficultés à surmonter. Le dispositif « support » qui nous permet d'accompagner les jeunes handicapés à l'emploi est une articulation entre un dispositif complètement de droit commun, c'est-à-dire des mesures de l'A.N.P.E., et des mesures qui sont plus adaptées au public handicapé, qui sont des mesures dans le cadre du Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PDITH).

Ce montage, ce dispositif, est relativement récent pour nous, puisqu'il date de la réforme de l'A.N.P.E., c'est-à-dire de la création du PAP, et du fait que les politiques aussi bien nationales qu'européennes vont dans le sens d'un accès le plus possible au droit commun pour toutes les personnes handicapées. C'est-à-dire que les personnes handicapées vont devoir automatiquement s'inscrire à l'A.N.P.E., maintenant, pour avoir accès à n'importe quel dispositif de soutien d'aide ou de formation.

On a pris, donc, en compte cette sollicitation forte d'ouvrir les mesures de droit commun aux personnes handicapées, d'emblée, ce qui nous a amenés à créer des conventions avec l'A.N.P.E. dans le cadre de mesures comme l'Objectif-Projet Individuel, (l'O.P.I.), que les professionnels doivent connaître, l'Objectif-Emploi Individuel, (l'O.E.I.), et le PADE qui est une Prestation d'Accompagnement Dans l'Emploi. Ces 3 prestations, ces 3 mesures sont des mesures qui sont relativement de courte durée. C'est-à-dire elles sont de 3 mois, 3 mois, et 6 mois. Ce qui, dans le cadre de l'accompagnement des jeunes déficients intellectuels et des jeunes handicapés mentaux est la plupart du temps, très, très insuffisant. C'est pour ça que le P.D.I.T.H. nous permet d'articuler, pour ceux qui ont besoin de plus de temps, de plus d'accompagnement, d'étapes plus importantes, les premières mesures de droit commun en les majorant de temps supplémentaire, de durée supplémentaire, dans le cadre des mesures qui sont entre la D.D.T.E.F.P. et l'AGEFIPH, dans le cadre du P.D.I.T.H.

La prestation d'appui spécifique

Nous avons donc défini, pour faire ce travail, des prestations d'appui spécifique. Et la notion de prestations est très importante, parce que nous répondions jusque-là depuis 1994 où nous avons cette expérience, par un service. C'est-à-dire que le jeune qui rentrait, avait accès à un accompagnement un peu indifférencié, individualisé bien sûr, mais qui ne tenait pas compte forcément de sa situation et de l'évolution de sa situation.

Ainsi, la notion de prestation d'appui spécifique fait que la personne qui rentre dans ce dispositif peut tout à fait avoir accès à une partie ou à la totalité et dans un sens et dans une évolution, une chronologie, qui lui convient. C'est-à-dire que nous proposons des prestations et non pas un service qui serait plus global.

Ces prestations, c'est d'abord une prestation d'accueil et d'évaluation diagnostic ; diagnostic au sens de prévoir. C'est aussi un accueil, une évaluation de type assez « clinique » finalement. La 2^{ème} prestation, c'est l'orientation, la validation et l'accompagnement du projet. La 3^{ème}, c'est l'accompagnement à des formations supplémentaires, soit des formations initiales, soit des formations qui viennent s'ajouter à ce que sait déjà faire le jeune qu'on accueille. La 4^{ème}, c'est un accompagnement à l'emploi. La 5^{ème} c'est un appui et un conseil aux entreprises. La 6^{ème} comporte tout le traitement des aspects personnels et sociaux qu'il faut nécessairement accompagner pour que le jeune puisse se maintenir au travail et évoluer, devenir mature, dans le trajet qu'on lui propose.

Donc, la 1^{ère} prestation, c'est la prestation d'accueil et d'évaluation diagnostic. Les objectifs, sont de cerner plus précisément les acquis, les freins, les fragilités, les éléments d'histoire à prendre en compte, pour élaborer un parcours. C'est quelque chose qui nous évite de faire des fausses routes ou de proposer des choses qui ne correspondraient pas au choix et au désir de la personne, en tenant compte au plus près de son histoire, de la manière qu'il a d'exprimer ses choix, la manière qu'il a de raconter ce qui lui est arrivé, son trajet, ce qui l'a suivi jusqu'alors.

Ce qui permet aussi de repérer les points d'appui et les freins, aussi bien chez lui que dans l'environnement : famille, éducateurs, ressources diverses. Ensuite, ça permet d'évaluer les mécanismes d'apprentissage, ou d'échec, afin de mieux adapter le projet et les étapes du projet.

Ce qui est important là, c'est d'arriver à comprendre comment cette personne fonctionne par rapport à la réalité, aux apprentissages, à l'image qu'il a de lui-même, à ce qu'il peut produire pour convaincre les autres autour de ses capacités, etc... Donc, ça nous permet vraiment de donner à la personne les moyens, les appuis qui sont en concordance avec ses refus, avec ses blocages, avec ses inhibitions, ou avec au contraire ce qu'il sait déjà faire, ses savoirs, même si ces savoirs là n'ont pas été forcément reconnus jusqu'alors et que lui-même ne sait pas qu'il les a.

La 2^{ème} prestation est une prestation d'orientation, de validation et d'accompagnement du projet. Elle permet d'explorer plusieurs secteurs professionnels, de connaître des métiers, d'aider au choix, et de faire des essais sur des postes de travail, avant de rechercher ou de concrétiser un contrat. Ce que nous souhaitons, c'est qu'il n'y ait pas une accumulation d'échecs. C'est-à-dire que des contrats trop vite signés, sans qu'on ait fait cette maturation, cette connaissance, cette information réciproque, amènent parfois à des ruptures du trajet dans l'insertion professionnelle et des choses que nous aimerions pouvoir éviter au maximum car c'est toujours une souffrance supplémentaire, quand on a un engagement de cet ordre.

Les contenus et les modalités, ce sont des visites d'entreprises, de recherche de stages, des contrats tremplins. Le CES, Contrat Emploi Solidarité, c'est souvent pour nous et vous verrez à la fin quand je vous donnerai les chiffres, un contrat tremplin intéressant parce qu'il permet justement de faire cette insertion en entreprise progressive, dans des conditions qui sont des conditions adaptées.

On fait aussi une formation à des entretiens, des techniques de recherches d'emplois, des entretiens d'évaluation, du travail sur les savoirs être, sur les comportements sociaux et la recherche avec le jeune de toute la connaissance de son environnement professionnel.

L'autre prestation est un accompagnement dans la formation initiale complémentaire, c'est-à-dire qu'il est souvent nécessaire d'améliorer les savoirs de base, soit sur le plan de la langue, illettrisme : difficultés d'expression orale ou écrite, compréhension du vocabulaire professionnel et des consignes. C'est un point qui est très fortement travaillé au début du trajet.

Et apporter aussi tout appui nécessaire à maîtriser les éléments de la vie sociale nécessaires au travail, c'est-à-dire toute une maturation sociale, toute une pédagogie sociale à accompagner pendant un certain temps, parfois assez long, pendant la durée de toute la mesure.

La prestation accompagnement emploi intervient quand on a trouvé un contrat de travail, qu'il faut installer le jeune dans son poste de travail, qu'il faut adapter les conditions au plus près des difficultés, et traiter les périodes critiques au fur et à mesure qu'elles se présentent, afin d'éviter les ruptures et aider au maintien sur le poste de travail et dans l'entreprise.

Cela demande un travail d'analyse du poste avec le tuteur ou avec le maître d'apprentissage, mettre en place un « coach », quelqu'un qui recherche des solutions pédagogiques de type adapté. On travaille beaucoup sur la recherche pédagogique : se présenter, le déroulement des tâches, mémoriser, médiatiser à travers l'échange, et donc essayer de faire que le poste devienne accessible progressivement. Donc, il faut poser des objectifs intermédiaires avec des étapes et mettre à chaque fois des moyens pédagogiques pour l'accès à ces nouvelles compétences.

Il y a ensuite une prestation d'appui-conseil aux entreprises : C'est informer, sensibiliser à la compréhension du handicap, essayer de faire évoluer les représentations, les stéréotypies d'approches, car les entreprises ont une image un peu restrictive du handicap.

On a fait une enquête très serrée dans le cadre d'un programme EQUAL que nous menons actuellement avec des entreprises de Midi Pyrénées. On s'aperçoit à travers cette enquête que les entreprises ont surtout une vision du handicap moteur, c'est-à-dire des personnes ayant des difficultés à se déplacer, ou ayant des difficultés de type sensoriel mais méconnaissent la personne handicapée, déficiente intellectuelle ou handicapée mentale. Les idées qui émergent quand on interroge sur les représentations sont des idées assez éloignées de la réalité du fonctionnement du jeune. Donc, on souhaite faire évoluer beaucoup, par ce travail et cette collaboration, toutes ces représentations.

Ensuite, on fait une aide au montage, c'est-à-dire qu'on essaie de trouver la meilleure formule de contrat, et qu'on essaie d'appuyer les entreprises. Ce sont souvent de petites entreprises qui n'ont pas de gestion des relations humaines, qui n'ont pas de moyens vraiment à mettre en contre partie de l'accueil d'un jeune handicapé ; Donc, il est très important de les aider à monter tout le dossier administratif, à comprendre, à faire des simulations financières, à comprendre comment, ils vont financer des trajets comme ça, etc... Et ensuite, on a aussi beaucoup de liens avec les Chambres de Commerce et d'Industrie, les Chambres des Métiers et nos partenaires du PDITH.

La mise en place aussi selon les besoins du jeune et de l'entreprise de formation complémentaire parfois pas sur le poste de travail. Parfois l'AGEFIPH accepte de financer la formation du tuteur sur le poste pour qu'il apprenne à mieux comprendre quels sont les besoins du jeune.

L'aide au maintien dans l'emploi également, et l'intervention à la demande du bénéficiaire ou de l'entreprise. Là, c'est vrai, c'est une chose sur laquelle nous n'avons pas beaucoup de recul. Les jeunes les plus anciens dans l'entreprise ont 6 ou 7 ans d'emploi et nous ne savons pas très bien comment évolue un jeune handicapé à plus long terme dans une entreprise. C'est vrai qu'on est très content d'avoir signé des contrats, d'avoir trouvé des solutions d'insertion professionnelle, etc...

Mais, est-ce qu'ils ont accès à la formation continue comme n'importe quelle personne, est-ce que ce ne sont pas les premières victimes quand il y a des problèmes de dégraissage dans une entreprise, des licenciements ? Est-ce qu'ils vivent bien le vieillissement sur le poste de travail ? Le fait d'avoir peut-être à faire des tâches qui se répètent... Ils n'ont pas forcément accès à une vraie évolution sur le poste de travail alors que peut-être les gens autour d'eux évoluent. Enfin, il y a tout un tas de questions, et puis dans leur vie sociale, est-ce que la famille est toujours là, est-ce qu'elle s'est un peu retirée ? Est-ce que la solitude est trop forte, est-ce que la vie sociale continue à être satisfaisante pour eux ? Ce sont des problèmes sur lesquels on a que des questionnements et pour lesquels la responsabilité de l'accompagnement de départ s'est trop relâchée peut-être. Donc, dans le cadre d'un programme EQUAL en ce moment en Midi-Pyrénées, on souhaite mettre au point une veille. Une veille légère qui n'interviendra que si il y a demande, mais une veille de manière à éviter que les personnes peut-être et même l'entreprise soient dans des situations trop compliquées à gérer sans tiers.

Les derniers aspects, ce sont les aspects de suivi, les aspects personnels et sociaux, avec les familles, l'accès à l'autonomie et les démarches administratives.

Très rapidement quelques chiffres. En 2002, nous avons accompagné 97 jeunes dont l'origine du handicap était différente :

- 27 jeunes étaient déficients intellectuels,
- 26 jeunes étaient plutôt déficients intellectuels avec troubles du comportement,
- Les autres présentaient des symptômes plutôt mélangés.

Concernant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé :

- 4 étaient de niveau A,
- les autres de niveau B ou C.

La moyenne d'âge de ces jeunes était à 21 ans ;

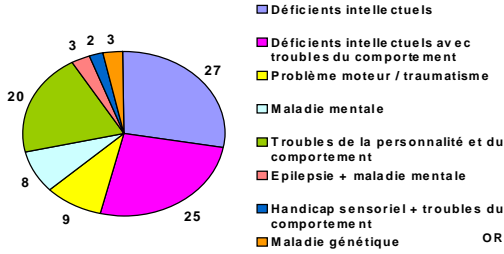
Leur origine institutionnelle : ils viennent des établissements spécialisés, de la COTOREP et des missions locales.

Pour ce qui est des contrats signés en 2002, il y a eu entre autres 9 CDI, 2 CEC de 5 ans, 15 CDD de plus d'1 an, 30 contrats en alternance et 25 CES. Ca faisait beaucoup de CES effectivement, mais ce sont des jeunes pour lesquels le CES sert de tremplin pour continuer dans l'insertion.

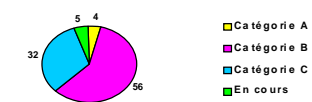
Il y a eu 2 intégrations CAT, pour des jeunes dont le projet était sans doute trop ambitieux et qu'il a fallu accompagner vers le travail protégé parce que cela paraissait mieux leur convenir.

LES PUBLICS RECUS EN 2002

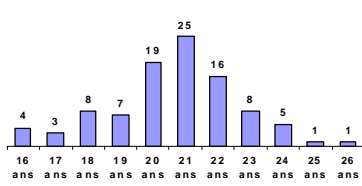
ORIGINE DU HANDICAP



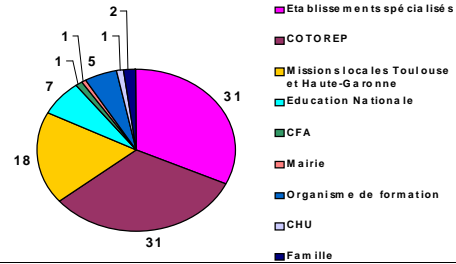
RECONNAISSANCE QUALITE TRAVAILLEUR HANDICAPE



AGE DES PUBLICS

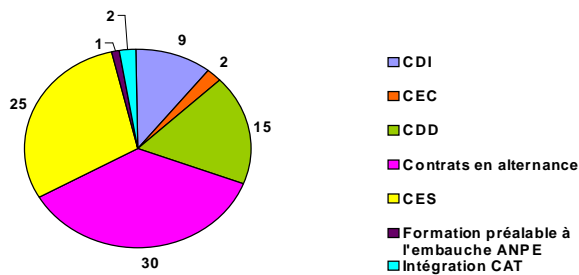


ORIGINE INSTITUTIONNELLE DES PUBLICS



LES PUBLICS RECUS EN 2002

LES CONTRATS DE TRAVAIL



Joseph RECEVEUR,

Directeur de l'IME et du CFAS Les Marronniers, Marseille

L'intégration socioprofessionnelle de jeunes inadaptés et handicapés, par la voix de l'apprentissage Entreprise Ó C.F.A.S. en Région P.A.C.A.

La prise en charge des personnes handicapées a été considérée, par le Président de la République, pour l'année 2003, comme une priorité Nationale.

Dans la région P.A.C.A., les dispositifs C.F.A.S. et C.F.A.R. en faveur des jeunes handicapés/inadaptés s'inscrivent parfaitement dans cette logique.

Bref historique du dispositif en place en PACA

L'association FORMATION ET METIER, organisme gestionnaire du C.F.A.S. et C.F.A.R., dont la vocation première est "*l'insertion des personnes défavorisées, inadaptées et handicapées*", a été autorisée par le Conseil Régional à créer, en 1985, un C.F.A. Spécialisé au bénéfice des jeunes déficients mentaux relevant d'établissements spécialisés et autres (S.E.G.P.A. – I.R.) de la Région, par la signature de conventions spécifiques.

Lors de la loi quinquennale du 20 Décembre 1993, ce même Conseil Régional incite FORMATION ET METIER à ouvrir des Sites de Formation C.F.A.S. dans tous les établissements médico-sociaux de P.A.C.A. afin de permettre à un maximum de jeunes relevant de ces instituts d'accéder, par la voie de l'alternance, à l'apprentissage d'un métier et d'acquérir des compétences professionnelles pour mieux les préparer à une entrée durable dans le monde du travail ordinaire.

Une procédure administrative simplifiée d'ouverture de site a été élaborée et permet, à ce jour, à tout I.M.E./I.R. qui le souhaite, de créer son propre site, sous l'égide de FORMATION ET METIER.

Ces antennes et sites s'adressent non seulement à de jeunes déficients intellectuels mais aussi à d'autres jeunes présentant des troubles de la personnalité, du caractère et du comportement.

Toutefois, un site spécifique, l'ARC EN CIEL, à MARSEILLE, reçoit pour sa part, des déficients visuels (aveugles et amblyopes).

Tous ces jeunes gens connaissent, dans l'ensemble, des parcours difficiles et compliqués. Leur insertion nécessite plus de moyens et plus de durée.

Depuis la création de ces structures, 438 filles et garçons, répartis sur 12 antennes et sites de formation ont pu en bénéficier et ainsi s'insérer dans la vie socioprofessionnelle ordinaire.

Nous pourrions mieux faire si nous, établissements spécialisés, voulions croire davantage aux potentialités pré-professionnelles/professionnelles ou d'acquisition de savoir-faire de bon nombre de nos usagers.

Les instances dites de droit commun (CAP Emploi et autres), ont des réponses adaptées aux personnes accidentées de la vie, aux handicapés moteurs, etc..., mais n'ont pas forcément les réponses adéquates pour les inadaptés et handicapés mentaux.

Dans le cadre du P.R.F.T.H. (Programme Régional de Formation des Travailleurs Handicapés), grâce aux efforts conjugués du Conseil Régional P.A.C.A. et de l' A.G.E.F.I.P.H., des actions d'insertion en C.F.A. ordinaires de jeunes inadaptés/handicapés sont en cours et nous nous y associons pleinement.

Cependant, je ne pense pas que l'on puisse se prévaloir de capacités d'insertion de jeunes inadaptés/handicapés mentaux, sans pour cela avoir recours à des méthodes, moyens particuliers, personnels formés à ce type de handicap et autres mesures d'accompagnement bien ciblées dans la forme et la durée que l'on trouve dans le champ des établissements spécialisés.

En effet, si pour des raisons historiques et voulues par le législateur, la prise en charge de jeunes difficiles à rééduquer, à former a été confiée à des établissements spécifiques, c'est que ces derniers présentaient et présentent les garanties d'une approche et prise en charge particulières que l'on ne peut trouver dans des structures dites "ordinaires" (effectifs réduits, spécialisation des personnels, diversité des approches, etc).

Si le secteur médico-social se montre encore trop "*timide*" envers les entreprises, inversement, celles-ci ont aussi parfois peur d'accueillir des jeunes étiquetés "*inadaptés/handicapés*".

Mais ceux qui, depuis plusieurs années partagent "*l'aventure C.F.A.S.*", peuvent témoigner que dans 90 % des cas, les employeurs décèlent auprès de ces apprentis, des qualités de conscience professionnelle, d'assiduité, de correction qu'ils ne trouvent pas toujours chez d'autres adolescents ou jeunes adultes.

Nous garantissons à ces filles et garçons intégrés dans les entreprises, non seulement un suivi et un accompagnement très rapprochés, mais veillons à ce qu'une qualité de formation, de travail et d'insertion soit compatible avec leur personnalité et leur inadaptation ou handicap.

Le droit commun, les actions des CFAS et CFA relais

Les C.F.A.S. – C.F.A. Relais se situent entre établissements spécialisés et C.F.A. ordinaires. Ils sont des dispositifs de droit commun régis par le droit du travail tout comme les C.F.A..

Les employeurs, les apprentis et ces dispositifs ont des droits et des devoirs réciproques.

Ils sont des exemples de coordination, de partenariat, capables d'établir des relais importants avec les autres organismes de formation tels que C.F.A. et autres.

La différence entre un C.F.A. ordinaire et un C.F.A.S.-C.F.A.R. se situe au niveau :

- des effectifs : groupes de 10 apprentis maximum
- du staff médico-social : séances de rééducation, entretiens psychologiques, soutiens divers, accompagnement, prise en charge sociale...etc.
- du suivi en entreprise : 1 à 2 visites par mois voire plus selon les besoins,
- du travail de réflexion, d'analyse et de synthèse élaboré par les équipes institutionnelles pour chaque apprenti.

Le partenariat avec d'autres structures

Etant donné le handicap, la période de soins et la prise en charge globale de ces jeunes gens dispensés par les I.M.E. – I.R., il nous paraît prudent de moduler leur entrée dans la vie professionnelle non protégée, par des périodes de stages répétitifs dans un premier temps, puis par la pratique de l'alternance, donc de l'apprentissage adapté.

Car une brusque coupure avec les structures protégées dans lesquelles ils ont passé plusieurs années (mais indispensables à leur épanouissement) pourrait être catastrophique.

Douze régions de France sont équipées d'un dispositif d'apprentissage adapté. Chacune d'elles procède avec ses propres méthodes mais régulièrement se réunissent et confrontent leurs travaux au sein de l'association : A.N.P.A.A. (Association Nationale Pour l'Apprentissage Adapté).

La Région P.A.C.A. a opté, pour sa part, pour trois méthodes qui évoluent sans cesse, à savoir :

- >en appui sur les établissements médico-sociaux avec ou sans partenariat avec les C.F.A. traditionnels,

- >en autonomie totale (ex. l'antenne A TER'A CHEVAL implantée dans un centre équestre à Beaurecueil pour la formation de "Soigneur d'équidés »).

- >en étroite collaboration avec les C.F.A. qui eux, dispensent une partie des enseignements pratiques, théoriques et technologiques.

A ce jour, **24** conventions ont été signées avec des C.F.A. de la Région. Cette collaboration a créé d'excellentes relations avec toutes les parties et tend à se développer.

En retour, le C.F.A.S. et le C.F.A.R. se proposent de soutenir certains apprentis de ces C.F.A. présentant de grandes difficultés éducatives, familiales et sociales.

Cette complémentarité des moyens mis à disposition des jeunes les plus démunis tant sur le plan social, intellectuel, caractériel ou comportemental, déjà expérimentée dans plusieurs C.F.A.S. de France, donne des résultats encourageants. Dans la Région P.A.C.A., le C.F.A.R. de Beaucueil est un des exemples le plus évident :

Ce dernier dispositif est destiné essentiellement à des jeunes du bassin aixois sortant de S.E.G.P.A., ne pouvant pas s'intégrer dans un C.F.A. ordinaire, mais qui auraient eu des difficultés à se retrouver parmi d'autres jeunes du C.F.A.S. présentant parfois des handicaps assez lourds. Ces jeunes gens suivent d'une part, les cours techniques et technologiques dans les C.F.A. mieux adaptés au choix des métiers (professeurs, plateaux techniques), et bénéficient d'autre part au C.F.A.R. de l'enseignement scolaire, du suivi et de l'accompagnement médico-psychologiques, et des soutiens personnalisés.

Le Conseil Régional P.A.C.A. encourage le développement de ces structures. La Région niçoise va prochainement être dotée d'un C.F.A.R.

Projets en cours

Ouverture prochaine de trois nouveaux sites de formation, notamment à MENTON – ANTIBES (06) et à LA CROIX VALMER (83).

L'insertion professionnelle et le service de suite

L'intégration et l'embauche des jeunes ne sont pas nos seuls soucis. Le maintien durable dans l'emploi est la partie la plus difficile à gérer. En cas de rupture de contrat, un suivi et un accompagnement sont indispensables.

Devant cet état de fait et outre notre propre service de suite, neuf établissements spécialisés et S.E.G.P.A. du bassin Sud de Marseille ont créé :

-il y a dix ans : un service d'insertion le Collectif SUD,

-il y a deux ans : un service de suivi et d'accompagnement appelé ACCOSUD, qui a complété le service d'insertion précédent.

Il accueille les jeunes issus de ces établissements et du C.F.A.S. qui le souhaitent, en rupture non seulement professionnelle mais sociale, et leur propose appui, soutien, aide, et accompagnement à la recherche d'un nouvel emploi.

Le retour éventuel vers un établissement spécialisé (C.A.T. – A.P.) n'est pas à exclure. Ce n'est point un échec comme parfois nous avons trop tendance à le penser, mais plutôt une autre forme d'insertion, beaucoup plus aménagée.

En conclusion,

Je dirai que les dispositifs de droit commun C.F.A.S. - C.F.A.R. qui tendent à se développer, sont d'excellents outils porteurs d'insertion durable en milieu ordinaire de travail et d'avenir pour les jeunes défavorisés, inadaptés ou handicapés qui y sont admis.

Echanges avec le public

Monique PITEAU-DELORD

Merci Monsieur RECEVEUR. Je crois que nous arrivons aux temps d'échanges souhaités dans ce colloque.

En écoutant Serge EBERSOLD, Anita FAGES et Joseph. RECEVEUR, il y a certains mots qui reviennent souvent, « articulation, partenariat, réseau ». Ce que j'ai trouvé intéressant dans la présentation de Serge EBERSOLD, c'est la notion d' « espace d'inventions » et d' « actes de création ». On demande aux institutions et aux acteurs des institutions pour arriver finalement à une stratégie à construire, une logique transformationnelle. Je crois effectivement qu'il y a là quelque chose de nouveau dans ce mode participatif et les enjeux que ça va amener.

Y a-t-il des questions, des commentaires, des partages d'expériences ?

Yannick RAMPAL de l'OPCAREC PACA.

Je coordonne une mission régionale qui vise à faciliter l'accès pour les travailleurs handicapés au contrat en alternance. Je voulais faire part de l'expérience que nous avons puisque l'OPCAREC au départ est un organisme qui gère le financement de formations pour l'entreprise. Nous représentons ici le côté entreprise, car nos missions auprès des entreprises sont l'appui, le conseil, la négociation du contrat, l'aide au montage de dossier ainsi que le suivi administratif et financier du contrat. C'est un petit peu la phase 5 que nous a présentée Mme Fagès tout à l'heure, mais je pense que cette idée que le monde de l'entreprise intervienne dans l'insertion est quelque chose qui est loin d'être utopique, qui est réalisable. Quelques chiffres : depuis trois ans la mission existe, on augmente de 30 % le nombre de contrats sur lequel nous intervenons. Ce qui veut dire qu'il y a, je pense, un réel intérêt à faire ce genre de travail. De plus, ce que je voulais rajouter, c'est que le contrat en alternance est un outil d'insertion pour les jeunes travailleurs handicapés, mais aussi pour les adultes car nous travaillons énormément avec les adultes. En particulier avec le contrat de qualification adultes, qui est un outil d'insertion très, très probant (grâce il est vrai aux subventions de l'AGEFIPH qui complètent le droit commun),.

Monique PITEAU-DELORD

Merci. Est-ce que par rapport aux interventions, à cette notion de partenariat, d'articulation, vous avez des questions sur ce qui a été présenté, sur les modalités pratiques ?

Honoré GIRAUD, responsable du SESSIP à Nice

Je suis responsable d'un établissement qui s'appelle le SESSIP dans les Alpes-Maritimes à Nice. Le SESSIP est un institut médico-professionnel puisqu'on est ouvert depuis 1989. Ça s'est créé juste après la sortie des textes sur l'intégration scolaire. Il y avait un certain nombre de jeunes pour qui les professionnels ont trouvé dommage qu'ils prennent directement la filière vers le CAT et donc nous avons créé un établissement qui s'est spécialisé dans la préparation à l'intégration en milieu ordinaire de jeunes déficients intellectuels sortants d'IM PRO.

