

**OUVRIR UN ATELIER PASSERELLE ENTRE CITL ET CAT :  
FAVORISER L'ACCES A LA CITOYENNETE DES PERSONNES  
ADULTES HANDICAPEES**

**GUILLAUME Annelyse**

## Sommaire

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>6</b>
<b>PREMIERE PARTIE</b> .....	<b>9</b>
<b>L'ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL</b> .....	<b>9</b>
<b>1.1. L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE : LES AMIS DE L'ATELIER</b> .....	<b>9</b>
1.1.1. Une dynamique singulière .....	9
1.1.2. Un développement constant.....	9
1.1.3. Un travail d'équipe .....	10
<b>1.2. TROIS ÉTABLISSEMENTS AU CŒUR DE LA CITÉ</b> .....	<b>10</b>
1.2.1. Le foyer «Les Robinsons».....	10
1.2.2. Le CITL «Les Robinsons».....	12
1.2.3. Le CITL, lieu d'expression et de développement personnel .....	14
1.2.4. Le CITL comme lieu d'initiation au travail.....	18
1.2.5. Le CAT «Les Robinsons».....	18
1.2.6. Une architecture adaptée pour une activité en synergie.....	20
<b>DEUXIEME PARTIE</b> .....	<b>22</b>
<b>INSCRIPTION DANS UNE LEGISLATION EVOLUTIVE</b> .....	<b>22</b>
<b>1.3. LA LÉGISLATION EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES : REFLET D'UNE PRISE DE CONSCIENCE PROGRESSIVE</b> .....	<b>22</b>
1.3.1. De la reconnaissance du handicap à la reconnaissance des droits de la personne handicapée.....	22
1.3.2. Les lois en faveur de l'emploi des personnes handicapées .....	24
1.3.3. Le projet de réforme de la loi n°75-535 du 30 juin 1975 .....	24
<b>1.4. DE LA CRISE DES ANNÉES 1970 À LA RECHERCHE DE NOUVEAUX ÉQUILIBRES</b> .....	<b>25</b>
1.4.1. La citoyenneté : un droit à conquérir .....	25
1.4.2. Le travail : une valeur sûre pour l'intégration sociale des personnes handicapées .....	26
1.4.3. Le travail comme vecteur d'insertion sociale pour les personnes handicapées .....	28
1.4.4. Pour des mesures adaptées, en faveur de l'emploi des personnes handicapées .....	29
1.4.5. Créer une synergie : la logique de réseau.....	31
1.4.6. La personnalisation du service rendu.....	33
<b>1.5. LE CADRE LÉGAL SPÉCIFIQUE AUX ÉTABLISSEMENTS «LES ROBINSONS»</b> .....	<b>33</b>
1.5.1. Le cadre juridique du CITL.....	33
1.5.2. Le cadre financier du CITL.....	34
1.5.3. Le cadre juridique du CAT .....	34
1.5.4. Le cadre financier du CAT .....	35
<b>1.6. LA NOTIFICATION D'ORIENTATION EN CITL ET EN CAT</b> .....	<b>35</b>
1.6.1. La COTOREP.....	35
1.6.2. La délicate mission des COTOREP .....	36
<b>1.7. L'ADMISSION EN CITL ET EN CAT : UN TRAVAIL DE PARTENARIAT</b> .....	<b>36</b>

<b>TROISIEME PARTIE .....</b>	<b>39</b>
<b>EVOLUTION DES BESOINS, EVOLUTION DES SERVICES .....</b>	<b>39</b>
<b>1.8. UNE RÉFLEXION RENOUVELÉE AUTOUR DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT .....</b>	<b>39</b>
1.8.1. Le projet d'établissement du CITL et du CAT et leur rapport au travail.....	39
1.8.2. Un projet à l'écoute du besoin singulier.....	40
1.8.3. Une réponse singulière au besoin .....	41
<b>1.9. MISE EN ŒUVRE D'UNE DÉMARCHE EXPÉRIMENTALE.....</b>	<b>41</b>
1.9.1. Constitution d'un groupe de travail et étude d'opportunité.....	42
<b>1.10. «L'ATELIER-PASSERELLE» : UNE NOUVELLE PRESTATION AUTOUR DU TRAVAIL.....</b>	<b>45</b>
<b>1.11. LE PROJET ET SES PARTENAIRES .....</b>	<b>48</b>
1.11.1. Une collaboration effective entre CITL et CAT .....	48
1.11.2. Une motivation nécessaire des équipes d'animation .....	49
1.11.3. L'adhésion des familles .....	50
<b>1.12. BESOINS ET RESSOURCES NÉCESSAIRES À LA MISE EN ŒUVRE.....</b>	<b>51</b>
1.12.1. la recherche d'un environnement adapté .....	51
1.12.2. Les ressources d'encadrement .....	52
1.12.3. Le financement du projet .....	53
<b>1.13. L'ACCÈS À «L'ATELIER-PASSERELLE» .....</b>	<b>54</b>
1.13.1. Ressources et rémunération du travail.....	55
1.13.2. Développement d'une démarche basée sur le projet individualisé.....	59
1.13.3. Choix d'une méthodologie de projet : construire un outil adapté.....	60
1.13.4. Mise en place d'un dossier personnalisé d'évaluation .....	61
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>63</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>65</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>67</b>

[Redacted]

[Redacted]

## Liste des sigles utilisés

AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AAH	Allocation aux adultes handicapés
AMP	Aide médico-psychologique
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
BAAPC	Budget annexe de l'activité de production et de commercialisation
BPAS	Budget principal d'action sociale
CAF	Caisse d'allocations familiales
CAT	Centre d'aide par le travail
CITL	Centre d'initiation au travail et aux loisirs
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CROSS	Comité régional d'organisation sanitaire et sociale
DDASS	Direction départementale des affaires sanitaires et sociales
DDTEFP	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DGF	Dotation globale de fonctionnement
FNARS	Fédération nationale des associations d'accueil et de réadaptation sociale
IMC	Infirmité motrice cérébrale
IMPRO	Institut médico-professionnel
MAS	Maison d'accueil spécialisé
PSI	Plan de services individualisés
SAS	Section d'adaptation spécialisée
SIF	Subvention interne de fonctionnement
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance

## Introduction

L'association «les Amis de l'Atelier» dispose sur un même site de trois structures d'accueil pour personnes adultes handicapées mentales :

- Un foyer d'hébergement mixte de 24 places
- Un Centre d'Initiation au Travail et aux Loisirs de 48 places (CITL)
- Un Centre d'Aide par le Travail de 70 places (CAT)

En 1999, l'association me confie la direction du CITL et du foyer, le CAT étant, pour sa part, dirigé par un autre directeur.

Les personnes accueillies au foyer et au CITL sont atteintes de déficiences intellectuelles et de maladies mentales (IMC – psychose et autisme – trisomie 21) avec ou sans troubles du comportement associés.

Les travailleurs du CAT présentent majoritairement des «déficiences du psychisme» et de façon plus minoritaire des «déficiences intellectuelles».

Quoique composé d'établissements distincts sur un plan administratif et financier, le site des Robinsons forme un ensemble. Inscrits dans des valeurs associatives fondées sur le service aux personnes handicapées mentales, les trois établissements ont pour mission de proposer des prestations adaptées au plus près des besoins évolutifs des usagers qu'ils reçoivent, que ce soit en terme d'hébergement, de développement personnel ou d'activité professionnelle.

Le travail en réseau et l'adaptation des services aux attentes des usagers s'inscrivent, en effet, dans la tradition associative des «Amis de l'Atelier».

En privilégiant une prise en charge sur le long terme, l'association veut permettre à chacun de développer plus librement son projet personnel. Le maintien du placement n'est pas conditionné par la structure existante : celle-ci adaptera sa prestation en fonction de l'évolution de la personne.

Lors de mon arrivée aux Robinsons, la direction générale me confie la mission de réviser le projet des deux établissements dont j'assure la direction.

Installé depuis moins d'un an dans ses nouveaux locaux, le CITL a privilégié le développement de ses activités autour du loisir et de l'épanouissement personnel des résidents.

La réflexion menée autour du projet d'établissement du CITL me conduit alors à questionner la place donnée au travail dans l'établissement. La présence du CAT et du CITL sur le même site, la configuration particulière des locaux portent en germe la possibilité d'élargir le champs d'activités proposé aux résidents.

On observe en effet que nombre de personnes participant aux activités du CITL se voient privées de l'expérience du travail parce que leur potentiel professionnel actuel et l'évolution incertaine de leur état de santé psychique ont induit une orientation qui ne leur permet pas de prétendre à un emploi, même en secteur protégé.

Le verdict d'inaptitude au travail leur ferme actuellement tout droit d'accès à une activité professionnelle. Et même si les activités en CITL permettent une forme alternative d'intégration en offrant des espaces de créativité et de développement personnel, elles ne sont cependant pas porteuses, dans les représentations communes, de la valorisation sociale attachée à l'insertion professionnelle. Car si la place centrale du travail dans notre société est parfois remise en question, celui-ci reste encore très prégnant comme facteur d'identité et de réussite sociale dans les représentations des personnes handicapées. C'est pourquoi, l'entrée en CITL est parfois vécue de façon négative par les personnes et leur famille.

Que proposer alors à ces personnes lorsque leur évolution personnelle leur fait aspirer à plus d'autonomie et d'intégration sociale et pour ce faire à une activité professionnelle ?

Ce questionnement né au sein du CITL venait faire écho aux préoccupations du directeur du CAT et posait les bases d'une réflexion et d'un projet commun.

En effet, le contexte économique actuel plus exigeant et les mutations technologiques n'ont pas épargné les CAT. Comment faire face lorsque le vieillissement ou des troubles psychiques évoluant de façon cyclique rendent problématique le maintien de certaines personnes en situation d'emploi ? La proposition habituelle d'orientation dans des structures de type CITL ne répond pas toujours à l'attente des personnes handicapées qui expriment au contraire le souhait de conserver une activité de travail. Le passage de CAT en CITL, généralement irréversible actuellement, met le plus souvent un terme à l'insertion professionnelle de la personne.

Dans un souci d'adaptation permanente aux besoins évolutifs des usagers et afin de leur permettre un meilleur accès à une pleine et entière citoyenneté, j'ai pour projet de mettre en place une prestation qui adapte l'offre actuelle de travail protégé. Il s'agira de faciliter l'accès, le passage ou le maintien au

travail des personnes adultes handicapées mentales en fonction de l'évolution dans le temps de leurs capacités.

L'objectif principal de cette prestation sera de favoriser la valorisation sociale de l'utilisateur par le vecteur de l'activité professionnelle et d'apporter une part complémentaire à l'éventail actuel des choix offerts tant au CITL qu'au CAT.

Pour ne pas rester lettre morte, le postulat associatif initial nécessite de la part des acteurs de terrain une volonté et une vigilance permanente. La mise en œuvre d'un tel projet ne peut en effet se réaliser sans une réelle motivation des personnels des différents établissements impliqués dans cette dynamique.

Elle nécessite également une étroite concertation avec les instances décisionnelles départementales et d'État. En raison des cadres administratifs et financiers différents dans lesquels évoluent les établissements et des modalités de fonctionnement particulières à chacun d'eux, ce projet ne pourra aboutir sans l'adhésion des collectivités et des financeurs concernés.

Dans un premier temps, je présenterai le site des Robinsons, son environnement, les différents établissements, la population accueillie dans chacun d'eux et les modalités d'admission et d'activité spécifiques au CITL et au CAT.

Dans un second temps, je rappellerai le cadre législatif dans lequel s'inscrit la prise en charge de la personne handicapée, dans l'action collective puis plus spécifiquement dans les établissements du site. L'analyse de ce cadre et notamment son évolution actuelle, sensible dans le projet de rénovation de la loi n°75-535 du 30 juin 1975 sera suivie d'une réflexion sur l'expression de la citoyenneté des personnes handicapées comme un droit qui reste à conquérir, sur la place du travail dans leur intégration et leur valorisation sociale. Je compléterai cette partie par une étude des mesures de travail adapté existant déjà tant en milieu ordinaire que dans le secteur protégé.

La troisième partie de mon écrit portera sur les modalités de mise en œuvre du projet qui s'appuient essentiellement sur la création d'une synergie entre des établissements ayant un projet initial différent, sur la personnalisation du service qui sera rendue effective par l'élaboration d'un véritable projet individualisé et sur la mise en place d'un «atelier-passerelle» au service d'une plus grande souplesse dans l'orientation des personnes adultes handicapées mentales.

# PREMIERE PARTIE

## L'ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL

### 1.1. L'association gestionnaire : Les Amis de l'Atelier

Le 26 avril 1961, étaient déposés les statuts de l'association «Les Amis de l'Atelier», constituée selon les modalités de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 avec le projet de «se mettre, dans une perspective chrétienne, au service des plus défavorisés et de développer des actions destinées aux personnes adultes handicapées mentales».<sup>1</sup>

Le premier établissement, créé en 1961, est un Centre d'Aide par le Travail (CAT). Il sera suivi de l'ouverture d'un foyer d'hébergement puis d'un Centre d'Initiation au Travail et aux Loisirs (CITL) et d'un Service de Suite proposant des logements en studios ou en appartements partagés.

Motivée dans son développement par le souci d'apporter une réponse à l'émergence de nouveaux besoins, l'association a également ouvert un foyer d'hébergement pour personnes adultes handicapées vieillissantes. Elle met actuellement à disposition des personnes adultes handicapées mentales une palette de 14 établissements. Des projets de Maison d'Accueil Spécialisé (MAS) sont en cours de réalisation.

#### 1.1.1. Une dynamique singulière

L'association «Les amis de l'Atelier» fonctionne depuis son origine selon une dynamique singulière qui se situe autour de deux axes :

- les projets de création d'établissements motivés par la prise en compte d'un besoin non satisfait trouvent le soutien effectif de l'association pour leur mise en œuvre. Un directeur du développement se consacre, depuis 1997, à l'accompagnement de la réalisation de nouveaux projets ;
- les établissements fonctionnent en synergie afin d'offrir aux personnes accueillies un service en adéquation permanente avec l'évolution, au fil du temps, de leurs besoins. Ces modalités permettent à la personne handicapée un cheminement, dans le cadre de l'association, fondé sur le long terme, élément majeur de sécurité pour la personne et sa famille.

#### 1.1.2. Un développement constant

L'association «Les Amis de l'Atelier» connaît un développement important depuis plusieurs années. Initialement de 15 personnes, l'effectif salarié est de 30 en 1981 pour atteindre 200 en 1999. Implantée

---

<sup>1</sup> Extrait des statuts

principalement dans le sud des Hauts de Seine (92) et le Nord de l'Essonne (91), l'association est actuellement sollicitée par d'autres départements de la région parisienne.

L'ensemble des établissements accueille aujourd'hui 500 personnes adultes handicapées mentales.

### **1.1.3. Un travail d'équipe**

L'association compte actuellement 200 membres qui se réunissent chaque année en assemblée générale et se prononcent sur les grandes orientations. Les membres élisent le conseil d'administration. Celui-ci nomme les directeurs d'établissements, actuellement au nombre de 12 et le directeur général.

Un comité de direction générale constitué du directeur général et de deux autres directeurs a pour mission de veiller à la cohérence de fonctionnement de l'ensemble des établissements. Il est chargé de fonctions transversales concernant le développement de nouveaux projets, la gestion des ressources humaines et la recherche de financements. A l'exception du directeur général, les membres du comité assurent également la direction d'un établissement.

La volonté de fonctionner en réseau est soutenue par une réunion mensuelle de l'ensemble des directeurs. Des rencontres autour de thèmes intéressants plus particulièrement une catégorie d'établissements sont mises en place en fonction des besoins. Les établissements trouvent ainsi des modalités de collaboration qui préservent cependant l'autonomie de chacun.

Dans un souci d'économie de moyens, des services tels que la paie, l'informatique, la gestion de la trésorerie sont centralisés.

## **1.2. Trois établissements au cœur de la cité**

Situé en centre ville de la commune du Plessis-Robinsons (92), dans un quartier de construction récente, les trois établissements Foyer, CITL et CAT ont été construits sur un même site géographique et intégrés dans une vaste opération d'urbanisme. Ils donnent d'un côté sur un quartier résidentiel et de l'autre sur un parc de 25 000 m<sup>2</sup>. Les trois établissements entretiennent entre eux des relations privilégiées.

Je suis, pour ma part, directrice du foyer d'hébergement et du CITL. Mon projet concernera de façon plus importante le CITL et les liens de partenariat établis avec le CAT. Le foyer ne sera pourtant pas étranger à ce projet. En effet, les équipes d'animation des deux établissements que je dirige travaillent déjà en bonne intelligence autour du projet individualisé des résidents. Un organigramme de l'ensemble des établissements du site est présenté en annexe 6.

### **1.2.1. Le foyer «Les Robinsons»**

Construit en 1993 sur un terrain de 3000 m<sup>2</sup>, le foyer propose, sur 2 étages, en hébergement mixte, 25 chambres individuelles destinées à des personnes handicapées mentales à autonomie réduite.

Au troisième étage, des studios accueillent des personnes plus autonomes suivies par un service d'accompagnement de l'association.

### ***Un lieu de vie***

En référence au projet d'établissement élaboré en vue de sa création, le foyer est destiné à «des personnes handicapées mentales, hommes ou femmes, de 20 ans et plus, avec ou sans troubles associés, ayant pu acquérir un minimum d'autonomie et pouvant accomplir les gestes essentiels de la vie quotidienne sans avoir besoin de l'aide constante d'une tierce personne. Les personnes accueillies sont, pour la plupart, inaptes à un travail productif, ou ne peuvent prétendre, en raison de leur capacité de travail réduite à fréquenter un CAT dans la journée.»<sup>2</sup>

«Les 25 places de ce foyer s'adressent en particulier aux catégories de personnes suivantes :

- celles qui nécessitent un hébergement, compte-tenu du vieillissement des parents ;
- les personnes handicapées qu'il est souhaitable d'héberger, compte-tenu du contexte familial ou des possibilités d'épanouissement personnel attendues d'un hébergement en foyer de nuit.»<sup>3</sup>

### ***Le projet d'accompagnement***

Le projet initial de l'établissement proposait que «Le projet éducatif s'organise autour des trois axes suivants :

- maintien d'un climat affectif confiant et sécurisant, donnant à chacun la conscience d'être un tout différent d'autrui ;
- maintien et amélioration des acquis de base: marche, parole, gestes essentiels de la vie ;
- affirmation personnelle : conduire la personne à exercer sa volonté, à prendre des initiatives ; l'inviter à découvrir sa place dans le monde environnant, la conduire à des échanges sociaux en privilégiant les activités et l'ouverture sur l'extérieur.

Un projet individualisé est mis en place pour chacun et la participation aux activités se fait en fonction de l'intérêt, des besoins et des capacités de chaque personne.»<sup>4</sup>

Nous développerons ce point ultérieurement.

L'adaptation au plus près de la réalité des demandes a conduit à élargir l'accueil à quelques personnes autistes ayant besoin de l'aide constante d'une tierce personne. Cet accueil a généré des contraintes supplémentaires au niveau de l'encadrement éducatif mais a permis d'offrir une pluralité de vis-à-vis enrichissante pour les personnes accueillies.

