



ENSP

ÉCOLE NATIONALE DE
LA SANTÉ PUBLIQUE

RENNES

Inspecteur des Affaires Sanitaires et Sociales

Promotion 1999 – 2001

Dates du Jury : 26, 27, 28 février 2001

**L'INSERTION
EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL
DES JEUNES SORTANT
D'INSTITUT MEDICO PROFESSIONNEL
DANS LE DEPARTEMENT DU DOUBS**

Nathalie CHARPENTIER

SOMMAIRE

DEMARCHE DU TRAVAIL D'ETUDE	5
INTRODUCTION	8
I - UN CONTEXTE LOCAL QUI NE PERMET PAS DES REPONSES A LA HAUTEUR DES ENJEUX EN MATIERE D'INSERTION	14
A - LE CONTEXTE ECONOMIQUE DE L'EMPLOI N'EST GUERE FAVORABLE	14
<i>1 / les mutations actuelles du marché de l'emploi et ses exigences</i>	<i>14</i>
<i>2 / les efforts notables impulsés par la loi du 10 juillet 1987</i>	<i>16</i>
<i>3 / des résultats encore très insatisfaisants</i>	<i>17</i>
B - LES FRAGILITES LIEES AU HANDICAP CONSTITUENT UN HANDICAP A L'EMPLOI	
<i>1/ un sentiment de diversité et de lourdeur des étiologies</i>	<i>18</i>
a) <u>diversité des étiologies</u>	18
b) <u>alourdissement des étiologies</u>	19
<i>2 / un niveau de qualification qui reste faible</i>	<i>20</i>
<i>3 / une population avant tout fragile mais disposant de potentialités</i>	<i>21</i>
C - LES INITIATIVES ET LES MOTIVATIONS LOCALES SONT TRES HETEROGENES	
<i>1 / une très forte présence associative traditionnellement orientée vers le milieu protégé</i>	<i>23</i>
<i>2 / des établissements inégalement sensibilisés au milieu ordinaire</i>	<i>24</i>
<i>3 / un savoir-faire industriel ancien et puissant qui ne bénéficie pas aux jeunes handicapés</i>	<i>24</i>
<i>4 / un département hétérogène qui ne facilite pas l'unité des politiques menées</i>	<i>25</i>

II – LES REPONSES APORTEES AUX DIFFICULTES D'INSERTION SE HEURTENT A DES OBSTACLES PERSISTANTS ----- 28

A - L'ENGAGEMENT D'UN LARGE PARTENARIAT RESTE DIFFICILE A COORDONNER

1 / la mobilisation d'un vaste partenariat au service de l'insertion professionnelle

▲ de nombreux acteurs -----	28
a) <u>les IMPro</u> -----	28
b) <u>le service public de l'emploi</u> -----	29
c) <u>les opérateurs d'insertion</u> -----	30
d) <u>l'AGEFIPH</u> -----	30
e) <u>les entreprises</u> -----	31
f) <u>la famille</u> -----	31
▲ des partenariats plus étroits -----	31
a) <u>au plan local</u> -----	31
b) <u>au plan national</u> -----	32
2 / des difficultés de coordination nuisent à l'efficacité de ce partenariat -----	32
a) <u>une coordination difficile au sein du PDITH</u> -----	33
b) <u>une coordination difficile au sein de la COTOREP</u> -----	33
c) <u>une coordination difficile entre établissements</u> -----	34
d) <u>une coordination difficile entre les opérateurs d'insertion</u> -----	34

B – LA PRATIQUE DE L'ALTERNANCE VEUT REpondre AUX INADAPTATIONS DES FORMATIONS DISPENSEES ----- 35

1 / des formations inadaptées -----	35
a) <u>l'inadaptation des structures ou l'absence de structures adaptées</u> -----	35
b) <u>des formations trop spécialisées dispensées intra-muros</u> -----	36
c) <u>les limites des formations qualifiantes</u> -----	37
2 / la volonté de privilégier le recours à l'alternance -----	38
a) <u>les formations en alternance</u> -----	38
b) <u>l'apprentissage</u> -----	39

C – L'INSERTION PROFESSIONNELLE ECHOUE SOUVENT DEVANT LA CRAINTE QU'INSPIRE LE MILIEU ORDINAIRE ----- 40

1 / les différentes acceptions et la mesure de l'insertion ----- 40

2 / les efforts engagés pour favoriser l'insertion professionnelle ... ----- 42

a) l'insertion sociale est un préalable indispensable ----- 42

b) les plates-formes d'insertion ----- 43

3 / ... se heurtent à des obstacles persistants ----- 44

a) la limite d'âge de 20 ans ----- 44

b) la famille ----- 45

c) la rémunération ----- 45

d) la fuite des meilleurs éléments en milieu protégé ----- 45

e) l'étiquetage de certaines structures ----- 45

f) le manque de suivi et d'accompagnement ----- 46

III – DIVERSES AMELIORATIONS PERMETTRAIENT DE RENDRE LE DISPOSITIF D'INSERTION PLUS EFFICACE ----- 47

A - AMELIORER LA COORDINATION DU DISPOSITIF ----- 47

1/ Coordonner le PDITH pour en faire un outil de mise en cohérence de la politique locale d'insertion ----- 47

a) le fonctionnement du PDITH ----- 48

b) la gestion du PDITH ----- 48

c) le contenu du PDITH ----- 49

2/ Coordonner le fonctionnement de la COTOREP pour en faire un acteur du processus d'intégration ----- 50

a) du reclassement professionnel au traitement social de l'exclusion ----- 50

b) les dysfonctionnements dont souffrent la COTOREP la réduisent à une chambre d'enregistrement ----- 51

c) la COTOREP doit devenir un acteur à part entière dans le processus d'intégration - 51