Donc après treize ans de placements et de fonctionnement, on va vers notre 100^{ème} insertion en milieu ordinaire et c'est vrai que pour avoir ce type de résultat, le parcours a été un peu un mélange de qui a été présenté par les deux intervenants précédents. A savoir qu'on s'y est un peu pris différemment. C'est-à-dire que des jeunes qui sont en échec scolaire, en difficulté, on essaie de les réhabiliter par ce qu'ils savent faire de leurs mains, et on les met en situation de jeunes adultes responsables de leur travail. Ils font des chantiers. Ils préparent chacun 40 à 50 repas. On essaie de les réhabiliter en les mettant en situation de travail. L'objectif, c'est de développer leur maturité professionnelle. Nous essayons de les faire passer d'une dynamique scolaire où ils ont été en échec à une dynamique professionnelle. Quand ils sont prêts, on leur propose une formation en entreprise puisque on a un certain nombre de réseaux d'entreprises grâce au PDITH bien sûr qui apporte sa contribution. L'évaluation demandée à l'entreprise :

- on se base sur des référentiels extrêmement structurés qui ont l'avantage de donner des objectifs aux jeunes et aux référents professionnels en entreprise.
- ce sont les éducateurs techniques et les éducateurs spécialisés qui sont responsables du projet d'insertion de 4 ou 5 jeunes dont ils ont la charge chaque année et qui font l'évaluation.
- 3^{ème} étape : on essaie de trouver un stage qui peut déboucher sur un emploi. La plupart du temps, on met des jeunes en stage pour faire une confrontation professionnelle et puis l'employeur vient nous voir en nous disant : « ce jeune m'intéresse parce qu'on peut compter sur lui ; il a des capacités ».

Ce qui fait une des raisons de la réussite, c'est que l'employeur, quand on lui met un jeune qui a des difficultés, peut compter sur l'organisme qui le place, lequel peut l'aider à résoudre un certain nombre de problèmes que pose l'insertion des jeunes dans l'entreprise.

Donc, il est vrai qu'au moment de l'embauche, pour fidéliser l'emploi et pour mettre le jeune dans une dynamique d'évolution dans l'entreprise, on met en place un plan de formation que certains appellent le tutorat. Je n'aime pas trop ce terme là. Je dirai plutôt au référent professionnel en entreprise.

Ces maintiens dans l'emploi ont lieu grâce au programme exceptionnel de l'AGEFIPH qui nous a soutenus dans toutes ces démarches, grâce aussi à la volonté de la Direction du Travail des Alpes-Maritimes et de la Cotorep nous avons pu mettre en place un service d'accompagnement social et professionnel qui permet le maintien dans l'emploi, quand certains malheureusement ont perdu leur emploi ou ont eu des difficultés d'ordre social. Par exemple, il y a trois jeunes qui ont perdu leurs parents et pour lesquels il a fallu mettre tout un dispositif d'accompagnement social pour les maintenir dans l'emploi en milieu ordinaire.

Il est vrai que ce service se substitue parfois à des places de foyer pour travailleurs handicapés, avec une volonté de les maintenir.

Le deuxième point, par rapport à la question de Mme FAGES de Toulouse.

Le fait de pouvoir les maintenir dans l'emploi à long terme passe par des visites fréquentes dans l'entreprise. Même si à distance, ce n'est qu'un coup de téléphone. On les suit, on ne les poursuit pas. On essaie de voir si dans l'entreprise il n'y a pas des éléments qui risquent, du fait de leur fragilité, de les déstabiliser et de leur faire perdre leur emploi. Comme par exemple le responsable professionnel qui partirait à la retraite, ou un changement de direction dans l'entreprise.

Voilà, je crois que j'ai un peu schématisé notre activité.

Serge EBERSOLD

Je suis extrêmement intéressé par les descriptions que vous faites et qui me renvoient à des expériences auxquelles je collabore en Alsace et ailleurs. Mais aussi par la manière dont les choses sont présentées, qui me renvoient à ce qui s'est joué dans le champ de l'insertion des demandeurs d'emplois.

C'est-à-dire que l'insertion professionnelle, ça fait 20/25 ans que des initiatives sont développées en la matière, et moi, je suis toujours frappé par le caractère magique qu'a l'insertion, c'est-à-dire qu'on fait de l'insertion, mais on ne sait pas comment on fait. C'est-à-dire qu'il y a des mots : partenariat, accompagnement, réseaux. Mais quels sont les savoirs faire, les savoirs être, les connaissances que mobilisent les professionnels pour mener ce travail ?

Si je pose la question, si je mets cela dans la discussion, c'est parce qu'il me semble extrêmement important d'avoir à l'esprit ce qui se joue dans la légitimité professionnelle. Je ne pense pas que la logique de service serve la légitimité professionnelle des acteurs. A l'heure actuelle, on observe que de plus en plus de missions locales recrutent des commerciaux pour construire le travail d'insertion, ramenant d'une certaine manière le travail d'insertion à un acte de vente : on vend une mesure. Et lorsque vous discutez avec des chefs d'entreprises ils vous disent : « A 8h c'est une personne en allocation RMI, à 9h un chômeur de longue durée, à 10h un travailleur handicapé », etc... On est vraiment dans une logique de vente de mesure. Or, ce n'est pas cette logique là qui permet d'être reconnu comme étant un partenaire et qui permet de quitter cette logique spécialisée. Parce que ce qui me frappe souvent quand j'entends les Organismes d'Insertion Professionnelle (O.I.P.), c'est qu'elles se disent spécialisées, mais spécialisées en quoi ? C'est toujours une question que je me pose, parce que ne décrivant pas les savoirs faire, les savoirs être, les connaissances, les outils mobilisés pour faire ce qu'il font, on a l'impression que ce sont des structures dont la légitimité repose sur l'existence de personnes handicapés ou de personnes en difficultés. Je ne vois pas trop ce qui distingue dans ce cas de figure, ces structures, les actions innovatrices et innovantes que vous menez ou les stratégies innovantes que peuvent mener en termes d'accès à l'emploi des structures comme CAP EMPLOI, etc... par rapport à la logique traditionnelle du champ. Si ce qui fait la spécialisation, le degré de spécialité des structures d'insertion, c'est le fait qu'il y ait des publics en difficultés, rien ne change par rapport à ce qui faisait la légitimité des CAT ou des ateliers protégés qui consistaient à accueillir des personnes en difficultés. Or, on est dans une logique qui me paraît singulièrement différente puisque quand je parlais d'innovation, de transformations, cela revient aussi à dire que ce qui fait la légitimité de ces nouvelles structures, c'est leur capacité à être porteuse d'une technicité autre, qui articule tant la technicité de l'éducation spécialisée qu'une nouvelle forme de technicité que requiert la création d'un réseau partenarial, la constitution d'une dynamique de projet, etc... C'est à ce titre là qu'il me paraît extrêmement important dans la manière de penser cette légitimité, d'avoir à l'esprit les compétences mobilisées.

Qu'est-ce qu'on fait pour faire ce que l'on fait ? Parce que se situer dans une logique de service, c'est s'exposer à ne plus pouvoir offrir de services parce qu'il n'y a plus de besoin. J'ai à l'esprit une structure qui s'était placée dans une logique de services, il y a eu un changement de DRH. Le DRH demandait : « Mais qu'est-ce que vous faites ? ». Et la réponse de la structure : « on est à votre service ! ». Quelque temps après, il n'y a plus eu besoin de structure, on ne demandait plus rien. Vous voyez ce que je veux dire ?

Se placer dans la logique de service, c'est en même temps se placer dans une logique de dépendance. Et s'exposer à n'être légitime dans sa pratique qu'au regard de la logique de l'entreprise. Or, votre légitimité réside dans votre capacité à articuler aussi bien la logique socio-éducative que la logique entrepreneuriale. Et c'est bien dans cette articulation des deux qu'il peut être intéressant de penser sa pratique.

Nadine KOPRIEWNIACK, URAPEDA PACA (Union Régionale d'Associations de Parents d'Enfants Déficiants Auditifs)

Je suis responsable régionale d'un service emploi-formation.

Il y a plusieurs points qui m'ont beaucoup interpellée dans ce qui a été dit par les différents intervenants. Particulièrement vous, SERGE EBERSOLD, sur la notion de l'environnement non existant, la réflexion sur les pratiques professionnelles, et également la logique de délégation qui porte le poids sur les épaules des parents.

Je voudrais alimenter mon intervention par un exemple extrêmement concret. Nous nous occupons d'accompagner les personnes déficientes auditives dans l'insertion professionnelle en région PACA. Le dispositif qui a été présenté précédemment par Mme FAGES de Toulouse est à peu près en reflet avec ce que nous faisons. Nous arrivons aujourd'hui à des constats assez particuliers. Constats que nous avons exposés auprès de nos partenaires, que ce soit l'AGEFIPH, le Fonds Social Européen ou même le Conseil Régional qui participe aussi dans l'accompagnement des jeunes et sur la formation professionnelle.

Nous avons de plus en plus de personnes déficientes auditives, et je trouve que c'est une note positive, qui vont vers des parcours de plus en plus hauts on va dire, mais en pratique exclusive de la langue des signes. Or là se pose un véritable problème : sur certains types de formations et de contrats d'alternance manquent les créations de lexiques. Créations de lexiques, ça veut dire que pour accompagner efficacement, il faut réfléchir sur la pratique professionnelle. Ce qui veut dire que les professionnels en question sont des interfaces de communication. Il faut pouvoir monter des comités de recherche avec des partenaires tels que : les entreprises, les enseignants quels qu'ils soient et quel que soit d'ailleurs le niveau de l'enseignant, la personne déficiente auditive bien évidemment et l'interface. Et ceci nécessiterait une réflexion particulière parce que ça veut dire que les métiers changent, pour les professionnels qui accompagnent les personnes handicapées dans le milieu ordinaire. Ce sont de vraies questions que nous posons et nous interpellons sur ces points là aussi nos partenaires.

Serge EBERSOLD

Sur la question de l'environnement : je crois que la classification de l'OMS me pose d'énormes problèmes parce que j'ai du mal à séparer d'un côté l'individu et de l'autre côté la société. Je ne vois pas un individu désincarné, tout comme je ne vois pas une société sans individu.

La question de l'accessibilité est centrale. Simplement, ce que je voulais pointer par là c'est que la question de l'accessibilité n'est pas donnée, elle est à construire. Ce qui revient à dire que ce autour de quoi va se construire le travail d'insertion, pour l'accès à l'emploi, l'accès à l'université, ou l'intégration scolaire, c'est la mobilisation des ressources qui vont rendre accessibles les espaces publics, les espaces sociaux aussi bien sur le plan physique que sur le plan psychologique, que sur le plan pédagogique. Ce qui veut bien dire que la logique qui sous-tend cette perspective

consiste à dire que le travail ne consiste pas à agir sur l'individu, mais aussi sur l'environnement avec l'individu. Un des enjeux c'est de réfléchir à la légitimité de la personne malentendante, sourde en l'occurrence, dans le processus. Je veux bien qu'on dise que la personne est un acteur, mais quelle légitimité a-t-elle ? Qu'est-ce qui fait que son point de vue soit légitime au regard de l'expertise des professionnels ; au regard des institutions ? C'est une question qui me paraît extrêmement importante. Elle est vraie pour les personnes malentendantes, sourdes, elle est vraie pour les parents.

Monique PITEAU-DELDOR

On va peut-être arrêter les questions, pour des problèmes de timing.

M. Quenette de la Maison de Retraite Saint Jean de Dieu, vient nous proposer un témoignage d'employeur, ce qui nous permettra de passer de l'autre côté de la barrière !

M. QUENETTE, directeur de la maison de retraite St-Jean de Dieu, Marseille.

Bonjour.

Je dirige une maison de retraite privée de 353 lits à but non lucratif à Marseille. Je vais vous présenter concrètement deux cas de figure que nous avons vécus directement dans l'entreprise sur le travail et l'insertion des handicapés.

Le besoin s'est fait ressentir de créer des postes d'accueil, puisque étant un établissement congréganiste, les religieux diminuant malheureusement de manière importante, on a été obligés de créer des postes d'accueil.

Donc, bien entendu l'enjeu économique est important puisque, étant agréé à l'Aide Sociale, on doit faire valider l'ensemble de ces créations à l'administration de contrôle qui est le Conseil Général. Nous avons, en amont, demandé l'autorisation au Conseil Général ; on est ensuite parti en partenariat avec CAP EMPLOI qui nous a apporté une aide technique très importante sur tout le montage de dossier et la procédure. Nous avons défini avec eux l'ensemble des tâches de ce poste, plus le profil des candidats que l'on souhaitait avoir. Cap Emploi a réalisé une première sélection à partir de CV et, après une rencontre avec eux, nous avons retenu un certain nombre de personnes que nous avons conviées à une réunion de présentation. L'ensemble des postulants était invité, et on leur a présenté le poste, les contraintes, le salaire : la démarche classique de recrutement. Suite à cette présentation générale, chaque personne invitée a eu un entretien individuel avec la direction, et à la suite de ce temps de confrontation et d'entretien, on s'est revu avec CAP EMPLOI et on a retenu 4 candidats. Là aussi, CAP EMPLOI sur l'aspect technique, construction de dossier, suivi administratif, nous a été précieux, puisque on a mis en place des contrats « emploi consolidé » dérogatoires à 20h compte tenu du handicap de ces personnes, et aujourd'hui ces personnes en terme de régulation, se sont bien intégrées à leur poste. Elles ont tout à fait réussi leur intégration professionnelle. Les régulations se font par des réunions de service relativement régulières et des entretiens individuels sur quelques points à recadrer au niveau de leurs activités.

L'inconvénient majeur, dirais-je, étant donné que ce sont des CEC dérogatoires, la DDTEFP ne permet pas que l'on puisse faire varier le temps de travail. Au lieu d'être à 30h, ils sont à 20h, donc on ne peut pas éventuellement faire quelques heures complémentaires, alors que certains d'entre eux le souhaiteraient. Je pense qu'on

pourra faire évoluer cette chose là à partir du moment où le CEC arrivera à son terme, et ces 4 personnes seront embauchées en contrat à durée indéterminée.

Les avantages notoires qu'on a pu observer, c'est qu'on a un absentéisme quasiment nul. C'est une donnée importante. On note aussi un investissement et une motivation dans le travail. Je crois que ça c'est vraiment les deux points très positifs de cette démarche.

La deuxième expérience qu'on a vécue dans l'entreprise, c'est l'adaptation d'un poste existant avec un salarié présent dans l'entreprise depuis bon nombre d'années qui, suite à un accident de la route s'est trouvé reconnu travailleur handicapé. Nous avons mis en marche le même processus. On a une proximité géographique avec CAP EMPLOI, c'est peut-être aussi ça qui favorise notre partenariat. Là aussi, travail avec l'AGEFIPH ; intervention d'une ergonome mandatée et financée par l'AGEFIPH pour étudier le poste ; rencontre employeur-ergonome-salarié-représentant du personnel pour sensibiliser tout le monde et expliquer les objectifs et la procédure.

Après, on a eu un rendu de l'ergonome avec les préconisations et les aménagements du poste à faire. Aujourd'hui, on en est à la phase de réalisation. On a déjà réalisé 30% de ce qui était prévu et le gros se fera début juin.

Je crois que ce qui est important là aussi à retenir, c'est que ça rassure le salarié, ça le renforce dans son poste. Ça permet aussi pour l'entreprise, compte tenu aussi du poste existant, de poursuivre la prestation que ce poste-là faisait. Je dirais que c'est utile aussi aux salariés qui interviennent sur le même poste, même si ils ne sont pas travailleurs handicapés, ça leur facilite eux aussi les conditions de travail.

Globalement et pour conclure, je dirais que ce travail en partenariat pour nous qui ne sommes pas des spécialistes du handicap des adultes, mais uniquement des personnes âgées, bien qu'il y ait quelques similitudes, nous permet d'appréhender les choses d'une autre façon et de nous créer une culture un petit peu du handicap pour le chef d'entreprise que je suis. Ça permet aussi je pense, étant établissement médico-social, d'être un peu une entreprise citoyenne ; je crois que ça aussi c'est important.

On continue aujourd'hui. On est dans une autre démarche, toujours avec CAP EMPLOI pour un autre type de poste.

Sophie BOURGAREL

Nous remercions M. Quenette de son témoignage qui nous permet d'avoir une vision pragmatique, de l'extérieur.

Nous souhaitons donc poursuivre la discussion sur le travail et l'emploi protégé avec M. Gérard ZRIBI qui devrait maintenant intervenir autour des questions du travail protégé en Europe et en France.

Gérard ZRIBI

Président de l'association ANDICAT, directeur général de l'AFASER

Le travail protégé en France et en Europe : comparaisons et innovations

D'abord merci beaucoup de m'avoir invité pour parler d'un sujet assez peu connu, où il y a souvent des malentendus.

C'est assez difficile de comparer les systèmes surtout quand on prend, simplement et très vite, des descripteurs et non pas les indicateurs. Les descripteurs, il faut les homogénéiser pour pouvoir les comparer.

Depuis qu'on parle d'Europe et depuis qu'on parle de travail protégé, il y a souvent des malentendus et des comparaisons un peu difficiles entre les systèmes. D'autant plus que, il suffit qu'un Français fasse une comparaison entre les systèmes français et les autres pays européens, on peut toujours être sûr, surtout quand la personne n'appartient pas au terrain et ne connaît vraiment pas le problème, que les comparaisons tournent toujours au désavantage du système français ! Vous trouverez un certain nombre d'exemples ; par exemple, dans un rapport qui est un des plus mauvais que je connaisse qui est le rapport FARDEAU mais il y a aussi le Conseil Economique et Social... Il y a un certain nombre de rapports aujourd'hui où on parle d'Europe, où il y a des inexactitudes totales parce qu'on n'a pas d'indicateurs, et puis cette culture quand même, du masochisme qui est certainement pas la mienne, vous l'avez compris.

Le travail protégé en France

Donc, parlons du travail protégé. Je crois que si on parle du travail protégé et du travail ordinaire, c'est qu'on croit déjà à quelque chose qui est que le travail est intéressant. Pour les gens en âge et en capacité de travailler, c'est quelque chose d'intéressant. Mais il est vrai que, quand on voit le travail des handicapés, dans le monde que nous connaissons aujourd'hui, ça ressemble quand même à une absurdité sociologique. On voit des pays européens où des gens, sains de corps et d'esprit ne trouvent pas un travail, et que nous, on défend le droit des personnes handicapées, on est parfois regardé d'une manière un peu bizarre ; encore plus quand on va par exemple en Argentine où on en est à organiser des jeux télévisés pour voir quel sera le meilleur candidat qui aura un CDD de trois mois, c'est vrai que là on arrive et on se dit on vit dans une autre planète :

On défend l'emploi protégé, l'emploi pour des gens qui n'ont pas une productivité forte, qui sont des « inemployables » comme disent certains.

Et pourtant, c'est une valeur et on défend des valeurs et c'est pour ça qu'on défend l'emploi sous toutes ses formes, parce que le statut social reste toujours culturellement, il reste gagné par l'emploi. Et que le lien social reste aussi conditionné par le lien économique.

Nous entendons donc parler de droit à l'emploi. Tous les grands textes européens internationaux parlent du droit à l'emploi comme une valeur, un des droits fondamentaux de l'individu. On fait notre cette valeur, que l'emploi soit aidé ou pas, protégé totalement, partiellement. Le travail est un droit, un des droits fondamentaux de l'individu.

La deuxième remarque liminaire que je veux faire, c'est qu'existe un antagonisme tout à fait factice et artificiel entre le travail normal et le travail ordinaire. On oppose souvent les formes comme si on était toujours dans les années 60 ; il y a l'emploi ordinaire, on va tous à notre travail, les mêmes heures, les mêmes temps, les mêmes espaces, etc... On a un CDI. Aujourd'hui, la situation est tout à fait différente. Il y a des diversités de mode d'appartenance à une communauté professionnelle et il faut y intégrer le travail protégé sous toutes ses formes, parce que le travail protégé n'est certainement pas uniforme dans un ensemble de modalités d'emplois.

Donc, c'est vrai qu'aujourd'hui, quand on parle d'handicapés, la prise en compte des réalités personnelles, l'évolution des politiques sociales modernes amènent à une conception des diversités des réponses, progressives, réversibles au sein d'un *continuum* toujours plus étoffé allant de l'institution traditionnelle vers le milieu ordinaire, en passant par des solutions protégées, semi-protégées.

Donc, cette confrontation entre l'intégration qui est abordée de manière uniforme et le milieu protégé présenté comme un espace ségrégué, serait due à une sorte de loi du tout ou rien qui n'existe plus, où les pratiques et les évolutions institutionnelles, l'environnement économique en pleine mutation et les spécificités des personnes handicapées ne sont pas prises en compte, ainsi d'ailleurs que les nouvelles approches, plurielles, pluriformes, des processus d'appartenance à la collectivité.

Il est patent que l'égalisation des chances pour approcher l'égalité des droits, deux notions tout à fait différentes, doit de notre point de vue faire une place au milieu de travail protégé, semi-protégé et aidé. Donc, le travail protégé doit être au service des personnes, c'est-à-dire au service de parcours personnels, diversifiés et décloisonnés. Et il y a un certain nombre de conditions, j'en retiendrai une, celle de ne pas retenir dogmatiquement ce que doit être le bon CAT ou le bon emploi. C'est indispensable, car il est absurde, au vu de la grande hétérogénéité des situations (le handicap est un terme générique qui regroupe des situations et des aspirations individuelles tout à fait différentes) d'affirmer que le CAT est en soi la seule solution de travail pour les handicapés. C'est absurde. Mais c'est absurde à l'inverse, d'affirmer qu'il ne peut qu'être une solution de transition vers le milieu ordinaire, réputé seule solution valable.

Donc, dans un certain nombre de cas, les CAT ont à proposer des emplois durables intramuros ou extramuros, dans d'autres cas un rôle d'appui et de ressources pour une intégration en milieu normal, dans d'autres cas enfin, une prise d'initiative pour construire des projets métissés.

Juste un petit mot pour situer l'emploi protégé dans l'ensemble des emplois en France, car on a l'impression que pour les handicapés, il n'y a que des emplois protégés et très majoritairement des CAT dans l'ensemble des emplois protégés. C'est évidemment totalement faux. En France, le travail protégé occupe environ 12 % de personnes en âge de travailler, en capacité et en âge de travailler et 17 % des personnes employées. Sur les 730.000 personnes handicapées qui ont un emploi, 500.000 sont en milieu ordinaire de travail.

Donc, il faut avoir cette notion en tête plutôt que se laisser envahir par des impressions et des choses tout à fait fausses. Par exemple le livre, si on peut appeler ça un livre, de GOBRY, l'année dernière, qui traitait pour les ¾ du temps du CAT, est non seulement une absurdité, une ignominie, en terme de politique sociale, et qui est

truffé, également de mensonges éhontés. Il est toujours facile de prendre 2 % des situations pour noyer le bébé avec l'eau du bain.

Deuxième partie de mon exposé d'aujourd'hui :

Un dispositif d'emplois diversifié en Europe.

Alors, d'abord première observation : si une politique globale en faveur de l'emploi, comme un faible taux de chômage exerce une influence positive sur le niveau d'emplois des handicapés en général, il a été constaté qu'une bonne activité économique a des effets intéressants sur le niveau général d'emploi mais qu'elle ne suffit pas à sortir du chômage le noyau dur des personnes dites défavorisées ou handicapées.

Donc, quand il y a expansion économique, relance de l'emploi, vous verrez toujours le noyau dur des personnes handicapées et c'est de ceux-là qu'on parle quand on parle de travail protégé, ne bénéficie pas ou très peu, très à la marge, de la reprise économique et de la création d'emplois. C'est pour ça que de nombreux pays ont adopté des dispositifs d'emplois des personnes handicapées.

C'est la loi de 87 en France et c'est les 6 % en France, les 5 % en Allemagne, 4% en Autriche, 7 % en Italie, 2 % en Espagne, qui sont imposés aux entreprises. La loi française est une loi très, très proche de la loi allemande. D'ailleurs, on l'a copiée consciencieusement : ce n'est pas la peine de refaire notre copie. Quand quelque chose est bien fait, il vaut mieux le recopier et c'est ce qu'on a fait. Donc, ce dispositif d'obligation d'emploi existe dans de nombreux pays européens.

Mais il y a d'autres pays, sans que la législation impose un quota de travailleurs handicapés, où il existe des mesures favorisant l'intégration des personnes handicapées comme la non-discrimination à l'embauche, des contraintes d'aménagement des lieux de travail, l'incitation à la réadaptation, l'information. Par exemple, il y a toute une sorte de pays qui rentrent dans cette politique de non-discrimination mais sans obligation d'emploi : la Suède, la Norvège, les Pays-Bas, la Belgique, le Danemark par exemple. Cependant, les pays qui ont une loi d'obligation d'emplois sont majoritaires.

Ceci dit, qu'elle que soit la politique adoptée, les outils que l'on a adoptés, les taux d'emplois des personnes handicapées d'âge actif restent très faibles. Et d'autant plus faible, bien sûr, que le handicap est lourd, même lorsqu'il y a des législations anti-discriminatoires, comme au Royaume-Uni, qui sont extrêmement fortes. Et du coup, les pays développés ont du créer depuis plusieurs années des emplois protégés et aidés -je reviendrai sur ces notions après- pour aménager un droit à l'emploi, particulièrement pour les handicapés mentaux et psychiques, qui sont la grande majorité des gens qui se trouvent dans la structure majoritaire du travail protégé, le CAT. Personnes incapables, dans leur nette majorité, du fait pour une grande part de leurs difficultés personnelles, d'exercer une activité professionnelle ordinaire dans un monde de travail, bien entendu toujours plus exigeant et en limitation constante depuis 30 ans. Donc, ce n'est pas très étonnant que la plupart des personnes handicapées sévèrement handicapées occupent des emplois protégés ou accompagnés.

Le travail protégé en Europe et ses indicateurs

Alors, il y a des similitudes et des différences dans les configurations du travail protégé dans les pays européens. Ecartons déjà une idée fautive maintes fois entendue : le CAT est une exception française. C'est dommage pour notre originalité et notre créativité, mais le CAT n'est pas une exception française. Ceci dit, il faut se méfier des faux amis ; il faut essayer de rapprocher, de trouver des typologies en fonction d'un certain nombre de critères. Vous verrez que les CAT existent en France, mais ils existent aussi ailleurs.

On constate en fait en Europe, plusieurs cas de figure.

Vous avez des pays qui ont une seule structure de travail protégé, c'est l'atelier protégé. Par exemple la Belgique, la Suède, l'Angleterre, le Danemark. Des fois, en Belgique, ils l'appellent l'emploi de travail adapté. (Le changement de dénomination a correspondu à la diminution des subventions publiques !).

Le deuxième cas de figure : certains pays ont également une seule structure de travail protégé : celle qui se rapproche du CAT. Ce sont l'Allemagne, l'Autriche, le Luxembourg. Le Luxembourg, il y a encore une petite inflexion à trouver. D'autres pays, comme chez nous, ont deux structures de travail protégé de type CAT et atelier protégé : C'est la France, le Portugal, l'Espagne. Là encore, il faut se méfier des faux amis. L'Espagne et le Portugal dirons-nous, n'ont pas de CAT, oui, mais ont des structures qui s'appellent « centre occupationnel », qui ne sont pas les centres occupationnels de chez nous, qui sont des CAT. Donc, il faut vraiment rapprocher pour classer selon des critères précis.

En fait, il y a 3 grands cas pour le travail protégé, puis il y a 2 pays qui ont comparé des structures dont la logique est comparable aux entreprises d'insertion.

Chez nous, les entreprises d'insertion, c'est plus, si je classifiais un peu vite, les marginaux, pour les cas sociaux, les gens en inadaptation sociale, etc...