Pour la majorité d'entre elles, les personnes hébergées au foyer participent en journée aux activités du CITL. Quelques-unes travaillent au CAT ou l'envisagent comme projet.

---

<sup>2</sup> Extrait du dossier CROSS

<sup>3</sup> Extrait du projet d'établissement

<sup>4</sup> Ibid

Les deux services – CITL et Foyer – constituent ce que l'on dénomme classiquement un foyer occupationnel. Cependant, la politique associative vise à offrir aux personnes adultes handicapées une inscription dans un mode de vie le plus proche possible de la vie ordinaire. La distinction entre lieux d'habitation et lieu d'activité participe à cette volonté.

### ***L'équipe d'animation***

Outre le personnel d'encadrement, administratif et d'entretien réparti entre le foyer et le CITL, 11 personnes salariées à temps plein assurent l'accompagnement des personnes adultes handicapées dans les activités de la vie quotidienne, soit un ratio d'encadrement de 0.68.

L'équipe d'animation est encadrée par un chef de service et se compose de 8 aides médico-psychologiques (AMP), dont 2 sont en formation, 1 moniteur éducateur et 2 éducateurs spécialisés dont 1 est en formation. Une personne est en attente de formation d'éducateur spécialisé.

Remarque : On constate une forte proportion de personnel en formation (1/3). Elle renvoie à la politique de recrutement fortement inscrite dans la tradition de l'association qui consiste à accorder une grande importance à la motivation et aux qualités humaines des candidats. Parce que le marché de l'emploi ne permet pas toujours le recrutement de personnel déjà diplômé, l'association leur propose d'acquérir la technicité nécessaire par une formation en cours d'emploi. Cependant, on constate dans les faits, que les personnes recrutées sans diplôme disposent déjà, pour la plupart, d'une expérience antérieure acquise dans d'autres établissements du même secteur.

Le chef de service assure, auprès des nouveaux salariés, une fonction tutorale.

### **1.2.2. Le CITL «Les Robinsons»**

L'établissement a été créé en 1993 avec une capacité d'accueil de 30 places. D'abord situé dans les locaux du foyer d'hébergement, il s'installe, en 1998, dans des locaux spécialement conçus à cet effet et qui regroupent un CAT et un CITL. Il offre, depuis, la possibilité d'accueillir 48 personnes. L'appellation CITL, désigne un équipement social recevant, en externat, des personnes adultes handicapées mentales, déclarées inaptées au travail par une décision de la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP). Le CITL se présente donc, comme une forme alternative d'intégration par l'activité pour des personnes ne disposant pas ou plus des capacités nécessaires pour travailler de façon suffisamment productive même en situation de travail protégé.

### ***Le public accueilli***

L'établissement accueille des femmes et des hommes de 20 à 60 ans. Le public actuel se situe dans une tranche d'âge de 21 à 58 ans. (annexe 1 : liste des usagers et annexe 2 : graphiques 1 et 2)

### ***Les situations antérieures des personnes sont diverses***

Au-delà de la nécessité de répondre à des demandes variées, l'établissement voit, dans la diversité du public accueilli, le moyen d'éviter l'effet «ghetto» qui peut résulter de la cohabitation permanente de personnes aux profils identiques, effet peu propice à l'enrichissement relationnel et à l'intégration sociale :

- les usagers les plus jeunes sont issus d'instituts médico-professionnel (IMPRO) et n'ont pas accédé, à leur sortie, à un travail en milieu ordinaire ou en CAT ;
- certaines personnes arrivent au CITL après avoir simplement séjourné dans le cadre familial sans prise en charge particulière. Des événements familiaux, professionnels ou de santé, un climat familial qui se détériore ont rendu nécessaire une inscription dans un lieu d'activité externe ;
- d'autres ont connu des séjours prolongés en hôpital psychiatrique. Le CITL se présente alors comme alternative à une prise en charge médicale qui n'est plus justifiée ;
- plusieurs sont des travailleurs de CAT dont l'orientation a été remise en cause devant les difficultés à maintenir régulièrement un rythme de production ou lorsque des troubles du comportement ou de l'humeur rendaient difficile le maintien dans un groupe de travail. (annexe 2 : graphique 3)

Sur le plan de l'étiologie, on trouve également une grande diversité :

- des psychoses infantiles avec troubles de personnalité plus ou moins invalidants notamment en ce qui concerne le rapport à la réalité et la conscience de sa propre identité ;
- l'autisme pour quelques-uns d'entre eux ; le rapport au monde et la communication particuliers de ces personnes nécessitent une prise en charge tout à fait individualisée mais intégrée dans celle d'un groupe élargi ;
- des déficiences intellectuelles plus ou moins importantes qui peuvent dans certains cas s'accompagner de troubles de l'affectivité et du comportement et/ou d'une mobilité réduite ;
- des séquelles de maladie psychiatrique dite «stabilisée» venant parasiter par intermittence de réelles possibilités d'adaptation au monde : anorexie, boulimie, crises d'angoisse, agoraphobie, délire, émotivité exacerbée, lenteur ou inhibition massive de l'action, rituels obsessionnels... (annexe 2 : graphique 4)

Cette ébauche de classification n'a d'autre intérêt que de permettre de circonscrire le public accueilli au CITL. Le projet de l'établissement vise un accompagnement de la personne handicapée à partir de ses potentialités plus qu'à partir de ses déficiences. On peut cependant noter un certain nombre de caractéristiques communes aux personnes accueillies qui seront autant d'axes de travail autour desquels pourra s'élaborer un projet individuel :

- les troubles du comportement sont un phénomène majeur et interfèrent fortement dans la capacité de la personne à se faire accepter dans un cadre de travail ou de loisir non adapté ;
  - l’angoisse, réactivée par toute situation nouvelle ou de tension, peut engendrer des réactions défensives disproportionnées, des débordements de violence vis-à-vis d’autrui, des réactions d’automutilation ou d’inhibition massive de l’action ;
  - les troubles du narcissisme génèrent un manque de confiance en soi et une auto-dévalorisation qu’il faut en permanence encourager à dépasser. De cet ordre est le recours permanent à l’assentiment parental ;
- la carence antérieure de participation aux interactions sociales les rend vulnérables aujourd’hui et ne leur permet pas toujours de trouver la bonne distance à l’autre dans une dynamique relationnelle.

### **1.2.3. Le CITL, lieu d’expression et de développement personnel**

Comme le foyer, le CITL a pour finalité l’intégration sociale et le développement personnel des personnes handicapées. La prise en charge s’inscrit sur le long voire le très long terme. Le CITL se donne pour mission d’aider chacun à trouver sa place – au même titre que chaque personne – dans la société, sans le support d’une activité salariée, en milieu ordinaire ou protégé, qui leur permettrait de se prévaloir de cette forme d’identité sociale que donne de fait l’activité professionnelle.

Les résidents du CITL sont encouragés à communiquer et à développer des relations interpersonnelles. Le statut de personne handicapée et la difficulté à assumer en permanence sa différence par rapport à l’autre tend à générer habituellement chez la personne handicapée un réflexe de retrait relationnel. Une sollicitation active à la relation, tant en interne avec l’équipe d’animation et les autres résidents, qu’en externe avec les visiteurs du CITL ou les gens du quartier permet de redécouvrir le plaisir des relations sociales. La qualité de la communication au sein de l’établissement est une condition première pour ce faire.

#### ***Le projet d’animation se construit autour de trois axes principaux :***

- une approche globale de la personne ;
- un projet individualisé ;
- une ouverture sur la cité ;

#### ***L’approche globale de la personne***

Les ateliers d’activités offrent aux usagers la possibilité de maintenir ou de développer leurs capacités intellectuelles, manuelles, artistiques et physiques. Le sentiment de maîtrise dans l’une ou l’autre des activités permet de retrouver une confiance en soi parfois très entamée par une histoire de vie marquée par la confrontation permanente avec les limites et l’échec. Le maintien d’un climat affectif

soutenant et sécurisant permet à chacun de prendre des initiatives, d'exprimer sa volonté propre, d'ébaucher un projet de vie personnel.

L'approche globale de la personne n'implique pas que l'on offre, en interne, une réponse à l'ensemble des besoins fondamentaux de la personne. La prise en charge médicale, par exemple, est assurée par des établissements de soins externes et par des médecins de ville. L'utilisation des ressources locales de soin participe à l'ouverture sur l'extérieur et constitue une occasion de contacts avec la cité. De plus, et dans la logique d'une différenciation des lieux de vie et d'activité, le suivi médical est assuré dans le cadre du foyer.

Le psychologue assure, au sein de l'équipe une fonction de conseil au cours des admissions, d'interface avec le corps médical, de soutien théorique et clinique auprès de l'équipe éducative.

Auprès des résidents, il assure une fonction d'écoute complémentaire au suivi psychiatrique externe et participe, avec l'équipe d'animation à l'élaboration des projets individuels.

### ***La construction d'un projet individualisé***

La déclinaison de l'appellation CITL renvoie à une double dimension de travail et de loisir. Le terme d'initiation laisse penser qu'il est un lieu provisoire, de préparation à un autre univers.

La réalité est tout autre. En effet, la durée de séjour d'un résident au CITL va dépendre de ses potentialités et de l'élaboration d'un projet personnel en relation avec ses capacités. Deux écueils sont à éviter :

- maintenir la personne en tension permanente de dépassement de soi ;
- ne pas solliciter ce dépassement.

Il serait en fait plus exact de dire que le CITL est un «terreau» qui doit permettre le développement de l'individu dans sa globalité et qui prend en compte la réalité de son handicap. C'est la combinaison des caractères singuliers de chaque personne qui déterminera son maintien à plus ou moins long terme au sein de l'établissement ou son orientation vers d'autres structures. En effet, la volonté d'accéder ou de retrouver une «vie normale», un travail, un logement, une famille, n'est pas partagée par l'ensemble des résidents. Il nous importe de ne pas guider la personne handicapée dans un projet de normalisation maximum qui lui serait étranger mais de l'accompagner dans l'élaboration de son propre projet qui peut être, entre autres d'accéder à cette norme commune.

### ***L'ouverture sur la cité***

Chaque fois que cela est possible, l'utilisation des infrastructures locales (bibliothèque, piscine, marché, magasins de proximité, salles de sport) et le maintien du lien social avec le quartier sont privilégiés. Un salon de thé, ouvert au public, participe à cette ouverture et permet la mise en œuvre et

le développement de compétences relationnelles tout à fait spécifiques. L'accueil et le service de personnes non handicapées permettent un renversement des rôles tout à fait bénéfique pour l'estime de soi.

### ***L'animation***

Chacun des ateliers proposés au CITL est sous la responsabilité d'un membre de l'équipe d'animation qui l'organise et l'anime en fonction de ses savoir-faire personnels et des centres d'intérêt des résidents dont il est référent. L'inscription aux ateliers qui fonctionnent tous les matins, se fait sur la base d'un compromis entre la demande des usagers et les disponibilités de l'équipe d'animation. Elle peut être revue régulièrement en fonction de l'évolution des besoins ou des souhaits des personnes.

Les activités extérieures ont lieu l'après-midi et réunissent les usagers de façon différente.

Le chef de service est chargé de l'organisation du travail et du contrôle de la cohérence de l'ensemble.

De formations initiales diverses, les membres de l'équipe d'animation ont été recrutés en fonction de leur capacité :

- à animer un atelier d'activités ;
- à entrer dans une logique de projet individualisé ;
- à assurer les tâches de «nursing» nécessaires.

*Tableau 1 – Effectif de l'établissement et répartition par catégories professionnelles*

<b>Catégories professionnelles</b>	ETP
<b>Equipe d'animation</b>	
<i>Chef de service éducatif</i>	1
<i>AMP dont 1 en attente de formation</i>	6
<i>Educatrice spécialisée</i>	2
<i>Animateur</i>	2
<b>Service paramédical</b>	
<i>Psychomotricienne</i>	0,5
<i>Psychologue</i>	0,3
<b>Services généraux</b>	
<i>Agents de service intérieur</i>	1,5

**Le CITL propose une large palette d'activités :**

L'éventail des activités varie en fonction des compétences présentes dans l'équipe d'animation et des centres d'intérêt des résidents. L'inventaire ci-dessous rend compte des activités actuellement proposées :

- maintien ou développement des acquis cognitifs : atelier d'écriture, atelier conte, maintien des acquis scolaires, informatique adaptée, constitution de dossiers à thèmes ;
- activités de type artisanal ou artistique : fabrication de mobiles, modelage (terre, pâte à sel, pâte à modeler), couture et travaux d'aiguilles, travail du bois (fabrication et rénovation), encadrement, peinture sur bois, cours de peinture, décoration florale ;
- sport et loisirs : sorties en forêt, visites culturelles, ludothèque, bibliothèque, tennis, boxe, natation, VTT, sports d'équipe, danse ;
- atelier esthétique : soins du visage, manucure, coiffure, maquillage ;
- services : salon de thé ouvert au public ;
- vie quotidienne : courses, participation au service des tables, à l'entretien des ateliers, apprentissage de la cuisine, de la pâtisserie, lavage et repassage du linge ;
- psychomotricité : repérage du schéma corporel, relaxation, aide à la motricité ;
- soutien psychologique : deux jours par semaine, une psychologue est disponible pour recevoir en entretien individuel les personnes qui en font la demande.

La participation des usagers au fonctionnement quotidien de l'établissement, dans la mesure de leur possibilité, ajoute au sentiment d'être utile et d'avoir sa place dans le groupe.

Le CITL se veut lieu de vie, d'apprentissage et de développement personnel. Les modalités de fonctionnement par petits groupes permettent un accompagnement très individualisé.

#### **1.2.4. Le CITL comme lieu d'initiation au travail**

Le CITL «Les Robinsons» ne dispose pas d'un équipement technique propre qui lui permette de proposer une initiation au travail de type «mise en situation professionnelle». Son action porte davantage sur l'acquisition des prérequis pour travailler : capacité à respecter un horaire, à s'impliquer dans une activité, atteinte d'un résultat. Une des règles de fonctionnement des groupes d'activité porte sur la nécessité de mener à terme, avec ou sans aide, un travail commencé.

Les résidents peuvent ainsi produire des objets à caractère artisanal d'une certaine valeur marchande et proposer des services, notamment dans le cadre du salon de thé ouvert au public, mais le CITL ne leur impose pas de contrainte de production et ne leur verse aucune rémunération qui permettrait d'apparenter ce travail à une activité économique.

De ce fait, certains résidents n'ont jamais été confrontés à une véritable situation de travail. Ils manquent ainsi de références pour l'imaginer et l'intégrer éventuellement dans un projet personnel. La possibilité ou non d'accès au travail que donne la reconnaissance COTOREP impose actuellement des limites bien définies au projet individuel. Est-il possible de rendre cette frontière plus perméable en jetant un pont entre le CAT et le CITL ? Selon quelles modalités légales, financières et administratives ?

Le partenariat avec le CAT voisin vise à mettre en place une activité de «travail en CAT» accessible aux résidents du CITL. Fondée sur le volontariat, la participation à cet atelier impliquera que l'on se comporte, au cours de cette activité, comme tout travailleur de CAT, avec le souci d'une production de qualité et la poursuite régulière du travail pendant toute la durée de l'activité.

#### **1.2.5. Le CAT «Les Robinsons»**

Le CAT «Les Robinsons» s'installe en 1998 dans la nouvelle structure immobilière qu'il partage avec le CITL. Il bénéficie d'un agrément de 70 places pour l'accueil de personnes adultes handicapées mentales. Les personnes admises au CAT présentent des handicaps liés tant à la déficience qu'à la maladie mentale.

Mon propos n'est pas de présenter le CAT de façon approfondie mais de dégager quelques éléments essentiels d'information permettant d'illustrer l'intérêt d'un partenariat entre les deux établissements.

## ***Le personnel***

Le CAT dispose d'un taux d'encadrement de 0.2. L'encadrement éducatif représente 71% du personnel. Le directeur a souhaité privilégier l'encadrement en contact direct avec les travailleurs. Actuellement il comprend un chef d'atelier, un moniteur principal d'atelier, trois moniteurs de première classe et 6 moniteurs de deuxième classe.

Une réunion mensuelle rassemble les directeurs et les chefs de service des trois établissements du site. C'est dans le cadre de celle-ci qu'est née l'ébauche de notre collaboration.

## ***Le public accueilli***

L'âge moyen des travailleurs du CAT est de 25 ans alors qu'il se situe à 34 ans pour la moyenne nationale. De création récente, le CAT a très rapidement été sollicité par des familles en attente de places, au niveau local, pour des jeunes n'ayant pas préalablement séjourné en établissements spécialisés soit parce que leur handicap, reconnu par la COTOREP, s'est révélé plus tardivement, soit parce que, associé à des troubles du comportement et des difficultés d'origine psychique, ils ont engendré, à l'âge adulte des difficultés d'intégration sociale.

*Tableau 2 – Origine des personnes admises au CAT*

Origine	Taux
Famille	29%
Hôpital psychiatrique	17%
IME-IMPRO	7%
Autres CAT	20%
Ateliers protégés	10%
Milieu ordinaire	17%

Cette présentation masque le fait que le cheminement de certaines personnes les a conduit successivement dans plusieurs de ces structures.

On peut d'ores et déjà noter la similitude d'origine des personnes accueillies en CAT et en CITL.

## ***Le travail comme vecteur d'insertion***

Le taux important de personnes issues d'institutions psychiatriques met en lumière que le CAT peut également offrir à des personnes dites «stabilisées» un moyen de réinsertion progressive.

C'est autour de ce terme de «stabilisation» que s'est portée notre réflexion commune. On observe en effet que le retour à l'équilibre personnel, nécessaire à une activité professionnelle, s'opère

progressivement et de façon non linéaire. La perte d'efficacité provisoire ou récurrente se heurte à la rigidité de nos structures institutionnelles qui ne peuvent garder en leur sein des personnes qui ne répondent plus à leurs critères d'admission. C'est ainsi qu'un certain nombre de personnes admises en CAT vivent comme un échec leur réorientation en CITL parce qu'elles aspiraient à retrouver un mode d'existence dite normale.

### ***Une volonté d'adaptation***

La mise en place d'une structure intermédiaire qui autoriserait l'expression de ces difficultés momentanées répondrait aux besoins de ces personnes. Celle-ci pourrait assurer le relais à une prise en charge que le CAT ne peut mener à bien seul en raison des contraintes propres à l'activité économique et par manque de personnel disponible pour un accompagnement psychologique et social des travailleurs adapté à leur besoin.

## **1.2.6. Une architecture adaptée pour une activité en synergie**

### ***La proximité géographique***

La proximité immédiate des trois établissements offre des conditions optimales de fonctionnement en synergie. Le risque de «ghetto» est évité par la volonté partagée des trois établissements, en lien avec les valeurs associatives, d'ouverture sur la cité et d'intégration dans l'architecture et la vie du quartier. Les personnes travaillant au CAT disposent généralement d'un logement extérieur, soit dans le cadre de leur famille, soit en appartement partagé en lien avec un service d'accompagnement, soit en logement indépendant lorsque leur autonomie le leur permet.

### ***L'architecture du bâtiment***

Le CITL et le CAT occupent chacun une aile du même bâtiment. Ces deux ailes sont reliées entre elles par des locaux communs : salle à manger, cuisine, salles de détente, de réunions, terrasse. Cette situation rend nécessaire la collaboration des deux directeurs d'établissement dans l'équipement et la maintenance de ces locaux. Une attention particulière est portée à la cohabitation harmonieuse des deux équipes d'animation. La réunion mensuelle des équipes de direction permet une régulation des tensions éventuelles.

*Foyer, CITL, CAT, trois établissements conçus pour être au service des personnes adultes handicapées mentales qu'il nous appartient d'adapter en fonction des besoins des personnes qu'ils accueillent*

*Notre société est en mutation permanente. En son sein, les personnes handicapées voient leurs aspirations et leurs attentes évoluer en lien avec ces mutations.*

*Au cours de l'histoire, la prise en charge de la personne handicapée n'est pas d'emblée allée de soi. Les modalités actuelles sont le fruit d'une longue maturation des politiques sociales, qui s'est exprimée par la constitution d'un cadre juridique et législatif lui-même en constante évolution mais qui va dans le sens d'une reconnaissance de plus en plus affirmée des droits et de la citoyenneté de la personne handicapée.*

*Il m'a semblé important d'inscrire mon propos dans ce cheminement en rappelant brièvement les textes qui le jalonnent. Le contexte actuel du projet de rénovation de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 offre l'opportunité d'une mise en questionnement et d'une adaptation de nos pratiques.*

*Qu'en est-il aujourd'hui de l'accès à la citoyenneté des personnes handicapées mentales ? Comment penser leur participation à la vie active dans le contexte économique actuel ? Comment les établissements médico-sociaux s'inscrivent-ils dans la logique de rationalisation de la prise en charge des personnes handicapées considérées dans la globalité de leurs besoins ?*

## DEUXIEME PARTIE

### INSCRIPTION DANS UNE LEGISLATION EVOLUTIVE

#### 1.3. La législation en faveur des personnes handicapées : reflet d'une prise de conscience progressive

Notre propos ne concernant que les personnes adultes handicapées, je ne recenserai pas les textes spécifiques à l'enfance et à l'adolescence.

##### 1.3.1. De la reconnaissance du handicap à la reconnaissance des droits de la personne handicapée

*Loi du 23 novembre 1957*

La loi du 23 novembre 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés restera le texte de référence jusqu'à la loi d'orientation de 1975. Elle demeure fondamentale en ce qui concerne le travail puisque des éléments de ce texte sont encore en vigueur aujourd'hui. Elle s'adresse à «toute personne dont les possibilités d'acquérir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales». Cette loi instaure la reconnaissance officielle des handicaps ne résultant ni d'un accident du travail, ni de la maladie, ni de la guerre.

*Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées*

La prise en compte du handicap dans l'action collective s'est réalisée de façon progressive. D'abord fragmentaire et ponctuelle, elle devient plus globale sous l'influence du rapport Bloch-Lainé et l'impulsion de René Lenoir qui propose la loi d'orientation de 1975 en faveur des personnes handicapées. Cette loi rassemble des mesures législatives éparpillées et remplace l'obligation traditionnelle d'entraide familiale par la responsabilité collective.

Dans le sillage du rapport Bloch-Lainé, s'opère une prise de conscience nationale du problème posé par les handicapés. L'auteur valorise l'insertion en milieu ordinaire chaque fois qu'elle est possible. Il se fonde sur le principe de réciprocité des droits et des devoirs que les personnes handicapées et la collectivité doivent construire. Il revendique la possibilité d'un choix qui «ne soit pas forcé, imposé par des contingences matérielles, que les spécialistes puissent adopter, pour chaque sujet et en toute

circonstance, le moyen qui leur paraît le plus adéquat, non celui qui résulte de l'absence de choix.»<sup>5</sup>  
Le devoir de la collectivité consiste alors à mettre en place des moyens spécifiques.

Cette évolution des mentalités s'accompagne d'une image plus positive de la personne handicapée considérée dorénavant plus sous l'angle de ses potentialités que de son handicap. La possibilité d'insérer devient une alternative à l'exclusion. La loi de 1975 «constitue une authentique charte des droits des personnes handicapées à l'éducation, au travail et à l'autonomie sociale.»<sup>6</sup>

La loi de 1975 représente un idéal de politique sociale globale. L'article 1<sup>er</sup> en résume la philosophie : «La prévention et le dépistage des handicaps, les soins, l'éducation, la formation et l'orientation professionnelle, l'emploi, la garantie d'un minimum de ressources, l'intégration sociale et l'accès aux sports et aux loisirs du mineur et de l'adulte handicapé physique, sensoriel ou mental, constituent une obligation nationale». Son projet était ambitieux mais la crise des années 80 rendra difficile l'atteinte des objectifs fixés. Le fonctionnement des institutions chargées de traiter des dossiers individuels, de reconnaître ou non le droit aux prestations et d'orienter vers les établissements et services relève parfois de l'arbitraire. La loi a voulu permettre à la personne handicapée d'obtenir plus d'autonomie et «dans les faits, elle ne cesse de le manipuler, de disposer de lui, de le traiter en objet, ne lui permettant à aucun moment d'être sujet ayant ses désirs propres».<sup>7</sup>

La collectivité accepte cependant le principe de la gestion des inadaptations et propose des mesures à caractère contraignant. Cela se traduit, dans la loi de 1975 par la mise en place des COTOREP dont nous reparlerons ultérieurement.

#### *Loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales*

Cette loi a permis le développement harmonieux des établissements publics et privés dont elle fixe les procédures d'autorisation.

Bien que centrée sur les institutions sociales et médico-sociales, elle a laissé s'exprimer l'innovation permettant de diversifier les modes de prise en charge. On lui reproche actuellement «de prendre insuffisamment en compte la place et le droit de l'usager et de son entourage, d'être trop centrée sur la notion d'établissement et d'accueil à temps complet et d'être insuffisamment organisatrice du secteur social et médico-social»<sup>8</sup>. Le projet de réforme de la loi prend largement en compte ces éléments.

---

<sup>5</sup> BLOCH LAINE F. Etude du problème général de l'inadaptation des personnes handicapées, Rapport au Premier ministre, p.IV, p.27, Paris, La Documentation Française, 1969.

<sup>6</sup> MOQUET Claude, «Dix ans d'action en faveur des handicapés : acquis, déceptions, suggestions», Regards sur l'actualité, n°113, juillet-août 1985 p.3

<sup>7</sup> GOTOTIABOIS M., «La Cotorep, libération ou suraliénation du malade mental ?», Psychiatrie française, n°3, 1978, p.43

<sup>8</sup> Rapport de l'IGAS en décembre 1995

### **1.3.2. Les lois en faveur de l'emploi des personnes handicapées**

*Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés*

Dans un souci d'intégration sociale, elle instaure l'obligation d'emploi d'un quota de personnes handicapées dans tous les établissements publics et privés de plus de 20 salariés.

*Loi n° 90-602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre la discrimination en raison de leur état de santé ou de leur handicap*

Elle énonce l'interdiction de refuser l'accès à l'emploi, au logement, aux activités de consommation et de loisirs sous prétexte de handicap. Cet interdit relève désormais du Code pénal.

*Loi n° 91-663 du 13 juillet 1991 portant diverses mesures destinées à favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées*

Elle rend nécessaire l'accessibilité des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public et l'adaptation des services de transports collectifs aux personnes handicapées.

L'ensemble de ces lois manifeste la volonté politique de reconnaître à la personne handicapée un statut de citoyen à part entière. Elles définissent un cadre juridique dans lequel la question de l'accès à la vie sociale des personnes handicapées peut être posée.

### **1.3.3. Le projet de réforme de la loi n°75-535 du 30 juin 1975**

Les discussions sur le projet de réforme de la loi n°75-535 du 30 juin 1975 ont débuté en 1997.

La loi de 1975 a rencontré de profondes mutations économiques et sociales. La décentralisation, le renforcement des contraintes budgétaires lié à la crise économique, l'évolution des pratiques sociales ont éloigné la loi de la pratique. Les besoins ont évolué, les demandes sont multiples et conditionnent de nouveaux modes d'action.

Le projet de réforme porte deux enjeux essentiels :

- placer la personne handicapée au centre du dispositif de prise en charge en lui donnant des droits qui garantissent l'exercice effectif de sa citoyenneté. L'utilisateur devient citoyen avec des droits et des devoirs ;
- adapter l'offre aux besoins dans un souci de rationalisation des moyens.

La loi de 1975 était centrée sur la notion d'établissement et d'hébergement à temps complet. La réforme se veut plus efficiente et plus performante en proposant des modalités de prise en charge plus diversifiées, souples et individualisées. Elle veut garantir l'exercice de la liberté individuelle des

personnes prises en charge, notamment dans le libre choix des prestations de service. Elle préconise l'instauration de filières favorisant la coordination, la complémentarité et la continuité des prises en charge et offre une base législative aux structures innovantes.

Cette coopération transversale en vue d'une complémentarité de la prise en charge devrait favoriser l'adaptation des établissements à l'évolution des besoins des usagers et la mise en commun des moyens qu'elle implique. La réforme se propose de mettre également en place des modalités d'observation et d'évaluation afin de mesurer l'adéquation de la prestation et de son coût.

J'ai souhaité soumettre mon projet au filtre du projet de loi rénovant l'action sociale et médico-sociale afin d'en vérifier la pertinence au regard de l'évolution actuelle des politiques sociales. Plusieurs articles me paraissent confirmer la direction vers laquelle je m'oriente :

- art.1 : «L'action sociale (...) tend à promouvoir l'autonomie des personnes, (...) l'exercice de la citoyenneté (...). Elle repose sur une évaluation continue des besoins et des attentes (...)» ;
- art 2 «(...) répondre de façon adaptée aux besoins de chacun».
- Art 4, 3° «(...) prise en charge individualisée de qualité, favorisant son développement, son autonomie ou son insertion, adaptée à son âge et à ses besoins, respectant son consentement éclairé qui doit être systématiquement recherché lorsque la personne est apte à exprimer sa volonté et à participer à la décision»
- Art 9,10° «(autorisation) de services expérimentaux»<sup>9</sup>

#### **1.4. De la crise des années 1970 à la recherche de nouveaux équilibres**

La crise économique des années 70 et les modifications profondes du tissu social qu'elle a engendré a agit comme une onde de choc ébranlant l'équilibre relatif de la société tout entière et plus particulièrement les institutions qui avaient pour mission d'apporter réponse aux besoins des publics en difficulté.

La recherche d'un nouvel équilibre a permis de revisiter un certain nombre de certitudes relatives à la place accordée à chacun dans la société, à la valeur absolue du travail, à la solidarité, à la place de l'État «Providence».

C'est autour de quelques-uns de ces thèmes que j'inscrirai la suite de ma réflexion concernant la place offerte par notre société aux personnes handicapées.

##### **1.4.1. La citoyenneté : un droit à conquérir**

La citoyenneté, permet théoriquement à chacun de s'exprimer dans la sphère publique. La confrontation de ce principe avec la réalité montre bien qu'au-delà des velléités politiques, elle n'est

---

<sup>9</sup> Projet de loi rénovant l'action sociale et médico-sociale, juillet 2000.

jamais définitivement acquise. C'est un processus dynamique qui reste constamment à conquérir et à construire, conquête encore plus difficile pour ceux que le handicap place aux confins de la cité.

Depuis la Seconde Guerre mondiale, de nombreuses déclarations internationales et des lois nationales ont apporté un cadre juridique susceptible de favoriser l'accès à la vie sociale des personnes handicapées. Rendre les lieux publics plus accessibles, engager les entreprises à embaucher un quota de personnes reconnues handicapées, favoriser l'intégration des enfants handicapés en milieu scolaire ordinaire sont autant de vecteurs d'accès à plus de citoyenneté. Cependant, la mise en application des textes permettant à chacun de jouir de ses droits se révèle généralement laborieuse.

On constate dans les faits que l'organisation économique et sociale génère à contrario des phénomènes d'exclusion que l'intention généreuse des législateurs ne parvient pas à enrayer.

Position paradoxale délicate de notre législation qui reconnaît le droit de tous à la citoyenneté mais qui ne se donne pas les moyens de rendre effective l'expression de ce droit pour tous ceux que le handicap marque du sceau de la différence. Que ce soit pour l'accès à l'éducation, la culture ou le travail, la personne handicapée qui veut faire valoir ses droits devra faire preuve de beaucoup de résistance et de ténacité. Les établissements médico-sociaux n'échappent pas à ce phénomène. Eux, dont la vocation serait d'accompagner les personnes handicapées sur le chemin de l'intégration, doivent souvent limiter leur mission à un rôle protecteur.

La législation relative aux personnes handicapées exprime cependant une double volonté politique : vulnérables, les personnes handicapées ont droit à être protégées, citoyennes à part entière, elles ne peuvent rester hors du monde et la société doit favoriser leur intégration.

Cette volonté était déjà présente dans le texte fondateur de la prise en charge des personnes handicapées – la loi d'orientation n° 75-534 en faveur des personnes handicapées – dont j'ai précédemment esquissé les grandes lignes.

La loi de lutte contre les exclusions n°98-657 du 29 juillet 1998 parle d'un «pacte solennel qui réaffirme l'exigence démocratique de participer à la vie économique, sociale, culturelle et politique de la Nation». Or on voit bien aujourd'hui, qu'à la base de l'exclusion sociale on trouve majoritairement l'absence d'activité professionnelle et qu'il n'y a pas d'insertion sociale véritable sans emploi.

#### **1.4.2. Le travail : une valeur sûre pour l'intégration sociale des personnes handicapées**

C'est devenu un lieu commun de constater aujourd'hui que les mutations du monde du travail au cours de ces dernières décennies ont eu pour conséquence la raréfaction du travail. Cependant, cette constatation n'enlève rien à l'importance du travail dans notre société et donc également dans la vie

des personnes handicapées. Rien ne vient justifier en effet, qu'en raison de leur handicap, elles soient plus exclues que d'autres des mesures favorisant l'insertion professionnelle.

Il ne s'agit cependant pas de s'enfermer dans un positionnement dogmatique ou idéologique.

On ne peut, bien sûr, mesurer à la même échelle les ressources potentielles de travail des personnes handicapées et l'efficacité attendue des personnes inscrites en milieu ordinaire de travail. Le travail protégé reste à la marge du monde du travail même s'il subit le contrecoup des turbulences économiques. C'est dans un cadre aux modalités adaptées à leurs possibilités que les personnes handicapées auront à faire la preuve de leurs capacités au travail.

La réalité actuelle du monde du travail ne doit pas nous faire occulter l'effet structurant de l'activité professionnelle pour les personnes handicapées. Lorsqu'il s'inscrit dans un projet personnel, «le travail est facteur d'intégration non seulement parce qu'il est une norme mais aussi parce qu'il est l'une des modalités d'apprentissage de la vie en société. Il donne accès à autrui, à soi-même et à la règle sociale».<sup>10</sup>

Force est de constater en effet, que la raréfaction du travail lui confère une valeur particulière. Dans un contexte de chômage élevé, le travail dégage une «plus-value» d'estime de soi et le sentiment d'être plus compétent que d'autres, laissés pour compte sur le marché du travail.

Renaud Sainsaulieu l'associe à notre référentiel de société salariale: «Je ne pense pas qu'actuellement nous ayons une raréfaction de la valeur travail. Il y a une différence par rapport à d'autres époques, mais je ne peux pas imaginer jeter la valeur travail en se disant que l'activité la remplacera (...). Nous héritons d'une société salariale et nous avons tous, à travers nos systèmes de reproduction, scolaires et familiaux, dans la tête l'idée qu'on se réalise par le travail.

La raréfaction de l'offre de travail se traduit par une sur-valorisation du travail sur le plan de la valeur symbolique, subjective, sociétale et humaine».<sup>11</sup>

Il est théoriquement possible de penser la société et l'insertion sociale sur d'autres vecteurs que la valeur travail mais cette option trouve encore difficilement son chemin dans les mentalités. La société du temps libre n'est pas entrée dans les mœurs. Imposée par le contexte économique, elle ne fait pas l'objet d'un choix délibéré qui lui donnerait de la valeur. La place centrale du travail dans notre société est reconnue par de nombreux auteurs. On compte parmi eux C. Dubar, C. Dejourné et J. De Bandt<sup>12</sup> L'emploi est source de revenus et donc de pouvoir d'achat. En tant qu'activité organisée et collective, il est source d'identité et de reconnaissance sociale. Il permet de se réaliser, de développer ses

---

<sup>10</sup> Dominique MEDA, *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier, 1995

<sup>11</sup> Actes du colloque, «Handicap et travail : Quel avenir pour les personnes handicapées ?», 13,14 et 15 janvier 1997, Paris, Palais de l'UNESCO, APF Formation - Renaud SAINSEAUILLIEU – Les transformations de la valeur travail.

<sup>12</sup> C Dubar, C. Dejourné et J. De Bandt, *La France malade du travail*, Paris, Bayard, 1995

capacités, de se confronter au réel, de mettre en œuvre des projets, autant d'éléments essentiels à la construction identitaire et à l'épanouissement de toute personne qu'elle soit ou non handicapée.

#### **1.4.3. Le travail comme vecteur d'insertion sociale pour les personnes handicapées**

Je retiendrai pour mon propos la définition de l'insertion proposée par Jean Raymond Wattiez, Président de la commission insertion par l'activité, l'emploi et la formation de la FNARS<sup>13</sup> : «L'insertion est avant tout l'inscription de chaque personne dans un système d'échange et de réciprocité avec la société. Le travail sous différentes formes demeure le vecteur principal de l'insertion sociale et de l'autonomie.»<sup>14</sup>

Renaud Sainsaulieu, pour sa part, fait du travail «la plus importante machine à produire de l'identité sociale, loin devant le quartier, la famille, les lois, les études.»<sup>15</sup>

Le discours politique actuel reconnaît la nécessité de tout mettre en œuvre pour prévenir l'exclusion et lutter contre ses effets dévastateurs. On peut citer Martine Aubry : «L'emploi est la seule alternative à une démarche d'assistance»<sup>16</sup> et la loi n°98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions.

Mais cette volonté politique se heurte aux exigences du monde du travail qui rechigne à ouvrir ses portes et à accueillir ceux que Robert Castel nommera «les inutiles au monde»<sup>17</sup>. Les personnes handicapées, même lorsqu'elles sont reconnues aptes au travail sont confrontées au paradoxe souligné par Alain Blanc de devoir participer à la vie du monde alors qu'un écart incompressible les sépare des autres. «Les handicapés sont tenus et se tiennent eux-mêmes à distance du monde normal»<sup>18</sup>.

S'il en est ainsi pour les personnes reconnues aptes au travail, qu'en sera-t-il de celles désignées comme inaptes ? Inconciliable qui s'inscrit entre le désir des personnes et les formes possibles d'insertion actuellement proposées.

Bien sûr, et de façon réaliste, on ne peut attendre d'un employeur, même en secteur protégé, qu'il renonce à certains impératifs de productivité. Il y va de la pérennité de son «entreprise». Il reste donc à imaginer une démarche adaptée, spécifique au public considéré, porteuse d'une plus-value différente, d'un capital humain.

---

<sup>13</sup> FNARS Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réadaptation Sociale

<sup>14</sup> Actualités Sociales et Hebdomadaires n° 2060, 27 février 1998

<sup>15</sup> Renaud Sainsaulieu, Le monde des Initiatives, les métamorphoses du travail, 17 mai 1995

<sup>16</sup> Programme d'action triennal de prévention et de lutte contre les exclusions présenté par Martine Aubry le 4 mars 1998.