En Allemagne, ils ont utilisé ces structures en entreprises sociales aussi pour les handicapés mentaux, physiques, psychiques, etc...

Donc, vous avez l'Allemagne avec les entreprises sociales qui bénéficient à la fois de subventions d'équilibre et d'aides pour payer les salaires ainsi que l'Italie avec les coopératives sociales. Parce que, en Italie, ce qu'on appelle « ateliers protégés », ce ne sont pas du tout des ateliers protégés, ce sont des foyers occupationnels. Or, en fait, les coopératives sociales qui ont été énormément magnifiées, valorisées, sont en fait, généralement, des CAT. On peut donc dire là-aussi : c'est une idée fautive, (du moins c'est ce que je pense !), parce que beaucoup de gens fantasment. On fantasme toujours sur ce que l'on n'a pas et sur l'ailleurs. Donc, on déteste le quotidien. Et puis, on dit qu'ailleurs c'est magnifique, surtout avec un bel accent piémontais, c'est vrai que beaucoup de choses passent beaucoup mieux ! Et puis, les Italiens, quand ils font quelque chose de bien, ils le présentent de manière positive. Il y a une étude anthropologique à faire, que je suis bien incapable de mettre en place !

Les coopératives sociales, vous en visiterez. J'en ai visité beaucoup, notamment en région Emilie-Romane. Elles sont parmi les meilleures d'Italie. C'est très sympa, c'est bien, c'est humain. Mais, ça ressemble beaucoup à nos CAT français.

Autre idée fautive, les emplois protégés existent, il faut le savoir, dans la quasi-totalité des pays européens. Mais en nombre très variable. Retenez les chiffres. D'abord, ça aide à dormir et à se relaxer, et en plus, vous apprendrez quelque chose d'intéressant : on compte 5,2 places de travail en milieu protégé pour 1000 habitants en Suède. N'oubliez pas le paradis suédois. Tout le monde prend comme référence la Suède. Avant, c'était uniquement la gauche sociale démocrate, maintenant, c'est la gauche et la droite. Tout le monde adore la Suède. Pour des raisons différentes ! Donc, 5,2 pour 1.000 habitants. 5,6 pour 1.000 habitants en Suisse. 4,3 pour 1 000 en Norvège. Les Allemands 4 pour 1 000 Par contre, des pays comme l'Autriche, la France ont un secteur de travail protégé sensiblement moins important.

La France, par exemple, 2,9 pour 1.000 habitants. Alors, on a l'habitude d'entendre que les Français ne savent faire qu'une seule chose, c'est créer de l'institution et de la ségrégation. Alors, il faut prendre les indicateurs et comparer. On considère habituellement que les pays scandinaves ont une politique d'intégration réussie, très supérieure aux autres pays européens. On constate au passage qu'il y a entre 50 et 90 % de postes de travail de plus que dans le second groupe cité. Il y a presque deux fois plus de places de travail protégé en Suède qu'en France. Or, on entend, c'est génial la Suède. J'ai entendu un groupe de hauts fonctionnaires récemment dire : « *On a été visité, c'est génial. Il y a un passage, une intégration du milieu protégé vers le milieu ordinaire de 5 % par an. C'est merveilleux, alors qu'en France c'est 1%. On est des minables, etc...* » Mais avant de se poser la question de la sortie, il faut se poser la question de l'entrée. Pourquoi y a-t-il autant de gens qui sont sortis des circuits normaux en Suède ? Avant de s'émerveiller sur d'autres sorties, il faut se demander pourquoi il y a 2 fois plus de personnes qui rentrent. C'est là l'institutionnalisation.

Guy JABOULIN

Directeur d'inter-structures d'Aide au Travail et à l'Insertion Sociale, Isère

Intégration au milieu ordinaire de travail au moyen de deux dispositifs : le CAT d'insertion et l'EPMO (Emploi Protégé en Milieu Ordinaire)

Bonjour !

Je vais vous présenter deux expériences, ISATIS (Association pour l'Intégration, le Soutien, l'Accompagnement au Travail et à l'Insertion Sociale) et l'EPMO (Emploi Protégé en Milieu Ordinaire)

ISATIS

ISATIS n'est plus une expérience à proprement parler, puisqu'elle fonctionne depuis 12 ans.

ISATIS signifie Inter-Structure d'Aide au Travail et à l'Insertion Sociale. Toute la problématique de l'insertion est résumée dans ce sigle, le TRAVAIL et le SOCIAL qui sont les 2 aspects indissociables d'une insertion réussie.

ISATIS est un CAT (Centre d'Aide par le Travail) qui a la particularité de proposer aux personnes qui sont orientées par la COTOREP :

- 1 - De faire l'expérience d'un parcours vers le milieu ordinaire de travail,
- 2 - De cadrer le temps de présence sur une durée limitée à 2 ans maximum afin de conserver une dynamique indispensable pour ce type de projet,
- 3 - De proposer des activités professionnelles variées pour développer les capacités d'adaptation et de polyvalence,
- 4 - De proposer des actions de formations individualisées
- 5 - De mettre en place une immersion systématique en entreprise

ISATIS s'inscrit tout à fait dans la double finalité des CAT qui est de permettre à des personnes handicapées de travailler et à celles qui le peuvent, d'accéder au milieu ordinaire de travail, ou à l'atelier protégé.

Il y a donc bien les deux volets : Aide au travail, et aide à l'insertion en milieu ordinaire.

Très rapidement, ISATIS en quelques chiffres :

- Création en juillet 1992, d'un CAT de 24 places, et en mars 1993 d'un Foyer de 15 places
- Actuellement, l'agrément est de 46 places pour le CAT et de 22 pour le Foyer.
- Population accueillie : Adultes handicapés, présentant une déficience intellectuelle moyenne et légère, avec ou sans troubles associés, mais ayant une autonomie suffisante pour pouvoir faire un parcours vers le milieu ordinaire de travail.

Des résultats :

Depuis 1992, nous avons admis 208 Travailleurs Handicapés en essai et maintien. 170 personnes sont sorties, dont 85 embauchées en entreprise, soit une moyenne de **50 % (statistiques au 1/10/2001)**

(Rappel : la moyenne nationale de sortie des CAT est de 1 % environ.)

Comment expliquer de tels résultats ?

Les raisons sont à rechercher dans la conception du projet, et dans le fonctionnement au quotidien d'une structure prioritairement tournée vers l'insertion.

I / La conception du projet :

ISATIS brise les habitudes et les tabous.

Nous nous appuyons sur quelques points forts :

1 La dynamique : par le fait de placer le candidat dans la situation d'adulte, auquel nous demandons de prendre le premier rendez-vous d'admission, que nous recevons à un certain moment seul, que nous considérons dès le début comme capable de comprendre et d'adhérer à ce projet. Il y a mise en place d'une dynamique particulière qui sera présente tout au long du parcours et sur laquelle nous allons nous appuyer pour aider la personne à progresser et à surmonter ses difficultés Ceci afin d'améliorer ses capacités et avancer sur le chemin de l'insertion.(Cette adhésion au projet doit aussi être faite par la famille, afin qu'elle soutienne son enfant et accepte les enjeux de cette expérience ; sans cette double adhésion rien ne peut être tenté ni réussi.)

2 Evitons le piège de l'assistantat systématique. Nous plaçons le travailleur en situation réelle de vie professionnelle et sociale, même si nous sommes toujours à coté ou à proximité pour conseiller, former, aider, protéger s'il le faut.

Par exemple, nous plaçons la personne dans des situations réelles d'utilisation des transports pour venir travailler, et se déplacer, des situations qui se rapprochent, progressivement, le plus possible de la réalité de l'entreprise au cours de son séjour dans les ateliers et par la suite lors des stages et d'essais professionnels en entreprise. Toutes ses situations permettent au travailleur de mieux prendre conscience de ses difficultés, mais aussi de ses capacités, car il est important de toujours bien repérer ces deux aspects : difficultés à surmonter, et capacités sur lesquelles on s'appuie pour progresser.

3 Refus de l'admission « à vie » au CAT. Pour les raisons que nous connaissons bien, l'entrée dans un CAT signifie aussi, pas toujours, mais très souvent, que l'adulte va y passer une grande partie de sa vie professionnelle, avec peu d'espoir d'en sortir un jour, pour des raisons qu'il ne nous appartient pas de juger.

Mais, si l'on voit se développer différentes expériences ayant pour objet « d'éviter » le milieu protégé, c'est bien parce qu'il y a dysfonctionnement de ces institutions, «pour une certaine catégorie de population qui pourrait faire un parcours différent ».

A ISATIS, la durée du séjour est fixée dès le départ ; les règles sont claires :

- n période d'essai limitée à 3 mois,
- n maintien pour 1 AN,
- n éventuellement, maintien une deuxième année.
- n au bout de cette période, si l'insertion n'a pas réussi, soit parce que le travailleur présente un handicap plus important, soit parce qu'il n'est pas encore prêt sur le plan de sa maturité à aller en entreprise, soit aussi parce qu'il estime que le milieu ordinaire de travail ne lui convient pas et qu'il préfère rester dans le milieu protégé.

Alors, il y a demande de réorientation auprès de la COTOREP, vers un autre établissement qui correspondrait mieux aux capacités, ou aux désirs de la personne. Cette procédure nous oblige à effectuer des bilans fréquents et maintient tout le monde, professionnels et travailleurs handicapés, dans une dynamique favorable à une évolution et à une sorte de dépassement de soi qui explique en partie les résultats d'insertion enregistrés.

II / LE FONCTIONNEMENT :

Il repose sur la notion de parcours qui se décline en plusieurs volets :

à le volet ADHESION au projet : Nous en avons parlé,

à le volet BILAN-EVALUATION : Pendant la période d'essai, qui permet de proposer un projet individualisé de formation et d'insertion.

à le volet FORMATION : Que nous mettons en place de façon systématique contrairement à la Loi de 1975 et ses annexes qui prétendaient, à l'époque, que les CAT n'étaient pas des lieux de formation, nous pensons, nous, qu'il ne peut y avoir d'insertion sans formation. Aussi nous développons une formation à la fois globale et polyvalente, dans le sens où elle doit intervenir sur tous les aspects et correspondre à tous les besoins de la personne :

- n la formation comme outil de développement des capacités (maintien des acquis scolaires, formations techniques de base, initiation informatique, etc...)
- n la formation comme levier de l'insertion professionnelle (la prévention, l'ergonomie, la sécurité au travail, les comportements sociaux et les rapports dans l'entreprise, le développement de l'autonomie dans les transports, etc...)
- n la formation comme facteur d'évolution personnelle tout ce qui concerne la communication, la relation aux autres, les simulations d'embauche, le développement personnel, etc...
- n la formation, moyen d'intégration sociale : (les notions d'hygiène, de présentation, tout ce qui touche à la santé au sens large du terme, à la vie en société, etc)

Ce programme de formation est très fourni et varié ;

A raison d'une demi-journée par semaine, soit environ 170 heures/an, il permet d'apporter à chacun, en fonction de ses besoins repérés ou exprimés, un complément de connaissances et d'acquisitions lui permettant d'être mieux préparé pour l'insertion.

à Le volet PROFESSIONNEL : L'atelier est le pivot des apprentissages de ce que l'on appelle l'employabilité :

- les notions d'exactitude, d'assiduité, de conscience professionnelle,
- l'acquisition de la maîtrise du geste, de l'outil de travail, du rythme de production, de la polyvalence, de l'adaptabilité...
- les ouvriers tournent régulièrement sur tous les postes de travail pour acquérir toutes ces notions, et ils le font en lien étroit avec le secteur formation.

à Le volet INSERTION : C'est l'objectif principal d'ISATIS. Il se réalise plus particulièrement en deuxième année et consiste en une immersion systématique en entreprise, sous forme de stages ou d'essais professionnels, avec un suivi personnalisé précis et régulier. Ces stages sont le moyen, pour le travailleur handicapé, d'expérimenter l'entreprise et, pour l'entreprise, de faire connaissance souvent pour la première fois avec le handicap et de lever un certain nombre de représentations négatives. Les stages sont la porte d'entrée dans l'emploi.

Rappel des chiffres d'insertion : 50 % des personnes sorties d'ISATIS ont été embauchées en entreprise, et, actuellement, soit après 9 ans, 71% sont toujours dans l'emploi.

à Enfin le volet ACCOMPAGNEMENT accompagnement professionnel, bien sur, mais aussi et surtout **social**. C'est parce que nous avons toujours lié le social au professionnel que nous arrivons à conduire les travailleurs d'ISATIS vers l'emploi.

Le travail d'apprentissage à l'autonomie qui est réalisé au sein des appartements du foyer, avec l'aide des éducateurs, est indispensable pour étayer la personnalité du jeune adulte et permettre que, lorsque un stage peut déboucher sur un emploi, tout soit mis en œuvre en matière de logement, d'autonomie dans les déplacements, de gestion de la vie quotidienne. Afin que tout soit réalisé à peu près en même temps ; il faut éviter au maximum les situations de rupture ou d'improvisation, sources d'angoisse et de déséquilibre.

Pour quelques uns, il sera conseillé, et nous les guiderons, vers les services d'accompagnement du secteur avec qui nous travaillons en partenariat, mais pour tous nous assurons le suivi en entreprise, même après de longues années.(sécurisation indispensable de l'ouvrier et de l'entreprise).

Pour résumer ISATIS :

On peut parler d'un système simple mais cohérent, d'une certaine conception de la vie mise au service de la personne handicapée à travers un projet largement porté par des équipes de professionnels fortement motivés et qui placent l'insertion en priorité par rapport à toutes les autres exigences techniques ou économiques d'un CAT.

C'est un projet qui ne s'adresse qu'à une partie de la population accueillie dans les CAT, mais qui est modélisable et pourrait trouver sa place dans chaque département.

Propositions autour du CAT et statistiques d'ISATIS

Quelques idées pour une réforme de la Loi de 75, relative aux personnes handicapées :

à **Le CAT, lieu de FORMATION : les ouvriers handicapés qui se trouvent dans les CAT ont BESOIN et ont DROIT à la formation.**

FORMATION = QUALIFICATION à à EMPLOI

On peut imaginer un statut qui s'apparenterait aux CFA ADULTES (18-30 ans), avec des moyens particuliers, taxe d'apprentissage, etc...Cela permettrait d'élever le niveau moyen des ouvriers de CAT et de favoriser davantage les démarches d'insertion.

à **REMUNERATION de la période d'ESSAI :**

Le complément de rémunération versé par la D.D.T.E.F.P. (base 50 % SMIC) n'intervient qu'à l'issue de la période d'essai ; (*Par ailleurs, l'A.A.H. n'est pas toujours attribuée à l'entrée en CAT*). Il est anormal et humiliant pour la personne de devoir travailler sans percevoir d'autres ressources que le « pécule » de 5 à 10 % du SMIC que lui verse le CAT (*il existe encore des CAT qui ne versent pas ce pécule !*). Cet état de fait entraîne une dépendance familiale qui va à l'encontre des objectifs d'autonomie et d'insertion souhaités.

à **CREER des postes de chargé d'INSERTION dans les CAT :**

Si l'on veut faire évoluer ce secteur, il faut mettre les moyens en accord avec les discours.

à **CREER un CAT d'INSERTION dans chaque département :**

Il faut permettre aux personnes les moins handicapées et à celles qui veulent s'insérer en milieu ordinaire de disposer d'un outil adapté à cette volonté.

C'est en évitant que ces personnes ne s'installent dans le confort et l'assistanat du milieu protégé et en utilisant la dynamique propre aux jeunes adultes et à leurs familles, que l'on peut obtenir des résultats significatifs.

Sur le plan financier, un CAT d'insertion nécessite des moyens financiers plus importants, mais assure un retour sur investissement rapide et important. (Voir l'étude sur l'impact financier du projet ISATIS sur le budget de l'ETAT.)

Toute personne qui quitte le CAT est une charge qui disparaît pour la collectivité (en postulant que les frais d'accompagnement et d'hébergement existent quelle que soit la situation professionnelle de la personne.)

ANALYSE DES FLUX DE POPULATION AU CAT
du 01/10/1992 au 01/11/2002
soit 10 ans

Nombre de personnes accueillies en Essai-Maintien : 232

Nombre de personnes sorties après Essai-Maintien : 193

Détail des Sorties

Embauche en milieu ordinaire :	87	soit	45,00%
Réorientation après Essai ou maintien:	59	soit	30,60%
Départ pour cause de maladie:	15	soit	7,80%
Départ volontaire (démission) :	32	soit	16,60%
Autres:	2	soit	1,00%

<p style="text-align: center;">SUR 10 ANS, LE TAUX D'INSERTION EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL EST DE : 45%</p>

Quelques éléments STATISTIQUES

Etude sur 208 personnes accueillies en 9 années (1992 – 2001)

à AGE MOYEN 23 ans

à SEXE femmes = 21 %

hommes = 69 %

à CATEGORIE COTOREP : B = 33 %

C = 67 %

à DUREE moyenne du séjour: 16 mois

à INSERTION en M.O. 50 %

à INSERTION en M.O.

selon catégorie COTOREP : B = 25 %

C = 75 %

à STABILITE dans l'EMPLOI : (depuis 1992)

en emploi : 71 %

sans emploi : 13 %

retour ISATIS : 6 %

sans nouvelle : 10 %

Je souhaite maintenant vous présenter une seconde expérience.

Emploi Protégé en Milieu Ordinaire, dit EPMO.

Eléments de réflexion ayant conduit à la proposition de l'EPMO.

1 - Comment répondre à la demande de certaines personnes handicapées de quitter ou d'éviter le CAT ?

2 - Comment favoriser cette transition entre milieu protégé et milieu ordinaire et donc insuffler cette dynamique à certaines personnes actuellement en CAT ou sur liste d'attente ?

3 - Comment analyser les freins le plus souvent constatés à l'insertion :

De la part du travailleur handicapé :

- La crainte de l'entreprise et de ses exigences,
- Le manque de formation adaptée,
- Le manque d'autonomie professionnelle et sociale,
- La peur de l'échec et de la non possibilité de retour,
- L'installation dans un système confortable et protecteur,
- Le poids de la famille,

De la part de l'entreprise :

- Une mauvaise représentation du handicap, par méconnaissance,
- La crainte de s'engager,
- Le besoin d'un accompagnement fort et rapide,
- La lourdeur et les difficultés administratives,

Dar rapport à la législation actuelle :

- Les contrats aidés (type Contrat Initiative Emploi) sont de moins en moins accessibles aux T.H.,
- Les formules « Abattement de salaire » sont inadaptées au handicap réel,
- Les attitudes insatisfaisantes des inspecteurs du travail,
- La lenteur inacceptable des COTOREP.

4 - Par contre, quels constats positifs pouvons-nous faire actuellement ?

Au niveau des entreprises :

- on note une évolution dans les mentalités et dans les représentations, sans doute liée à la Loi de Juillet 87, les accords d'entreprise et aussi grâce au travail de fond mené sur le terrain par les opérateurs de l'insertion (EPSR, OIP, Chargé d'insertion des CAT,...) en particulier dans la Région Rhône-Alpes.
- On rencontre des entreprises qui sont prêtes à jouer le jeu de l'insertion, à s'engager à condition d'être aidées, et à intégrer la question des handicapés dans la gestion des Ressources Humaines.

Chez les personnes handicapées, on voit apparaître les notions de parcours et de projet plutôt que de placement figé.

Pour les familles qui ont de jeunes adultes handicapés, la question du CAT et de son alternative est discutée.

Ces jeunes adultes, pour leur part, expriment peut-être davantage leur projet de vie professionnelle et sociale et leur désir d'être dans le monde et non pas à l'écart.

5 - Enfin, l'élément – clé de notre observation est :

- à l'engorgement des CAT,
- à les listes d'attente qui s'allongent,
- à la constatation que de plus en plus de personnes ne se contentent

pas d'attendre une place en CAT, mais sollicitent les organisations comme OHE, les OIP, les services d'accompagnement, etc... afin de trouver des solutions intermédiaires.

Cette réflexion nous a amenés à proposer un nouveau type de contrat de travail que nous avons intitulé **E.P.M.O**, **Emploi Protégé en Milieu Ordinaire**, par référence au **T.P.M.O.** qui existe légalement (art. L 328 –29 et R 323-59 du Code du travail) et qui fait référence à la notion d'emploi léger en entreprise et à la notion de salaire minimum (qui est de 50% maximum).

Après de multiples démarches auprès du Ministère de l'Emploi, du Secrétariat à la Santé, et avec l'appui de nombreux parlementaires et hauts responsables de l'Administration, nous avons obtenu en mai 2000, le feu vert du Ministre de l'Emploi (Madame Martine AUBRY) pour lancer cette opération expérimentale en Rhône-Alpes, sur une durée de 3 ans.

Concrètement, de quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'un contrat de travail de droit commun, en entreprise, exclusivement réservé à des personnes handicapées ayant une orientation en C.A.T. (admis ou en liste d'attente).

Ce contrat prend en compte la spécificité du handicap reconnu à ce travailleur par la COTOREP, en particulier ses faibles capacités de compréhension, d'adaptation, de polyvalence, d'exécution. Il tient également compte de la nécessité, dans l'entreprise, d'un accompagnement attentif, d'un contrôle et/ou d'une présence importante de la part de l'encadrement pour lui permettre de trouver sa place et de s'intégrer dans une entreprise.

Il s'agit de concilier 3 fondements, à priori, antagonistes :

- la notion de travailleur handicapé de CAT : milieu protégé
- le désir de la personne handicapée de vouloir travailler et vivre « comme tout le monde »
- et l'intégration de cette personne en entreprise : milieu ordinaire.

Le travailleur handicapé et le milieu protégé :

L'orientation d'une personne handicapée en CAT est définie dans :

- la Loi n° 75-534 du 30 juin 1975, (particulièrement l'article 30)
- la Circulaire 60 AS du 8 décembre 1978 relative aux Centres d'Aide par le Travail, qui définit les principes de l'admission (titre II, article 211) :

*« ...La commission ne peut orienter vers les centres d'aide par le travail que des personnes handicapées dont la capacité de travail **ne dépasse pas le tiers** de celle d'un travailleur valide. »*

Cette notion de capacité de travail ne prend pas uniquement en compte la notion de rendement, mais aussi celle d'aptitude à travailler tant sur le plan technique que psychologique. (art. 213)

En prenant comme base de rémunération 35 % du SMIC, l'EPMO est en parfaite concordance avec les délibérations et orientations des COTOREP.

Le désir de la personne handicapée :

Vouloir essayer un parcours différent pouvant la conduire à un emploi en milieu ordinaire de travail, lui conférant un statut de citoyen à part entière dans la société.

Le contrat EPMO peut être proposé aux personnes qui ont manifesté, au cours de stages ou d'essais professionnels en entreprise, un minimum d'aptitudes sociales (autonomie relative dans les déplacements, capacité à entrer en relation avec leur entourage professionnel et comportement social adapté).

L'entreprise - le milieu ordinaire :

L'entreprise qui, de son côté, a évalué les difficultés et les capacités de cette personne, (ces difficultés et capacités ont déjà été repérées par les équipes des CAT) peut s'engager à employer ce travailleur, sous condition que le handicap soit reconnu à sa juste mesure et l'aide de l'Etat à sa juste correspondance.

Quand on essaie de concilier ces trois éléments antagonistes, force est de constater qu'il ne peut pas y avoir de miracle !

En effet, pourquoi une personne, orientée par la COTOREP en CAT avec une capacité de travail inférieure à 33 %, serait subitement capable d'atteindre 50% et plus, par le seul fait d'avoir changé de lieu de travail ?

Pourquoi reconnaître à une personne une capacité d'un tiers, et exiger de l'entreprise une rémunération de 50 % voir beaucoup plus ? (Dispositions actuelles de la législation sur les abattements de salaire).

Même si l'on peut espérer que certains travailleurs évolueront progressivement et suffisamment pour atteindre ce niveau de capacité reconnu, il n'est pas certain que ce soit possible pour tous, et il est indéniable que le processus sera long.

Le contrat EPMO va donc prendre en compte tous ces paramètres et proposer une rémunération en adéquation avec les capacités de travail du salarié.

Cette opération expérimentale se déroule sur la Région Rhône-Alpes, pendant 3 ans (juillet 2000 – juin 2003), et porte sur 30 dossiers.

Dans le courant de l'opération, il sera fait une évaluation par un organisme extérieur, l'objectif étant de faire valider ce nouveau type de contrat et de permettre au législateur de faire évoluer la réglementation en la matière.

Echanges avec le public

Gérard VITALIS, chargé du suivi des relations extérieures, Centre de Rééducation Professionnelle la Rouguière, à Marseille

Je souhaitais intervenir rapidement, puisque je risquais d'être trop long. D'abord, je suis un des animateurs d'un CRP, Centre de Rééducation Professionnel pour Adultes à Marseille, Centre de la Rouguière et je suis particulièrement chargé des relations extérieures, du suivi et de l'insertion professionnelle de nos stagiaires qui sont tous des travailleurs handicapés reconnus comme tels par la COTOREP. J'interviens particulièrement en ma qualité de co-animateur régional du GTRP (groupe de travail sur la réinsertion professionnelle des handicapés), après avoir été pendant quatre ans animateur national. Et là, je voudrais peut-être me faire l'interprète de quelques uns de mes collègues que j'ai aperçus tout à l'heure dans cette salle, qui sont ici, car j'ai vu sur le carton d'invitation qui nous a été adressé « intégration des personnes en situation de handicap. Ce colloque a pour objet de présenter des expériences réussies en matière d'intégration des personnes handicapées dans le monde ordinaire. » J'ai écouté avec beaucoup d'attention ces témoignages de réussites d'intégration. C'est formidable, je le savais déjà puisque je suis dans le milieu depuis plusieurs années, mais je suis quand même, permettez-moi, étonné que l'on n'ait pas donné la parole justement aux centres de réadaptation ou de rééducation professionnels pour handicapés, puisque ce sont des établissements spécialisés, il y en a à peu près 80 en France. Et chaque année il y a 4.000 à 5.000 personnes peut-être plus, puisqu'il y a des établissements qui reçoivent 30 à 40 personnes, d'autres qui en ont 300. Donc 5000 personnes qui retrouvent un emploi après avoir fait une formation qualifiante dans un CRP. Alors, je voulais plus particulièrement insister là-dessus, d'autant plus que nous sommes en rapport en permanence avec des associations, des chefs d'entreprises, l'intérim, etc... Nos stagiaires retrouvent un emploi grâce au travail qui est fait en interne et aussi grâce au travail des personnes avec lesquelles nous sommes en contact, nos partenaires, pour citer CAP Emploi tout à l'heure. CAP Emploi fait de son mieux ; dans certains départements, ils sont un petit peu débordés : J'admire le travail qu'ils font. Nous avons signé dernièrement avec nos collègues un contrat avec CAP Emploi qui intervient en aval et qui est un appui supplémentaire pour l'insertion professionnelle. Je pourrais vous citer des tas de cas de réussite d'insertion professionnelle des personnes que nous recevons qui sont toutes handicapées je rappelle, que ce soit en fauteuil, que ce soit des diabétiques, que ce soit des scléroses en plaques, des personnes accidentées de la vie, accidentées du travail, et au bout de 14-15 mois de formation ces personnes là arrivent à 60 % et jusqu'à 100% d'insertion professionnelle, et il ne s'agit pas de petits contrats. Il s'agit pour la majorité c'est-à-dire 53 à 54 de contrats à durée indéterminée, donc des CDI et la plupart du temps pour le reste ce sont des CDD notamment dans le cadre des avantages financiers que propose le Ministère du Travail en ce qui concerne l'intégration des travailleurs handicapés.

Je voulais faire cette remarque, car il me semblait que c'était important de le dire et que ceux qui sont dans la salle, ceux qui ne le savent peut-être pas, qu'il existe en France 80 CRP dont 4 dans notre département, 3 à Marseille, 1 à Aix en Provence, et qui font un travail très efficace.

Je voudrais simplement donner une petite anecdote qui me tient particulièrement à cœur, elle remonte à quelques mois : Un garçon aveugle à 95% qui a fait une formation d'agent de restauration dans notre établissement, aidé en cela par une association, (on a fait faire tous les cours en braille et notamment l'examen, c'est très difficile mais on y est arrivé). Il a réussi à son examen et quinze jours après il était embauché à Sodexho. Alors, vous pouvez vous poser la question comment ce garçon qui a 24 ans peut travailler comme agent de restauration dans les cuisines de la Sodexho en étant atteint de cécité pratiquement à 100%. Eh bien, allez le voir et vous comprendrez. Je ne veux pas rentrer dans les détails mais enfin il a tous ses repères et il travaille aussi bien que les autres. Merci de m'avoir écouté.

Roland CANOVAS

M. VITALIS, vous savez bien qu'on ne vous ignore pas, au contraire. Mais que comme dans toute organisation, il est certain que l'on cible à des moments plus un versant qu'un autre. Mais loin du CREAL en tous cas, et de nos partenaires, et du Président de la Commission de la Région, d'ignorer le travail efficace des CRP. Voilà, c'est pour ça que la parole vous a été immédiatement donnée pour que vous puissiez resituer les choses, je crois que dans ce secteur nous en sommes tous à essayer de travailler en partenariat et en maillage parce que c'est là où nous serons efficaces. On peut privilégier certains secteurs, puis à d'autres moments, c'est à ces secteurs de nous solliciter pour qu'on les remette en évidence. En tous cas, merci de votre intervention qui complète notre matinée.

Monique PITEAU-DELDORD

S'il y a des questions, on a un petit instant pour y répondre, par rapport aux interventions qui ont eu lieu. Est-ce qu'il faut innover peut-être en diversification et mettre en place des financements autres qui permettent de monter ces projets et ces dispositifs innovants.

Est-ce que vous avez des questions au sujet de ces expériences ou de ces présentations ?

Evelyne BRETON, Chargée de Mission au Conseil Général

Bonjour,

Je travaille au service des sports du Conseil Général et j'ai eu un accident il y a 8 ans. Je me retrouve sur un fauteuil roulant et je vais vous parler de mon parcours. En fait, j'ai été embauchée au Service des Sports à la suite d'un stage. J'ai repris mes études dans le sport, à Marseille, en licence « entraînement du sport », puis j'ai fait une maîtrise « entraînement », j'ai fait un DESS « management du sport ». Dans ce cadre, j'ai fait un stage au service des sports. Ils m'ont commandé une étude sur les besoins des personnes handicapées en matière de sport et il s'avère que j'étais un peu au courant avant de rentrer au Conseil Général qu'il y avait des possibilités de personnes en situation de handicap donc je me suis fait connaître par mon stage et après on m'a proposé d'être embauchée en contrat d'un an. Au bout de ce contrat j'ai eu une prolongation d'un an. Ensuite, ou je partais ou j'étais titularisée au niveau de mes diplômes universitaires. De plus, je ne sais pas depuis quand ça date, mais les personnes handicapées n'ont plus à passer de concours.

Moi, si tout se passe bien, (j'espère que ça va bien se passer !), dans un an je suis cadre A. Donc, je trouve que c'est une démarche intéressante et je pense qu'au niveau des professionnels de l'emploi ou de la réinsertion des personnes handicapées, pour ce qui est des collectivités publiques, c'est intéressant de permettre aux personnes handicapées de mettre un pied dans l'institution. En fait, ce qui est important, c'est de se faire connaître, et de prouver que même si elle est handicapée, la personne a des compétences qui sont à égalité avec une personne valide, voire peut-être des compétences accrues, par rapport à son expérience ou par rapport à sa volonté de travailler, par ses diplômes.

Il y a peut-être une voie à travers ces nouvelles lois. Je vous ai fait part de mon expérience. Merci.

Henri CARADONA, Association Parole et bégaiement :

Je représente une association de Paris qui s'appelle « Parole et bégaiement » Le bégaiement n'est pas un handicap de naissance, mais par contre il devient une situation handicapante très tôt à partir de l'enfance, à l'adolescence c'est plus sérieux et adulte c'est encore pire.

Je voudrais poser une question qui s'adresse à la salle. Je voudrais savoir quelle est la place, dans quelles structures peuvent se retrouver des adultes qui sont en situation d'handicap parce que je débute dans l'association, ça ne fait qu'un an que j'en fait partie, donc je voulais savoir s'il y a des expériences d'adultes en handicap, s'il y a des intégrations, si je peux avoir des « tuyaux » car j'ai des adultes qui viennent vers moi en situation d'handicap.

Le bégaiement, ce n'est pas un handicap initial, mais c'est quand même aussi terrible qu'un handicap visible, dont je ne parlerai pas puisque je ne connais pas suffisamment mais c'est une situation qui est aussi difficile que n'importe quel handicap moteur ou psychique, d'autant plus que la personne se rend compte de son problème.

Roland CANOVAS

Ce que vous évoquez c'est que, en matière de bégaiement, le handicap n'est pas reconnu en tant que tel. Le cursus scolaire d'apprentissage ne devrait pas être gêné par ce handicap. Ne devrait pas, je dis bien. Je me suis pendant de longues années préoccupé de l'origine du bégaiement. Je peux vous suivre dans vos préoccupations. C'est vrai qu'il est en revanche un handicap certain à l'entretien d'embauche et on n'a pas encore imaginé l'accompagnement pour tous ces gens qui ont des besoins spécifiques. Moi, j'appelle ça des besoins spécifiques d'accompagnement. Monsieur ZRIBI évoquait tout à l'heure le fait que le secteur associatif est sûrement porteur de réponses en matière de capacités d'embauches pour des spécificités de ce type parce qu'on n'a peut-être pas encore réalisé à l'extérieur que chaque fois qu'une personne à handicap spécifique est candidat ou candidate à un emploi, elle apporte toujours un plus par rapport à une population ordinaire. Je suis navré de le présenter comme ça mais j'en suis convaincu. Les motivations sont très importantes, l'assiduité énorme. Pour avoir recruté, je peux garantir ce qui a déjà été évoqué. Alors, comment réaliser l'accompagnement pour les gens qui ont ces problèmes de langage. Peut-être que les CRP ont à s'interroger ? Voyez comme les complémentarités sont importantes. Et comme le maillage est indispensable.

Gérard VITALIS

Oui, je voudrais apporter un peu d'espoir à ce Monsieur même peut-être beaucoup, puisque c'est tout récent, nous avons un stagiaire qui a 28 ans, embauché au 1^{er} juillet dans une entreprise en tant que magasinier réceptionnaire et c'est un gars qui bégaie et qui de plus n'arrive pas à articuler quand il parle. On a beaucoup de mal à le comprendre. Il a une telle volonté, une telle gentillesse, une telle capacité professionnelle apprise en formation. Il n'y a pas eu de problèmes pour que cet employeur l'embauche. Cela dit, bien sûr, nous avons fait l'accompagnement, à savoir que son enseignant est allé voir l'employeur et que ça n'a posé aucun problème à partir du moment où il y avait une offre d'emploi. Il aurait pu embaucher quelqu'un d'autre, c'est ce garçon qu'il a pris malgré ses difficultés d'élocution. Il a été très bien intégré puisqu'il a fait un stage d'application de trois semaines, ce qui a permis à l'entreprise de pouvoir tester ses capacités humaines, physiques et intellectuelles. Donc avec un accompagnement en tous cas et de la volonté, on peut trouver un emploi malgré ses difficultés.

Brigitte DHERBEY, membre de l'AFTC des Bouches-du-Rhône

Très rapidement, je m'appelle Brigitte DHERBEY, je représente l'Association des Familles de Traumatisés Crâniens. C'est pour rebondir sur la question de Monsieur à propos du bégaiement. J'ai trouvé ici en ouverture, un formidable espoir parce qu'on a parlé de parcours individuel et l'on a dit ça serait bien de ne plus raisonner à partir des déficiences, parce qu'on va allonger la liste. Où sont les personnes qui bégaient, où sont les traumatisés crâniens, etc... Et on va chaque fois créer des structures spécifiques, des accompagnements spécifiques, des petites boîtes dans lesquelles les gens vont pouvoir rentrer et même si on fait une petite boîte des traumatisés crâniens, nous ceux qu'on connaît, les familles, ceux qu'on fréquente tous les jours, ceux qui vivent avec nous, n'y rentreront pas parce que ce n'est pas dans des petites boîtes qu'ils vont rentrer, chacun est particulier. Il n'y a pas un traumatisé crânien qui ressemble à un autre, je pense qu'il n'y a pas une personne qui souffre de bégaiement qui ressemble à une autre personne qui souffre de bégaiement. Et donc on est bien dans la capacité à inventer ces parcours individuels et à créer des liens avec l'environnement, à mobiliser toutes les ressources quelles qu'elles soient spécialisées ou non, etc... Donc, moi je voulais remercier en tous cas de l'espoir donné en début de matinée par cette nouvelle approche. Merci.

Bertrand TOULEMONDE, Conseil Régional

Je voudrais intervenir sur le problème qu'on traite, sur le bégaiement. Il me semble que, à travers les différentes interventions sur le podium ou l'estrade, il y a, me semble-t-il, un bégaiement mental ; j'ai été frappé par la récurrence du vocable « handicapé ». Monsieur CANOVAS signalait les efforts encore à faire dans l'aménagement de l'accessibilité de cette enceinte, et je pense qu'il y a aussi des efforts à faire en terme de langage, de terminologie : C'est de ne plus parler d'handicapés, mais de personnes handicapées, voire même d'honorer le carton qui parle de personnes en situation de handicap. Les mots ne sont pas neutres et véhiculent des schémas mentaux. Je crois que c'est important quand même d'essayer de faire un effort sur le langage. On a tous parlé de l'universalité des concepts que signalait Monsieur l'universitaire dans sa première intervention : le

handicap mental en termes de langage. Oh, c'est peut-être une forme anecdotique, mais quand même ça donne à penser.

Merci. C'est vrai que nous avons hésité sur le titre aussi avec personnes dites « handicapées ».

Serge EBERSOLD

Je crois que les termes sont extrêmement importants. Il est vrai que si l'on admet que l'environnement joue un rôle dans les difficultés, les situations que connaissent les personnes qui présentent une déficience, à ce moment-là on ne peut pas parler de personnes handicapées puisque le handicap n'est pas ontologique, mais bel et bien lié à une situation.

Mais également si on ramène tout à une affaire de situation de handicap comment peut-on penser la compensation ? Parce qu'à ce moment-là tout est situationnel.

Comment penser, c'est une question que je me pose, comment penser le droit ? On peut compenser quelque chose, à partir du moment où il y a quand même quelque chose d'ontologique. C'est-à-dire qu'on ne méconnaît pas le poids de la déficience. Le principe d'universalisation qu'affirme l'OMS présente quand même la particularité de mettre en compétition des personnes qui présentent une déficience avec d'autres catégories de population dites ultra vulnérabilisées etc... La compétition ne me paraît pas tout à fait égale, compte tenu du poids qu'occupent le corps et les représentations qui entourent les schémas corporels dans notre société, et la part de plus en plus croissante qu'ont les critères suggestifs dans les pratiques de recrutement. Et c'est à ce titre-là que parler de situation de handicap, c'est bel et bien mettre l'accent sur une dimension dialectique que je pointais. Mais en même temps, Foucault disait : « Les mots sont les représentations verbales de nos représentations ». Ce qui se joue derrière les termes aussi, ce sont un certain nombre de pratiques et notamment de pratiques législatives.

Comment penser la compensation si tout se joue en terme de situation ? Pour être discriminé, il faut être discriminable. C'est-à-dire que si il n'y a pas un minimum de soutien donné aux individus pour qu'ils puissent accéder à l'institution scolaire, aux entreprises, etc..., la question de l'accès à l'emploi, la question de la scolarisation en milieu ordinaire n'a pas lieu d'être posée. Et c'est quelque chose qui m'a frappé pendant que j'étais en Chine : Ils veulent développer des stratégies d'accès à l'emploi, alors même qu'il n'y a aucun système compensatoire qui existe. La barrière première qui se présente dans ce cas de figure-là, c'est lié à la particularité du corps. Cela à mon avis, on ne peut le nier, c'est pour cela que je parle de personnes présentant une déficience.

Sophie BOURGAREL, conseillère technique au CREA

Voilà notre verbalisation de ces situations de handicap.

Nous reprendrons l'après-midi avec une partie plus tournée vers l'enfant et puis vers l'intégration sociale dans le voisinage.

Georges SOLEILHET

Directeur Général de l'association La Bourguette, Vaucluse

Intégration par le voisinage et la participation à l'économie locale

Je vais utiliser l'occasion, pour remercier pour une fois le pays d'Aigues qui est un pays qui est entre Durance ou Lubéron au nord d'Aix et j'ai plaisir à exprimer ma gratitude parce que c'est un pays qui a donné lieu à une nouvelle vie et ça continue malgré les profonds changements des populations dans ses villages. De plus en plus pratiquement, il y a une majorité de gens qui viennent de la ville, qui travaillent en ville et qui arrivent le soir et qui ne sont plus du tout dans la même vie communautaire.

Il y a 30 ans, nous avons créé La Bourguette qui est un lieu pour les enfants et les adolescents *dits* autistes (tout est là, à propos des mots) ; et ensuite rapidement, parce que c'était une association de parents qui géraient, qui ont pensé à leurs besoins, rapidement un centre pour adultes dont on a eu l'audace de faire un CAT (Centre d'Aide par le Travail) comme on en a parlé souvent ce matin, où ils sont de modestes salariés, mais des salariés.

Donc, il y a 30 ans c'était dans une idée assez claire mais assez idéologique, de construire là cette structure de cette façon c'est-à-dire que un esprit que l'on va appeler disons le plus humain possible

30 ans après je pourrais dire qu'il s'agit de choses beaucoup plus précises. C'est-à-dire que, à la place de respecter des handicapés qui seront invivables, inéducables, inemployables, pour reprendre les termes de ce colloque, la petite révolution ça a été de dire, de croire et d'avoir la conviction qu'il s'agissait avant tout non pas de respecter ces handicapés-là, mais de reconnaître la personne. Et par là-même, et ça c'est décisif, de bien éclairer que la problématique de l'autisme est peut-être là, dans le fait qu'il n'y a pas possibilité de personne. Que l'autisme vient enkyster les choses, vient empêcher, on va dire mère et enfant et fratrie et paternité, dans les possibilités d'avoir des liens, des relations.

Donc, à partir de cette conviction, de cette logique en tout cas pour moi, les choses deviennent simples et permettent d'avoir l'énergie d'en tirer toutes les conséquences. Donc, la chose la plus importante, c'est la structure, puisque la structure telle qu'elle est faite va induire des effets, elle va positionner le travail des gens, elle va faire beaucoup de choses par dessus nous et malgré nous, et à tel point que d'ailleurs, je peux voir arriver des enfants nouveaux, je vois qu'on ne fait pas ce qu'il faut, je ne suis pas content et ces enfants progressent quand même parce qu'il y a la structure qui est là.

La structure est un internat continu. Qu'est-ce qu'on y fait ? Si il s'agit de personnes, est-ce qu'on les interne, est-ce qu'on les héberge gentiment, ou est-ce qu'on les fait habiter ? Evidemment, c'est clair qu'on les fait habiter. Donc, logique de maison, maison en campagne, maison en village puisque c'est un pays agricole, et qui dit maison dit voisinage. J'ai toujours dit jusqu'à présent que pour moi l'intégration c'était le droit d'être voisins. Donc, la problématique de l'autiste là se trouve vue autrement dans le cadre de cette structure, c'est-à-dire qu'on fait l'état des lieux, on ne dit pas :

« Ah ! Voilà pourquoi ! ». On ouvre les yeux puisque souvent l'autiste n'a pas la parole. Il faut considérer comment il vit, comment il se comporte. L'état des lieux montre que, évidemment, il n'y a pas la conscience de soi, il n'y a pas la notion de personne, il n'y a pas la notion de personne-autrui ; il n'y a pas non plus le fait de pouvoir parler en son nom, parler à l'autre, mettre en commun, et communiquer.

A partir de là, il est clair qu'il faut, quant à nous, non pas renforcer l'autisme, mais renforcer l'humain, renforcer la personne. Faire advenir la personne.

Pour cela, il faut des structures, donc habitation, donc ensuite, si on parle des enfants et des adolescents, la question des activités. Effectivement, il faut faire de fortes propositions où l'enfant et l'adolescent vont s'éduquer à vivre en explorant ce qui l'entoure. Donc, il faut ou leur proposer des espaces transformables, de vastes espaces, ce qui n'est peut-être plus à l'ordre du jour maintenant. En tous cas, nous il y a 30 ans, on a eu cette chance de pouvoir le faire. Donc activités, alors que ces personnes que l'on dit autistes ne sont pas en principe à même d'en faire ou en feraient de folles, ou alors pas du tout. Donc, on met à leur disposition avec notre aide des espaces agricoles qui petit à petit leur permettent de voir que l'environnement n'est pas forcément hostile mais quelque chose que l'on peut transformer, sur lequel on peut faire vivre du vivant. Donc l'agriculture qui permet à la fois d'être dans le plaisir, dans l'activité, dans la maîtrise aussi, et dans l'amour. Quand les fruits mûrissent, c'est l'occasion là d'avoir ce plaisir de les absorber, de les transformer. Et qui dit transformation, c'est une activité humaine, créative, dit en fait loi. C'est-à-dire : il faut savoir appliquer la recette. Et de fil en aiguille, on aboutit à la communication, etc...

Il y a 4 maisons à La Bourguette.

La Bourguette c'est le nom du lieu dit de la ferme. On aurait pu appeler ça les chênes, mais ça connote mal !, donc il faut un petit peu laisser ses désirs de côté, laisser l'histoire du pays parler, laisser la parole aux autres, et non pas fonder quelque chose soi même. Quatre maisons : une en village à la Tour d'Aigues, qui est un gros village maintenant, une autre à Cucuron c'est-à-dire à 17 km, donc avec une position excentrée très intéressante ; une ferme où il y a aussi 2 maisons . Il y a 6 à 7 enfants ou adolescents par maison.

La maison induit une logique extrêmement intéressante. Du voisinage évidemment. C'est vrai que les gens travaillent sous le regard du village, ce qui permet peut-être une sorte d'intégration parce que du coup les gens participent. Il y a dans la vie d'une maison une appropriation qui est possible, donc il faut faire attention à la structure, donc ne pas mettre de cuisinier le soir dans le budget, sinon c'est le cuisinier qui cuisine et non plus les jeunes qui s'approprient la maison. Or, les jeunes s'approprient la maison. C'est simple, c'est très concret. Quand ils reviennent d'activités, il faut se laver, il faut décider du menu, faire les courses, aller dans les points significatifs du village ou de la ville à côté, au supermarché. On est dans la relation aux autres, obligatoirement. Et ensuite, quand il y aura le désir de communiquer, d'utiliser les outils de communication comme l'écriture ou la lecture, ce ne sera possible qu'à partir de là, qu'à partir du moment où ça a une signification pour l'enfant dans sa vie quotidienne, pas avant, jamais. C'est pour ça que là aussi dans la structure, on ne va pas mettre d'orthophoniste, parce que si nous avons un

orthophoniste il pourra l'employer et si les enfants ne sont pas encore dans la communication ce serait forcément une cassure de la parole de ces enfants.

Puis, quand ils sont dans la communication, quand ils ont besoin d'être aidés par exemple sur le plan de l'élocution ou autre, ce qui est rare, il y a l'orthophoniste dans le village ou à la ville.

Les activités :

Il y a une grande ferme qui donne lieu aux activités. L'activité de base est l'agriculture bien sûr. C'est quelque chose de très intéressant pour eux parce qu'ils voient que ça donne de la vie, ça fait pousser les fleurs, ça fait pousser les arbres. On a donc un jardin, des légumes, des fleurs, des arbres, des serres, du fourrage, de la vigne.

Je ne veux pas oublier un travail extrêmement intéressant qui est la boulangerie. Nous avons une petite boulangerie où les enfants dès qu'ils rentrent, certains dès l'âge de 3-4 ans, sont là avec cette proposition d'**être** là. Parce que nous pensons qu'il ne faut pas leur laisser le choix, il faut en discuter avec eux. Il y a des enfants qui au bout de 2 ans, des enfants bien sûr extrêmement invalidés –je rappelle qu'il s'agit de l'internat continu, ce sont donc des enfants qui à domicile sont dans une fabrication d'enfer- et au bout de 2 ans vous avez des enfants qui n'ont pas bougé une seule fois dans cette boulangerie et qui tout d'un coup vont toucher la pâte et ils peuvent commencer leur aventure. Une boulangerie traditionnelle avec le feu de bois, ça permet aussi, comme toutes les activités chez nous, qu'elles soient liées entre elles. La proposition, ce n'est pas qu'ils se lient à nous pour réparer leur autisme, c'est qu'ils soient dans un monde qui est lié et qui est lié jusqu'à autrui c'est-à-dire que les produits doivent arriver effectivement à destination, chez l'autre. Le pain par exemple va au restaurant qui est tenu par leurs camarades adultes.

Il y a aussi l'atelier poterie, il y a aussi 2 petites écoles. Il y a énormément d'activités et en plus les activités changent. On ne reste pas toujours aux mêmes activités. Pourquoi ? Parce que, comme toute personne, ils ont droit à se bouger grâce au changement. Vous me direz que l'autisme ne supporte pas le changement. Là ils le supportent très bien dans la mesure où ils sont justement en personne, là, et que la réunion hebdomadaire de chaque maison leur permet de dire et d'exprimer à leur manière ce qu'ils désirent. En tous cas, on les prévient de tout ce qui les concerne. C'est-à-dire que on n'a pas le droit de prendre une décision sans en parler d'abord à la réunion avec eux.

Ca a l'air de rien, mais c'est énorme. Je n'ai jamais eu de problèmes avec le changement de maison, ou changement d'activités : Jamais. Au contraire, j'ai eu une dynamique autour.

Il y a bien sûr l'entretien des collines puisque il y a beaucoup de collines.-toujours la chaîne du sens-. On nettoie mais en même temps on fait du bois de chauffage. On utilise le bois pour le four à pain, etc.. Il y a les champs de lavande, on fait le miel. Il y a aussi la transformation en essence à la coopérative, etc...

Il y a la céramique pour faire le pot, et qui arrive à autrui.

Bien sûr, le stage dès le plus jeune âge, c'est-à-dire la possibilité pour les enfants et les adolescents de découvrir ce que font les autres, ce qu'est le pays. Des stages dans des fermes, des stages chez des artisans, beaucoup chez les artisans parce que c'est quand même chez nous l'agriculture qui marche.

Donc il y a aussi beaucoup d'artisanat, plus la construction évidemment. Là il s'agit des enfants et des adolescents.

A propos d'intégration, nous faisons actuellement un travail que j'appellerais un peu inversé. Nous essayons d'intégrer des enfants ordinaires dans les activités de La Bourquette. On voit arriver avec joie des enfants qui ont une petite école à Palette près d'Aix qui se régalaient de venir faire de la céramique, du pain, du cheval, etc...et qui découvrent donc les enfants qu'on leur a dit autistes. Il y avait l'autre jour un des enfants de cette école qui disait : « *moi je sais d'où vient l'autisme, c'est un grand choc quand on est tout petit, et après on a peur de tout* ». Ca c'était le matin, et arrivé le soir de retour à l'école, il a dit à tous ses camarades qu'il a retrouvés (ils n'étaient que 4) : « *Ca y est, je sais qu'est-ce que c'est exactement l'autisme ! Ils sont pareils que nous, sauf une chose. C'est parce qu'ils ont peur sans doute, mais au WC où je suis allé, [c'est un wc à la turc dans la cour], ils font à gauche ou à droite, ils ne peuvent pas faire dans le trou* ».

On organise des randonnées avec nos chevaux, mais avec aussi des enfants du village, sur des projets de découverte du pays.

Il y a un travail de journal très important. Au lieu d'être un peu « branchés » et de faire exprimer les autistes, la psychose et tout ce que vous voudrez, on est tout à fait contre ça. L'expression dans ce cas là c'est un peu bizarre quand même. Donc, on leur propose de travailler dans la communication du journal, leurs découvertes, leur découverte du pays, leur découverte des choses. A côté du reportage, on va inaugurer des petites mini-encyclopédies, notamment sur l'agriculture, sur les pains parce que avec les pains du monde par exemple ils pourront se documenter du coup sur le pays, etc... et on pourra expérimenter ces pains chaque fois avec la boulangerie. Voilà un peu le principe. Ce journal va avoir des correspondants un peu partout. Ca donnera lieu à des liens et à des vacances.

Je passe vite aux adultes.

Les adultes, quand on est adulte, de quoi s'agit-il pour une personne : il s'agit de construire son existence, et de gagner sa vie, c'est tout simple. Alors, il faut faire la même chose. Il faut oser penser cette logique. On a commencé il y a 28 ans avec des adultes extrêmement invalidés. Ce n'était pas imaginable de penser qu'ils pouvaient travailler. C'était une grande ferme, et j'ai le souvenir de l'instant de la première paye où on a fait une petite fête avec les bulletins. L'éducateur m'a dit : « *mais tu sais, un tel, un tel... arriveront à le manger, ils vont manger le papier.* » J'ai dit : « *on va prendre un double* ». Et on a fait cette petite fête. Effectivement, le soir sur les 7 ou 8 très invalidés, il n'y avait plus de bulletins de salaire. Le lendemain matin, ils ont tous été retrouvés. Ils les avaient mis sur leur propre peau. Entre la chemise et leur peau. Salaire, ça veut dire aussi que c'est une entreprise et que du coup le produit fait, ils le relient aux autres personnes, puisque il y a des gens pour les acheter dans les valeurs et c'est ce qui fait lien. Peut-être qu'ils n'y arrivent pas de suite. Certains arrivent moins vite que d'autres, mais on estime que l'efficacité économique doit être collective. Puis, plus tard, ceux-là travaillent très bien.

En ce qui concerne la base agricole, elle se fait sur la référence d'une ferme traditionnelle telle qu'elle n'existe plus dans le Lubéron. Et c'est quelque chose qui va dans l'esprit qui est très important pour nous, de rendre quelque chose au pays. Rendre quelque chose de perdu au pays et être utile. C'est pour ça qu'il y a eu il y a 4 ans la création d'un moulin à huile pour le pays, pas du tout pour nous, et pour le pays, être au service du pays de telle sorte que l'on puisse faire une huile du terroir absolument intègre, ce qui n'est pas toujours le cas loin de là, dans l'excellence, et avec la déclinaison. C'est d'ailleurs une équipe qui va travailler dans les olivettes des gens, qui va aussi s'occuper d'ébénisterie en faisant des créations en bois d'olivier mais d'esprit contemporain, pas d'esprit passéiste, ou folklorique bien sûr et ainsi de suite ; par exemple aussi travailler avec le cyprès.