<sup>17</sup> Robert Castel, les métamorphoses de la question sociale, Paris, Fayard, 1995, p.623

<sup>18</sup> Alain Blanc, les handicapés au travail, Analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle, Paris, Dunod 1995, p.13

#### 1.4.4. Pour des mesures adaptées, en faveur de l'emploi des personnes handicapées

Dans la continuité de la loi n°98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions, l'État a renforcé les dispositifs permettant à un employeur de bénéficier d'avantages ou d'aides lorsqu'il procède à l'embauche de publics particulièrement en difficulté, fragilisés par le manque de formation, le handicap ou le chômage.

Ces aides à l'emploi se présentent sous la forme de primes de l'État, d'exonération de certaines cotisations sociales, d'aide à la formation. Elles permettent aux entreprises d'offrir du travail aux personnes les plus en difficulté sans préjudice notoire pour leur efficience propre. L'effet thérapeutique conjugué du travail et de la réinsertion sociale permet de passer alors de l'assistance à l'autonomie ou comme le précisait le texte exposant les motifs de la loi de lutte contre les exclusions «de réaffirmer l'exigence démocratique, de permettre à chacun de participer à la vie économique, sociale, culturelle, politique de la Nation». Le Gouvernement souhaite transformer en salaire d'activité la prestation d'assistance.

Dans un autre registre, le Code du Travail et de la Sécurité sociale ont prévu de pallier les déficiences momentanées d'un salarié en lui offrant la possibilité d'aménager, sans préjudice personnel, ses conditions de travail. Le mi-temps thérapeutique, par exemple est une mesure prévue par les articles L.323-3 et R. 323-3 du Code de la Sécurité sociale qui permet un maintien total ou partiel de l'indemnité journalière pendant une durée déterminée.

Elle autorise une reprise partielle du travail après un congé pour maladie ou accident avec un aménagement susceptible de favoriser la guérison du salarié ou son adaptation professionnelle.

Ces mesures ont été pensées pour le milieu de travail ordinaire. Ne peut-on cependant envisager qu'elles servent de modèle au milieu de travail protégé ? Là aussi, comme en milieu ordinaire, des personnes handicapées se situent à la marge de «l'employabilité» mais aspirent cependant à accéder au travail ou à maintenir un lien avec l'activité alors même que leurs capacités se sont amoindries ? Misons que ce qui sera investi dans les mesures d'accompagnement au travail de personnes handicapées considérées comme inaptées au travail produira un «retour sur investissement». Une meilleure intégration sociale, une autonomie plus grande nécessitent à terme un moindre recours à l'économie d'assistance.

Des mesures innovantes et expérimentales existent certes déjà. Elles sont actuellement laissées à l'initiative des Conseils généraux qui en assurent le financement et le contrôle. On peut citer les Sections d'Adaptation Spécialisées (SAS) ou Sections Annexes de CAT. La SAS a pour objectif la prise en charge, à mi-temps, de travailleurs handicapés éprouvant des difficultés d'insertion en CAT. Elle peut concerner des personnes n'ayant pas encore obtenu de la COTOREP une reconnaissance d'aptitude au travail mais susceptibles de l'acquérir à court terme. Elle peut accueillir également des

personnes qui ne peuvent plus assumer un travail à temps complet en CAT en raison de leur vieillissement prématuré ou d'une fatigabilité précoce. L'admission est proposée par la COTOREP pour une période de six mois à deux ans. Inscrite dans la double vocation sociale et professionnelle des CAT, la SAS permet de prendre en compte de façon plus personnalisée la situation particulière des travailleurs de CAT.

Dans la droite ligne de ces expérimentations, il s'agit de promouvoir, pour toutes les personnes handicapées des adaptations personnalisées leur permettant d'accéder à plus d'autonomie et à une meilleure insertion par le biais d'une activité à caractère professionnel tout en conservant, quand cela est nécessaire, le bénéfice de la solidarité financière instituée par la collectivité.

En 1997, le Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés<sup>19</sup> proposait diverses mesures permettant de prendre en compte le vieillissement des personnes handicapées. L'esprit dans lequel ces propositions ont été faites relève du respect dû à la personne handicapée vieillissante.

---

<sup>19</sup> Le Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés est une instance consultative chargée d'éclairer le Ministre du Travail sur les mesures à promouvoir en matière de réadaptation fonctionnelle, de rééducation et de formation, de placement et d'organisation du travail protégé. Présidé par le Ministre du travail, il rassemble une cinquantaine de membres : des représentants des ministères concernés, du Parlement, du Conseil économique et social, du Conseil d'Etat, des organismes de protection sociale, des syndicats, des associations de handicapés, de l'ANPE, de l'AFPA, de l'Agefiph.

Il me semble tout à fait possible d'y associer toute personne handicapée confrontée, en raison de sa déficience, à des difficultés particulières d'accès au travail protégé.

Le Conseil propose la création de centres d'informations et d'accompagnement, complémentaires des COTOREP et qui permettraient l'élaboration de «véritables projets de vie». Ces centres, reliés aux COTOREP, devraient tenir compte des aspirations des personnes et éviter le plus possible le traumatisme de la rupture brutale avec une institution. Le Conseil évoque les possibilités d'accueil à temps partiel, durablement ou temporairement, des personnes handicapées vieillissantes. Il préconise «une perméabilité possible» : les structures doivent adapter leur équipement en fonction des besoins des personnes afin de favoriser, au sein des établissements de travail protégé, «les solutions progressives» d'aménagement des conditions et du temps de travail et ainsi éviter «les ruptures brutales liées au vieillissement»<sup>20</sup>

Vecteur également de ce double objectif de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées tout en prenant en compte les difficultés individuelles, la Circulaire DAS/TS2/RV1 n°2000/20 du 11 janvier 2000 souligne que l'année 2000 «verra la poursuite de l'effort prioritaire d'augmentation de l'offre de places en centres d'aide par le travail» en vue d'améliorer le taux de sortie vers le milieu ordinaire. Cette ouverture vers le milieu ordinaire pourrait être favorisée par la reconnaissance d'un droit au retour en CAT en cas d'échec de la démarche.

#### **1.4.5. Créer une synergie : la logique de réseau**

La diversité des parcours individuels ne permet pas de classer la population accueillie en CAT ou en CITL selon une typologie bien définie. Les classifications établies pour répondre à des besoins administratifs d'attribution d'allocation de telle ou telle catégorie ne peuvent rendre compte de la complexité du parcours biographique de chacun. Actuellement, ces classifications génèrent cependant des clivages dans la prise en charge des usagers relative au soin, à l'accompagnement social, à l'éducation spécialisée et à l'accès au travail. Les usagers et les professionnels se heurtent à des frontières structurelles. Les législations sont distinctes et renvoient à des dispositifs et des institutions différents. Construites historiquement selon un schéma de populations cibles, identifiables, présentant des besoins spécifiques, elles offrent encore peu de liens et de passerelles.

Cependant, la volonté actuelle d'une approche de l'utilisateur considéré dans sa globalité vient ébranler cette tradition de filières.

La logique d'adéquation à des filières génère en effet des difficultés spécifiques : difficultés d'orientations aléatoires vers des établissements qui ne répondent pas à l'ensemble des besoins, difficultés d'accès à des établissements en raison de pathologies associées qui n'entrent pas dans leur champ d'activité habituel. Des tentatives souvent vouées à l'échec conduisent alors l'utilisateur, de façon

arbitraire, d'un dispositif à l'autre, suspendu à une décision ou à une absence de décision. La prise en charge est alors laissée à la précarité des initiatives familiales. Les professionnels se doivent de jeter des ponts pour combler les vides existants entre la psychiatrie, l'action sociale et médico-sociale et les besoins des populations les plus fragiles. Faute de vraie réponse prenant en compte la singularité des besoins de la personne, des orientations inadaptées sont maintenues et viennent faire obstacle à la mise en œuvre de véritables projets individualisés.

La complexité des problématiques individuelles nécessite que des réponses institutionnelles transversales soient proposées. Aucune institution ne peut prétendre apporter une réponse exhaustive aux besoins évolutifs et singuliers des usagers dont elle a la charge. La variété des besoins et l'évolution des attentes appellent des réponses croisées et complémentaires. L'articulation nécessaire entre le sanitaire et le social, la mise en relation du social, de l'éducatif, du pédagogique et du thérapeutique permet non seulement d'offrir une réponse plus adaptée à la complexité des problèmes mais également de rationaliser le système de protection sociale.

La circulaire DH/DGS du 14 juin 1991 relative à la mise en place des réseaux ville-hôpital, dans le cadre de la prévention et de la prise en charge des personnes atteintes d'affections à VIH est un bon exemple de concrétisation de cette nouvelle orientation des politiques publiques. Les ordonnances du 24 avril 1996 renforcent l'articulation entre les établissements de santé et les institutions médico-sociales. Celles-ci sont autorisées à mettre en place des actions expérimentales pour coordonner soins et prévention. Les établissements de santé peuvent créer et gérer des services ou établissements sociaux et médico-sociaux. La circulaire DH/EO n° 97-277 du 9 avril 1997 apporte un éclairage sur la méthodologie de création de réseaux. Cette réforme offre des passerelles entre l'hospitalisation en psychiatrie et la prise en charge en établissement pour personnes handicapées.

Le projet de réforme de la loi du 30 juin 1975 sur les institutions sociales et médico-sociales évoque, lui aussi, dans son article 262-12 les modalités de coopération entre établissements et services médico-sociaux. Les établissements peuvent conclure des conventions, constituer des communautés d'établissements, des réseaux sociaux et médico-sociaux afin de favoriser leur complémentarité et garantir la continuité de la prise en charge de l'utilisateur.

En continuité de la loi du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions, une circulaire du 8 septembre 1998 et un décret du 29 décembre 1998 préconisent la mise en réseau des professionnels des champs sanitaire et social en vue de répondre de façon globale aux besoins des usagers.

Cependant, les législations différentes font encore obstacle à ce travail en synergie. Martine AUBRY, dans son allocution devant le Comité national consultatif des personnes handicapées en 1998 a manifesté sa volonté de préserver la spécificité de la prise en charge des personnes handicapées. La

---

<sup>20</sup> Document d'étude présenté par Christian Maire, Inspecteur général des Affaires Sociales, Président de la «mission expert» au cours

loi d'orientation en faveur des personnes handicapées n'est pas intégrée dans une politique plus globale de lutte contre les exclusions. Il appartient aux professionnels des champs sanitaire, social et médico-social de trouver des chemins et de créer des réseaux pour répondre au plus près des besoins des usagers.

La mise en place d'un fonctionnement en réseau et d'une prise en charge multiple nécessite d'envisager les modalités de coordination entre les différents services. La mise en œuvre et le suivi d'un projet individualisé ne peuvent être dispersés. Quelqu'un doit en assumer la responsabilité, veiller à la cohérence d'ensemble, susciter la concertation et l'échange, s'assurer de l'adhésion de l'utilisateur. L'ensemble de ces éléments renvoie à une plus grande personnalisation du service rendu.

#### **1.4.6. La personnalisation du service rendu**

On a beaucoup parlé de l'individualisme qui s'est développé dans la société postindustrielle. Ce recentrage sur l'individu est encore l'apanage des sociétés occidentales mais il a fortement modifié notre conception des relations sociales et interpersonnelles et influencé les modalités de service aux usagers. L'aspiration à l'initiative individuelle est reconnue et l'utilisateur n'est plus sommé de se plier sans mot-dire à des règles qui lui seraient imposées de façon arbitraire. La promotion personnelle et l'affirmation de soi sont davantage acceptées.

Le projet personnalisé s'inscrit logiquement dans cette évolution des mentalités. Il n'a de sens que si l'établissement et les professionnels entrent dans une logique d'adaptation des prestations aux besoins des usagers et d'une évaluation des prestations fournies en réponse à ses besoins.

### **1.5. Le cadre légal spécifique aux établissements «Les Robinsons»**

#### **1.5.1. Le cadre juridique du CITL**

Il est nécessaire de constater d'emblée le vide juridique dans lequel s'exerce l'activité des centres d'accueil de jour fonctionnant en externat. En effet, ceux-ci n'apparaissent pas dans la liste des établissements cités dans l'article 3 de la loi n° 75-535 d'orientation en faveur des personnes handicapées et relatives aux institutions sociales et médico-sociales.

A l'origine, le CITL est une structure expérimentale innovante, postérieure à la loi de 1975 et qui se propose de répondre de façon complémentaire aux établissements classiques existants.

C'est le 15 février 1993, qu'un arrêté départemental répond favorablement au dossier présenté par l'association «Les Amis de l'Atelier» par une autorisation de création. Cet arrêté est pris au vu notamment :

- du code de la famille et de l'Aide Sociale ;
- de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales ;
- des lois du 7 janvier et du 22 juillet 1983 relatives aux répartitions des compétences entre l'État, les régions, les départements et les communes ;
- de la loi d'adaptation du 6 janvier 1986 ;

Le 2 mars 1993, un arrêté départemental donne habilitation au CITL pour l'accueil de 30 personnes au titre de l'Aide Sociale. En 1998 l'habilitation sera étendue à 48 places. Cet arrêté précise que l'établissement sera soumis à la Convention Collective du 15 mars 1966 et fera connaître, pour accord préalable, à la direction de la vie sociale du Conseil général toute modification dans l'effectif ou la composition du personnel.

### **1.5.2. Le cadre financier du CITL**

Chaque année, au regard d'un budget prévisionnel proposé par l'établissement, la direction de la vie sociale du Conseil général détermine un nombre de journées prévisionnel et un prix de journée. Celui-ci fait l'objet d'un arrêté annuel du Conseil général. Il peut être opposable aux collectivités publiques pour l'année en cours. Le prix de journée peut également faire l'objet d'un recours, dans un délai d'un mois, auprès de la Commission Interrégionale de la Tarification Sanitaire et Sociale de Paris.

A l'issue de l'année en cours, l'établissement présente le compte administratif à l'autorité de contrôle.

### **1.5.3. Le cadre juridique du CAT**

Les CAT trouvent leur cadre juridique dans la loi 75-535 du 30 juin 1975, modifiée par la loi du 6 janvier 1986. Le décret n° 77-1546 du 31 décembre 1977 et la circulaire du 8 décembre 1978, dite A.S. 60 en précisent les missions et le fonctionnement.

Le CAT «Les Robinsons» a été créé dans le cadre des plans Etat-Régions. Après instruction par la DDASS (Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales) et avis du CROSS (Comité Régional de l'Organisation Sanitaire et Sociale), l'autorisation d'ouverture a été délivrée par le Préfet de région. L'habilitation à recevoir des personnes bénéficiaires de l'aide sociale a été accordée pour 70 personnes.

#### **1.5.4. Le cadre financier du CAT**

Initialement, les CAT bénéficiaient d'un prix de journée. Gage de continuité et de sécurité financière, ces modalités de financement permettaient aux CAT de se focaliser davantage sur leur mission sociale que sur la fonction production.

La maîtrise des coûts est apparue en 1986 suite à une circulaire du 25 août 1986 instituant une dotation globale de fonctionnement (DGF).

Ce financement globalisé nécessite que l'établissement fournisse à l'administration des éléments détaillés concernant son activité et se dote d'indicateurs de gestion afin de mener sa mission dans le cadre du budget imparti par la DGF.

En se désengageant, l'État encourage la dynamique propre du CAT et valorise la mission économique des établissements.

Le CAT dispose donc de deux sources de financement :

- la DGF ou budget principal d'action sociale (BPAS) qui couvre les dépenses d'investissement et de fonctionnement qui n'ont pas trait à la production et les salaires du personnel éducatif et administratif ;
- un budget annexe de l'activité de production et de commercialisation (BAAPC). C'est ce budget qui permet de financer, notamment, la rémunération de base versée aux travailleurs handicapés.

Ces modalités de financement ont renforcé la nécessité pour les CAT d'une activité de production rentable mais qui ne peut cependant lui faire négliger sa mission sociale.

Une première comparaison des modalités juridiques et financières concernant ces deux types d'établissement fait apparaître des divergences dont il me faudra tenir compte dans l'élaboration et la mise en œuvre de mon projet. Nous y reviendrons ultérieurement

#### **1.6. La notification d'orientation en CITL et en CAT**

L'admission des personnes tant au CITL qu'au CAT fait l'objet d'une notification par la COTOREP (Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel). La COTOREP joue un rôle de première importance dans l'orientation des personnes adultes présentant un handicap. La mise en œuvre de mon projet qui vise le développement de nouvelles modalités d'orientation implique un partenariat étroit avec celle-ci.

Tout d'abord, quelques précisions :

##### **1.6.1. La COTOREP**

La COTOREP est une instance départementale prévue par la loi d'orientation du 30 juin 1975. Dotée d'un pouvoir de décision, elle a compétence pour examiner tous les aspects de la situation des

personnes adultes handicapées résidant sur son territoire : orientation, placement, aides financières et sociales, formation professionnelle, emploi...

Sous la présidence alternée du directeur départemental des affaires sanitaires et sociales et du directeur départemental du travail et de l'emploi, la COTOREP est composée de 20 membres, dont 3 médecins au moins. Elle dispose d'une équipe technique (médecins, assistantes sociales, représentants du service public de l'emploi) assurant l'instruction des dossiers et d'un secrétariat qui accueille les demandes et se charge du suivi des décisions.

La COTOREP compte deux sections :

– *La 1<sup>ère</sup> section*, sous tutelle de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) est gérée par un contrôleur du travail. Elle intervient dans le domaine professionnel. Elle apprécie l'aptitude au travail et reconnaît la «qualité de travailleur handicapé». Elle va orienter le travailleur handicapé vers une formation professionnelle ou un placement direct en milieu de travail ordinaire ou protégé. C'est dans cette dernière catégorie que s'inscrivent les CAT.

– *La 2<sup>ème</sup> section*, sous tutelle des Affaires sociales, est gérée par un agent de catégorie B. Elle apprécie le taux d'invalidité de la personne handicapée et lui attribue certaines allocations dont l'allocation aux adultes handicapés. Elle va orienter les personnes vers les établissements et services spécialisés, notamment les CITL et foyers d'hébergement.

Toute personne ou institution concernée par la situation d'une personne handicapée peut saisir la commission. Les décisions prises par la commission s'imposent aux établissements ou services ainsi qu'aux organismes payeurs. Elles doivent être motivées et révisées périodiquement. Elles peuvent faire l'objet d'un recours.

### **1.6.2. La délicate mission des COTOREP**

Le mode de fonctionnement des commissions d'orientation ne permet pas toujours de garantir à l'utilisateur une solution à la fois conforme à ses désirs et positive pour son projet d'insertion. A moyens constants, le nombre des demandes déposées auprès des COTOREP a plus que triplé en 10 ans. Cette situation rend difficile la prise en compte de la personne dans sa globalité et son environnement et induit des orientations qui, confrontées à la réalité, ne sont pas suffisamment adaptées.

### **1.7. L'admission en CITL et en CAT : un travail de partenariat**

Nous l'avons vu précédemment, toute personne peut initier une demande d'instruction de dossier auprès de la COTOREP pour la reconnaissance et l'orientation d'une personne handicapée.