A propos de ce moulin, je voudrais vous expliquer la différence justement entre respecter un handicapé et reconnaître la personne. C'était donc il y a 4 ans et quand j'ai voulu faire ça, je me suis dit : *« tiens, qu'est-ce qu'on pourrait faire d'utile pour le pays qui toucherait les gens puisqu'on remplirait une fonction touchant à l'identité du pays, puisque c'était l'époque où on commençait à replanter les oliviers. Il faudrait faire un moulin à huile »*. Et là, la plupart des éducateurs m'ont dit : *« Là, Georges, on ne peut plus te suivre, tu as pétié les plombs parce qu'il n'y a plus personne capable de travailler au moulin, parce que ceux qui étaient capables, ou ils sont au restaurant, ou ils sont à l'atelier poterie, ou à l'atelier ferronnerie, ou à l'atelier ébénisterie. »* J'ai dit : *« Attendez, vous n'avez toujours pas compris : ce n'est pas du tout ça la question. Si il y a des gens qui sont capables à l'auberge c'est parce qu'ils le sont devenus, parce que nous avons proposé l'auberge. Parce qu'il y a déjà 28 ans, quand j'ai fait l'auberge, on m'a raconté la même histoire »*. Et donc là j'ai dit, mais très naturellement : *« c'est les ouvriers agricoles qui vont s'occuper de ce moulin le mois de novembre et de décembre. On n'a pas à choisir si ils sont capables ou pas parce que si on fait un moulin, on leur dit qu'ils en sont capables. Il n'y a pas de problème »*. Simplement, que les paysans soient un peu des fois décontenancés parce qu'ils voient les personnes faire parfaitement leur travail sans pouvoir parler. Ils veulent parler : Ils ne leur parlent pas. Puis on leur dit qu'ils parlent à leur manière et un petit peu d'ouvrir les yeux. On n'est pas obligé de parler pour se faire entendre.

Voilà, je m'arrête là pour qu'il y ait plus d'échanges. A tout à l'heure.

Ariane VIENNEY

Directrice du service habitat AFASER, Ile de France

L'INSERTION EN MILIEU ORDINAIRE EST-ELLE ENCORE INNOVANTE ?

EVOLUTION, AMENAGEMENT ET DEVELOPPEMENT DE SERVICES A PARTIR DE PETITES COMMUNAUTES D'ADULTES HANDICAPES MENTAUX INSEREES DANS UNE CITE HLM...

30 ans après la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées, l'insertion en milieu ordinaire devrait être la règle et d'une banalité totale, or il semblerait qu'en matière d'intégration par l'habitat, ce ne soit pas toujours le cas, on assisterait même parfois à des situations inverses de retour à des formules plus lourdes sous couvert d'équilibre des coûts ou de réglementations pour la sécurité... nous mettant dans des situations complètement paradoxales...

Depuis la création des premières communautés de vie en 1976, la dimension d'adaptation évolutive de la structure en fonction de l'évolution des usagers est au centre des projets et de notre philosophie du travail d'accueil et d'accompagnement des personnes.

Mais quel rôle et quelle place a la personne handicapée tout au long de sa vie ?

Où et comment vit-elle ?

Que souhaite-t-elle ?

Comment recueille-t-on sa parole ? Et ce, quelles que soient ses possibilités d'expression.

Comment à partir de petites communautés de vie de 7 à 8 résidents maximum, pouvons nous dire que nous contribuons au développement de la personne et de son auto-détermination, quel que soit son âge, son parcours et sa pathologie ?

- Il s'agit de petites habitations ordinaires, insérées dans la cité.
- L'implantation géographique même est déterminante puisqu'elle facilitera l'accès de façon autonome des personnes qui y vivent à tous les espaces de la ville à pied (proximité des commerces et de tous les lieux publics, poste, médecins, cinémas, etc...)
- Au niveau interne, une organisation de la vie permet à tous d'être acteur à part entière : tout se fait et se décide avec l'éducateur, il n'y a pas de personnel de service : courses, repas, ménage, suivi médical, loisirs... Tout ce qui concerne la vie quotidienne ordinaire peut faire l'objet d'apprentissage et de formation afin que ceux qui le peuvent et qui le souhaitent progressent vers plus d'autonomie ;
- Des réunions hebdomadaires de résidents régulent la vie communautaire et une large place est donnée à l'expression des désirs et projets qui pourront se réaliser.
- Des projets entièrement individualisés s'élaborent avec chaque résident et se mettent en oeuvre, régulièrement évalués par tous : résidents et équipe.

Ainsi est mise en place une dynamique institutionnelle évolutive :

Au niveau collectif : c'est la vie communautaire ;

Au niveau individuel : c'est la diversité des parcours et des problématiques, donc des projets, des soutiens et des aides : suivi médical par les services de la ville, partenariat avec les services de psychiatrie du secteur, les services culturels et sportifs de la ville, d'autres services spécialisés etc...

A partir de ces communautés dont je rappellerai les principales caractéristiques :

- Une prise en charge par l'aide sociale importante pour le financement et le fonctionnement de l'ensemble de la structure. Le résidant reverse une participation forfaitaire journalière fixée par la loi en fonction de ses ressources. Il dispose alors et gère avec l'aide de l'éducateur son « argent de poche » ;
- Une organisation simple et souple de la vie quotidienne pour une compréhension à la mesure de chacun ;
- Une permanence éducative 24h/24.

D'autres formules d'hébergement se sont mises en place progressivement, en fonction des projets, des souhaits et des possibilités des personnes qui vivent dans les foyers communautaires :

Les appartements auto-financés : logements pour 3, 2 personnes ou seul en studio, loués par l'association dans un même rayon géographique que les foyers, puis plus tard la location d'autres logements plus loin dans la ville.

Chaque résidant paye l'ensemble de ses charges locatives et gère un budget. L'argent prend alors véritablement tout son sens social.

L'équipe éducative intervient 6 jours sur 7 dans le service mais il n'y a plus de présence permanente. Les soutiens psycho-éducatifs et sociaux peuvent être importants et associés à de nombreux apprentissages.

Un palier supplémentaire est possible pour les plus autonomes qui le souhaitent : **Accéder à un logement complètement autonome**, à leur nom (location ou achat d'un logement) ce qui entraîne un changement dans le contrat qui nous lie avec la personne : c'est elle-même véritablement qui définit les aides et soutiens qui lui sont nécessaires, ce qui sous entend en amont une formation et un parcours personnel qui ont permis d'apprendre à reconnaître , identifier ses propres besoins qu'ils soient d'ordre matériel ou non ; De la part des professionnels , cela suppose un grand respect des choix de la personne, ce qui ne va pas parfois sans poser des problèmes éthiques. Surtout lorsque l'on sait que plus la personne est insérée en milieu ordinaire, plus elle rejoint les conditions précaires de travail et de salaires de nombreux individus, ce qui fragilise leur situation ; elle doit souvent renoncer à certaines aides financières qui pourtant sont bien utiles.

Enfin, pour certains autres résidants, **une situation intermédiaire** a été trouvée entre un logement entièrement autonome, inaccessible pour eux et une vie en foyer communautaire, où les soutiens permanents ne sont plus nécessaires, et la vie communautaire trop pesante avec le temps. Ils sont 4 à vivre avec une aide et des soutiens à la vie quotidienne sans qu'un éducateur dorme sur place, dans un logement à proximité des foyers existants, étant sous la même protection administrative que les foyers.

Ainsi, toutes les étapes pour aller d'un soutien permanent à l'absence de soutien se sont mises en place progressivement. Mais, bien évidemment, cette évolution vers plus d'autonomie n'est pas la réalité de tous et, parallèlement, le vieillissement, mais aussi l'évolution de certaines pathologies et l'augmentation des dépendances nous a amenés à nous interroger.

Nous allons voir comment l'abord de la problématique du vieillissement a contribué à nous faire faire un pas supplémentaire vers la reconnaissance et la mise en œuvre d'un véritable droit de vivre dans l'une des structures d'habitat sans pour autant être obligé de travailler en CAT.

Chaque résidant peut continuer sa route indépendamment de l'exercice ou non d'une activité professionnelle et découvrir d'autres espaces que ceux liés directement au travail, pendant longtemps condition indubitablement liée au droit de vivre au foyer.

Comment les structures d'habitat ont-elles évolué au fur et à mesure de l'évolution même de ses usagers ? Comment et en quoi sont-elles restées innovantes ?

Aucune limite d'âge n'est fixée pour vivre dans l'une des structures. C'est à partir de l'observation et du constat de l'accroissement des niveaux de dépendance : une plus grande fatigabilité de certains, une aggravation de l'état de santé pour d'autres, soit liée à l'âge, ou à la pathologie, que la question a été abordée.

Il a fallu évaluer ces nouveaux besoins, les identifier ? L'utilisateur lui-même peut bien sûr exprimer ses difficultés, mais bien souvent, elles ne sont pas identifiées comme telles ; nous avons dû traduire des comportements, analyser des difficultés qui étaient la conséquence d'une inadéquation entre ce que peut vivre la personne et ce qu'on lui propose, voire lui impose :

Comment palier à l'inadéquation de ces rythmes et aux difficultés grandissantes rendant le quotidien de plus en plus difficile à vivre pour tous ?

Nous avons la chance dans le Val de Marne d'avoir une écoute attentive du Conseil Général qui finance nos services et qui a suivi notre logique de service évolutif, ainsi que soutenu une politique pour les personnes âgées et les personnes âgées handicapées allant dans le même sens.

De la réponse individuelle à la réponse institutionnelle

Avant d'avoir des réponses institutionnelles avec des moyens adaptés, il a fallu convaincre les pouvoirs publics, nos financeurs ; cela s'est traduit par des visites et explications au cas par cas et accepter des petits moyens évolutifs eux aussi, et compter sur le dynamisme, l'engagement et la motivation des personnels pour vivre parfois des transitions difficiles. Travaux de recherches, colloques, réunions de concertation diverses se sont succédés pour ensuite étayer et argumenter la mise en œuvre de réponses adéquates...

Dans les foyers :

1 - Une aide ménagère

Au niveau institutionnel, une des premières réponses, parallèlement à une adaptation au sein du CAT des rythmes et des exigences de travail, a été d'alléger la charge ménagère qui jusque là était partagée par tous. Ainsi la reconnaissance des difficultés et du ralentissement de certains n'a pas été un poids supplémentaire pour les résidants qui sont plus efficaces mais a été compensé par la création d'un ½ poste d'aide ménagère, dont les effets bénéfiques ont été immédiats.

Aux appartements

La question de l'argent et des ressources se pose de façon plus aiguë, puisque les résidants subviennent entièrement à leurs besoins. Quand la question de la dépendance se pose il s'agit de renforcer, d'adapter et modifier les soutiens et les accompagnements dans une logique complètement individualisée de maintien à domicile : 5 exemples dans notre service de suite en appartements : 5 réponses complètement différentes, allant d'adaptations diverses des soutiens par l'équipe, le développement de nouveaux partenariats dans la ville, un retour au foyer etc...

2 - L'amorce d'un accueil de jour

Un peu plus tard, en 1994, un ½ poste d'aide médico-psychologique nous est accordé afin de permettre un accueil tous les après-midi dans l'un des foyers pour les personnes qui ont atteint l'âge de 60 ans et celles dont les exigences d'un travail à temps plein au CAT devient trop difficile. 5 résidants bénéficient alors de ce service et rentrent chaque jour du CAT après déjeuner.

3 - Création d'un Service d'Accueil de Jour

Il faudra attendre encore quatre ans, fin 1996, pour créer alors un véritable Service d'Accueil de Jour, implanté dans le même quartier (très important pour préserver le lien, l'insertion et l'autonomie des usagers). C'est un petit service atypique qui répond à un double besoin d'accueil identifié sur le département :

- le problème des jeunes adultes sortant de structures pour enfants
- le problème des personnes handicapées mentales âgées du foyer et des appartements qui ne sont plus en mesure d'aller en CAT.

Nous partons du principe que la cohabitation de personnes âgées encore valides avec des plus jeunes peut être d'une grande richesse. Elle nécessite d'aménager bien sûr des moments partagés tels que la vie quotidienne : préparation et partage du repas, courses, loisirs..., mais aussi des projets spécifiques à chacun, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur du service.

L'évaluation après plus de 5 ans de fonctionnement de ce service d'accueil de jour montre que :

- Pour les usagers du service habitat, c'est une réponse entièrement adéquate, leur permettant de continuer à vivre chez eux tout en gardant un espace d'activité, de rencontre, de création et de lien social complètement individualisé ; et de préparer ainsi l'avenir, voire d'envisager plus tard une réorientation rendue nécessaire mais pensée et préparée suffisamment pour éviter des ruptures brutales
- Pour les jeunes c'est un véritable espace de formation à la vie sociale, à l'acquisition d'une plus grande maturité, de prendre le temps après tout le parcours de l'enfance et de l'adolescence de se poser et de se projeter dans une vie d'adulte qui ne fait que commencer...

En Février 2003, nous avons doublé l'effectif de ce service, permettant ainsi de diversifier encore plus les projets et les accompagnements, et de répondre aux besoins grandissants, tant pour les jeunes que pour les plus de 45 ans...

4 - Un véritable domicile 24 h sur 24

En complément de la création du SAJ, le regroupement dans l'un des foyers des personnes ne travaillant plus ou à temps partiel et l'ouverture permanente depuis le 1^{er} Janvier 2000, après avoir été à mi-temps l'année précédente (les réponses sont souvent obtenues de demi poste en demi poste...) assurée par un poste d'AMP, permet à la structure de s'adapter véritablement au rythme et au besoin de chacun.

Jusqu'à fin 1998, les foyers fermaient à 8 h le matin (initialement toutes les personnes travaillaient en CAT). Or, malgré de nettes améliorations dues au SAJ, des difficultés persistaient en raison du rythme imposé par la fermeture du foyer dans la journée dès 8 heures

Les résidents plus âgés, ne travaillant plus ou à temps partiel, peuvent prendre le temps de se préparer tranquillement le matin et profitent de l'ouverture permanente de l'un des foyers avec de réelles possibilités de soins et d'accompagnement dans la journée. Chacun peut ainsi moduler, en fonction de ses possibilités, ses activités hors du foyer. Certains effets ont été immédiats :

- les soins corporels : toilette et habillage peuvent être pour certains un réel moment de bien-être et de soin où l'on peut prendre son temps ; en quelques mois, certains résidents, même réticents au départ, sont réellement demandeurs de ce temps privilégié.

- les soins médicaux, qui deviennent de plus en plus importants car la santé de certains est fragile, peuvent être assurés dans de meilleures conditions et surtout bien coordonnés (intervention des médecins, kiné, infirmier de ville, etc...) entre les différentes équipes ; ce qui a largement amélioré la santé de certains;

- la proposition d'activités se fait selon l'état de santé et les désirs de chacun. Elles sont variées : musique, dessin, télévision, repas, balade, chant, aller au marché.

Sans cette permanence d'ouverture de notre service habitat, la vie serait devenue impossible pour beaucoup de résidants. Actuellement, ils sont 8 à profiter de façon permanente de ce service à partir duquel ils peuvent aménager leurs activités quotidiennes internes ou externes (travail à temps partiel, participation ponctuelle au service d'accueil de jour, activités avec d'autres services de la ville (personnes âgées, secteur psychiatrique, culturel, artistiques etc...))

5 - Un projet de foyer de vie

Un foyer regroupant les personnes plus âgées et des moyens d'accompagnement et de soutien 24 h / 24 h sont encore, on le sent, une étape intermédiaire. Pour un certain nombre de résidants, la prochaine étape envisagée consistera en la création d'un foyer de vie pour personnes handicapées âgées, qui prendra en compte

- la mobilité réduite des résidants (lieux accessibles)
- une aide plus importante pour tout ce qui est repas, ménage, entretien, vie quotidienne. Les résidants ne seront associés que s'ils le désirent. La situation actuelle devient de plus en plus pesante, surtout pour les professionnels.
- la dimension des soins sera plus importante
- Le souci d'en faire un lieu non mortifère, ouvert sur l'extérieur, en phase avec un environnement connu et accessible
- Un travail de réflexion institutionnelle régulier des professionnels de terrains, d'évaluation des besoins, de confrontation des idées pour trouver des solutions adaptées et réalistes.

En attendant, la recherche de nouveaux partenaires à qui passer le relais lorsque la vie n'est plus adaptée avec nos moyens peut se réaliser avec les étapes intermédiaires nécessaires telles que visites, rencontres, séjours temporaires habituant les résidants à vivre ailleurs qu'à l'AFASER. Un résidant nous a quittés très content pour une maison de retraite en Septembre dernier, un autre vient d'être orienté en MAS, il s'agissait d'une psychose autistique devenue très déficitaire ; des liens sont gardés à travers des visites et des invitations régulières. D'autres séjours de temps en temps dans d'autres structures à partir de projets pensés, préparés et où l'utilisateur est entièrement associé.

D'autres perspectives sont à l'étude :

Un projet de service d'accueil temporaire, d'évaluation et de formation à la vie sociale en situation d'hébergement est à l'étude; il s'appuiera sur l'ensemble de la structure habitat foyers communautaires et appartements pour 3 places et avec la création de 4 studios regroupés autour d'un espace commun.

Un projet d'extension du service de suite et d'accompagnement pour les personnes de plus de 45 ans vivant en situation d'autonomie ou chez des parents très âgés

Un exemple de parcours

Le parcours de Mariette est un bon exemple de réponse individualisée. Mariette a aujourd'hui 78 ans. Elle est arrivée au foyer en 1976, au moment de sa création, adressée par le CAT où elle exerçait son activité professionnelle, elle vivait alors depuis des années à l'hôpital psychiatrique du secteur, souffrant d'une déficience mentale associée à des troubles épileptiques et psychotiques. Plus âgée que la moyenne dès le départ, elle a rapidement le statut, dans l'un des foyers communautaires, de « vétéran ».

Très ancrée et impliquée, le CAT représente pour elle beaucoup plus qu'un lieu de travail. A 60 ans, Mariette vit en foyer communautaire et n'envisage pas l'arrêt de son activité professionnelle. Elle est alors seule au foyer à avoir ce statut, les autres résidents étant tous plus jeunes d'au moins cinq ans. Une première étape sera de la former à gérer progressivement son temps seule, ce qui compte tenu de sa pathologie a demandé plusieurs années.

En 1989, âgée alors de 64 ans, Mariette quitte le foyer pour le Service de Suite en Appartements, dans un logement où elle partage la vie de deux autres résidents. A partir de là, elle pourra progressivement quitter son lieu de travail, d'abord à mi-temps pour fréquenter l'accueil mis en place au foyer, puis complètement. Par ailleurs, avec l'aide de ses éducateurs, elle commence à tisser des liens à l'extérieur : un jour par semaine, elle est accueillie dans une maison de retraite de la ville afin de s'acclimater à l'idée qu'un jour son niveau de dépendance exigera sans doute un autre mode d'hébergement.

En 1996, elle participe activement aux activités du service d'accueil de jour nouvellement ouvert où elle a une place très respectée par les plus jeunes comme une personne d'expérience. Elle participe, alors, avec beaucoup d'intérêt, à toutes les activités artistiques, plastiques et de loisirs du Service.

Aujourd'hui, devenue plus fatigable, Mariette mène une vie de retraitée plus calme, avec l'aide et les soutiens apportés par les éducateurs du service en appartements et une aide ménagère de la ville. Elle se rend tous les midis dans le foyer ouvert en continu qui se situe à proximité pour y manger et participer aux activités proposées si elle le souhaite.

Elle se prépare aujourd'hui à la difficile idée de quitter bientôt son appartement, le maintien à domicile comportant aussi ses limites... Elle séjourne de temps en temps dans une maison de retraite pour s'y préparer.

Conclusion

En guise de conclusion je reviendrai sur l'innovation.

Des petites communautés insérées en milieu ordinaire de vie depuis 1976... Est-ce que cela est innovant ?

Certes non : de nombreuses expériences ont poussé partout depuis, en France et en Europe, toutes plus riches les unes que les autres et tant mieux !

Mais alors, où est l'innovation en 2003 ?

Ne résiderait elle pas plutôt dans une démarche, une dynamique institutionnelle où l'art de combiner l'individuel et le collectif permettrait à chaque usager de véritablement tracer SA route et où les mots choix de vie, être acteur de sa propre vie, développer l'estime de soi, ont un sens bien concret...

Ne consisterait-t-elle pas en la capacité à ré-interroger et réinventer en permanence la mise en place de réponses en phase avec les besoins du moment, une pratique institutionnelle évaluative et suffisamment anticipatrice, à partir des usagers eux-mêmes où tous les moyens à tous les niveaux des acteurs et des interlocuteurs professionnels, politiques et usagers ont vraiment la parole et sont à leur juste place. Tout cela n'étant réaliste qu'en restant dans une organisation simple et souple, à dimension humaine.

Echanges avec le public

Monique PITEAU-DELORD :

Merci pour ces présentations de modes de vie en habitat rural ou urbain.

Y-a-t-il des questions ? J'aurais personnellement souhaité poser des questions relatives aux financements. Par rapport aux différentes structures que vous avez pu mettre en place, vous avez créé, petit à petit, de nouvelles structures. Comment les avez-vous financées ? Quels sont les partenaires financeurs ?

Arianne VIENNEY :

Notre unique financeur, ce sont les services du Conseil Général du Val de Marne, de l'aide sociale. Nous dépendons à 100 % d'un budget départemental. Donc, ça a été petit à petit. Le foyer communautaire d'hébergement, c'est administrativement le foyer d'hébergement avec la structure administrative « foyer d'hébergement » à prix de journée négocié chaque année. En fait, on a pu, à partir de ces petites communautés, construire 3 services. Donc, ça fait des montages assez complexes. Je dirige une institution qui a 3 budgets complètement séparés :

- *un budget foyer,*
- *un budget foyer appartement,*
- *un budget foyer d'accueil de jour.*

A partir de là, le budget foyer consiste en un financement de prix de journée avec la réglementation habituelle de tous les foyers d'hébergement. Le service de suite en appartement a un prix de journée beaucoup plus léger, puisque en fait l'essentiel est les frais d'accompagnement. Les usagers ne reversent plus leur contribution : ce sont des appartements qui sont auto-financés. Quant aux services d'accueil de jour, c'est entièrement un budget d'aide sociale départementale, et là c'est le règlement du Val de Marne qui est comme ça, les usagers externes reversent 2 SMIC horaires, qui vont en recette. Mais c'est entièrement aide sociale.

Roland CANOVAS

Je voulais dire, Madame, que l'expérience est intéressante. On ne peut pas, dans cette région, ne pas parler de l'expérience menée par le Conseil Général des Bouches-du-Rhône en matière de service d'accompagnement à la vie sociale, et de foyers hors mur -sans murs- qui permettent d'avoir un habitat en permanence. J'allais dire dans le bon sens de la permanence. Cela veut dire que quelle que soit la situation de la personne handicapée, elle peut dans le cadre de l'innovation sociale, bénéficier du maintien dans son lieu de vie habituel et avec tout le maillage indispensable que vous évoquiez, ce maillage doit se faire avec l'environnement et particulièrement toutes les professions médicales et para-médicales. J'allais dire en faire un usager comme un autre du terrain dans lequel il vit. Ce service existe à Aix, mais pas seulement. Je pense que c'est l'avenir, c'est incontournable. Le vieillissement des personnes handicapées ne pourra se traiter qu'à partir du moment où elles auront comme les autres, le choix du « maintien à domicile » puisque c'est

leur domicile et que le financement peut s'imaginer avec un financement l'APA, etc... avec tout ce que cela suppose de mettre en marche. Il y a donc là au niveau du Conseil Général des Bouches-du-Rhône une volonté certaine de répondre au vieillissement des personnes handicapées, en créant de plus en plus de structures sans murs, j'ai envie de dire, un petit peu comme celles que vous avez imaginées à partir des murs, pour sortir des murs.

Ariane VIENNEY

J'ai tout à fait conscience, et tant mieux, que notre expérience n'est pas la seule. Je crois que ça c'est beaucoup développé dans les années 75/90. Partout où je vais, je rencontre tout un tas d'expériences un peu similaires et c'est toujours d'ailleurs très riche de se rencontrer, d'échanger, de trouver les idées des autres et de pouvoir enrichir les siennes. Mais, c'est assez étonnant cette façon dont finalement le vieillissement des personnes nous a permis de leur donner accès à une vie comme les autres. Ceci dit, ce n'est pas gagné, parce que par ailleurs beaucoup de choses s'alourdissent : Les contraintes de réglementation par rapport à la sécurité. Je ne sais pas comment ça se passe dans votre région. Cela devient très lourd, et du coup on se retrouve dans des situations contradictoires, avec des projets pour permettre aux personnes de vivre comme tout le monde au milieu des autres et en même temps des réglementations. Là, nous sommes dans nos petits foyers qui étaient en 1976 complètement insérés dans la cité. On avait loué des appartements comme tout un chacun. Et puis, on les a occupés. D'abord, on a mis quelques extincteurs et c'était bon. Et puis chaque année, on nous rajoutait une couche de réglementation, et puis là maintenant, on n'est carrément plus aux normes. C'est les mêmes résidents, et ça va coûter très cher, il va falloir regrouper deux pavillons pour avoir les escaliers comme il faut. Je n'ai rien contre la sécurité, mais je crois qu'on est en même temps dans des systèmes où il faut faire attention, parce qu'on se retrouve finalement d'un côté à permettre à des personnes de vivre comme tout le monde, et de l'autre côté, on nous rend cette tâche impossible.

Roland CANOVAS

Dans ce que vous évoquez, je crois que vous évoquez en même temps le vieillissement de l'ensemble de la population, avec tout ce qu'il faudra imaginer en matière de sécurité pour pouvoir accompagner, si on a une volonté politique, d'aller vers le maintien à domicile. Toutes les normes s'appliqueront à tous. Il faudra bien y venir, mais il appartiendra aux décideurs politiques de faire des choix économiques. Il n'y a pas d'évolution, il n'y a pas de modalités évolutives de prise en charge sans autour, d'abord un impact économique, mais pourquoi pas, après tout il peut être créateur d'autres choses, et je crois qu'il y a à imaginer tout ça. Et à chaque fois qu'on investit en matière de handicap, on fait avancer aussi les choses pour l'ensemble de la population. Et les réponses permettent d'avoir une adaptation permanente qui peut nous poser également d'autres questions, d'autres choix de société.

Ariane VIENNEY

Oui, dans cette histoire de réglementation, je ne parlais pas seulement du vieillissement des personnes. Il y a beaucoup de choses qui sont parfois un peu

difficiles. Par exemple au niveau de l'organisation du travail et des réglementations, d'emploi du temps, ou au niveau de l'accompagnement des personnes; là aussi, il faut imaginer, il faut inventer, il faut essayer de trouver des emplois du temps au service de projets et non pas l'inverse. Alors que là-aussi, on a des réglementations avec des dépassements horaires. J'ai une équipe, je peux le dire ici, je ne suis pas tout-à-fait comme le 90 % des internats. Nous n'appliquons pas la règle. Nous ne sommes pas dans la légalité au niveau de la réglementation des emplois du temps. Je crois qu'il faut se battre sur ces choses-là, de façon à continuer à avoir des projets qui ont du sens pour les personnes qu'on accompagne et non pas des emplois du temps coupés en tranches de saucisson où toutes les six heures on va aller prendre la pause. C'est le même problème avec la loi de 2002 : elle est bien, elle met plein de choses visant à favoriser l'utilisateur, le mettre au centre, lui permettre de bénéficier de droits, etc... Mais aussi, il faut qu'avec ça nous ayons des moyens et une organisation qui puissent accompagner correctement.

Philippe FONCK, directeur du CAMSP à Gap

Je suis le Directeur du centre d'action médico-sociale précoce des Hautes-Alpes. Je voulais revenir un petit peu sur la première intervention de M. SOLEILHET à propos de l'accueil des jeunes autistes. Simplement, sur une question qui me laisse un peu perplexe puisque nous considérons que l'autisme est un trouble envahissant de la communication. Je suis un peu perplexe sur la position de M. SOLEILHET et de son institution sur la volonté de ne pas utiliser d'orthophoniste par exemple, qui sont des personnes spécialistes qui ont fait des études longues et qui ont une formation assez importante parfois. J'en réfère à Chantal Brousse qui va intervenir la semaine prochaine à Gap pour présenter un système de communication alternatif qui me semble extrêmement intéressant. C'était juste une question que je me posais.