Théoriquement, les personnes ne sont admises en CITL que lorsqu'une décision de la COTOREP a été signifiée à l'établissement. Dans la pratique, et grâce à de bonnes relations partenariales, il en va un peu autrement.

En effet, nous sommes très souvent contactés directement par les parents ou tuteur d'une personne handicapée, soit parce qu'ils ne se sentent plus en mesure de poursuivre leur prise en charge, soit parce que l'orientation actuelle de la personne dont ils sont responsables n'est plus adéquate. Après un premier entretien, nous proposons à la personne d'effectuer un stage «d'observation réciproque» afin d'évaluer l'adaptation de la structure à ses besoins et à son projet. A l'issue de ce stage et si la personne manifeste son souhait d'intégrer l'établissement, nous établissons un rapport qui rend compte de notre avis motivé sur la pertinence d'une orientation en CITL et qui sera joint au dossier adressé à la COTOREP. Nous remplissons également auprès de la famille un rôle de conseil dans l'élaboration du dossier.

Dans la grande majorité des cas, la COTOREP prend en compte dans son investigation le rapport fourni par l'établissement et confirme le choix proposé.

La démarche est similaire pour l'admission en CAT et lorsque les demandes de réorientation sont faites à notre initiative.

Cette écoute réciproque nous permet d'envisager la possibilité de solutions plus souples et plus adaptées, au plus près des besoins et des potentialités des usagers. En effet, des emplois à mi-temps et des emplois dits légers sont déjà attribués, après avis de la COTOREP à des travailleurs handicapés qui, pour des raisons de santé physique ou mentale, ne peuvent remplir un poste soit à temps complet, soit à un rythme normal. De tels aménagements restent encore exceptionnels car ils nécessitent qu'au-delà des réponses strictement institutionnelles, un travail de proximité, partenarial et souple se mette en place.

*Après ce rappel rapide du cadre légal dans lequel s'inscrivent les établissements concernés et de la place prépondérante de la COTOREP dans l'orientation des personnes handicapées, je présenterai maintenant les modalités concrètes de développement d'une nouvelle prestation de service visant à favoriser les projets d'accès ou de maintien au travail des personnes handicapées qui le souhaitent.*

*Il ne s'agira pas, bien sûr, de «refaire le monde», de faire table rase de l'existant. Il s'agit au contraire de partir de l'existant, de la réalité d'aujourd'hui et de faire en sorte d'utiliser les outils dont nous disposons pour les adapter au plus près des besoins des usagers. Ce sera le thème de la troisième partie de mon travail.*

## TROISIEME PARTIE

### EVOLUTION DES BESOINS, EVOLUTION DES SERVICES

Le champ de mon mémoire ne met pas en questionnement le fonctionnement du foyer d'hébergement. Lieu de vie des personnes handicapées, il est également lieu d'émergence de projets de vie. L'équipe éducative du foyer d'hébergement accompagne au quotidien les personnes adultes handicapées dans leur cheminement personnel. Cependant, la mise en œuvre concrète de ces projets se fera plus généralement dans le cadre des structures d'activités. J'orienterai donc essentiellement cette partie de mon travail sur le CITL et le CAT.

#### 1.8. Une réflexion renouvelée autour du projet d'établissement

En septembre 1999, lors de mon arrivée aux Robinsons, la direction générale m'a confié la mission de réviser le projet des deux établissements dont j'assurais la direction. Le déménagement encore récent du CITL dans de nouveaux locaux, la mise en place de nouvelles activités et la réorganisation du service étaient propices à une réflexion renouvelée autour du projet d'établissement.

Mobiliser l'ensemble des salariés autour du projet d'établissement, y associer les usagers et leurs parents engendraient des contraintes temporelles importantes. J'ai donc fait le choix de constituer un groupe de travail associant des salariés des divers services, les représentants des usagers et des parents qui, dans les faits, ont peu participé aux réunions. Une dizaine de personnes se sont réunies une fois par semaine pendant deux mois autour de la révision du projet d'établissement. C'est dans le cadre de ces rencontres que j'ai abordé la question du travail en CITL et qu'a pris corps la nécessité de développer les possibilités d'accès au travail.

Il nous appartenait de créer un contexte qui favorise l'insertion sociale mais également professionnelle des personnes adultes handicapées mentales.

##### 1.8.1. Le projet d'établissement du CITL et du CAT et leur rapport au travail

La comparaison du projet pédagogique des deux établissements met en évidence leur nécessaire complémentarité dans l'accompagnement au travail des publics accueillis.

Le CITL propose à la personne handicapée des activités favorables à son épanouissement personnel afin de lui permettre de développer son potentiel personnel, sa capacité à communiquer et à vivre de façon harmonieuse. Cependant, il ne dispose pas d'outils adaptés à sa réalisation professionnelle.

Le CAT a pour mission d'aider la personne handicapée à s'intégrer dans la société par le moyen du travail. Il fournit un outil de travail et tente parallèlement d'accompagner son insertion sociale. Le soutien qu'il peut apporter dans ce domaine reste cependant limité car il ne dispose pas de moyens suffisants pour accompagner les travailleurs les plus en difficulté.

Toute personne a cependant besoin, de façon complémentaire, d'épanouissement personnel et de travail pour exprimer pleinement sa participation citoyenne à la vie de la cité. Lorsque les frontières sont trop strictes entre CITL et CAT, il s'avère impossible de réaliser cette complémentarité.

L'élément financier peut venir renforcer le sentiment d'être exclu d'une vie sociale active. Dans le registre actuellement proposé, l'usager du CITL est financièrement dépendant de la collectivité qui subvient à ses besoins. Il dispose de très peu d'autonomie financière en raison de la faiblesse de ses ressources.

Le CAT offre par contre cette possibilité de participer plus activement à la vie économique locale tant par la production que par la consommation. Le travailleur de CAT dispose en effet de moyens financiers plus importants.

Cette différence joue un rôle fondamental dans la capacité à se considérer soi-même et à être considéré par autrui comme citoyen à part entière.

Comment rendre accessible à chacun, de façon harmonieuse, une activité professionnelle adaptée, qui renforce le sentiment d'être acteur dans la cité, et un soutien propice au développement personnel ?

Pour répondre à cette question, le projet d'établissement doit s'inscrire dans une logique d'individualisation et d'adaptation aux besoins spécifiques de chacun.

L'élargissement du projet d'établissement du CITL à la problématique du travail s'est très naturellement accompagné d'une prise de conscience sur la nécessité de développer notre réflexion et notre pratique en direction du projet individualisé.

### **1.8.2. Un projet à l'écoute du besoin singulier**

Notre propos n'est pas en effet de dire que toute personne accueillie en CITL devrait, quel qu'en soit le prix, accéder à une activité professionnelle. Nombre d'entre elles ont déjà à assumer des difficultés telles, qu'avant d'envisager de prendre une part active à la vie sociale extérieure, il leur faut accéder à un statut de sujet autonome dans les actes élémentaires de la vie quotidienne. Inversement, la plupart des personnes travaillant en CAT vivent «sereinement» cette situation et disposent en parallèle d'une adaptation sociale satisfaisante malgré le handicap.

Comme nous l'avons dit précédemment, il ne s'agit pas tant d'élaborer pour l'autre un projet nourri d'idéologie sur la valeur du travail, l'assistantat ou le dépassement que de se donner les moyens de répondre à l'émergence d'un projet individuel et personnel où les possibilités de travail et de non-travail puissent coexister.

Le handicap ne rend pas la personne insensible aux normes sociales. Avoir un logement, un travail, une famille sont des aspirations légitimes fondées sur des droits. Savoir que l'accès à ces droits ne relève pas de l'impossible s'avère être un puissant moteur de progrès, notamment pour les personnes qui ont vécu le handicap comme une fracture dans leur développement.

Il est vrai que des raisons économiques peuvent parfois rendre problématique le maintien des personnes rencontrant des difficultés majeures au sein du CAT. Il importe que sa spécificité soit préservée sans préjudice pour son équilibre financier. Mais il est vrai également que les structures de type CITL n'ont pas vocation d'assumer une prise en charge par défaut de ces mêmes personnes. Le CITL doit rester lieu de vie, voire lieu de passage où l'élaboration d'un projet d'avenir peut intégrer la notion de travail.

Pour ce faire, il fallait offrir aux usagers du CITL et du CAT un espace transitionnel, un cadre professionnel adapté, capable de prendre en compte le caractère aléatoire de leur évolution.

### **1.8.3. Une réponse singulière au besoin**

L'ouverture de cet espace nécessite de passer d'une logique d'établissements dont les modalités de fonctionnement sont connues et rodées par une longue expérience à une logique de service, expérimentale et dont les procédures sont à inventer. Il paraît d'emblée nécessaire de procéder par étapes. Chacune des parties concernées par cette évolution devra être impliquée et participante à l'élaboration puis la réalisation du projet. Il importe en effet que celui-ci n'apparaisse pas comme plaqué, fruit d'une volonté extérieure mais s'inscrive logiquement comme accompagnant l'évolution de l'établissement, en lien avec les politiques sociales actuelles et les besoins des usagers.

La mise en œuvre de ce projet doit prendre en compte les contraintes administratives, financières et pratiques générées par ses modalités de fonctionnement. Elle nécessite l'adhésion des COTOREP et des financeurs concernés mais également la conviction et la mobilisation des usagers et du personnel des deux structures.

## **1.9. Mise en œuvre d'une démarche expérimentale**

Né de la prise de conscience d'un manque tant au CITL qu'au CAT, notre projet devait se confronter à la réalité. Inscrit en perspective de développement dans le projet d'établissement, il devait prendre forme sur le terrain.

### 1.9.1. Constitution d'un groupe de travail et étude d'opportunité

Maître d'œuvre du projet, il m'est apparu rapidement que la qualité de sa réalisation dépendrait de ma capacité à impulser une dynamique qui motive l'ensemble des acteurs concernés.

L'intérêt porté au projet par le directeur du CAT me permettait de compter sur sa collaboration. Il a en effet répondu favorablement à ma proposition de constituer et de réunir régulièrement un groupe de travail composé :

- des directeurs des deux structures ;
- des cadres qui ont pour délégation l'organisation de l'activité sur le terrain ;
- des membres des équipes éducatives des deux structures plus particulièrement motivés par le projet.

En janvier 2000, en concertation avec le directeur du CAT, j'ai proposé une première réunion du groupe de travail qui a eu pour mission de réfléchir, d'être force de proposition, d'accompagner la mise en œuvre, d'analyser la pertinence des choix proposés et d'évaluer leurs effets lors de l'application concrète sur le terrain.

Le premier objectif fixé au groupe de travail a été la mise en place, dans un délai que j'avais souhaité de trois mois, d'un service expérimental. Celui-ci devait fonctionner, pendant la première année, à budget constant pour les deux établissements et déboucher, à terme, si l'expérience se montrait concluante, sur une proposition plus définitive de fonctionnement partenarial entre le CAT et le CITL. Une évaluation du dispositif pendant la première année de fonctionnement serait confiée à une commission composée des membres du groupe de travail auxquels seront associés nos partenaires administratifs et financiers, les usagers et leurs familles et d'autres structures CITL et CAT intéressées par le projet.

Avant la mise en œuvre proprement dite de notre nouveau service, une première réunion a permis d'approfondir notre réflexion concernant :

- la pertinence de l'activité envisagée : Correspond-elle à une demande, à un besoin émanant des personnes concernées tant au CITL qu'au CAT ?
- le service proposé répondra-t-il aux besoins repérés ?
- va-t-il favoriser l'épanouissement personnel, l'autonomie et l'insertion sociale et professionnelle des personnes ?

En réponse à ces questions, le groupe de travail a estimé que cette prestation peut combler un manque, tant au CITL qu'au CAT, mais a souligné qu'il faudra être vigilant quant aux attentes des usagers de l'atelier afin d'éviter de générer des espoirs d'insertion professionnelle irréalistes compte-

tenu des déficiences. La nécessité de l'individualisation des projets et des objectifs a été particulièrement soulignée. «L'atelier-passerelle» est devenu rapidement le terme utilisé par les membres du groupe de travail pour désigner l'activité envisagée.

### ***La population concernée***

Les statistiques disponibles dans les établissements font apparaître que 40% des personnes admises au CITL «les Robinsons» ont une expérience antérieure de travail dans différents CAT de la Région parisienne. Au cours d'échanges informels, elles évoquent régulièrement des regrets d'avoir dû interrompre leur activité de travail.

On observe également que sur un plan étiologique, il n'y a pas toujours de différence significative entre les handicaps présentés par les personnes admises en CAT et en CITL. Le niveau d'efficiences requis pour une admission en CAT varie selon les établissements. C'est ainsi que j'ai rencontré, au hasard des demandes d'admission, des personnes travaillant en CAT qui semblaient disposer d'une autonomie moindre que celle observée chez nombre de résidents en CITL.

Force est alors de constater la part d'arbitraire inhérente à toute décision d'orientation. La frontière doit-elle encore rester infranchissable et hermétique entre aptitude et inaptitude au travail ? Cependant, alors même que cette distance pourrait être réduite, les usagers sont-ils prêts à aller au-delà d'une velléité de travail ?

Une approche globale et empirique de la situation actuelle en CITL et en CAT ne suffisait pas à justifier la mise en œuvre du projet. J'ai proposé au groupe de travail de l'étayer, au plus près du terrain, par une étude d'opportunité qui permettrait de préciser quels seront les usagers concernés et leurs attentes par rapport au travail.

Pour répondre à ces interrogations, une enquête sommaire a été effectuée auprès de l'ensemble des usagers du CITL afin de vérifier dans quelle mesure l'accès au travail fait partie de leurs préoccupations. (annexe 3: questionnaire relatif au travail)

Pour des raisons pratiques liées à la maîtrise de la lecture et de l'écriture, le questionnaire qui leur a été proposé a été rempli par les éducateurs référents. Pour certains items concernant la durée du travail en CAT, ils se sont référés aux indications portées dans le dossier des résidents.

### ***Les résultats du questionnaire***

– Résultats quantitatifs

➤ Concernant l'expérience antérieure de travail :

– non : 25 personnes

- oui : 21 personnes
- ♦ En CAT : 19 personnes, pour une durée de 1 à 36 ans,
- ♦ En milieu ordinaire : 2 personnes
  
- Décision concernant l'arrêt d'activité professionnelle
  - à l'initiative de la personne : 0
  - à l'initiative de la famille : 2 personnes
    - ♦ 1 pour des raisons de décompensation psychiatrique
    - ♦ 1 après le décès des parents chez qui elle travaillait
  - à l'initiative de l'employeur : 15 personnes. Les motifs invoqués sont :
    - ♦ une baisse de productivité ou d'efficacité : 9
    - ♦ une perte de motivation : 2
    - ♦ des difficultés psychologiques : 2
    - ♦ l'échec d'un changement de CAT : 1
- sans information à ce sujet : 2

➤ Souhaits relatifs au travail

- 25 personnes manifestent un intérêt pour l'idée de travailler
- 2 évoquent le souhait de travailler à temps partiel

➤ Intérêt pour le projet «d'atelier-passerelle»

- 16 personnes
- 3 aimeraient aller directement en CAT
- 2 sont déjà en stage en CAT
- 1 souhaite travailler en milieu ordinaire

– Analyse qualitative

On observe d'abord que près de la moitié des personnes actuellement en CITL ont une expérience antérieure de travail, parfois longue, essentiellement en CAT.

On constate par ailleurs que dans la très grande majorité des cas, la décision d'interrompre l'activité professionnelle est prise à l'initiative des employeurs.

Afin de mieux cerner les raisons qui ont présidé à ce changement d'orientation, j'ai consulté les rapports de comportement rédigés par le CAT à l'attention de la COTOREP.

Le CAT évoque régulièrement les nouvelles exigences de productivité qui ne permettent plus de garder en atelier des personnes au rendement trop irrégulier, nécessitant une écoute et une aide

psychologique trop importante ou présentant une baisse de motivation se traduisant par des retards ou des absences répétés.

Deux situations ont particulièrement attiré mon attention car elles expriment la difficulté de répondre de façon adaptée aux besoins singuliers de chaque personne.

La première concerne un jeune homme trisomique de 31 ans. Travailleur de CAT, efficace et dynamique, il perd pied suite au décès de sa mère à laquelle il est très attaché. Son comportement devient plus agressif à l'égard des moniteurs et de ses collègues, il est moins concentré et cumule les erreurs. Le CAT demande sa réorientation en CITL. N'aurait-il pas été préférable de lui proposer un lieu de travail moins contraignant, lui permettant de vivre son deuil et de reprendre ensuite une activité professionnelle dans laquelle il se trouvait bien ?

La seconde est celle d'un garçon de 21 ans. Sorti depuis peu d'IMPRO, il entre en CAT. A l'issue de sa première année de travail, l'évaluation montre qu'il a encore besoin d'apprendre mais qu'il dispose du potentiel requis. C'est alors que sa famille quitte sa région natale pour s'installer en région parisienne. D'un naturel inhibé, il éprouve des difficultés à s'adapter à l'environnement et au travail dans un nouveau CAT. Après quelques mois, celui-ci demande sa réorientation en CITL. Là encore, des exigences légitimes de production n'ont pas permis de lui accorder un temps suffisant pour faire la preuve de ses capacités.

La deuxième partie du questionnaire portant sur l'intérêt pour le travail et «l'atelier-passerelle» nécessite que l'on appréhende les résultats en tenant compte de certains critères. Tout d'abord, les troubles spécifiques d'un certain nombre de résidents rendent impossible une réponse simple et directe à la question. Soit que, lourdement handicapés et privés des moyens de communication verbale élémentaire, le projet que l'on peut construire avec eux se situe sur un autre registre, soit que n'ayant jamais eu à décider de ce qui les concernait dans leur cadre familial, ils ont beaucoup de difficulté à exprimer une opinion personnelle. Pour d'autres, n'ayant jamais travaillé, ils ont une représentation du travail tout à fait imaginaire et n'en saisissent ni la réalité, ni les contraintes. «L'atelier-passerelle» en tant que lieu d'expérimentation trouvera là toute sa signification.

Et même si le questionnaire permet de confirmer la connotation positive de la valeur travail, les résultats manifestent la nécessité d'un véritable travail individualisé d'élaboration de projet.

### **1.10. «L'atelier-passerelle» : une nouvelle prestation autour du travail**

Des étapes d'approfondissement, préalables à l'ouverture de «l'atelier-passerelle» se sont avérées nécessaires afin de répondre aux questionnements nés dans le groupe de travail. Comment seront sélectionnés les candidats à l'atelier ? Combien de personnes peuvent y être accueillies ? Avec quel encadrement ?

Le projet implique, dans le cadre du CITL, de développer parallèlement deux outils méthodologiques nous permettant d'élaborer réellement des projets individualisés et de disposer de moyens plus pertinents d'évaluation. Ces deux points seront développés ultérieurement.

### ***Les finalités de «l'atelier-passerelle» entre CITL et CAT***

L'objectif principal de la prestation sera de favoriser la valorisation sociale de l'utilisateur par le vecteur de l'insertion par le travail.

Pour atteindre cet objectif, le service proposé se définit un certain nombre de finalités complémentaires. Elles sont à considérer plus de façon systémique que comme un processus linéaire. En fonction de sa situation et de ses besoins, chacun pourra bénéficier de façon préférentielle de l'un ou l'autre des aspects de cette prestation.

«L'atelier-passerelle» se fixe donc pour finalités :

- de proposer une évaluation préalable, qui permette d'apprécier les motivations, les besoins, la capacité d'assumer les exigences d'une situation de travail, les compétences requises pour une tâche ;
- d'accompagner la personne dans l'élaboration de son projet de travail et de veiller à la mise en œuvre de ce projet et à sa réactualisation ;
- de créer un cadre sécurisant dans lequel l'utilisateur trouve un soutien moral et psychologique pour mener à bien ses projets et ses apprentissages ;
- d'être un espace d'apprentissage, technique, social et relationnel qui permette d'acquérir les compétences et les capacités qui favoriseront l'insertion professionnelle ;
- de proposer un lieu d'entraînement au monde du travail, qui augmente les chances de chacun d'accéder à un emploi protégé compatible avec son handicap ;
- de fournir à la famille du bénéficiaire qui exerce une mission tutorale, les éléments nécessaires pour lui permettre de s'associer à son projet ;
- de se forger des outils afin de tester en permanence le dispositif proposé, notamment par l'analyse des résultats obtenus ;

Lieu d'expérience et d'expérimentation, l'atelier permet une articulation progressive des représentations concernant le travail. D'un idéal à atteindre, celui-ci devient une réalité concrète à affronter. C'est à travers l'émergence de cette compréhension, en se mesurant à la tâche, que la personne teste réellement sa volonté d'agir et peut élaborer un projet de vie qui inclue l'activité professionnelle.

### ***Pour les personnes actuellement en CITL***

La mise en œuvre du projet consistera à proposer *une nouvelle prestation de service axée sur la mise au travail*, en partenariat avec le CAT qui servira de base opérationnelle. Lieu d'évaluation des motivations et des capacités professionnelles des résidents, l'atelier sera également terrain d'apprentissage préalable des contraintes et des modes de fonctionnement d'une activité professionnelle telle qu'elle se pratique en secteur protégé. Pour les anciens travailleurs de CAT qui en expriment le souhait, elle permettra le maintien d'une activité à caractère professionnel.

Il importe, dès le départ, de ne pas faire de cet atelier uniquement un lieu de passage vers le CAT. Le risque de générer des espoirs déçus doit nous rendre prudents dans la gestion de la participation à cette activité. Le mode de fonctionnement actuel des divers ateliers du CITL où chacun participe selon son potentiel montre qu'il est possible d'individualiser les objectifs à atteindre pour chacun des participants.

Pour certains, «l'atelier passerelle» pourra être une étape préalable, formative, leur permettant ensuite d'effectuer *des stages en CAT* dans des conditions optimales et d'intégrer, à terme, le milieu de travail protégé, à temps complet ou partiel, en fonction des capacités et des souhaits de chacun.

Pour d'autres, il sera simplement un lieu où l'on expérimente le plaisir d'être utile en travaillant, à temps partiel et à son rythme.

### ***Pour les personnes actuellement en CAT***

L'atelier permettra, par ailleurs, à des travailleurs de CAT traversant des moments difficiles, de poursuivre leur activité professionnelle dans un cadre plus soutenant, d'évaluer leur capacité actuelle de travail et l'opportunité d'un passage progressif, à plein temps ou à temps partiel, vers une structure de type CITL. La perte du statut de travailleur handicapé et la réorientation par la COTOREP pourraient alors être différées, voire évitées. Dans tous les cas, elle permettrait une démarche plus progressive, moins brutale et stigmatisante pour les travailleurs.

Le directeur du CAT, membre consultatif de l'équipe technique de la commission COTOREP des Hauts de Seine a obtenu un écho très favorable de celle-ci concernant le maintien au travail à temps partiel des travailleurs présentant une efficacité moindre au travail. Des possibilités d'orientation mixte CAT-CITL pourraient être envisagées dans une adaptation au plus près des capacités de la personne. Les modalités de financement de ce type d'orientation seront traitées ultérieurement.

Il peut être utile de préciser que si la démarche privilégie, pour des raisons de proximité, le partenariat entre les établissements du site des Robinsons, ce partenariat ne se veut pas exclusif et envisage de s'élargir à d'autres établissements médico-sociaux qui poursuivraient les mêmes objectifs. Des relations de collaboration existent déjà avec d'autres CAT internes et externes à l'association qui accueillent en stage des résidents du CITL.

Dans l'objectif d'une réflexion qui porterait non seulement sur la mise au travail mais également sur la notion d'élaboration de projet professionnel pour les personnes handicapées, cette ouverture offrira, aux usagers concernés, un éventail plus large d'activités professionnelles, plus adapté à leur motivation particulière.

## **1.11. Le projet et ses partenaires**

Une constatation s'impose rapidement : la mise en route de «l'atelier-passerelle» prendra plus de temps que prévu. Encouragés par les résultats du questionnaire, le groupe de travail propose une réunion d'information à laquelle seront invités l'ensemble du personnel, les tuteurs et les résidents volontaires. L'objectif de cette réunion est de sensibiliser les personnes concernées au projet, sa dynamique et ses enjeux.

### **1.11.1. Une collaboration effective entre CITL et CAT**

Un certain nombre d'acteurs, internes et externes, directs ou indirects, ont un rôle à jouer dans l'élaboration puis la concrétisation du projet.

Il m'est apparu nécessaire de les prendre en compte et de les associer le plus en amont possible afin d'enrichir la démarche de leurs apports et de leurs réactions.

Tout projet nouveau génère par ailleurs des résistances naturelles au changement qu'il faut intégrer et résorber par un effort d'explicitation et de communication.

#### ***Les directeurs du CAT et du CITL : initiation d'un partenariat***

Nous avons vu précédemment comment, en tant que directrice du CITL, j'ai eu pour objectif d'élargir l'éventail des possibles pour les résidents actuellement déclarés inaptes au travail. Les modalités de maintien au travail en CAT de personnes dont l'efficience est moindre préoccupait le directeur du CAT. La convergence de nos objectifs a servi de point de départ à une réflexion commune et à la constitution d'un groupe de travail. Ma proposition de mise en place d'un «service – passerelle» entre le CAT et le CITL s'est avéré répondre au besoin émergent des deux structures et a recueilli le soutien et l'appui du directeur du CAT.

#### ***La direction générale de l'association et le conseil d'administration : des encouragements***

La politique associative tend à laisser aux directeurs d'établissements une large part d'autonomie dans leur activité et attend de leur part qu'ils soient force de proposition pour faire évoluer la structure qui leur est confiée dans le sens d'un meilleur service rendu à l'utilisateur.

Lorsque le projet a été proposé, dans le cadre d'un séminaire réunissant le président de l'association, le directeur général et les directeurs d'établissement, il a tout de suite reçu un avis favorable.

### ***Le Conseil général et la Direction de la vie sociale : une écoute attentive***

Une collaboration de longue date a permis de tisser des liens de confiance entre l'association et ses partenaires financiers à la direction de la vie sociale du département. J'ai pu, lors d'une rencontre avec l'inspectrice chargée du contrôle financier des établissements que je dirige, lui présenter les grandes lignes de mon projet.

J'ai obtenu confirmation de sa part concernant les possibilités d'orientation mixte CAT/CITL. Ces mesures, quoique perçues au niveau de la DVS comme positives pour les usagers restent cependant encore relativement exceptionnelles puisqu'elles ne concernent actuellement qu'un seul complexe d'établissements sur le département.

Les personnes sont alors considérées comme à temps partiel sur chaque structure et la prise en charge financière de ces situations est partagée entre l'État pour la partie CAT et le département pour la partie CITL.

### ***La COTOREP : un accueil favorable***

Nous l'avons vu précédemment, l'adhésion de la COTOREP au projet est essentielle puisqu'elle reste décisionnaire quant à la reconnaissance d'aptitude ou d'inaptitude au travail des usagers concernés. Bien qu'il soit nécessaire de poursuivre le travail de réflexion commune déjà entrepris de façon informelle, l'accueil favorable de la COTOREP a encouragé notre démarche.

#### **1.11.2. Une motivation nécessaire des équipes d'animation**

La réussite d'un tel projet nécessite l'implication et l'adhésion de l'équipe d'animation du CITL et du CAT. Mon rôle, au sein du CITL, consiste à responsabiliser l'ensemble de l'équipe dans la mise en œuvre du projet et à veiller à ce qu'une information régulière et précise circule. Pour ce faire, les comptes-rendus des réunions du groupe de travail sont mis à leur disposition.

Il s'agit, en effet, que ce projet s'inscrive dans les modalités habituelles de développement des activités au CITL, non pas comme un service à part mais comme une activité complémentaire aux autres quoique orientée spécifiquement vers la mise au travail.

En tant que directrice j'ai accompagné, auprès de l'équipe, la mise en œuvre du projet :

– en favorisant, lors des réunions habituelles de service, les échanges et les réflexions. Des informations complémentaires se sont avérées nécessaires pour dissiper l'inquiétude liée à la recomposition des groupes et au mixage des populations du CITL et du CAT. L'écoute et la tolérance ont permis de surmonter les résistances propres à tout changement et de libérer la créativité de l'équipe pour l'adaptation du projet. Le temps consacré à ces échanges est largement compensé par l'efficacité qu'apporte la motivation autour d'un projet ;

– en veillant à ce que les personnes plus directement engagées dans le projet disposent des moyens et du temps nécessaire à la participation au groupe de travail. Pour ce faire, la réorganisation du travail au sein de l'équipe a été envisagée en concertation avec le chef de service ;

J'ai sollicité une démarche volontaire au sein de l'équipe car elle m'apparaissait porteuse d'un investissement stimulant l'ensemble du personnel.

en proposant les outils nécessaires, notamment en ce qui concerne la mise en place du projet individualisé et de l'évaluation des résidents. La collaboration formative d'un autre établissement de l'association qui les utilise de façon habituelle et la mise en route différée en septembre a permis une appropriation plus sereine de ces nouveaux outils.

### **1.11.3. L'adhésion des familles**

L'ouverture de champs nouveaux d'activités est généralement ressentie de façon positive par les parents des personnes handicapées. Elles les perçoivent comme des signes de dynamisme de la part des équipes d'animation et d'implication dans la prise en charge de leur «enfant devenu adulte». Le travail est un thème souvent chargé d'inquiétude et de souffrance, l'incapacité antérieure ou récente au travail venant souligner le poids du handicap. Proposer de nouvelles modalités d'accès ou de maintien au travail, c'est exprimer que l'on ne se résigne pas mais qu'on laisse la porte ouverte à une évolution toujours possible. Cette implication des familles est particulièrement importante pour la réussite des projets des personnes handicapées. Très souvent, la difficulté parentale à accepter le handicap de leur enfant a induit très précocement chez celui-ci l'intégration de représentations négatives de lui-même qui inhibent sa capacité à s'investir dans des activités socialement valorisées. Si «les attentes de l'entourage sont négatives, la personne est alors susceptible d'agir de même et d'adopter un rôle négatif»<sup>21</sup>

L'encouragement parental à s'engager dans l'expérience d'une activité professionnelle, «autorise» la personne handicapée à libérer son potentiel.

Chaque fois que cela est possible, la famille est, actuellement, de fait, associée à l'élaboration du projet de vie de la personne handicapée. Cependant, et dans l'objectif de rendre la personne davantage «actrice» de son projet personnel, il importe de réfléchir à la façon dont les parents seront invités à participer à l'élaboration de ses choix. Comment concilier participation familiale et développement de l'autonomie ? Comment des parents qui ont «porté» leur enfant handicapé toute leur vie et qui ont dû prendre pour lui des décisions lourdes de conséquences peuvent-ils lâcher prise, lui faire confiance et le laisser faire ses propres choix dans la mesure de ses capacités et de ses désirs ? Ce paradoxe s'avère plus facile à gérer si l'on associe la famille, comme partenaire en amont,

---

<sup>21</sup> W. Wolfensberger, la valorisation des rôles sociaux, Editions des Deux Continents, Genève, 1991

c'est à dire en la préparant à accepter le rôle actif que peut prendre l'utilisateur dans ses choix personnels. La transparence dans l'information et la communication auprès des familles sur le parcours proposé à l'utilisateur peut permettre qu'elles soutiennent positivement leur «enfant devenu adulte» dans la réalisation de ses projets.

## **1.12. Besoins et ressources nécessaires à la mise en œuvre**

### **1.12.1. la recherche d'un environnement adapté**

Comme je le mentionnais dans la première partie, le projet architectural du CAT et du CITL portait en germe la possibilité d'une collaboration étroite entre les deux établissements. Structures jeunes, les deux établissements sont encore à la recherche d'une utilisation optimale de leurs locaux.

Au cours des premières réunions de travail, le directeur du CAT a proposé de mettre à disposition de «l'atelier-passerelle» un atelier utilisé actuellement à temps partiel pour une activité de sous-traitance, à raison, dans un premier temps, d'une demi-journée par semaine, avec, à terme, la possibilité d'un mi-temps.

Cette proposition a été étudiée par le groupe de travail qui a suggéré la possibilité d'intégrer également des membres du groupe de «l'atelier-passerelle» dans divers ateliers du CAT, l'accompagnement nécessaire étant assuré sur le lieu de travail.

Toujours dans l'objectif d'une adaptation du service aux besoins des usagers, ces deux possibilités seront étudiées et pourront coexister.

Il a semblé judicieux au groupe de travail, de mettre en place cette activité de façon très progressive. Les personnes adultes handicapées mentales sont, pour un certain nombre d'entre elles, très sensibles au changement car elles disposent d'un système adaptatif plus lent que la moyenne. La réussite du projet va dépendre de notre capacité à maintenir un cadre rassurant et structuré. Le changement doit s'opérer naturellement, sans bouleversement important des habitudes.

Les personnes accueillies en CITL participent régulièrement, le matin, à un atelier de référence. Le nouveau service proposé doit trouver sa place de façon harmonieuse dans l'ensemble des activités déjà existantes.

Dans la mesure où une des finalités du projet consiste à proposer l'expérimentation d'une situation réelle de travail en CAT à des personnes qui n'en ont pas la pratique, l'implantation de «l'atelier-passerelle» dans le cadre du CAT semble une solution bien adaptée.

## 1.12.2. Les ressources d'encadrement

### ***La constitution de l'équipe encadrante***

En référence au mode de fonctionnement des autres ateliers du CITL, «l'atelier-passerelle» sera animé préférentiellement par un éducateur responsable de l'activité. La réalité du partenariat se traduira concrètement, pour ce service particulier, par une co-animation entre un éducateur du CITL et un moniteur d'atelier également responsable opérationnel sur ce projet pour le CAT. Actuellement, deux éducateurs du CITL et deux moniteurs d'atelier sont associés au groupe de travail.

La mise en œuvre d'un atelier à mi-chemin entre CITL et CAT va solliciter des compétences professionnelles transversales en terme d'encadrement.

En concertation avec le directeur du CAT, nous avons opté pour la prise en charge conjointe du groupe par un moniteur d'atelier du CAT et par un éducateur spécialisé du CITL.

Le démarrage de l'activité en septembre sera confié à une éducatrice spécialisée du CITL engagée volontairement sur ce projet qui l'a d'emblée motivée. Elle dispose par ailleurs d'une expérience de plusieurs mois d'activité professionnelle comme monitrice d'atelier en CAT ce qui lui confère une sensibilité aux problèmes rencontrés dans l'adaptation au travail des personnes handicapées.

Dans la mesure où les bénéficiaires de cette prestation pourront être issus conjointement des deux structures, cette activité ne devrait pas générer de charge de travail supplémentaire au-delà de celle inhérente à la mise en œuvre d'un nouveau projet. Cependant, elle aura des incidences sur l'organisation actuelle des activités proposées au CITL.

L'architecture particulière du site des Robinsons, le changement d'orientation des résidents essentiellement du CAT vers le CITL, l'accompagnement du processus de deuil des personnes handicapées privées de leur emploi et de leur source de revenus participent à une sensibilisation latente des personnels à cette problématique.

Quelques exemples réussis d'intégration en CAT d'anciens résidents du CITL ont fait la preuve de l'effet dynamique de la mise au travail, non seulement sur la personne concernée mais également sur les autres résidents.

De plus, la «tradition» du fonctionnement par ateliers thématiques au CITL, ateliers dont les contenus peuvent varier en fonction des compétences présentes dans l'équipe éducative et des centres d'intérêts des résidents, a permis d'envisager, sans grand bouleversement, la création d'un nouveau service davantage orienté vers le travail.

La présentation du questionnaire dans le cadre d'une réunion de service a été l'occasion d'initier concrètement la mise en route du processus au niveau du CITL. Les éducateurs ont présenté le projet

du nouvel atelier dans le cadre de leur propre atelier aux résidents dont ils sont référents et recueilli auprès d'eux les éléments de réponses au questionnaire.

Il importait en effet de ne pas trop personnaliser l'encadrement de cette nouvelle activité. C'est pour éviter cet écueil que les deux directeurs d'établissement sont identifiés comme les porteurs politiques du projet et que le groupe travail a intégré quatre éducateurs issus des deux services. Il fallait éviter le risque d'un projet uniquement nourri de la motivation personnelle de deux éducateurs et qui s'achèverait au départ de l'un d'eux.

### **1.12.3. Le financement du projet**

#### ***Dans sa phase expérimentale***

Dans un premier temps, «l'atelier-passerelle» s'inscrit comme une activité du CITL présentant une modalité particulière de fonctionnement concerté entre le CITL et le CAT. Il bénéficie de moyens propres aux deux établissements, mis en commun pour assurer la prestation.

L'encadrement complémentaire apportée au CAT par l'éducateur du CITL est pris sur les effectifs de personnel actuels du service. Il s'agit au niveau du CITL d'une diversification des activités proposées qui n'engendre pas de besoins en personnel supplémentaire. Le ratio d'encadrement des résidents du CITL ne sera pas modifié. Le moniteur d'atelier mis à disposition par le CAT encadrera un groupe plus important mais bénéficiera du soutien de son collègue du CITL.

#### ***A plus long terme***

La mise en route de «l'atelier-passerelle» ne constitue pas une création nouvelle. Le projet s'appuie sur une réorganisation interne de l'activité plus adaptée aux besoins des usagers et implique donc une redistribution des moyens existants. Dans la mesure où il ne génère pas de places supplémentaires, il me semble important que «l'atelier-passerelle» n'entraîne pas des coûts supplémentaires.

A terme, «l'atelier-passerelle» devrait fonctionner sur un mi-temps. L'expérimentation aura alors permis de mesurer plus précisément les possibilités offertes par ce service, les différentes catégories de personnes accueillies et leur nombre :

- travailleurs de CAT moins compétitifs mais gardant leur emploi à mi-temps ;
- résidents de CITL, capables de travailler seulement à mi-temps voire à temps plus partiel.

Nous verrons plus loin le statut particulier que l'on pourra attribuer à chaque catégorie.

Les orientations mixtes en CITL et CAT ont une incidence sur le calcul des effectifs propres à chacun des établissements.

En CITL, le financement est assuré sur la base d'un prix de journée multiplié par le nombre de journées réalisées. L'effectif autorisé étant de 48 places, le passage à mi-temps de certains résidents permettrait d'accueillir un nombre supérieur de résidents mais pour un coût à la place également

diminué de moitié. Si, selon la Direction de la Vie Sociale, notre financeur, cette adaptation ne pose pas de problème sur un plan financier, elle nécessite une autorisation administrative. Cependant, l'accueil favorable du projet permet d'anticiper que des modalités d'aménagement peuvent être trouvées.