Je voulais juste intervenir aussi sur un deuxième point pour appeler l'attention de l'assemblée sur le cas de ces enfants très jeunes, (puisque nous accueillons des enfants entre 0 et 6 ans) qui sont handicapés bien qu'ils ne le soient pas encore techniquement, puisqu'ils ne sont pas reconnus handicapés mais qui souffrent tous de déficiences particulières ; et en particulier pour les petits autistes, petits enfants souffrant de syndrome autistique. J'ai entendu avec beaucoup de plaisir l'intervention de Mme VIENNEY sur la possibilité de vivre au centre de la cité et de vivre sa vie particulière au milieu des autres. Je voulais attirer l'attention de l'assemblée sur le fait que ces jeunes enfants qui un jour seront handicapés ne peuvent pas être séparés aujourd'hui de leur famille. On ne peut pas imaginer un enfant de moins de 4 ans isolé, de façon autonome. Donc, quelque part, on prend toujours en considération l'enfant et sa famille. Or, nous nous apercevons, de plus en plus, que nous avons affaire à des « familles handicapées » où la présence d'un jeune enfant handicapé handicape la totalité de la famille. Les parents évidemment, qui souvent sont obligés d'abandonner leur travail alors qu'ils ne le désirent pas, (parce que travailler c'est aussi être intégré socialement), qui souffrent de graves difficultés financières parce que avoir un jeune enfant handicapé, c'est, malgré l'AES et les autres aides, difficile financièrement. C'est aussi la souffrance de la proche famille, des oncles, des tantes, des grands-pères, des grands-mères, etc... qui sont souvent mis à contribution sans formation particulière, sans que soit pris en compte particulièrement leur souffrance propre. C'est aussi la souffrance des frères et des sœurs, ordinaires ceux-là, des frères et des sœurs de très jeunes enfants handicapés qui, pour le coup, se trouvent un peu mis à l'écart, l'attention particulière de la famille étant portée sur ce jeune-là.

Je voulais attirer l'attention de tout le monde là-dessus, sur la nécessité de prendre en compte ces situations-là, sur la nécessité de considérer que l'aide humaine ne revient pas seulement à la personne handicapée, mais aussi à son entourage dans le cas d'enfant jeune. Malheureusement, on n'en prend guère le chemin, actuellement si on voit un peu ce qui se passe en particulier dans le cadre de l'intégration scolaire, où les enfants, quand ils peuvent bénéficier d'une demi-journée d'auxiliaire d'intégration scolaire, sont plutôt contents. Je voulais aussi dire à quel point les enseignants et les personnels des structures d'accueil petite enfance font un travail extraordinaire là-dessus sans beaucoup d'aide.

Monique PITEAU-DELORD

C'était un aparté sur la petite enfance et la problématique des aidants. Je crois qu'effectivement le thème des aidants ou la pratique mériterait toute une journée de colloque.

René GIORGETTI

Sur la petite enfance, une journée s'est tenue le 21 mai dans cet hémicycle en particulier avec la MAIF qui fait un mécénat sur cette question. Le thème était l'intégration scolaire. Il y a eu des échanges très riches sur une question extrêmement importante que vous posez, Monsieur.

Georges SOLEILHET

Je voudrais répondre sur le malentendu dans la communication. J'avais parlé d'orthophonie. J'avais indiqué que, dans le budget, je ne prévoyais pas un temps d'orthophonie mais des vacances qui seront payées quand la personne sera prête, sera disposée à rentrer dans la communication. Il faudrait s'entendre sur le travail de l'orthophonie. Ce n'est pas l'orthophonie qui va faire qu'une personne autiste va prendre la parole à 20 ans ; alors qu'il y a quelques années, on disait qu'après 6 ans, c'était terminé. Ce n'est pas vrai, la parole ce n'est pas le langage, ça n'a rien à voir. Le travail des orthophonistes c'est peut-être un excellent travail quand l'enfant est axé sur la communication. Donc, moi, je préfère qu'on soit libre d'adresser un enfant à l'orthophoniste, qu'on ne soit pas obligé par le budget à occuper une personne alors qu'il n'y a pas encore assez de cas pour elle, si vous voulez. C'est tout simple. Quant à l'orthophonie, vous savez maintenant, il y a même des orthophonistes qui font la communication facilitée.

Philippe FONCK

C'est juste pour dire qu'effectivement, il y a dans l'univers du traitement des enfants autistes des différences d'appréciation entre les différents services. Pour notre part, nous considérons que tous les enfants sont dans la communication par principe. Les autistes ont un mode de communication particulier, qui est propre à chaque autiste. Il nous semble que les orthophonistes sont bien placés pour explorer ce système.

Christian HALTER, directeur des établissements la Roumanière, Robion

Je dirige des établissements pour adultes handicapés dans le Vaucluse, juste de l'autre côté de la montagne par rapport à Georges SOLEILHET.

Moi, je suis frappé depuis ce matin, enfin c'est peut-être trop tôt pour qu'on en parle maintenant, je suis frappé depuis ce matin que l'on parle énormément en fait de l'accompagnement. Et je crois que c'est le point essentiel, l'accompagnement des personnes. Si je me réfère à la première intervention, c'est la notion d'individu qui prime un peu sur la notion de collectif. Et je voudrais juste faire une réflexion sur le fait qu'il me semblait qu'on était un peu resté ici dans notre pays dans le « saucissonnage » ; c'est-à-dire dans l'incapacité de monter des projets sur l'ensemble de la vie des personnes. Nous, c'est ce qu'on a essayé de faire, c'est-à-dire de monter des projets à la fois professionnel, à la fois d'hébergement, à la fois de formation, et je crois que c'est peut-être par ce biais là qu'on peut faire des projets réels de vie et d'intégration dans notre société parce que c'est plus facile de faire des projets saucissonnés mais ça ne marche pas en réalité, c'est une fausse intégration au bout du compte.

Monique PITEAU-DELORD

C'est la notion de cohérence autour de la personne.

Ariane VIENNEY

Je voudrais juste dire une petite chose à propos du lien. Je crois que là, il y a des expériences pour les enfants, pour les adolescents, les adultes.

Je crois qu'on n'a pas vraiment pointé, sauf un peu ce matin, au niveau de tout ce qui est la formation professionnelle, mais sur la difficulté entre professionnels de se connaître, de se reconnaître, dans tout ce qui est le monde de l'enfance, et puis ensuite cette rupture qu'il y a quand on arrive au passage à l'âge adulte. En région parisienne, on a monté une association. Il y a un travail qui se fait autour d'un groupement professionnel qui rassemble des professionnels de structures pour adolescents et des professionnels de CAT, de structures de travail et d'hébergement et de vie sociale, de façon à un peu casser tout ça et d'essayer d'avancer sur ces difficultés et cette énorme angoisse du passage de tout le dispositif adolescent vers le secteur adulte. Les sorties d'IMPro sont toujours dramatiquement vécues surtout quand il n'y a pas possibilité d'accès au travail. Donc, on a tout un tas de questions autour de ça. Je n'ai pas grand chose à développer là-dessus, si ce n'est qu'on travaille, qu'on fait du lien et notamment avec des CAMSP. Des éducateurs et moi-même ont un jour fait une intervention avec un petit film pour montrer ce qu'étaient les adultes qui vivaient dans nos foyers et toute l'équipe de CAMSP a été très intéressée en nous disant : « C'est vrai qu'on n'avait aucune projection de plus tard et là ça nous donne une idée de ce qui peut se passer, qu'il y a une vie après, qu'on n'est pas qu'avec des petits bébés, des enfants accompagnés, mais que plus tard ils vont devenir adultes, avoir peut-être une vie sociale et des désirs et des envies... ». Je crois que c'est dans les champs de recherche et de travail qu'on a à faire encore ensemble et il y a beaucoup de chemin à faire, dans tous ces aménagements de passage.

Michèle ALLIONE, Présidente de l'association Choisir sa Vie

Je suis Présidente de l'association Choisir sa vie, justement. Cette association a pour but la promotion, l'amélioration du maintien à domicile des personnes handicapées. Il y a une chose qui me choque aujourd'hui, c'est qu'on n'a pas dit un mot sur le fait qu'on peut très bien être en état de grande dépendance mais autonome. Moi, je suis très handicapée. J'ai besoin qu'on m'aide matériellement. Mais moralement, j'assume tout à fait ma vie. Et aujourd'hui, il y a un mot que je n'ai pas entendu, c'est autonomie. Parce que maintenant, dans cette enceinte, il n'y a que des professionnels. Et ça serait bien si il y avait un peu plus de personnes concernées. Je veux dire aussi qu'on parle beaucoup de handicap mental, pas beaucoup de handicap physique. Et ça, c'est un peu gênant.

Merci.

Roland CANOVAS

Madame la Présidente. Vous savez que malheureusement on n'en a pas parlé ici, mais on en a parlé dans les couloirs. Parce que vous n'étiez pas la seule personne représentée. Il y avait aussi un autre Président avec nous qui défend l'accès à la culture et aux loisirs de façon assez énergique dans cette Région. Je sais que vous travaillez ensemble. Vous avez raison. Je crois que personne n'est capable de décrire la journée d'une personne handicapée à domicile avec son maintien, avec tout ce que cela suppose en matière de services, d'aide à la personne, de temps, d'horaires, pour que ces personnes puissent avoir une activité sociale telle que vous l'avez, vous, Madame la Présidente. Monsieur Benichou aussi qui était là avec nous. Donc, je crois qu'il y a à se pencher sur le maintien à domicile de deux façons. D'abord en essayant peut être d'évaluer quels sont les besoins, parce qu'on les maîtrise mal, et deuxièmement en aidant à la formation des personnels qui aujourd'hui sont souvent des jeunes qui entrent dans le métier. On l'a évoqué, on a essayé. En tant que Président de l'Institut Régional du Travail Social, croyez que, si il y a des métiers sur lesquels il faut réfléchir et sur lesquels il faut amener les Ministères à se positionner, c'est bien tous ces métiers qui tournent autour du maintien à domicile. On parlait tout à l'heure de connaissance ou de méconnaissance entre professionnels autour de la même personne, et je répondrai à Madame VIENNEY là-dessus : autour de la même personne dans un maintien à domicile vont intervenir des gens qui ne se connaissent pas, qui n'ont jamais été formés ensemble, qui n'ont pas eu de temps pour pouvoir se rencontrer (Là, ma directrice est très compétente puisqu'elle s'occupe d'un service dans ce domaine), si tant est qu'on trouve des gens pour venir travailler autour de la personne handicapée que l'on maintient à domicile ou de la personne vieillissante que l'on maintient à domicile. Je crois que là encore, on parlait tout à l'heure d'économie, je crois qu'il y a des choix de société. On ne peut pas décréter les choses et derrière ne pas amener les financements. On pourrait commencer par les financements et après peut-être envisager tout ce qui tourne autour des financements et ça passe souvent, d'abord par l'analyse des besoins qui est peu faite et c'est là où vous avez raison en disant qu'à force d'être entre professionnels et bien on oublie beaucoup de choses et on oublie particulièrement un projet individuel. Quand on parle de projet individuel, pour ceux qui ont réfléchi à la Loi 2002, c'est mettre au centre de toutes les structures, l'individu, c'est penser son accueil et son accompagnement, et si on ne le fait pas je crois qu'on passe à côté de quelque chose. En tous cas, les instituts de formation essaient de former les gens et essaient d'avoir des temps de formation que ce soit avec les universités, avec les facultés de médecine dans certaines régions, ici on a

la chance de pouvoir le faire ; je crois que tant qu'on n'aura pas des temps de formation commun avec l'ensemble des personnes qui sont supposées intervenir, je crois qu'on passera à côté de quelque chose. On l'a tenté même entre éducateurs et jeunes officiers de police pour un autre secteur, pourquoi ne le ferions-nous pas dans le secteur le plus important, celui qui va nous concerner dans les années à venir ?

Michèle ALLIONE

Je trouve qu'il est un peu dommage pour les travailleurs sociaux qu'il n'y ait pas de personnes handicapées qui interviennent au sein des formations. Comment peut-on être un bon travailleur quand on n'est pas capable de regarder une personne handicapée comme moi en face ?

Monique PITEAU-DELORD

C'est une piste de réflexion.

René GIORGETTI

Dans cette région, nous avons élaboré un programme de formation assez rapidement sur la question de santé sociale puisque j'ai animé ce groupe de travail. Compte tenu des retards qu'il y avait, on a essayé d'impulser auprès des rectorats de l'académie d'Aix-Marseille et de Nice, des questions de formation d'auxiliaire de vie par exemple, où à peine maintenant sur Marseille s'ouvrent des sections en formation initiale d'auxiliaires de vie. Il manque des personnes pour des soins de nursing, pour non seulement le week-end mais aussi en semaine. Donc, cette grande question, il faut bien la traiter. Dans le Programme Régional de développement des formations, nous avons insisté. Nous avons demandé à l'Education Nationale de faire des efforts. C'est quelque chose qui se met en route avec retard, on peut bien le constater mais ça se met en route, cependant, il faudra aussi que les choix suivent. Il y a de l'économie derrière comme le dit souvent Roland CANOVAS, et nous espérons que ces choix-là, soient les plus humains possibles.

Sophie BOURGAREL

On peut, peut-être, reprendre le cours du colloque et donner la parole à Laurent THOMAS qui est Directeur de la Fédération Loisirs Pluriel ; Fédération qui regroupe sept associations qui ont mis en place des structures de centres aérés mixtes qui accueillent autant d'enfants en situation de handicap que d'enfants qui ne sont pas en situation de handicap.

Je laisse à Monsieur Laurent THOMAS le soin de vous présenter ces structures.

Laurent THOMAS, directeur de la Fédération Loisirs Pluriel

Handicapés ou non, ils jouent ensemble ! Pratiques d'intégration en centre de loisirs.

Comme il fallait bien un "breton" dans ce colloque de Marseille, le CREAL m'a gentiment proposé de venir vous présenter une expérience qui fonctionne depuis dix ans dans la région Ouest de la France et qui consiste à favoriser la rencontre entre enfants handicapés et valides, au travers d'activités de loisirs et de vacances.

Je souhaite, au cours de ces quelques minutes, vous faire partager cette expérience autour de quatre points :

- d'abord, vous dire ce qu'est Loisirs Pluriel
- partager avec vous quelles en sont ses caractéristiques essentielles, en d'autres termes, ce qui a fait que "ça marche"
- en troisième lieu, quels en sont les effets sur les bénéficiaires
- et enfin, quelles sont ses capacités de transférabilité (sur le plan géographique, mais aussi dans d'autres domaines de la vie sociale)

D'abord, qu'est-ce que Loisirs Pluriel ?

- Loisirs Pluriel est une **fédération d'associations locales**, implantées actuellement sur sept villes de la région Ouest de la France (Bretagne et Pays de Loire). Chaque association crée et gère un centre de loisirs sans hébergement, accueillant des enfants handicapés et valides.
- Chaque centre fonctionne avec des **caractéristiques** bien particulières : petit groupe d'enfants (maximum 40 enfants répartis en deux groupes d'âges), mixité à 50/50 entre enfants handicapés et valides, direction assurée par un permanent salarié doté d'une expérience et d'une formation professionnelle, encadrement quatre fois supérieur à un centre de loisirs ordinaire et recevant une formation complémentaire, adaptation des activités pour favoriser l'accès simultané des enfants handicapés et valides aux animations, non facturation du surcoût aux familles d'enfants handicapés.
- Ces centres sont ouverts environ **110 jours par an** : mercredi, petites vacances, vacances d'été, certains samedis. Certaines associations proposent également sur le même principe des accueils en week-ends et séjours de vacances.
- Sur le plan matériel, ces centres sont implantés dans des **locaux scolaires** mis à disposition, en général, par la municipalité d'accueil (il est assez aisé, désormais, de trouver des locaux récents, spacieux et présentant des critères d'accessibilité suffisant). L'avantage de cette formule réside dans le coût quasi nul de cette mise à disposition.
- Sur le plan financier, le **surcoût** lié à l'accueil des enfants porteurs d'un handicap (permanent salarié, encadrement supplémentaire...) s'élève à environ 55.000 à 60.000 € par an, ce qui revient à un surcoût moyen de 73€ par jour et par enfant handicapé. En général, ce surcoût est financé principalement par les collectivités locales (municipalité d'accueil, communauté de communes, Conseil Général...).
- Au niveau de la **participation**, en moyenne un centre réalise environ 2.000 journées enfants sur l'année, touche environ 70 à 80 enfants dont 40 à 45 enfants handicapés, dans un rayon géographique de 20 kms.

Quelles sont les caractéristiques de Loisirs Pluriel ?

- Loisirs Pluriel a été fondé par des **personnes non concernées** directement par le handicap (principalement des directeurs de séjours spécialisés pour enfants handicapés désireux de faire de ces temps de loisirs et de vacances un temps de rencontre avec des jeunes valides de leur âge).
- Cette caractéristique est importante, car elle manifeste que l'intégration des personnes handicapées ne passe pas
- seulement par la mobilisation des personnes handicapées et de leurs familles ou par des règlements, mais elle peut aussi être générée par des initiatives de la société civile...
- Les lieux d'accueil Loisirs Pluriel sont des **lieux d'accueil de droit commun**. Ils sont agréés comme tout centre de loisirs sans hébergement par Jeunesse et Sports. Ce ne sont pas des structures médico-sociales. Cet élément me semble important à souligner dans un contexte où la question de l'accueil temporaire des personnes handicapées fait l'objet de réflexions, mais pour le moment, essentiellement dans le champ médico-social.
- De ce fait, les financements s'inscrivent également dans les schémas traditionnels, de droit commun, à savoir les budgets "famille", "petite enfance" ou "animation", mais rarement sur les budgets "handicap" ou "action sociale". C'est une des caractéristiques de l'intégration, **faire en sorte que les responsables des politiques familiales** ou de l'enfance prennent en compte la question de l'accès aux loisirs des enfants handicapés (exemple de Rennes).
- La mixité valides-handicapés crée un **phénomène de "viabilité" économique** du projet. Bien des projets de parents d'enfants handicapés de telle ou telle pathologie ont tenté de créer des espaces d'accueil, mais qui restent précaires dans leur fonctionnement et leur pérennité. Il s'agit d'un vrai centre de loisirs avec une offre attractive, voire concurrentielle aux autres centres de loisirs. Dans certains cas, son implantation répond à une attente de quartier.
- La logique de **complémentarité aux centres de loisirs ordinaires**. En effet, pourquoi créer un centre de loisirs supplémentaire et ne pas penser à mieux intégrer les enfants handicapés dans les centres de loisirs existants ? Il nous paraît essentiel, en matière d'intégration, d'éviter d'être manichéen et de privilégier les logiques de complémentarité et les passerelles. L'accueil d'un ou deux enfants handicapés dans un centre de loisirs ordinaire est à encourager et à développer. Cependant, les caractéristiques de fonctionnement de certains centres ne sont pas adaptées à certains enfants (groupes trop nombreux, problèmes médicaux, appréhension des parents, réticences des autres parents...). Nous répondons à 92% des demandes de familles, nous accueillons des handicaps lourds (polyhandicap, autisme, enfants épileptiques...) et nous demandons toujours aux nouvelles familles, si elles ont contacté leur centre de loisirs de leur quartier ou de leur commune. Par expérience, l'implantation de Loisirs Pluriel sur un secteur a toujours eu un effet d'augmentation de la pratique d'intégration dans les autres centres de loisirs.

Quels sont les effets de Loisirs Pluriel sur les bénéficiaires ?

-> Au niveau des enfants handicapés accueillis :

- l'accueil en centre Loisirs Pluriel permet à l'enfant porteur d'un handicap de bénéficier d'une **activité de loisirs**, en dehors de la famille et en rupture avec le contexte de prise en charge médico-sociale
- bien souvent, Loisirs Pluriel se présente comme le **seul lieu**, en dehors de la famille, où l'enfant handicapé peut côtoyer des enfants valides de son âge

- la relation **valides-handicapés** est extrêmement bénéfique pour l'enfant handicapé : des amitiés naturelles naissent entre enfants handicapés et valides : invitations réciproques aux anniversaires, contacts téléphoniques ou par courrier...
- Loisirs Pluriel est un lieu d'intégration **sécurisant** pour l'enfant handicapé : il bénéficie d'une prise en charge adaptée à son handicap et il n'est pas le seul enfant handicapé du groupe

-> Au niveau de la fratrie des enfants handicapés :

- Loisirs Pluriel permet l'inscription d'enfants valides, donc des frères et sœurs des enfants porteurs d'un handicap. Certaines familles inscrivent la fratrie à Loisirs Pluriel afin de leur permettre de **vivre un moment ensemble**, en dehors de la famille, dans la mesure où, dans la plupart des cas, l'enfant handicapé ne fréquente pas le même établissement scolaire que ses frères et sœurs
- Les frères et sœurs d'enfants handicapés peuvent rencontrer, au centre de loisirs, **d'autres frères et sœurs d'enfants handicapés**, dans un contexte de détente et de loisirs, ce qui n'est pas courant pour eux.
- Les frères et sœurs découvrent **d'autres types de handicaps** et se décentrent, par là-même du handicap de leur frère ou sœur. Ils découvrent aussi les capacités de leur frère ou sœur handicapé, dans un autre contexte.
- Dans certains cas, les parents souhaitent n'inscrire que l'enfant handicapé à Loisirs Pluriel. De manière à **faire en sorte que ce soit son activité**. Ses frères et sœurs bénéficient de nombreuses activités, dont il est bien souvent exclu. Loisirs Pluriel, c'est son activité et cela est valorisant pour lui. Lorsque son frère ou sa sœur va le mercredi dans un club de sport ou pratique une activité musicale, l'enfant handicapé vient à « Loisirs Pluriel ». Lorsque le centre de loisirs organise un spectacle, les familles sont invitées et la fratrie peut ainsi venir voir la réalisation de leur frère ou sœur handicapé...

-> Au niveau des parents d'enfants handicapés :

- Le **caractère régulier** des activités de Loisirs Pluriel au long de l'année est le premier élément de satisfaction des parents d'enfants handicapés. La plupart des propositions d'accueil temporaire sont le fait d'organismes de vacances spécialisés uniquement l'été ou de Maison d'accueil temporaire proposant un accueil en hébergement. Ouverts 110 jours par an, les centres Loisirs Pluriel offre une possibilité d'accueil très importante aux familles. Cela leur permet de souffler, de pouvoir inscrire leur enfant une demi-journée pour aller faire des courses... Cela permet à des mères de familles d'envisager la reprise d'une activité professionnelle.
- La **souplesse des inscriptions** est le second facteur de satisfaction. Les familles ne sont pas liées à une régularité d'inscription. Elles peuvent inscrire à la journée ou demi-journée, en fonction de leurs besoins.
- La dimension de mixité **entre enfants handicapés et valides** est essentielle. L'accueil de leur enfant handicapé au milieu d'enfants valides, dans un contexte de loisirs, où il ne va pas être en échec, est aujourd'hui une attente de plus en plus exprimée par les parents. Cet élément compense les frustrations liées à l'institutionnalisation précoce de l'enfant. Loisirs Pluriel permet de conserver une dimension d'intégration sociale dans la vie de leur enfant.
- La **proximité** est également un élément important. L'enfant handicapé est souvent déraciné de son milieu de vie. L'accueil à Loisirs Pluriel, à proximité du domicile, permet à l'enfant handicapé de vivre quelque chose dans sa ville et de maintenir des relations sociales sur le plan local.

- Loisirs Pluriel est aussi un **lieu de relation pour les parents**. Relations avec d'autres parents d'enfants qui ont des handicaps différents. Cela favorise des échanges sur leur vécu, au-delà de l'identification à une pathologie précise. C'est aussi bien souvent le seul lieu où les parents d'enfants handicapés côtoient des parents d'enfants valides. Ils sont alors des parents, avant d'être un parent d'enfant handicapé.
- Les parents d'enfants handicapés **n'ont pas à Loisirs Pluriel à se battre**. Le regard porté par les parents d'enfants valides n'est pas un regard réservé puisqu'ils ont choisi d'inscrire leur enfant valide à Loisirs Pluriel. Ils se sentent alors reconnus et acceptés avec le handicap de leur enfant.
- Enfin, le caractère ludique de Loisirs Pluriel crée un **phénomène de déculpabilisation** des parents d'enfants handicapés sur le fait de « laisser » leur enfant handicapé ou de « souffler ». La plupart du temps, l'inscription des enfants handicapés au centre de loisirs se fait à la demande de l'enfant. L'enfant handicapé est, en général, désireux de venir à Loisirs Pluriel. Les parents finissent alors par inscrire leur enfant parce que celui-ci le souhaite et non parce qu'ils sont dans l'obligation de le faire.

-> Au niveau des enfants valides et de leur famille :

- Nombre d'enfants valides, accueillis à Loisirs Pluriel, le sont par **choix délibéré** des parents. Pour certains, il s'agit d'une démarche éducative, pour permettre à leur enfant de découvrir le handicap...
- Les enfants valides apprennent réellement à vivre et à entrer en relation avec les enfants handicapés. Ils **acquièrent des « techniques »** : manipulation de fauteuil, communication non-verbale...
- De nombreux parents d'enfants valides inscrivent leur enfant à Loisirs Pluriel car ils bénéficient indirectement des dispositifs mis en place pour l'accueil des enfants handicapés : petits groupes d'activités, encadrement plus important, activités préparées et adaptées... pour un coût identique à celui d'un centre de loisirs ordinaire.

Enfin, parlons du caractère "transférable" de Loisirs Pluriel

- **Dès son origine**, Loisirs Pluriel a été confronté à "l'exportation de sa pratique" au niveau régional
- Après le temps des "origines", il a fallu **conceptualiser** la pratique de Loisirs Pluriel afin de pérenniser son action. La logique a conduit également à une "professionnalisation" et une "structuration" de son organisation. Aujourd'hui, la fédération apporte un certain nombre de services aux associations (sous traitance comptable et sociale, édition des supports de communication, élaboration des référentiels de fonctionnement, recrutement et formation des directeurs, supervision du fonctionnement des centres, accompagnement et formation des membres bénévoles des CA...)
- Il y a près de deux ans, la **Fondation de France** a souhaité nous rencontrer, par l'intermédiaire de Cécile Allaire, responsable du Programme Personnes Handicapées à la Fondation, elle-même régulièrement sollicitée pour soutenir des initiatives de parents souhaitant s'atteler à la création de projets similaires.
- L'idée a été de mettre sur pied une opération qui s'appelle "loisirs pour tous" lancée en décembre dernier et qui fonctionne jusqu'en 2006. Cette opération vise à repérer des groupes de parents ou des collectivités désireuses de voir s'implanter chez eux un centre Loisirs Pluriel. Il s'agit d'un accompagnement de A à Z visant à conjuguer la pratique de Loisirs Pluriel et la légitimité du besoin local exprimé par les familles.

- Pour faire court, il s'agit presque d'un **projet "clé en main"**, nécessitant pour voir le jour de l'existence du besoin et de la volonté des collectivités locales concernées.
- Le droit au répit commence aussi peut-être par **faire gagner du temps aux parents** dans la mise en place du projet. Techniquement, il faut 4 mois pour créer un centre Loisirs Pluriel : recruter et former le directeur, mettre sur pied les aspects logistiques et administratifs, mettre en place les actions de communication. En réalité, il faut entre 16 et 24 mois pour voir aboutir le projet : ce temps supplémentaire, c'est le temps de la négociation et de l'argumentation auprès des collectivités, voire des élus eux-mêmes au sein de leurs commissions...