En CAT, la possibilité de travail à mi-temps existe déjà et permet de recruter deux personnes sur un même poste. Cependant, les contraintes financières et administratives liées au complément de financement du travail par la DDTEFP et aux décisions d'orientation de la COTOREP ne permettent pas une souplesse totale de fonctionnement.

### **1.13. L'accès à «l'atelier-passerelle»**

Parce qu'il a pour objectif de permettre à chacun de faire l'expérience d'une activité à caractère professionnel, «l'atelier-passerelle» veut accueillir les résidents du CITL qui en expriment le désir, quel que soit leur potentiel de départ. Cependant, sa capacité d'accueil sera volontairement arrêtée à 5 ou 6 personnes dans sa phase expérimentale afin d'assurer la mise en route de l'atelier dans des conditions d'encadrement optimum.

La démarche a impliqué dans sa première phase l'ensemble des éducateurs référents qui ont été sollicités pour renseigner le questionnaire d'opportunité. A l'issue du résultat, il a été convenu d'inclure la question du travail dans le projet individualisé des résidents et de proposer une méthodologie d'évaluation adéquate.

Ce travail de bilan et d'évaluation des capacités et motivations des résidents du CITL intéressés par la démarche sera effectué préalablement à l'accès des résidents à «l'atelier-passerelle». L'éducateur référent évaluera, avec le résident et l'équipe d'animation si celui-ci peut être immédiat ou si des étapes préparatoires doivent d'abord être franchies. Il ne s'agit pas de proposer aux personnes handicapées une activité «au rabais», accessible à tous sans condition. Le travail a ses règles qu'il convient de respecter. Le souhait d'accéder à «l'atelier» peut devenir moteur de progrès et motiver certains résidents à développer les qualités nécessaires au travail.

L'accès au travail des personnes inscrites au CITL n'est pas une expérience entièrement nouvelle même si, jusqu'à présent elle restait l'apanage des plus efficaces. L'accès à un stage en CAT a toujours impliqué que la personne accepte de se soumettre aux règles et contraintes propres à l'activité en CAT. Ce fut l'expérience de Philippe. Régulièrement en retard au CITL probablement par manque de motivation, il a manifesté le désir de travailler en CAT. L'éducateur lui a alors proposé d'acquiescer la ponctualité comme qualité attendue d'une personne qui travaille. Après un mois de ponctualité effective, Philippe a pu accéder à un stage en CAT.

Le même mode de fonctionnement pourra être mis en place pour l'accès à «l'atelier-passerelle». L'objectif fixé avec chacun sera fonction de son potentiel afin d'éviter au maximum la mise en échec. Paul a 53 ans. Nostalgique du CAT où il a passé de longues années, il s'investit peu dans les activités manuelles artistiques qu'il juge inutiles. Il est cependant toujours prêt lorsqu'il s'agit de faire du jardin ou de monter un meuble. Il a tout de suite manifesté son intérêt pour «l'atelier passerelle». En raison de son âge et de sa fatigabilité, il ne serait pas réaliste d'envisager avec lui un retour à l'emploi. Par contre, le projet peut porter sur le maintien d'une activité de travail qu'il juge valorisante et qui lui permettrait d'accepter plus volontiers sa «retraite» du CAT.

Comme nous l'avons déjà souligné précédemment, le projet d'accès au travail ne concerne pas l'ensemble des résidents. Nombre d'entre eux disposent d'une autonomie si relative que la réalisation des actes de la vie quotidienne les mobilise complètement.

Les personnes qui ont manifesté, a priori, de l'intérêt pour la démarche se situent à la marge de l'accès au travail protégé. Il nous appartient de leur laisser la porte ouverte, de leur donner leur chance mais sans les installer dans l'illusion de la facilité. Accéder à un travail nécessite pour chacun, handicapé ou non, l'effort, l'apprentissage et le dépassement de soi. Envisager l'échec possible fait partie du projet.

La prise en compte de la vulnérabilité plus grande des personnes handicapées mentales nous demande cependant une extrême vigilance dans l'accompagnement de leur démarche. C'est pourquoi, un approfondissement de la question du projet individualisé nous est apparu nécessaire.

### **1.13.1. Ressources et rémunération du travail**

Les personnes accueillies en CITL bénéficient de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH). Elle est attribuée sur décision de la COTOREP à toute personne handicapée justifiant d'un taux d'incapacité permanent supérieur ou égal à 80%, ce qui est le cas des personnes accueillies en CITL et en foyer. Prestation versée par la caisse d'allocations familiales (CAF), elle est financée par le budget de l'État. A taux plein, elle s'élève à 3 575.83 francs par mois<sup>22</sup>. Elle est soumise à un plafond de ressources révisé annuellement, fixé au 1<sup>er</sup> juillet 2000 à 43 512 francs pour une personne seule. N'ayant pas d'activité rémunérée, les résidents de CITL ne disposent généralement pas d'autres revenus.

Les bénéficiaires de l'AAH contribuent à leurs frais d'hébergement et d'entretien. Un minimum de ressources correspondant à 20% de l'AAH est cependant laissé à leur disposition, soit 715 francs par mois.

Les personnes externes, ne contribuent au CITL, qu'au paiement des repas pour un montant de 560 francs par mois. Elles disposent donc, pour couvrir l'ensemble de leurs besoins personnels de 3 000

---

<sup>22</sup> Au 1<sup>er</sup> janvier 2000

francs. Des disparités existent alors selon la participation plus ou moins grande des familles à leur prise en charge financière.

Les personnes travaillant en CAT perçoivent une rémunération pour leur travail composée pour une part du salaire d'atelier versé par le CAT à hauteur d'environ 15% du SMIC<sup>23</sup>, auquel s'ajoute un complément de rémunération de la DDTEFP<sup>24</sup> permettant d'atteindre un montant équivalent à 50% du SMIC.

A ce revenu vient s'ajouter une part complémentaire d'AAH leur assurant un revenu équivalent à 100% du SMIC net. Le montant global des revenus nets d'un travailleur de CAT s'élève donc à environ 5 609 francs par mois auxquels peut s'ajouter une allocation de logement d'une valeur estimative de 1 400 francs. Ces revenus devront lui permettre de couvrir l'ensemble de ses besoins.

---

<sup>23</sup> Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance : Le SMIC s'élève à 7 101.38 francs bruts pour 39 heures depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2000

<sup>24</sup> Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

*Etude comparative des revenus des personnes selon leur situation*

Les valeurs sont données au franc près. Certaines valeurs difficiles à évaluer de façon précise sont des montants estimés. Les indications de salaire sont calculées en net.

	résident en foyer et CITL	résident en CITL externe	employé de CAT	mi-temps CITL/cat	
				foyer	externe
AAH	3 575 F	3 575 F	2 841 F	3 575 F	3 575 F
garantie de ressources: <i>salaire CAT compl. DDTEFP</i>			852 F 1 988 F	426 F 994 F	426 F 994 F
allocation de logement		1 400 F estimation	1 400 F estimation		1 400 F estimation
<b>total des revenus</b>	<b>3 575 F</b>	<b>4 975 F</b>	<b>7 081 F</b>	<b>4 995 F</b>	<b>6 395 F</b>
contribution d'hébergement <i>20% AAH 33% salaire brut</i>	2 860 F			2 860 F 562 F	
repas CITL/CAT		560 F	374 F	374 F	374 F
charges principales <i>loyer et charges alimentation</i>		estimation 2 000 F 625 F	estimation 2 000 F 625 F		estimation 2 000 F 625 F
<b>revenu minimum à disposition</b>	<b>715 F</b>	<b>1 790 F</b>	<b>4 082 F</b>	<b>1 199 F</b>	<b>3 396 F</b>

Les charges d'alimentation pour les personnes externes ont été calculées en référence au budget alimentation en internat. Le montant du loyer correspond au tarif moyen d'un studio ou d'un appartement partagé.

Cette étude comparative ne peut avoir qu'une valeur indicative, les situations particulières étant très diverses notamment en ce qui concerne les usagers du CITL et les travailleurs de CAT habitant dans

leur famille. Elle tend cependant à montrer que la situation financière d'une personne qui travaille, même à mi-temps, en CAT, est plus avantageuse, quel que soit le mode d'hébergement.

### ***Revenus et autonomie financière***

Les résidents en foyer et CITL bénéficient d'une tutelle aux prestations sociales et majeurs protégés. Ils n'ont, de ce fait, aucune autonomie réelle concernant l'utilisation du minimum de ressources dont ils disposent. Dans le meilleur des cas, le tuteur laisse à disposition du résident un minimum «d'argent de poche». Lorsque ce sont les parents qui jouent le rôle de tuteur, la marge d'autonomie va dépendre de la qualité de la relation établie avec le résident. Lorsque la tutelle est administrative, ce sont la plupart du temps les éducateurs qui servent d'intermédiaire pour faire connaître au tuteur les besoins de la personne.

Les employés de CAT sont eux-mêmes très souvent sous tutelle aux prestations sociales. Souvent accompagnés par un service de suite dans leur vie extra-professionnelle, ils disposent également d'une autonomie très relative quant à l'utilisation de leurs revenus. Nombre d'entre eux n'ont pas quitté leur univers familial et ne gèrent pas eux-mêmes leurs revenus.

### ***Travail et valorisation sociale***

On peut alors s'interroger sur la motivation des travailleurs de CAT qui ne «profitent pas» vraiment de l'argent qu'ils gagnent et sur l'attrait que présente pour un certain nombre de résidents de CITL l'accès au travail pour un revenu dont ils ne disposeront pas librement.

La réponse est certainement à chercher dans cette plus-value de reconnaissance sociale que donne le travail et que j'ai déjà évoquée ultérieurement.

### ***«Atelier-passerelle» et rémunération.***

Nous l'avons vu précédemment, la rémunération directe du travail versée par l'employeur représente environ 15% du SMIC pour un emploi à plein-temps.

Dans ses modalités de fonctionnement initial, «l'atelier passerelle» fonctionnera d'abord une demi-journée par semaine pour atteindre ultérieurement un mi-temps. La rémunération directe du travail serait dans ce cas de 1% à 5% du SMIC, soit une rémunération tellement modique de l'activité, qu'elle n'aurait pas de valeur symbolique positive.

La part complémentaire de l'État ne peut être attribuée que lorsqu'une décision de la COTOREP est venue confirmer l'aptitude au travail et que la personne est régulièrement admise comme travailleur de CAT.

Il s'agissait donc de trouver, pour les résidents du CITL participant à «l'atelier-passerelle», un statut qui valorise le fait qu'ils travaillent même s'il n'est pas possible, en raison des contraintes réglementaires, de les rémunérer directement.

Le directeur du CAT a alors proposé de les considérer comme stagiaires au CAT, par analogie avec les personnes qui postulent à un emploi en CAT et qui effectuent un stage préalable à leur admission définitive. Ce statut leur confère une place reconnue par les autres travailleurs puisqu'ils l'ont tous occupée à leur arrivée au CAT et ne les enferme pas dans une catégorie à part, facilement stigmatisante.

A terme, lorsque «l'atelier-passerelle» fonctionnera à mi-temps, il sera possible de distinguer :

- les personnes participant à temps partiel à l'atelier en qualité de stagiaire ;
- les personnes partageant leur temps d'activité entre un mi-temps à «l'atelier-passerelle» et un mi-temps au CITL. Ces personnes bénéficieront d'un statut de travailleur à temps partiel. Quoique n'apportant pas complètement la souplesse souhaitée, la possibilité d'obtenir de la COTOREP des orientations mixtes CITL et CAT ouvre la porte également à des financements mixtes et permet une rémunération du travail à mi-temps.

### **1.13.2. Développement d'une démarche basée sur le projet individualisé**

Toute démarche d'accompagnement attentive aux besoins et aux aspirations de la personne adulte handicapée mentale se réfère à la notion de projet individualisé.

A mon arrivée aux Robinsons, cette approche existe, quoique de façon implicite, au CITL et au foyer. La réflexion autour du projet d'établissement et l'élargissement des activités en direction du travail nous conduit à envisager l'accompagnement à partir de projets individualisés plus explicites.

En effet, la réflexion relative à l'intérêt du travail pour des usagers du CITL a mis en évidence l'insuffisance d'éléments d'information sur la personne et ses projets. Sont privilégiées alors des actions visant essentiellement le bien-être au quotidien des personnes accueillies.

Dans le sens «d'aller de l'avant», le projet inscrit l'individu dans le temps et souligne de façon plus marquée la nécessité de fixer concrètement des objectifs de progrès et d'apprentissage. Il fait alors logiquement appel à la nécessité d'évaluer un avant et un après et la distance qui sépare l'individu de l'objectif qu'il s'est fixé.

Au cours d'une réunion d'équipe, nous avons recensé les idées-forces qui sous-tendaient notre approche du projet individualisé. Elles peuvent être résumées de la façon suivante :

- les capacités et les compétences de la personne sont évolutives au cours du temps, ses possibilités en terme d'insertion sociale le seront également ;

- notre regard doit porter davantage sur le développement des atouts et des points forts que sur le traitement des incompétences et des pathologies : l'équipe partage la conviction que les constats d'échec et d'incapacité n'ont pas de pouvoir mobilisateur.
- le projet se construit et se réalise dans la médiation et la recherche de compromis, dans la capacité à jouer avec les paradoxes des compétences personnelles et des exigences sociales, dans la négociation des rapports sociaux.

Il s'agit, d'obtenir que la personne handicapée devienne gestionnaire de sa vie. Le projet individuel défini pour chacun doit surtout l'être avec chacun et solliciter son implication particulière. L'utilisateur est contractuellement concerné par son projet, le professionnel adapte son action qui devient alors plus flexible, au rythme de l'évolution personnelle de la personne qu'il accompagne.

### **1.13.3. Choix d'une méthodologie de projet : construire un outil adapté**

La volonté de concrétiser davantage la démarche de projet individualisé m'a conduit à proposer à l'équipe d'animation un outil méthodologique qui servirait de support à ce travail. Les méthodes existantes ne répondaient pas pleinement à mon attente, trop souvent orientées selon des modèles théoriques comportementalistes ou basés sur le traitement des pathologies.

Le partage d'expériences avec un autre établissement de l'association beaucoup plus rompu à la méthodologie de projet individuel et d'évaluation a permis d'initier une démarche plus concrète.

J'ai donc choisi d'adapter un modèle qui servirait de cadre de travail aux finalités spécifiques que nous nous étions fixées : aider la personne à définir concrètement ses objectifs et les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre.

Pour des raisons de congruence méthodologique, ma démarche s'est inspirée de celle de Nicole MONTREUIL et Ghislain MAGEROTTE, du département d'orthopédagogie de l'Université de Mons-Hainaut, en Belgique, «le Plan de Services Individualisés». Ghislain Magerotte présente cette méthode comme un outil de développement des compétences des personnes ayant un handicap, «qui permet de rencontrer les besoins individuels de chaque personne en utilisant au mieux et de façon coordonnée les ressources de son environnement social».<sup>25</sup> et j'ajouterais de ses ressources propres.

Pour ne pas alourdir mon propos et quoique l'élaboration d'un projet individualisé intéresse tous les domaines de la vie de la personne, je limiterai mon exposé au thème du travail pour les personnes qui ont exprimé quelque chose de l'ordre d'un projet en ce sens.

J'ai retenu de la méthodologie du P.S.I. les caractéristiques suivantes :

---

<sup>25</sup> MONTREUIL Nicole, MAGEROTTE Ghislain, Pratique de l'intervention individualisée, Mons, De Boeck Université, 1996  
Annyse GUILLAUME – Mémoire de l'Ecole Nationale de la Santé Publique - 2001

- la participation de la personne handicapée dans l'identification de ses souhaits, de ses priorités et de ses objectifs est nécessaire ;
- elle est invitée à participer aux réunions concernant son projet, son avis est pris en compte de façon prioritaire, elle donne son accord sur les objectifs fixés ;
- la personne est envisagée en termes positifs et valorisants ;
- les modalités de travail sont adaptées dans le respect des difficultés particulières de la personne ;
- les objectifs fixés sont évalués et adaptés régulièrement ;

### ***Le projet individualisé fait l'objet d'un document écrit***

J'ai donné à ce document la forme d'un tableau dont on trouvera un exemple synthétique en annexe 4. En effet, il ne s'agit pas de renseigner, pour chaque personne et à chaque fois, l'ensemble du tableau mais de choisir le ou les domaines prioritaires pour elle et le ou les objectifs fixés pour chacun d'eux. Ce document s'intégrera désormais dans le rapport de synthèse de la personne. Il sera revu lors de la synthèse annuelle mais pourra être modifié plus fréquemment si besoin, dans le cadre des réunions d'équipe.

#### **1.13.4. Mise en place d'un dossier personnalisé d'évaluation**

Nous l'avons vu précédemment, l'accès à «l'atelier-passerelle» ne peut faire l'économie d'une évaluation des potentialités de la personne, évaluation qui permettra d'envisager éventuellement des objectifs de progrès intermédiaires.

Un dossier personnalisé d'évaluation sera établi pour chacun, avant l'entrée en atelier, afin que les objectifs fixés initialement renvoient au plus près des possibilités de la personne. Le dossier est renseigné par les éducateurs référents au moyen d'observations recueillies dans les ateliers d'activités auxquels participe régulièrement le résident.

Les items de ce dossier portent sur :

- les capacités de communication et le comportement social ;
- la qualité des réalisations ;
- les capacités cognitives ;

(Un extrait de ce dossier est présenté en annexe 5).

De même que les fiches de projet, et de façon complémentaire, le dossier d'évaluation sera joint à la synthèse annuelle du résident mais pourra être revu chaque fois que nécessaire.

L'évaluation permettra au sein de l'atelier :

- de proposer des mesures de soutien et d'apprentissage adaptées à chacun ;
- de mesurer les progrès réalisés ;
- de préparer les stages éventuels en CAT ;

– de repérer les potentiels propres à chacun qu’il est possible de solliciter dans une situation de travail.

La participation à «l’atelier-passerelle» ouvre une porte vers la connaissance d’une certaine réalité du monde du travail. Il ne s’agit pas de proposer un accès au travail «au rabais» mais de permettre à chaque personne handicapée qui le désire de faire l’expérience, en situation réelle, du travail protégé, voire d’y trouver sa place.

Comme pour toute situation professionnelle, le chemin présente des obstacles qu’il faut apprendre à dépasser.

L’évaluation porte en elle-même ce principe de réalité. Elle permet à chacun de savoir où il en est et quels objectifs de progrès il peut se fixer.

## Conclusion

Construit à partir d'un projet théorique, «l'atelier-passerelle» sera soumis à l'épreuve de la réalité. Répond-il aux besoins des usagers et apporte-t-il une ouverture intéressante au développement personnel et professionnel des résidents tant au CITL qu'au CAT.

Il appartient à la direction des établissements et au groupe de travail de forger au mieux cet outil et de définir les critères leur permettant d'évaluer leur action.