Pour terminer, je voudrais parler aussi du caractère transférable de Loisirs Pluriel à d'autres domaines de la vie sociale, autour de trois convictions fortes, après dix années de pratique de loisirs et vacances partagées entre enfants handicapés et valides

- je pense qu'en matière de politiques de prise en charge des personnes, nous faisons encore trop souvent la **confusion entre "nécessité d'une prise en charge spécialisée" et "institutionnalisation** ou mise à l'écart du milieu dit ordinaire". En effet, bien souvent, nous situons la frontière entre l'intégration et la séparation sociale (pour éviter le terme d'exclusion que je trouve péjoratif pour ce qui oeuvrent dans le secteur dit spécialisé) au niveau des degrés dans les pathologies. Handicap léger = possibilité d'intégration / handicap lourd = institution. Or, je pense que nous avons fait l'expérience à Loisirs Pluriel que l'on peut avoir une autre approche. L'accueil d'enfants avec des pathologies très lourdes peut se faire en milieu ordinaire, dès lors que l'enfant et ses parents en sont désireux et que cela lui est profitable sur le plan de son épanouissement relationnel et social. L'épilepsie peut se gérer en milieu ordinaire, la trachéotomie peut se gérer en milieu ordinaire, la grande dépendance peut se gérer en milieu ordinaire. Les compétences techniques nécessaires à ces prises en charge n'ont rien à voir avec l'environnement social dans lequel elles s'exercent.
- D'autre part, je pense qu'en matière d'intégration, nous avons **tendance à prendre le problème à l'envers**. Je crois que nous avons établi le modèle de l'intégration des personnes handicapées sur le modèle de l'intégration scolaire et de l'intégration professionnelle. Or, ces deux domaines de la vie sociale exigent des pré-requis indispensables (la possibilité de suivre un parcours scolaire, la capacité à occuper un emploi) qui ont pour conséquences de n'ouvrir ces champs de la vie sociale qu'à une minorité des personnes touchées par le handicap. Or, le temps des loisirs est justement un temps non contraint et ne présentant aucun pré-requis sinon celui d'avoir envie ou de s'y sentir bien. En effet, quels sont les critères d'accueil dans un centre de loisirs municipal ? Si nous avons eu, depuis des années, une politique très volontariste en matière d'accueil des enfants handicapés dans les lieux de vie de l'enfance (crèche, halte-garderie, centres de loisirs, ludothèques, points jeux, séjours de vacances, mouvements de jeunesse...), notre société aurait accumulé une pratique quotidienne de l'intégration qui nous éclairerait sans doute sur la manière d'aborder l'intégration scolaire et professionnelle.
- Enfin, l'intégration est bien souvent lue sous l'angle du **"faire comme" que sous l'angle de "l'être avec"**. En effet, toute la logique de l'intégration scolaire et professionnelle exige de la personne des capacités d'adaptation au modèle ambiant, que Serge EBERSOLD qualifie si bien de "signes extérieurs de normalité". Or, prendre le parti de l'intégration sous l'angle de l'être ensemble nous obligerait à modifier notre regard sur nos pratiques...

En conclusion, je voudrais citer André Malraux qui disait que **"les idées ne sont pas faites pour être pensées mais pour être vécues"**. Je crois que c'est ce que nous essayons de faire à Loisirs Pluriel, expérience bretonne qui ne demande qu'à se faire adopter par votre merveilleuse région !

**Anne MARCELLINI, maître de conférence, Université de Montpellier 1,
UFR STAPS**

L'intégration par le sport des personnes handicapées : place et fonction des pratiques sportives entre pairs dans le processus d'intégration et de participation sociale.

Bonjour.

Je remercie le CREAL de m'avoir invitée à cette journée.

Préambule

Je suis professeur d'éducation physique à la Faculté des Sciences du Sport de Montpellier, dans laquelle je m'occupe d'une part de la formation des professeurs d'éducation physique qui choisissent de se spécialiser dans un secteur de formation qui s'appelle « activités physiques adaptées » qui, comme son nom l'indique, consiste à se spécialiser dans l'intervention auprès de personnes qui au regard d'un certain nombre d'incapacités, nécessitent des adaptations dans la pratique des activités. Dans un deuxième temps, je travaille sur un certain nombre de programmes de recherches qui portent sur la thématique du sport et du handicap, plus particulièrement de l'intégration et de la ségrégation dans les espaces sportifs.

Le sport, outil d'intégration ?

Ce que je voudrais développer aujourd'hui, c'est le bilan de 15 années d'expérience en France sur l'intégration sociale par le sport, et non pas dans le sport, puisque le sport est bien conçu ici comme un outil d'intégration sociale des personnes en situation de handicap.

Je voudrais retenir par rapport aux collègues qui sont intervenus antérieurement, plusieurs thèmes qu'on a répétés cet après-midi plus que ce matin m'a-t-il semblé.

D'une part, la question du sens, pour les personnes, de ce que nous professionnels, nous appelons le projet d'intégration, la question de la signification donc. Deuxièmement la question du lien, du lien interindividuel, du lien avec l'environnement, du lien avec le social, et troisièmement un élément qu'on a abordé aussi et qui pour moi est fondamental, c'est la capacité à penser l'intégration comme processus, c'est-à-dire à l'envisager dans une perspective temporelle comme quelque chose qui va se construire au travers du temps à la fois pour les individus et pour les institutions, les organisations, et pour la société. Ainsi, le travail que je vais vous présenter est à la fois tiré d'une expérience, on va dire, de suivi diachronique à travers le temps de personnes qui depuis 15 ans donc ont été suivies dans le cadre d'une trajectoire d'intégration, et à la fois une réflexion sur l'évolution de notre société et en particulier donc des espaces sportifs par rapport à la possibilité ou à l'impossibilité d'accueillir des personnes qui présentent des incapacités dans l'espace sportif.

Je dirais que le sport est, depuis une vingtaine d'années, de plus en plus évoqué, dans notre société, comme un outil d'intégration sociale pour des groupes très divers, en rupture ou en difficulté de participation sociale. Il est utilisé par l'école, par les collectivités territoriales, par les associations, dans des programmes d'action éducative et d'insertion auprès de public très divers comme les jeunes de banlieues, les chômeurs, les Rmistes, les personnes en situation de désinsertions professionnelles longues, les personnes âgées, les personnes incarcérées, etc... Et bien sûr, au milieu de tout ça les personnes dites handicapées, où on va dire les personnes qui présentent des déficiences. En fait, cette utilisation peut être un peu abusive du sport dans cette fonction « intégrative » se construit vraisemblablement au regard d'une représentation du sport comme espace marqué par une qualité relationnelle et en même temps par un système normatif, dont un certain nombre de personnes en situation de désinsertion auraient besoin. Je pense en particulier à tous les systèmes d'insertion par le sport des jeunes dits « de banlieue » dans lesquels on pense utiliser le sport comme lieu d'apprentissage social de la Loi. Les expériences dont je vais parler concernent essentiellement les pratiques sportives des personnes dites handicapées et leur impact en terme d'intégration sociale. Et je voudrais dire que la question de l'intégration sociale des personnes handicapées dans les espaces sportifs s'est posée à nous, dans un premier temps, d'abord au regard de la question d'un stigmate très lourd qui pesait sur ces personnes, c'est-à-dire d'un ensemble de représentations sociales très négatives associées au handicap, voire d'un ensemble de représentations quasiment incompatibles avec l'image du sportif. Quelles sont ces images ? D'abord l'étrangeté, la peur du handicap, le manque, l'infériorité, éventuellement la dangerosité, et puis surtout bien sûr la passivité. Donc, en fait, quand on s'est préoccupé de savoir comment on pourrait travailler à l'intégration de personnes dites handicapées dans l'espace sportif, ce qu'on nous a renvoyé-là, je parle des années 85, c'est une certaine inquiétude et une certaine incompréhension. Alors, si je dis ça, c'est que dans un premier temps dans les années 85, quand on a commencé à mettre en place des projets d'accompagnement à l'intégration ou des projets d'intégration, on concevait l'intégration par le sport par la participation individuelle d'une personne handicapée dans un club sportif. Ce qui était une conception de l'ordre de l'évidence à ce moment-là, l'intégration consistant principalement à la possibilité d'une « co-présence » d'une personne handicapée avec des personnes qui ne le seraient pas. Donc, une conception initiale de l'intégration qui reposait sur une logique d'assimilation, c'est-à-dire que, on faisait en sorte, on essayait de faire en sorte que les personnes qui allaient entrer dans ces espaces sportifs, puissent le plus rapidement possible devenir « des sportifs comme les autres ». Cette question d'être comme les autres est revenue aussi dans le discours. Cette idée est quand même une conception qui pose problèmes, par rapport à la question du semblable.

Alors, pour arriver à faire ça, on a quand même mis en place des accompagnements à l'intégration. On a soutenu à la fois les handicapés et puis les cadres sportifs qui les accueillait. Donc, on a mis en place ce dont on a déjà parlé ici beaucoup : des auxiliaires d'intégration, des accompagnements, etc...Et on a eu des réussites assez intéressantes. On a eu beaucoup de réussites en particulier chez les enfants, et beaucoup de réussites aussi pour les personnes qui ne présentaient pas d'incapacités lourdes. Mais, on a eu aussi beaucoup de difficultés, et en particulier, on a eu des échecs liés à des abandons, c'est-à-dire que les personnes dites handicapées ne voulaient plus pratiquer dans ces espaces sportifs. Elles refusaient

d'y aller. On a eu aussi des rejets de la part des structures ; les structures se sentant en grande difficultés par rapport à la présence de ces jeunes, de ces adultes qui, ne faisaient pas « de progrès », ce qui dans la logique sportive posait un problème sérieux aux cadres. On a eu aussi des situations marquées par l'isolement, la souffrance aussi de ces personnes dans les structures sportives, qui vivaient très mal cette situation, qui étaient en situation d'infériorité, en situation d'être systématiquement les derniers, etc.... Et on a eu énormément de difficultés avec les adolescents. C'est-à-dire qu'on avait des jeunes enfants qui avaient des pratiques sportives très intensives, qui fonctionnaient très bien, et qui au moment de l'adolescence, on en a parlé tout à l'heure, se trouvaient en très grandes difficultés dans leur espace de pratique, pour des tas de raisons. On pourra y revenir si vous voulez.

Etre en vacances de ses stigmates !

Mais, ce qui s'est passé à ce moment là, c'est qu'on a eu un certain nombre de personnes dites handicapées, qui ont sollicité la possibilité de pratiquer avec d'autres personnes handicapées, et non pas en milieu ordinaire. Et, par rapport à ça, il y avait l'offre sportive des institutions elle-même qui est une offre relativement importante, et l'offre sportive de structures, j'allais dire autogérées pour la plupart, qui sont les structures de personnes handicapées qui organisent des activités sportives pour les personnes handicapées, par les personnes handicapées. Et dans ces clubs sportifs de personnes handicapées, on voyait à cette époque là et encore beaucoup y voient ça, un regroupement ségrégatif.

Quels sont ces regroupements ? Ce sont des regroupements qui sont extrêmement anciens pour certains d'entre eux, extrêmement dynamiques. Il y a la Fédération Sportive des Sourds de France qui a été créée en 1918, la Fédération Française Handisport qui a été créée en 1954, la Fédération Française du Sport Adapté qui date de 1971, et dernièrement l'émergence d'un petit groupe qui s'appelle le France-Nanosport et qui regroupe des personnes de petites tailles. Ces groupes sportifs sont, dans la réflexion des professionnels de l'intégration, souvent questionnés par rapport à leur impact non pas intégratif, mais ségrégatif. On est allé travailler très directement dans ces espaces pour voir ce qui s'y passait. On a fait un travail longitudinal sur de nombreuses années, pour voir un peu comment fonctionnaient ces structures là, évoluaient dans le temps par rapport à la question du lien social, de la participation sociale. On s'est aperçu évidemment assez rapidement, mais il y avait déjà pas mal de repérages théoriques sur ça, que le regroupement des personnes handicapées, vous l'avez compris, par rapport au même type de déficience, les sourds avec les sourds, les handicapés physiques avec les handicapés physiques, les nains avec les nains, etc... provoquaient évidemment paradoxalement une sortie de l'isolement et du statut d'exception que vivaient ces gens qui étaient en situation d'insertion, par ailleurs. C'est-à-dire qui étaient pour la plupart d'entre eux, intégrés en milieu ordinaire, à l'école, en situation d'isolement parce qu'ils ne travaillaient pas par exemple, pour certains d'entre eux, qui vivaient à la maison mais qui ne travaillaient pas. Ou bien des gens qui étaient en situation de suivi scolaire et d'intégration scolaire.

Ces gens, en fait, quand ils arrivaient dans ces structures, avaient un discours sur le fait que c'était reposant d'être dans la structure. Il y a des auteurs qui ont dit que en fait dans ces regroupements qu'on peut considérer comme « *ghettoïque* » de l'extérieur, en fait les gens sont en vacances de leurs stigmates. Et c'est quand même très reposant.

Une construction identitaire positive

Ensuite, il y a un autre élément qui joue, c'est que dans ces espaces sportifs spécifiques, on propose des activités physiques adaptées. Qu'est-ce que ça veut dire adaptées ? Ca veut dire qu'on prend en compte les incapacités des sujets, pour proposer les activités. Et, en fait, on propose les activités que les gens sont capables de faire. Ce qui veut dire que, très rapidement, les gens sont en situation d'exhibition de leurs capacités. Et ceux qui arrivent voient les autres non pas comme des incapables, plus comme des incapables, mais comme des gens qui sont en situation de « *faire* ». La question de l'action là aussi est un élément relativement important. En fait, il y a un processus identificatoire qui se met en place. Il y a des jeunes en particulier qui trouvent dans ces groupes des modèles, des modèles en fauteuil, des modèles de sourds, des modèles de nains, d'adultes qui sont, non pas des handicapés pour eux, mais des gens qui sont actifs, qui font des choses, qui sont mariés, qui ont des enfants, etc... Et en fait, il y a un processus d'affiliation groupal qui se met en place, avec un processus de construction identitaire individuel et collectif. Il y a la construction effective d'un « nous » avec des dénominations du « nous », et ces dénominations du « nous » évacuent systématiquement le terme de handicap qui est stigmatisé, pour prendre d'autres appellations. Alors, chez Handisport il y a par exemple « *les fauteuils* » ; ils disent : « *Nous les fauteuils, vous les valides ; Nous les sourds, vous les entendants ; Nous les aveugles, vous les voyants ; Nous les petits, vous les grands ; etc...* »

Dans ce processus de construction du « nous », il y a une redéfinition positive de l'attribut « *déficience* ». C'est-à-dire que la déficience est redéfinie par le groupe non pas comme une catastrophe, un drame, un manque, quelque chose de très négatif, mais comme une caractéristique. Alors, vous allez me dire : *C'est bien gentil, ça marche dans le groupe, mais ces gens-là, ils passent pas leur vie à faire du sport ; après ils sortent. Et qu'est-ce qu'il se passe quand ils sortent du groupe ?* » Evidemment, ce qu'on reproche à ce genre de structure, c'est le risque de regroupement, de l'enfermement du type « *ghettoïque* ». En fait, on s'aperçoit que ces groupes sportifs, au travers du temps -j'insiste sur cette notion de temps- sont des groupes qui ne sont pas investis de façon permanente par les personnes. Les gens y passent du temps, mais au fur et à mesure de leur trajectoire, on s'aperçoit qu'ils passent d'une relation très concrète avec leurs pairs à une relation qui devient symbolique avec leurs pairs. Car très rapidement, ils ont à la fois des activités sportives là et ailleurs, et puis ils ont d'autres activités, puis très rapidement, il n'y vont plus, parce qu'ils ont trouvé d'autres espaces de pratiques sportives, dans lesquels ils gèrent, pas du tout de la même manière qu'avant, leur participation.

Les espaces sportifs, des espaces mixtes

D'autre part, dans ces groupes sportifs, on s'aperçoit qu'il y a une pratique quotidienne qui est en fait mixte, parce que ces structures sportives sont insérées dans des espaces sportifs publics la plupart du temps, voire insérées dans des clubs sportifs ordinaires. Les sections Handisport de tennis par exemple ne font pas construire des cours de tennis. Donc, toutes les pratiques se développent souvent dans des espaces publics de pratiques sportives, au sein de groupes de pairs, et en coexistence permanente avec l'ensemble des autres sportifs.

Puis, il y a un troisième élément qui est relativement important, c'est qu'il y a une véritable intégration dans le mouvement sportif au travers des jeux olympiques, des jeux paralympiques et des politiques fédérales. Cependant, les jeux paralympiques peuvent être considérés comme une exhibition un peu particulière, qui en tout cas peut être perçue comme n'allant pas forcément dans le sens de l'intégration puisque par définition c'est un événement ségrégatif. La question est assez importante, puisque aujourd'hui, les jeux paralympiques sont le 2^{ème} événement sportif mondial en terme de nombre d'athlètes, de budget, également de spectateurs. Donc là, on est face à une situation où finalement les regroupements associatifs, et là je reviens sur la question qui était posée par la dame tout à l'heure, les regroupements associatifs, les regroupements autonomes de personnes handicapées qui montent leur propre structure, peut être vu comme des associations politiques qui développent des stratégies collectives qui ont plusieurs fonctions : D'une part une fonction de soutien psychologique aux personnes concernées donc avec un effet psychologique important sur les personnes, d'autre part un effet psychosocial sur la représentation des transformations au quotidien chez tous les sportifs qui sont fréquentés quotidiennement et qui vont être obligés de voir ces pratiques là se faire, et troisièmement au niveau politique bien sûr, puisque ce regroupement collectif devient un pouvoir.

Conclusion

Ce qui veut dire que ces groupes sportifs se constituent en minorité active et négocient avec la société un certain nombre de transformations pour accéder à la place qu'ils veulent avoir.

Donc à ce titre, je vais terminer en disant que je pense que le processus d'intégration sociale au niveau de la société, la transformation du social et la transformation des individus est de l'ordre du conflit et qu'il faut considérer que, pour ces associations de personnes handicapées qui sont en situation de stigmatisation, se regrouper c'est se défendre, se défendre collectivement pour gagner face au collectif une nouvelle place. Et là le sport qui offre une image plus positive, en tout cas active des personnes handicapées dont on dit qu'elles sont marquées par le stigmate de la passivité, est un support d'actions politiques relativement efficace.

Je vous remercie.

Monique PITEAU-DELORD :

Merci beaucoup !

Nous sommes obligés de modifier quelque peu l'emploi du temps, car Serge EBERSOLD a été obligé de changer son heure de départ à cause des grèves dans les transports.

Avant un échange avec la salle, Serge EBERSOLD va nous livrer une petite synthèse des points importants de cette journée.

Serge EBERSOLD :

Merci !

Je suis désolé de devoir vous quitter précipitamment.

J'aimerais insister sur un certain nombre de dimensions qui me paraissent relativement importantes tout au long de cette journée, et quelques désaccords aussi.

Une dimension qui me paraissait extrêmement forte et d'autant plus forte, cet après-midi, c'est qu'un des enjeux sans doute majeurs à l'heure actuelle, c'est en termes de pratiques, de déshabiller l'individu de son statut pour lui rendre sa qualité de personne. Je crois qu'on ne peut pas aussi construire une stratégie, envisager un processus sans entrevoir les personnes comme des co-construteurs. C'est quelque chose d'absolument fondamental. Ce qui se joue dans les différentes expériences présentées aujourd'hui, c'est que l'individu n'est pas considéré comme étant un aidé, mais bel et bien comme un co-construteur.

C'est pour ça que je ne suis absolument pas d'accord sur cette contagion qui frapperait les familles qui ont un enfant handicapé, dans la mesure où les parents sont certes en difficulté, mais il suffit de mener des entretiens avec les parents pour se rendre compte de l'énormité des compétences qu'ils mobilisent au quotidien pour rendre l'inaccessible accessible. C'est quelque chose qui me paraît extrêmement important. On ne peut pas réduire les individus à leurs souffrances, on ne peut pas réduire les individus à leurs difficultés, et je crois qu'on ne peut pas construire de projet individuel, de projet avec quelqu'un, que l'on pense incapable de le faire. C'est à ce titre-là qu'il me paraît important de le concevoir comme un co-construteur.

Une autre dimension qui me paraît importante... Bon, une anecdote.

J'ai travaillé avec l'Union Européenne, et on a rédigé un petit ouvrage sur les conditions qui permettent l'éducation tout au long de la vie des personnes handicapées, et j'ai remis ce bouquin à la fondatrice du Centre de Réadaptation de Mulhouse, qui, par ricochet, m'a sorti ce qui avait prévalu à la fondation du centre de réadaptation de 1945 : il y avait exactement les mêmes termes, les mêmes ambitions. ! Et là je me suis posé la question, j'ai réfléchi à ce qui se jouait, et je suis arrivé à la conclusion qu'il faut tout faire sauf placer la personne au centre du dispositif.

En plaçant la personne au centre, on fait de la personne l'enjeu autour duquel on structure les pratiques, l'enjeu autour duquel on structure les légitimités professionnelles. C'est-à-dire, qu'on ne peut pas entrevoir l'individu comme étant un partenaire du processus si il est en même temps objet d'aide. Et à ce titre-là, il me paraît important non pas de placer l'individu au centre, mais le projet que l'on

poursuit avec l'individu, parce que déplacer la perspective autour de l'individu, c'est structurer les pratiques et la légitimité des pratiques, autour de la démarche que l'on veut entreprendre. S'il est tellement difficile de travailler ensemble, c'est parce que les différents acteurs sont en lutte autour de la définition du problème. Pour le médecin, c'est un problème médical, pour le kiné, c'est un problème de rééducation, pour l'éducateur, c'est un problème éducatif, etc..., et chaque intervenant à son propre outil de diagnostic d'une certaine manière. Ce qui fait que les uns et les autres sont en lutte pour définir le problème. Et, très souvent, ce sont les médecins qui ont gain de cause.

C'est à ce titre-là qu'il me paraît extrêmement important de placer la réalisation commune qu'est le projet au cœur de la pratique, car il n'y a pas de projet individuel : tout projet est collectif. Je le disais un peu ce matin, il y a d'approche globale qu'à partir du moment où l'on inscrit l'approche individualisée dans une collectivité, dans une approche globale. Et vous le savez aussi bien que moi, tout projet suppose l'intervention de plusieurs professionnels.

Troisième chose qui me paraît importante, c'est que, d'un point de vue historique, la logique participative est opposée à la logique intégrative. Or, fondamentalement, ce qui apparaît à travers cette journée, c'est que ces deux logiques doivent être articulées ; c'est-à-dire qu'on ne participe pas dans l'absolu, on participe toujours à quelque chose. Et c'est à ce titre-là qu'on ne peut pas méconnaître la responsabilité collective -ou la responsabilité qu'assume la collectivité- à l'égard des personnes atteinte d'une déficience.

La logique intégrative était trop normative, dans la mesure où elle ne reconnaissait pas suffisamment l'individu en tant que personne. La logique participative risque de demander, à l'inverse, à la personne de s'auto-légitimer. Je crois que fondamentalement, c'est dans l'articulation de ces deux logiques que se situe la cohérence du travail d'accompagnement.

Enfin, dernière dimension, il n'y a pas d'utilisateur dans l'absolu. L'utilisateur n'existe qu'en référence à une organisation et il n'y a d'organisation qu'en référence à un utilisateur. Donc, dire qu'on est au service de l'utilisateur, tout structurer autour de l'utilisateur, c'est oublier que l'utilisateur en tant que tel ne peut individualiser la pratique qu'à partir du moment où cette pratique est référée à des contingences organisationnelles. Derrière la relation entre les individus et les professionnels, il est des mécanismes identitaires. Il est ceux qui font de la capacité d'expertise. Or, on ne peut pas dissocier les deux. C'est-à-dire que les professionnels seront d'autant mieux à même de reconnaître l'individu comme un co-constructeur qu'ils disposeront de chaînes identitaires et leur reconnaissant une capacité d'expertise. Opposer les professionnels aux utilisateurs, c'est le meilleur moyen de développer des mécanismes de résistances nombreux et variés qui empêcheront de voir l'individu à travers ses potentialités, ses possibilités, de voir derrière le handicapé, la personne.

Voilà, quelques idées simplement. Alors, je sais qu'elles méritent discussions, qu'elles méritent débats. Peut-être une autre fois !

Monique PITEAU-DELORD

Merci, Monsieur EBERSOLD, et bon retour. J'espère que vous n'aurez pas trop de soucis pour rejoindre votre ville de Strasbourg.

Echanges avec le public

Hélène LEREY, co-fondatrice du Petit Camaïeu

*Ce n'est pas vraiment une question, simplement je souhaiterais présenter ce qui se passe sur Marseille, sur les Bouches-du-Rhône. Monsieur Laurent THOMAS a fait la présentation de Loisirs Pluriel, et nous sommes très contents aussi à Marseille de savoir que ça marche ailleurs parce que nous sommes une jeune association. Je me présente : Je m'appelle Hélène LEREY et avec ma collègue Jeanne CHALANE, nous représentons une petite association qui n'a que deux ans. Nous sommes tout nouveau sur Marseille, et nous des initiatives, des idées, on en a et on est en train de créer justement une idée sur Marseille, puisque nous montons actuellement un centre de loisirs et une ludothèque dans le 10^{ème} arrondissement de Marseille. C'est un lieu qui est à nous puisque nous le louons au patrimoine de la Ville de Marseille. Nous découvrons au fur et à mesure des étapes qui jalonnent ce parcours que c'est quand même un peu difficile de parler de mixité dans l'accueil des enfants, puisque quand on commence à parler de handicap par rapport au public que l'on va accueillir, on a tendance à avoir des interlocuteurs qui cherchent à nous classer, à nous étiqueter, soit dans le domaine du handicap, soit dans un autre domaine. Donc, on a quelques difficultés à se faire entendre et à trouver les bons interlocuteurs, les financements qui peuvent accompagner ce type de démarche, parce que c'est vrai que c'est assez ambitieux. Nous avons la chance sur Marseille d'avoir un très grand local de 550 m². Cela nécessite de gros investissements et c'est vrai que pour le moment, nous tâtonnons aussi par rapport à tous ces enjeux, qu'ils soient humains, financiers ou autres. Ce projet associatif n'est pas né du hasard. Monsieur Laurent THOMAS en a parlé tout à l'heure. Il y a une grosse demande sur Marseille et sur les Bouches-du-Rhône, sur la région PACA, par rapport aux besoins des familles de trouver ce type de structure. Nous nous sommes lancées ce défi de pouvoir y répondre, mais en même temps avec les difficultés que tout le monde peut connaître, qui sont réelles. L'idée, on l'a. La réalisation, elle, est assez difficile à mettre en place, elle nécessite beaucoup de ténacité, beaucoup de persévérance surtout quand on n'est pas encore très connues, qu'on est une jeune association, et qu'on démarre. On voulait faire part de ce projet qui est en cours. On espère ne pas mettre 10 ans à réaliser notre structure comme c'est quelquefois le cas pour certains parents qui se lancent dans ce défi. Nous espérons avancer vite et trouver des réponses adaptées aux besoins associatifs, que ce soit en termes d'aides financières et d'aides pédagogiques pour mettre en place ce type de projet. « **Le petit camaïeu** » est ouvert à toutes les propositions par rapport à ça. Et nous sommes contents de savoir que ça marche ailleurs. On pense que ça marchera aussi à Marseille. On y croit, et on ira jusqu'au bout !*

Roger RIGARD, président de la ligue PACA de sport adapté :

Je me présente. Je suis Roger Rigard. Je suis issu d'une fédération ségrégative. Je viens de l'apprendre cet après-midi, puisque je suis président d'une ligue qui s'appelle la ligue PACA de la Fédération Française du Sport Adapté qui est quand même reconnue par le Ministère de la Jeunesse et des Sports au titre de sa vocation à donner accès au sport pour les personnes atteintes d'un handicap mental. C'est le premier niveau. Le deuxième niveau, c'est qu'il faut savoir qu'il y a 35 ans en arrière,

le sport était interdit au handicapé mental puisqu'il était en priorité considéré comme un malade. La pratique des activités physiques ou sportives, voire même une dynamique sportive, c'est-à-dire le droit à la compétition, lui était absolument interdites, et c'est l'évidence, on ne peut pas en faire non plus l'éternel perdant, c'est-à-dire celui qui arrive toujours en queue de peloton. Il était nécessaire quand même d'adapter certaines pratiques d'activités sportives. A l'heure actuelle, nous avons 16 disciplines pratiquées par les personnes handicapées mentales, en sport individuel ou collectif. On regroupe 6 comités départementaux structurés suivant le modèle fédératif ordinaire. Nous avons 55 clubs et associations. Donc, effectivement, dans le cadre de notre spécificité, nous travaillons avec des sections sportives d'établissements spécialisés. Nous travaillons avec des sections sportives de clubs valides, d'écoles, de villes ou de villages, ou de quartiers. Nous travaillons aussi avec des associations qui se sont montées en clubs, et à l'heure actuelle nous regroupons 2.300 licenciés, qui sont dans une pratique sportive, c'est-à-dire que personne ne les oblige à participer, puisque vous le savez aussi bien que moi, l'éthique sportive nécessite une démarche volontaire de la personne pour pouvoir pratiquer. C'est à partir de cette démarche volontaire qu'elle va pouvoir s'extérioriser, exprimer ses capacités et non pas en termes d'être toujours « le battu » mais à un moment donné de se différencier de l'autre parce que, qu'on le veuille ou non, la compétition existe à l'intérieur de chaque être humain, qu'on soit handicapé ou pas. La compétition, elle existe d'un petit par rapport à un grand et j'explique toujours que je mesure 1,60 m, que j'ai fait partie d'une équipe de basket avec des gens qui mesuraient 1,90 m voire 2 m. J'étais vraiment handicapé pour avoir les balles hautes, mais quand il y avait des balles basses c'était eux qui étaient handicapés par rapport à moi. Et donc, à partir de ce moment-là, je crois que chacun a sa place et à partir du moment où on reconnaît la personne handicapée comme une personne et qu'on lui permet d'être au mieux de ses capacités et de ses possibilités, on est dans une certaine forme d'intégration.

Lui permettre d'adhérer à un mouvement sportif en ayant une licence sportive, c'est être intégré dans le monde du sport.

Anne MARCELLINI

Vous aviez l'impression que je disais l'inverse de ça. Qu'on n'était pas d'accord ? Je me suis mal exprimée peut-être, mais ceci dit, je voudrais rajouter un petit complément. Parmi ces fédérations qu'on dit ségréguatives, ce n'est pas moi qui le dit, la Fédération du Sport Adaptée est très particulière.

C'est la seule, parmi les 4 dont j'ai parlé, qui n'est pas auto-organisée. Dans toutes les autres fédérations, ce sont les personnes dites handicapées qui ont monté ces associations, qui les gèrent, qui les organisent, qui développent les politiques et qui font tout.

Dans la Fédération du Sport Adapté, responsable de la gestion et de l'organisation du sport pour les personnes qui ont un handicap mental, des personnes, des professionnels bénévoles, des parents, des professeurs d'éducation physique bien souvent sont engagés dans les associations et s'occupent de l'organisation des pratiques sportives pour les personnes handicapées mentales. C'est très particulier. Mais ceci dit, si j'ai laissé penser que pour moi ces associations étaient ségréguatives, je me suis mal exprimée. Je voulais dire qu'elles sont considérées comme telles et qu'à mon sens, justement, elles sont une médiation indispensable pour les personnes en situation de handicap par rapport à une trajectoire d'intégration. Ce sont des temps d'adhésion, ce sont des temps indispensables exactement comme

on pourrait dire que les structures spécialisées, les CAT, etc... sont des structures temporaires, c'est-à-dire dans lesquelles on est censé voir « passer » les gens. La question c'est : Quels sont les apprentissages en termes de capacité et en termes d'apprentissage social qu'ils peuvent faire, et est-ce qu'ils vont faire suffisamment d'apprentissages pour être totalement autonomes après ou pas totalement. ? Mais l'action politique des structures est déterminante en terme de changement du social par rapport au handicap, pour répondre à votre question.

Bertrand TOULEMONDE, Conseil Régional

Je me permettrai à nouveau de revenir sur votre intervention, Madame MARCELLINI, et saluer la qualité de ce dont vous nous avez fait part et la vivacité avec laquelle vous avez témoignée, ce qui n'a pas toujours été le cas. Simplement sur la clarté de votre exposé, donc du sens du lien et du lien institutionnel, il y a un élément que vous avez apporté qui me semble tout à fait original qui est celui du nécessaire conflit pour la reconnaissance de sa singularité. Cela vaut dans le cas des personnes en situation de handicap, cela vaut pour toute minorité. Mais alors, cela pose une question pour pouvoir jouer comme acteur du conflit, d'un conflit nécessaire, et sortir du consensus mou de l'assimilation où on s'est « bouffé », ça demande une régulation pour pouvoir s'intégrer dans le jeu social, dans le rapport social sous toutes ses acceptions, dans le jeu large d'une société quel que soit le champ dans lequel on se situe. Ma question, peut-être, porte sur le lieu de définition de ces régulations.

Anne MARCELLINI

En terme de conflit, je conçois le processus social des personnes handicapées comme un processus conflictuel dans le sens où, dans la culture dans laquelle on fonctionne aujourd'hui, une culture de la performance, le social ne peut absolument pas, de façon logique, leur faire place. Puisque par définition, dans les représentations sociales communes, ils sont posés comme ceux à qui « il manque ». Et ceux qui sont en-dessous de, ils sont hors normes, et en-dessous. Donc, on voit mal comment cette société si elle n'y était pas forcée ou obligée un peu quelque part pourrait leur faire une place.

Donc quelle régulation, je ne sais pas trop. Les associations de personnes handicapées, pas pour les personnes handicapées, sont des associations militantes. Ces associations militantes ont pour objet, premièrement, de se rendre visibles premièrement sinon elles n'ont pas d'espace, et une fois qu'elles sont visibles, de mener la lutte. L'Association des Paralysés de France peut organiser des manifestations. La régulation des conflits par manifestations, Qu'est-ce que ça peut être, jusqu'où ça peut aller ? Quel est le pouvoir de la minorité qui s'exprime pour faire bouger l'ensemble dans lequel elle veut prendre une place autre que celle qu'on lui a donnée. Parce que, aujourd'hui, les personnes handicapées ont une place dans notre société. La preuve, nous sommes tous, enfin pour une grande partie d'entre nous, des professionnels qui avons un métier au regard de ces gens dont on dit qu'ils sont handicapés. Donc, les personnes handicapées ont une place effectivement. Qu'est-ce qu'ils revendiquent ceux qui militent ? Ils revendiquent une autre place. Donc-là, comment ça va se réguler ? Pour le moment, il n'y a pas besoin de réguler grand-chose, parce qu'ils n'ont pas encore beaucoup de pouvoir d'expression pour faire levier sur des changements. Ils en ont à certains endroits, mais pas beaucoup encore.

On a dit tout à l'heure qu'il y avait des structures dans lesquelles il y avait des assemblées générales, dans lesquelles les gens prenaient position, ils votaient sur ce qu'il fallait faire, ne pas faire... ; un certain nombre d'associations dans lesquelles la parole des personnes handicapées est sollicitée par rapport à des prises de décisions sur les structures. On voit au travers de la vie associative sportive ou pas, que les personnes handicapées s'organisent sur le mode de l'association pour prendre la parole aussi, pour le moment. Après, avoir vraiment du pouvoir, elles n'en sont pas encore tout à fait là. Donc, je pense que, pour le moment, il n'y a pas beaucoup de régulation à faire.

Madame X.....

C'est une question pour Laurent THOMAS.

Je voudrais savoir sur ces groupes d'activités, quels choix ils avaient fait. S'ils avaient fait un choix d'âge, d'enfants, s'ils avaient fait un choix mixte, un choix d'habileté et quels avaient été les avantages et les inconvénients de tels choix.

Laurent THOMAS

C'est une question assez technique, mais je vais essayer juste de prendre de la hauteur très rapidement. A partir du moment où l'on souhaite que ce centre reste un centre de loisirs tout à fait ordinaire, il ne peut que le rester s'il veut attirer des enfants valides. Pour réussir l'intégration dans ce type d'activités où on ne « force pas » l'accueil d'enfants handicapés au sein d'un groupe de valides préexistant, chez nous, on accueille les deux populations en même temps. Donc, si on n'était pas attirants et intéressants pour les enfants valides et pour leurs parents, on n'aurait pas de valides chez nous. Donc, tout l'enjeu du projet est là. On fonctionne comme un centre de loisirs ordinaire, exactement sur les mêmes bases avec des groupes d'âges en fonction des âges réels et physiques des enfants, avec exactement les mêmes activités que dans un centre de loisirs ordinaire, sauf que derrière on met en place des adaptations pour que l'enfant handicapé puisse participer au même titre que l'enfant valide. Donc, les choix d'activités, ce n'est pas nous qui les prédéterminons, même en fonction des capacités de l'enfant. De quel droit, quels sont les critères d'accueil dans un centre de loisirs municipal ? Je suis désolé, ça ne vole pas bien haut et tant mieux. Un parent inscrit son enfant en centre aéré pour diverses raisons mais qui sont quand même des raisons assez simples. Nos groupes d'activités sont aussi en fonction de l'envie de l'enfant, et a envie de participer à l'atelier de poterie et que matériellement pour des raisons d'incoordination motrice il n'y arrive pas, est-ce que c'est pour autant grave, il a envie, lui, de ramener une poterie à la maison ? On va l'aider à le faire. C'est peut-être lui qui va donner les consignes en termes de réalisations, mais il n'y a pas forcément d'enjeu derrière. Mais, il faut que tout ce qui fonctionne en termes d'adaptation serve à l'ensemble du groupe, donc aussi bien aux enfants valides qu'aux enfants handicapés, et ça, ça ne peut pas être de la communication sur l'intégration dans ce sens-là, puisque à ce moment-là on aurait aucun enfant valide à venir.

Evelyne BRETON

Je voudrais savoir au niveau de l'encadrement de votre centre de loisirs. Est-ce que les encadrants ont une formation spécifique ? Est-ce qu'ils ont un petit plus par rapport à tout ce qui est à côté de l'activité ? En amont, en aval de l'activité, pour les

handicapés très lourds comment ça se passe pour ce qui est des toilettes ? Est-ce qu'il y a l'accessibilité ?

Laurent THOMAS

Serge EBERSOLD a parlé ce matin des questions de compétences. Effectivement, je pense qu'on ne peut pas accueillir un enfant lourdement handicapé dans ces structures de loisirs sans développer autour de cet enfant les compétences nécessaires à sa prise en charge. Je pense qu'un enfant handicapé a droit à la même qualité de prise en charge au niveau de la vie quotidienne, ne serait-ce que pour sa sécurité, aussi bien dans la structure médico-sociale où il est pris en charge à l'école où il est éventuellement en intégration scolaire, qu'au centre de loisirs. Ce n'est pas parce qu'on est dans un lieu de loisirs qu'on va diminuer la qualité professionnelle de la prise en charge nécessitée par son handicap. Si l'enfant est myopathe et a une trachéotomie, il faut prévoir un dispositif pour la sécurité médicale de cet enfant. Donc, dans certains cas, on va mettre en place des dispositifs. On a du personnel médical extérieur qui intervient. Dans d'autres cas, effectivement, l'encadrement reçoit une formation complémentaire, c'est-à-dire une formation qui aide nos animateurs à prendre conscience des conséquences du handicap dans la vie quotidienne. On n'a pas besoin non plus d'en faire des éducateurs spécialisés, mais de comprendre les conséquences dans la vie quotidienne et surtout d'acquérir les techniques nécessaires. La communication non verbale, ça ne s'apprend pas du jour au lendemain. La manipulation des fauteuils, il y a des choses aussi à connaître, le nursing également, la gestion d'une crise d'épilepsie, ce sont des choses qui s'apprennent. Donc ça, on le fait chez nous.

Evelyne BRETON

En fait, c'est une formation que vous faites au niveau de la Fédération.

Laurent THOMAS

C'est une formation en interne.

Monique PITEAU-DELORD.

On va demander à Monsieur ZRIBI s'il veut bien faire la table ronde, tout seul. Monsieur SOLEILHET n'est plus là et Monsieur EBERSOLD a déjà fait une partie de la synthèse. Donc, vous avez la parole.

Gérard ZRIBI.

Donc, votre question était : « Pourquoi ça marche ? » Alors, c'est formidable, je suis tout seul à avoir la parole. Il n'y a pas d'autre personne. Vous me laissez vraiment « un boulevard ». Je vais pouvoir dire ce que je veux, sauf si vous me contredîtes.

Pourquoi ça marche ? Je crois qu'il faut déjà partir d'une affirmation, d'un constat, par ceux qui connaissent bien le terrain. Ça marche, et ce n'est pas parce que le CREAL a choisi des intervenants de qualité. On a entendu des expériences formidables aujourd'hui.

Ça marche dans beaucoup d'endroits en France. En fait, on a beaucoup d'exemples qui circulent aujourd'hui, dans toute la France, dans toute l'Europe. On a beaucoup d'expériences de qualité, sur le plan technique, sur le plan humain, sur le plan de la valorisation des personnes. Je crois que ça marche et je crois qu'on est quelques exemples ici. Ça marche parce que il y a des convictions fortes. On a vu ça aujourd'hui. On l'a senti tout le temps. Des convictions fortes, beaucoup d'énergie, beaucoup d'énergie sur des valeurs, sur le droit, sur le droit au droit, sur la formation, l'apprentissage, l'emploi, la vie sociale, les relations avec le voisinage, les sports. On a eu plein d'exemples qui étaient très toniques et très significatifs.

Ensuite, deuxième chose et je crois qu'il faut bien le relever : tous les projets qu'on a entendus là, tant sur la forme que sur le fond, ne sont pas anecdotiques. Ce sont des projets construits, ils sont étoffés, ils sont consistants, ils sont bien menés. Donc, les gens ici qui ont présenté leurs expériences ont une méthodologie, ils savent où ils vont, ils savent le présenter. On a senti un mouvement. Ce n'était pas statique. Ce n'était pas une boîte qui était présentée. Moi, j'ai été très sensible à ça, ça donne vraiment à réfléchir. C'était problématisé, c'était en mouvement, c'était tonique et c'était consistant.

La troisième chose qui m'a frappé, et je crois que c'est ça les expérimentateurs. On dit souvent les expérimentateurs, sur un ton un peu méprisant : « C'est des bricoleurs ». Tant pis, « bricoleurs ». Moi, je ne sais rien faire avec mes 10 doigts, je suis très admiratif ! Les expérimentateurs aujourd'hui, ce sont des gens qui savent utiliser des boîtes à outils. Il y a un tas d'outils. Et il y a deux grandes catégories d'individus. Il y a les chiens de Pavlov : ils répètent toujours, ils sont conditionnés. Plus quelque chose est connu, plus ils le répètent. Ils ne salivent pas parce que nous sommes civilisés, mais autrement c'est toujours du répétitif, du lancinant et du stérile ! Puis, une autre catégorie d'individus qui rencontrent quelquefois accidentellement, quelquefois méthodiquement, un certain nombre d'outils, un certain nombre de ficelles, ils associent, et puis ils construisent des solutions parce qu'ils ont des projets, ils ont des idées pour les gens, ils ont des idées avec les gens. Puis, ils utilisent ce qu'ils ont à leur disposition de manière très dynamique et on a eu des exemples aujourd'hui et ça c'est très impressionnant pour moi parce que c'est la liberté, c'est la liberté de penser.

On est loin des discours incantatoires qui sont ennuyeux, stériles, qui ne peuvent qu'occuper des gens qui ne veulent pas être dérangés dans leurs certitudes et dans leurs contestations qu'ils font depuis 40 ou 50 ans. C'est leur problème, laissons les dormir. Mais justement ce qui était très intéressant aujourd'hui, c'est cette liberté de penser, qui accompagne une belle capacité d'actions et j'y ai été très sensible aujourd'hui.

Le quatrième point, c'est qu'on a entendu ici des descriptions, de véritables technologies à la mesure de l'action sociale moderne, mixant dans des proportions variables ce qui était la protection et l'émancipation. Et, cette technologie-là, elle ne se fera certainement pas de manière approximative avec la bonne volonté. L'enfer est pavé de bonnes intentions, tout le monde le sait, et souvent les gens les plus dangereux, sont ceux qui débordent et qui ruissellent de bonne volonté. Cette technologie, ce sont de vrais professionnels et c'est un enjeu de politique sociale dans les prochaines années à venir.

Monsieur CANOVAS parlait d'IRTS, moi aussi, je suis responsable d'un IRTS au niveau associatif. Il va falloir qu'on défende ça, parce que la qualité, le souci de la bienveillance, on parle beaucoup de maltraitance comme si c'était décroché de tout. C'est lié aussi à la professionnalisation, à la technicité. Plus on aura de personnels compétents, plus ils seront capables de s'intégrer dans un projet construit bien piloté et évalué et donc participant au bien-être des personnes. Ici on a entendu des gens, de vrais professionnels qui savaient où ils allaient. C'est une leçon aussi pour ce qu'on ira défendre comme qualité des professionnels. C'est une condition très importante, parce que, très souvent, on cache toujours les vraies intentions avec des idées pleines de générosité. Et, par exemple, on entend parler de la culture du don, du bénévolat, qui serait désintéressée par rapport aux professionnels qui sont évidemment voraces et calculateurs.

Et je vous donne juste un exemple. Il y a des expériences qui se font actuellement dans les pays anglo-saxons et il y a une expérience conjointe d'ailleurs, vous savez je dis toujours quand on fait une bêtise il vaut mieux être plusieurs, il y a deux associations qui se sont regroupées une en Angleterre et une au Danemark et ils font ce qu'ils appellent des cercles de qualité. Alors, qu'est-ce que c'est le cercle de qualité. Tiens, ça me rappelait une expérience japonaise. Je ne suis plus tout jeune, ça revient, mais non, ce n'est pas ça. Vous avez un ensemble de gens, il y a 3 professionnels et 20 ou 30 bénévoles. Pourquoi bénévoles ? C'est très bien d'être bénévoles, parce que justement ils sont désintéressés à l'égard des personnes handicapées. Ils amènent tout leur cœur, ce n'est pas comme ces horribles professionnels qui font tout ça pour de l'argent. Donc, vous avez 3 professionnels et 20, 30 bénévoles. Alors là, il y a un hic ! C'est l'expérience anglaise, Bristol notamment. Il y a un hic parce qu'on ne les trouve pas ces bénévoles si généreux. Alors, on leur donne un petit peu d'argent, alors ça fait des semi-bénévoles, semi-professionnels, en tout cas, ça ne fait certainement pas de la qualité de service.

Cinquième point : c'est positif, c'est le choix de s'appuyer sur les potentialités sur les possibilités de succès en s'écartant des chemins battus.

On l'a entendu dès le premier exposé ce matin, de ne pas rentrer sur l'échec, de ne pas perpétuer l'échec, de ne pas répéter, de ne pas remettre les gens dans l'échec où ils se trouvaient, mais de trouver là où ils pouvaient exprimer leur potentialité, et on a eu des exemples sur l'apprentissage, sur les chantiers, etc... qui étaient tout à fait intéressants pour faire renouer les gens avec le succès. Là-aussi, c'est un débat de politique, la formation professionnelle.

Sixièmement, ce qu'on a entendu aussi c'étaient les partenariats et surtout quelque chose qui va peut-être plus loin que les partenariats, c'est l'implication dans l'environnement. Les liens avec le voisinage, cette manière d'être comme des poissons dans l'eau, disait le regretté, ou le pas très regretté Mao Tse-Toung, je crois que c'est très intéressant que des gens sentent ça dans un environnement, qu'ils vivent avec des gens singuliers, des gens différents dans un environnement et qu'ils y trouvent leur place parce qu'ils ont pris aussi des initiatives pour que ce soit possible.

Je terminerai là-dessus. Je trouve que ça donne d'autant plus d'arguments de créer du sens, de continuer à parler de sens et de défendre des valeurs comme on le fait depuis un certain nombre d'années.

Nous sommes dans une dynamique tout à fait intéressante aujourd'hui. C'est pour ça que c'était intéressant la manière dont votre organisation a eu de faire cette journée. C'était une journée positive. On a montré des choses intéressantes qui ouvrent des chemins pour l'avenir, et je crois qu'il faut continuer à présenter des choses comme ça. Ça diffuse de l'information et puis ça donne la pêche. Ça donne aussi des arguments pour continuer à parler de décloisonnement. On a entendu ici des expériences qui décloisonnaient les outils, qui décloisonnaient les espaces, qui mettaient les gens en phase les uns avec les autres. La troisième chose, on ne fait rien dans la complexité, les choses sont restées complexes comme ça. L'humain est assez complexe, le handicap est assez complexe. Cessons de complexifier les outils, et je crois qu'on a eu quelques exemples donnés avec un peu de véhémence par Arianne VIENNEY. Justement, c'est qu'au nom de la sécurité, on peut enfermer les gens. Oui, à la sécurité, mais certainement pas à un développement inflationniste de la réglementation. Aujourd'hui, quand on construit un bâtiment les architectes eux-mêmes se font contrôler par plusieurs bureaux d'études, parce qu'on ne sait pas comment on peut construire, parce qu'on a une réglementation mille-feuilles qui devient absurde. Alors, on parle de normalité, de banalisation des espaces de vie, mais en fin de compte, c'est à l'inverse que nous risquons d'aller si nous n'y prenons pas garde. Justement, l'exemple d'Arianne VIENNEY montrait bien à quel point c'était absurde. Il y a 25 ans, c'était totalement innovant et c'était une expérience française de premier plan qui était mise en avant au niveau européen ; ils ont tout simplement loué pour des petites communautés de vie des maisons pour familles nombreuses. C'était complètement banalisé et là maintenant on dit : il vous manque un escalier de secours, trois machins. Il faut faire attention, il ne faut pas complexifier les moyens au service de gens qui posent aussi des demandes et qui ont des ambitions pour vivre comme tout le monde. Il faut suivre et je crois qu'il faut mieux évaluer. Je crois que c'est essentiel. Vous savez, quand on parle très souvent de quelque chose, c'est qu'on ne le fait pas. Ça vaut de l'amour. Ça vaut de l'évaluation. L'évaluation, on en parle depuis 20 ans ! On ne la fait pas ! C'est dans les textes, on ne la fait pas. Je vous donne un exemple, je n'exagère pas.

Aujourd'hui, on est incapable de dire en France combien il y a d'équipes de travail protégé en milieu ordinaire pour les CAT ; on ne sait pas combien il y a de services d'accompagnements, on ne sait pas combien il y a de foyers qui sont intégrés dans l'environnement urbain ; on ne sait pas combien de foyers ont telle taille ou telle autre, etc... On ne connaît pas les personnels qui sont là-dedans. Sur les EMP, vous avez vu une évaluation ? On parle d'intégration scolaire, mais on ne sait pas par exemple à quoi servent les IME aujourd'hui, les IME, les IMPro. Quelles places ils ont ? Est-ce qu'ils rendent service ? Est-ce qu'ils ne rendent pas service ? Mais non, on se contente simplement d'affirmations. Donc il faut évaluer. Autrement, je ne vois pas comment on peut évaluer des structures et des services si on n'évalue pas, si on ne fait pas la connexion avec une évaluation de la politique sociale. Ca devient tout à fait absurde.

Je dirai pour terminer que sans être angélique, je crois que ce que nous avons entendu toute la journée inciterait vraiment à beaucoup d'optimisme et c'est sur cette note tout à fait positive que je terminerai ma petite synthèse.

Merci.

Conclusion de la journée

René GIORGETTI

Je ne vais pas conclure, mais certainement remercier les intervenants, les participants et le CREAL d'avoir organisé ce colloque.

Je crois qu'il est bien, à un moment donné, de connaître ces réalisations, ces croisements d'idées. La Région s'est engagée dans un Contrat de Plan et aussi ce qu'on appelle dans notre jargon « hors Contrat de Plan » et ce que nous impulsions à côté dans nos commissions transversales. De cette confrontation, devrait sortir du positif puisqu'on secoue le cocotier aujourd'hui.

Je crois qu'il faut profiter du fait que le Président de la République veut en faire un chantier présidentiel, que c'est l'année européenne.

Nous, en tant que Région, on a engagé une action volontariste même si on n'a pas de compétences dans ce domaine. L'idée, c'est de poursuivre cette confrontation, d'aider ce tissu associatif qui est constitué pour la plupart de parents souvent avec des projets extraordinaires, d'autres qui sont dans l'attente, qui sont par moment découragés, il faut voir comment on peut les aider. Nous, nous allons continuer. Hier c'était avec la MAIF sur l'intégration scolaire, aujourd'hui, c'est avec le CREAL et le 17 juin pour ceux qui le peuvent, seront organisés dans cet hémicycle les Etats Généraux où nous attendons sur des questions concernant les transports, des responsables de la SNCF, ainsi que nos élus, et les responsables du service des transports de la Région qui ont la compétence sur les TER. Nous attendons la présence de logeurs sociaux sur la question du logement, où la Région s'est engagée aussi au travers de la politique de la ville, où elle a mis une ligne budgétaire qui n'est pas utilisée comme elle devrait être utilisée. Nous attendons aussi des dirigeants de grandes entreprises sur la question de l'Emploi pour que des efforts soient faits. Donc, cette idée de bouger et de faire bouger les choses à un moment où on parle de toutes ces questions, et les gens épris de choses humaines et très humaines, feront ces efforts-là pour faire avancer notre société dans ce domaine.

Je vous remercie et bon retour à tous, et pour ceux qui le peuvent je vous invite le 17 juin...

Je vous remercie.

Sigles contenus dans le document

AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés
AMP	Aide Médico-Psychologique
ANPAA	Association Nationale Pour l'Apprentissage Adapté
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
CAMSP	Centre d'Action Médico-Sociale Précoce
CAT	Centre d'Aide par le Travail
CEC	Contrat Emploi Consolidé
CES	Contrat Emploi Solidarité
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CFAR	Centre de Formation d'Apprentis Relais
CFAS	Centre de Formation d'Apprentis Spécialisés
CLIPA	Classe d'Insertion Par Alternance
CLIS	CLasse d'Intégration Scolaire
COTOREP	Commission Technique d'OrientatIon et de Reclassement Professionnel
CREAI	Centre interRégional pour l'Enfance et l'Adolescence Inadaptées
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle
DDTEFP	Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DEFI	Dispositif pour l'Education, la Formation et l'Insertion
EPMO	Emploi Protégé en Milieu Ordinaire
EPSR	Equipe de Préparation de Suite et de Reclassement
EQUAL	Emploi QUALification
IME	Institut Médico-Educatif
IMPro	Institut Médico-Professionnel
IR	Institut de Rééducation
ISATIS	Association pour l'Intégration, le Soutien, l'Accompagnement au Travail et à l'Insertion Sociale
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
PADE	Prestation d'Accompagnement Dans l'Emploi
PDITH	Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés
PRFTH	Programme Régional de Formation des Travailleurs Handicapés
SAJ	Service d'Accueil de Jour
SEGPA	Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté
SESSAD	Service d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile
OEI	Objectif Emploi Individuel
OPI	Objectif Projet Individuel
UPI	Unité Pédagogique d'Intégration