L'élargissement du champ d'activités du CITL devrait avoir à terme plusieurs résultats. D'une part, il veut offrir aux résidents la possibilité d'élargir leurs choix en terme de projets personnels. Certains résidents n'ayant à ce jour aucune expérience de mise en situation de travail ne peuvent élaborer de façon objective un projet intégrant une activité professionnelle même si leurs capacités personnelles laissent penser qu'elle leur serait accessible. Il nous faudra évaluer dans quelle mesure le nouvel atelier crée cet élargissement du champ des possibles, notamment par l'analyse de l'évolution des projets des résidents.

D'autre part, le passage d'un établissement à l'autre devrait créer un mouvement dynamique au sein du groupe de résidents qui vise à éviter la sclérose des situations inadaptées et participe au renouvellement du public dans les deux établissements tout en évitant le traumatisme des ruptures brutales. Une étude qualitative et quantitative de ces mouvements pourra être effectuée à l'issue de la phase expérimentale.

Enfin, la motivation des résidents à participer à l'atelier et le bénéfice qu'ils pourront en retirer en terme de développement de leur potentiel personnel signeront la réussite de ce projet. Ces deux points pourront être confirmés notamment par l'analyse du dossier d'évaluation à la fin de la première année et au cours des synthèses.

Par ailleurs, toute modification des éléments d'un système engendre des effets positifs mais également négatifs auxquels il faudra rester attentif. La mise en œuvre du projet devra tenir compte de ces marges sensibles et veiller à ce que la marche en avant de certains ne se fasse pas au préjudice des plus faibles.

Le démarrage de «l'atelier-passerelle» peut générer une désorganisation provisoire et donc un déséquilibre dans le fonctionnement des ateliers existants. Très sensibles aux changements, les résidents les plus fragiles ont besoin d'être protégés de cette source de tension et d'insécurité. Le démarrage très progressif de l'atelier devrait permettre de maîtriser au mieux cette nouvelle organisation.

La réorganisation des ateliers générée par le fait que quelques résidents vont entrer dans «l'atelier-passerelle» et donc quitter le groupe auquel ils participaient habituellement crée un mouvement qui risque de mettre en lumière des impossibilités, lorsque le handicap vient s'opposer aux aspirations d'évolutions de la personne. Ouvrir l'horizon pour certains, c'est alors mettre en évidence qu'il est fermé pour d'autres. Le comité de pilotage mis en place et les équipes d'animation, sur le terrain, seront consultés régulièrement pour étudier ces effets et adapter la démarche en fonction de ceux-ci.

Cependant, «L'atelier-passerelle» se présente comme une chance pour le CITL de sortir des sentiers battus. La création d'un nouvel atelier oblige à une redistribution des rôles tant au niveau des résidents que de l'équipe d'animation. En prenant davantage en compte les aspirations individuelles, la nouvelle activité oriente le projecteur vers l'usager, l'élaboration de son projet personnel et de son évaluation. Elle interpelle l'équipe d'animation, obligée à plus de rigueur dans un travail d'accompagnement plus exigeant mais plus passionnant. Objectifs de progrès, les mesures envisagées aboutiront dans la mesure où elles seront perçues comme allant dans le sens de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux résidents. Des résistances sont à prévoir. Elles peuvent être générées par la crainte d'une surcharge de travail, la non-maîtrise d'outils techniques d'évaluation, une plus grande rigueur de travail qui peut être perçue comme de la rigidité. ou paraître mettre en cause la qualité de la prestation proposée ultérieurement. Il m'appartient d'anticiper ces réactions afin d'apporter aux professionnels concernés le temps et les outils méthodologiques et conceptuels nécessaires. Un travail de fonds d'explicitation, de communication et d'animation doit accompagner cette démarche car rien ne peut se faire sans la motivation et l'implication des professionnels.

## BIBLIOGRAPHIE

### *Ouvrages*

- BLANC Alain, Les handicapés au travail, Paris, Dunod, 1999
- CASTEL Robert, Les métamorphoses de la question sociale, Paris, Fayard, 1995
- CHAMBON Martine, PEROUZE Henri, Conduire un projet dans les services, Lyon, Chroniques sociales, 1998.
- DEJOURS Christophe, Souffrance en France, Paris, Editions du Seuil, 1998.
- DUBAR C., DEJOURS C, et De BANDT J., La France malade du travail, Paris, Bayard, 1995.
- FERREOL Gilles, Intégration, lien social et citoyenneté, Lille, Presses universitaires du Septentrion, 1998.
- FORRESTER Viviane, L'horreur économique, Paris, Fayard, 1996.
- GARDOU Charles, Connaître le handicap, reconnaître la personne, Ramonville, ERES, 1999
- IONESCU Serban, L'intervention en déficience mentale, tome 2 : manuel de méthodes et de techniques, Liège, Pierre Mardaga, 1990 .
- JAEGER Marcel, Guide de la législation en action sociale, Paris, Dunod, 1999
- LAVILLE Jean-Louis, Une troisième voie pour le travail, Paris, Desclée de Brouwer, 1999.
- MEDA Dominique, Le travail, une valeur en voie de disparition, Paris, Aubier, 1995.
- MIRAMON J.M., COUET D., PATURET J.B., Le métier de directeur, techniques et fictions, Rennes, ENSP, 1996.
- MONTREUIL Nicole, MAGEROTTE Ghislain, Pratique de l'intervention individualisée, Mons, De Boeck Université, 1996
- ROSANVALLON Pierre, La nouvelle question sociale, Paris, Editions du Seuil, 1995.
- W. Wolfensberger, la valorisation des rôles sociaux, Editions des Deux Continents, Genève, 1991
- ZRIBI Gérard, POUPEE-FONTAINE Dominique, Dictionnaire du handicap, Rennes, ENSP, 1997.
- ZRIBI Gérard, L'avenir du travail protégé, Rennes, ENSP, 1998.

### *Ouvrages réédités*

- BELLENGER Lionel, COUCHAERE Marie-Josée, Animer et gérer un projet, Paris, ESF éditeur, 4<sup>ème</sup> édition, 1999.
- SAINSAULIEU Renaud, Sociologie de l'entreprise, (1995) Paris, Presses de Sciences Po et Dalloz, Amphithéâtre, 2<sup>ème</sup> édition, 1997.
- THEVENET Amédée, L'aide sociale aujourd'hui après la décentralisation, 13<sup>ème</sup> édition, Paris, ESF éditeur, 1999.

### *Revue*

BARRAL Catherine, BLANC Alain, CHAUVIERE Michel et al., «Quelle place pour les personnes handicapées ?», Esprit, 1999, n° 259

MOQUET Claude, «Dix ans d'action en faveur des handicapés : acquis, déceptions, suggestions», Regards sur l'actualité, n°113, juillet-août 1985 p.3

GOTOTIABOIS M., «La Cotorep, libération ou suraliénation du malade mental?», Psychiatrie française, n°3, 1978, p.43

Renaud Sainsaulieu, les métamorphoses du travail, Le monde des Initiatives, 17 mai 1995

### *Colloque*

Actes du colloque, «Handicap et travail : Quel avenir pour les personnes handicapées ?», 13,14 et 15 janvier 1997, Paris, Palais de l'UNESCO, APF Formation

Renaud SAINSEALIEU «Les transformations de la valeur travail»

- Jean-François MONTES , «Travail et emploi des personnes handicapées : 100 ans d'incompréhension mutuelle»
- Joseph FRICOT , «Travail, droit, handicap»
- Henri-Jacques STIKER , «En quoi l'identité des handicapés s'est-elle modifiée avec l'accès au travail ?»

### *Rapports*

BLOCH LAINE F. Etude du problème général de l'inadaptation des personnes handicapées, Rapport au Premier ministre, Paris, La Documentation Française, 1969.

TERRASSE Pascal, Rapport d'information n° 2249 sur la réforme de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975

# **ANNEXES**

**Liste des usagers**

**Questionnaire relatif au travail**

**Fiche de projet individualisé**

**Dossier d'évaluation**

**Annexes 1 – Usagers présents au CITL au 30/01/2000**

Identifiant		Sexe	né le	Age au 30/01/00	Diagnostic	Domicile tuteur Dpt. ville	Situation antérieure
1	m	25/09/72	27	Psychose	94 L'Hay Les Roses	Impro	
2	f	27/02/78	22	trisomie 21	92 Antony	Impro	
3	f	12/11/51	49	IMC	77 Bussy St G.	Cat	
4	m	02/09/52	47	Déficiência mentale	92 Fontenay	Cat	
5	f	26/09/56	43	maladie psy.	94 Plessis Trévisé	Hôpital psy.	
6	f	17/12/73	27	trisomie 21	92 Bourg la Reine	Domicile	
7	m	26/10/67	32	Déficiência mentale	92 Plessis	Citl	
8	m	27/01/70	30	Psychose	92 Neuilly	Domicile	
9	m	03/11/68	31	Autisme	92 Clamart	Cat	
10	f	02/02/54	46	IMC	78 Vélisy	Cat	
11	f	16/07/66	34	trisomie 21	39 Montmorot	Cat	
12	f	10/10/54	45	Autisme	92 Antony	Hôpital psy.	
13	m	24/03/61	39	psychose	92 Colombes	Hôpital psy.	
14	f	19/08/56	43	déficiência mentale	92 Chatenay	Cat	
15	f	23/11/64	35	psychose	92 Fontenay	Citl	
16	f	13/02/57	43	déficiência mentale	92 Courbevoie	Cat	
17	f	18/06/56	44	IMC	91 Massy	Hôpital psy.	
18	f	10/02/55	45	trisomie 21	92 Plessis	Cat	
19	f	16/11/66	33	difficulté sociale	95 Presles	Hôpital psy.	
20	f	03/07/65	35	IMC	75 Paris	Cat	
21	m	16/04/69	31	IMC	92 Issy	Cat	
22	m	04/02/61	39	psychose	92 Chatenay	Cat	
23	m	14/04/59	41	Autisme	75 Paris	Hôpital psy.	
24	m	05/05/69	31	Psychose	92 Antony	Impro	
25	m	05/12/52	47	Psychose	92 Sceaux	Cat	
26	f	16/01/74	25	déficiência mentale	92 Fontenay	Foyer de vie	
27	m	01/02/63	37	Psychose	93 Gagny	Cat	
28	f	23/03/54	46	déficiência mentale	92 Plessis	Cat	
29	m	04/10/66	32	IMC	92 Plessis	Citl	
30	f	19/09/67	33	Psychose	94 Nogent	Foyer de vie	
31	f	14/05/74	25	déficiência mentale	92 Plessis	Impro	
32	m	26/10/54	45	Psychose	75 Paris	Cat	
33	f	29/03/61	39	IMC	92 Antony	Foyer de vie	
34	m	13/04/74	26	Autisme	92 Antony	Foyer de vie	
35	m	23/05/78	22	maladie psy.	92 Suresnes	Hôpital psy.	
36	f	07/02/62	38	difficulté	38 Lans en V.	Domicile	

				sociale		
37	m	23/03/77	23	déficienc mentale	92 Le Plessis	Citl
38	m	14/12/70	30	déficienc mentale	94 Joinville le P.	Cat
39	f	02/10/71	29	maladie psy.	94 Villejuif	Hôpital psy.
40	m	19/05/66	34	trisomie 21	92 Clamart	Citl
41	m	07/01/71	29	Psychose	92 Fontenay aux R.	Citl
42	m	31/01/61	39	Psychose	92 Antony	Cat
43	m	04/01/70	30	difficulté sociale	92 Courbevoie	Citl
44	m	09/08/44	56	déficienc mentale	94 L'Hay les R.	Cat
45	f	08/12/41	59	déficienc mentale	92 Chatenay	Domicile
46	m	16/06/68	32	trisomie 21	92 Courbevoie	cat



## LES AMIS DE L'ATELIER

### SERVICES ET ETABLISSEMENTS MEDICO-SOCIAUX

#### CITL Les Robinsons

#### 1.14. PROJET D'ATELIER TRAVAIL

##### **Avez-vous déjà travaillé ?**

- ◆ Oui
- ◆ Non

##### **Si oui, avez-vous travaillé (précisez la durée):**

- ◆ En CAT
- ◆ En milieu ordinaire

##### **Aujourd'hui vous ne travaillez plus. Qui a pris cette décision ?**

- ◆ Votre famille
- ◆ L'employeur
- ◆ Vous-mêmes

##### **Si vous en aviez la possibilité, aimeriez-vous travailler ?**

- ◆ Oui
- ◆ Non
- ◆ Parfois
- ◆ A temps plein
- ◆ A temps partiel

##### **Aimeriez-vous participer à l'atelier travail ?**

- ◆ Oui
- ◆ Non

## Annexe 4

### FICHE DE PROJET

**Nom et Prénom**  
**Personne référente**

**Date**

<b>DOMAINE S</b>	<b>BUT A ATTEINDRE</b>	<b>OBJECTIF-ETAPE</b>	<b>METHODE</b>	<b>PROCEDURE</b>	<b>CRITERE DE REUSSITE</b>	<b>EVALUATION</b>
<b>Autonomie</b>	Vivre seule en studio	Partager un appartement avec accompagnement éducatif	Stage en appartement	Recherche d'un lieu d'accueil par le référent	Stage positif pour l'établissement d'accueil et la personne	
<b>Vie sociale et communication</b>	Aller se promener seule à Paris	Se repérer dans la ville du Plessis	Trouver un lieu sur un plan et choisir les moyens de transport pour s'y rendre	Choisir des déplacements de plus en plus complexes	Réussite des démarches envisagées	
<b>Comportement</b>	Arrêter de fumer	Diminuer la consommation de cigarettes	Laisser les cigarettes au vestiaire	Diminuer d'une cigarette à la fois. La personne décide elle-même du jour où elle diminue	Satisfaction de la personne	
<b>Activité et vie professionnelle</b>	Faire un stage en CAT	Faire connaissance avec le CAT	Visites d'établissements	Le référent accompagnera le résident dans ses démarches : tel - visites	Visites effectuées	

## Annexe 5

*Remarque* : Le document ci-dessous est un extrait de l'outil d'aide à l'évaluation. La première partie «communication, comportement social» est présentée dans son intégralité. Les suivantes ne reprennent que les items évalués.



### **LES AMIS DE L'ATELIER**

## **SERVICES ET ETABLISSEMENTS MEDICO-SOCIAUX**

**CITL Les Robinsons**

### **OUTIL D'AIDE A L'EVALUATION**

Nom :

Prénom :

Date :

Période d'observation : du / / / au / / /

Rédacteur :

### **1.15. COMMUNICATION / COMPORTEMENT SOCIAL**

**Aptitude à s'exprimer :**

- ◆ Expose clairement ses idées
- ◆ A du mal à s'exprimer

- ◆ Confus, désordonné parfois
- ◆ Enorme besoin de parler

### **Communication :**

- ◆ Aime communiquer
- ◆ Se fait comprendre
- ◆ Comprend
- ◆ A du mal à communiquer

### **Capacité à communiquer lorsqu'il y a besoin d'aide**

- ◆ N'ose pas demander
- ◆ Ne sait pas s'expliquer
- ◆ Cache son problème
- ◆ Est clair dans la demande
- ◆ Demande à l'éducateur
- ◆ Demande aux collègues

### **Esprit d'équipe :**

- ◆ Stimule le groupe par son énergie
- ◆ Accepte le travail en groupe
- ◆ S'intègre difficilement au groupe
- ◆ Perturbe le groupe
- ◆ S'isole quand il le peut
- ◆ Parle de ses problèmes au groupe

### **Au contact des collègues :**

- ◆ Calme
- ◆ Enervé
- ◆ Indifférent
- ◆ Cordial
- ◆ Dérange selon les sujets
- ◆ Réservé
- ◆ Sur la défensive

### **Capacité à se faire respecter :**

- ◆ Défend ses intérêts
- ◆ A peur
- ◆ Est indifférent
- ◆ Sa position n'est pas nette

### **Capacité à offrir spontanément son aide aux autres**

- ◆ Ne propose jamais son aide
- ◆ Est attentif et prévenant
- ◆ Fuit ce genre de situation
- ◆ Propose son aide :
  - En sélectionnant les personnes
  - Selon son humeur
  - Parfois seulement, mais sans critère
- ◆ propose son aide à l'éducateur

## **A l'égard des encadrants :**

- ◆ Dérange pour d'autres raisons que le travail
- ◆ Interpelle à bon escient
- ◆ Communique de façon appropriée
- ◆ Manque de repères (familiarité...)

## **Réaction aux commentaires des encadrants**

- ◆ A besoin des compliments
- ◆ N'accorde pas d'importance apparente aux compliments
- ◆ Susceptibilité contrôlée
- ◆ Répond négativement si commentaires négatifs
- ◆ Prend en compte la critique dans le travail
- ◆ Ecoute la critique mais n'en tient pas compte

## **Présence de troubles du comportement importants interrompant son travail ou celui des autres**

- ◆ Refuse de travailler
- ◆ Montre de l'anxiété, de l'angoisse
- ◆ Se mêle du travail des autres
- ◆ A des pensées irréalistes (délires...)
- ◆ Provoque ou distrait les autres

### **◆ Agressivité contre lui-même** •

envers les autres  
envers les objets

- ◆ Fuite
- ◆ Pas de troubles
- ◆ Suscite une saine ambiance

## **Adaptabilité :**

- ◆ Se sent toujours bien, quelque soit la situation
- ◆ Admet de nouvelles situations
- ◆ N'admet pas le changement

## **Caractère / humeur :**

- ◆ Joyeux
- ◆ Réservé
- ◆ Lunatique
- ◆ Maussade
- ◆ Constant

### **◆ En souffrance** •

## **Imagination**

- ◆ Esprit créatif
- ◆ Imagination pauvre
- ◆ Imagination délirante

**Motivation :**

- ◆ Est passionné
- ◆ S'intéresse
- ◆ Doit être stimulé
- ◆ Est indifférent

**Volonté :**

- ◆ Déterminé, tenace
- ◆ Résiste bien aux échecs
- ◆ Tient avec encouragements
- ◆ Est vite découragé

**Synthèse communication et comportement social :**

**1.16. ACTIVITES**

- Le travail doit être souvent vérifié
- Le travail effectué comporte beaucoup d'erreurs
- Quelles sont les sources d'erreurs
- Capacité à maintenir la qualité et la quantité de travail (fiabilité)
- Vitesse d'exécution des tâches
- Capacité à augmenter le rythme de travail à la demande des encadrants
- Vitesse d'apprentissage
- Capacité d'attention
- Troubles de la coordination
- Dextérité
- Capacité à effectuer des tâches complexes (Comportant plusieurs actions, nécessitant un contrôle, une réflexion ou une évaluation)
- Sentiments/comportements devant une tâche nouvelle
- Esprit d'initiative
- Sérieux
- Soins
- Résistance physique
- Résistance nerveuse

### **1.17. HYGIENE, ET RESPECT DU REGLEMENT**

- Capacité à respecter les consignes
- Capacité d'hygiène personnelle et vestimentaire adéquate

### **1.18. OBSERVER / COMPRENDRE**

- Connaissances (Précisez la nature des connaissances)
- Acquis scolaires
- Informations
- Compréhension
- Sens de l'observation
- Vivacité d'esprit
- Souplesse intellectuelle
- Capacité de restitution, mémoire

### **1.19. S'ORGANISER**

- Ordre
- Méthode / organisation
- Responsabilités

### **SYNTHESE GENERALE**