B – AMELIORER LE PROCESSUS DE FORMATION	53
<i>1/ la nécessité d'adapter les formations</i>	53
<i>a) la prise de conscience par les IMPro de repenser leurs formations</i>	53
<i>b) la remise à plat du processus interne de formation</i>	54
<i>c) le Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé</i>	55
<i>d) l'apprentissage adapté</i>	56
2/ les financements nécessaires à l'adaptation des formations	56
C – AMELIORER LA PROGRESSIVITE DE L'INSERTION	58
<i>1/ faciliter la fluidité entre milieu protégé et milieu ordinaire</i>	59
<i>a) les emplois semi-protégés</i>	59
<i>b) le droit au retour</i>	60
2/ la réforme des dispositions financières	61
<i>a) les incitations financières concernant les personnes handicapées</i>	61
<i>b) les incitations financières concernant les entreprises</i>	62
3/ offrir un statut protecteur aux jeunes handicapés orientés en milieu ordinaire	63
CONCLUSION	65
ANNEXES	67
ANNEXE 1 : les instituts médico-professionnels	68
ANNEXE 2 : la réforme des Annexes XXIV :	
l'esprit des textes et les changements attendus	69
ANNEXE 3 : l' AGEFIPH	74
ANNEXE 4 : l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés	75
ANNEXE 5 : la COTOREP	76
ANNEXE 6 : la rémunération des travailleurs handicapés	77
ANNEXE 7 : L'apprentissage adapté : l'éventail des combinaisons possibles	78
LISTE DES SIGLES	79
BIBLIOGRAPHIE	81

DEMARCHE DU TRAVAIL D'ETUDE

OBJECTIF

L'objectif de ce mémoire est, d'une part, de repérer pourquoi l'insertion des jeunes handicapés en milieu ordinaire de travail est si faible et, d'autre part d'examiner comment les professionnels envisagent et préparent une transition réussie des jeunes issus d'IMPro vers ce milieu ordinaire de travail.

Le but n'a pas été d'identifier tous les obstacles à l'insertion en milieu professionnel ordinaire ; le déroulement du stage ne permettant pas une telle exhaustivité. Il s'est plutôt agi d'entamer une réflexion et de s'interroger sur un dispositif afin d'envisager des propositions d'amélioration destinées à l'optimiser.

METHODOLOGIE

La méthode de travail retenue fut celle de l'entretien avec différents acteurs stratégiques de l'ensemble du dispositif. Si la rencontre de certains IMPro s'est imposée naturellement, mon choix a été de ne pas multiplier ces entretiens directs avec les établissements. En effet, afin de mieux comprendre le rôle joué par les IMPro et de conserver une vision impartiale de leur fonctionnement, il était important de se placer en dehors de la structure même.

C'est pourquoi, j'ai souhaité que les partenaires rencontrés soient aussi divers que possible et couvrent l'ensemble du champ de l'insertion professionnelle des jeunes handicapés.

ENTRETIENS REALISES

Monsieur GIMBERT Directeur du Service d'Accompagnement et de Suivi Professionnel (SASP) et du Service d'Insertion Professionnelle (SIP) de l'ADAPEI* de Besançon.

Mme PAYER Conseillère au Service d'Accompagnement et de Suivi Professionnel (SASP) et du Service d'Insertion Professionnelle (SIP) de l'ADAPEI* de Besançon.

Monsieur PAROT	Directeur de l'IMPro de Fontaine-Argent géré par l'Association Protestante d'Action Sociale et accueillant des déficients intellectuels légers/moyens.
Madame BERAUD	Directrice adjointe de l'IMPro Château-Galland géré par l'ADAPEI de Besançon et accueillant des déficients intellectuels moyens/profonds.
Monsieur GAUDIN	Directeur de "Stratégies Sociales" (bureau d'études constitué sous forme associative) chargé de coordonner le Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PDITH) dénommé "Handi-Emploi 25" dans le Doubs.
Madame LAITHIER	conseillère à la mission locale de Besançon plus particulièrement chargée de l'accueil des jeunes handicapés.
Monsieur MICHAUD	Directeur de l'Equipe de Suivi et de Reclassement (EPSR) dénommée ARIS* Cap Emploi sur Besançon.
Madame LAMARCHE	Secrétaire de la première section de la COTOREP* du Doubs attachée à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
Monsieur PIERRE	Représentant du MEDEF* chargé de la mise en place de la politique de l'emploi des personnes handicapées et de leur maintien dans l'emploi dans le Doubs.
Madame GERMAIN	Inspectrice des Affaires Sanitaires et Sociales, à la DDASS du Doubs, chargée de mission RMI*.
Monsieur PAVAUX	Conseiller technique au Centre Régional d'Etudes et d'Actions sur les Handicaps et les Inadaptations (CREAI) de Bourgogne à Dijon.

Madame ROCH	Inspectrice du Travail à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Doubs et plus particulièrement chargée du suivi du PDITH*.
Monsieur L'EMPEREUR	Directeur du Service d'Insertion Professionnelle dénommé « Service Plus » situé à Montbéliard et géré par l'ADAPEI* de Montbéliard.
Monsieur LAVIE	Psychologue de l'Association de Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) de Besançon participant également aux équipes techniques de la première section de la COTOREP* du Doubs.

L'ensemble des partenaires rencontrés s'est prêté très volontiers aux échanges sollicités. Leur discours était clair et transparent et ils m'ont permis d'accéder à l'ensemble des documents dont ils disposaient. En dépit de plusieurs sollicitations auprès de l'AGEFIPH* de Bourgogne Franche-Comté, il n'a pas été possible de rencontrer un de ses représentants. A défaut, plusieurs contacts téléphoniques m'ont permis d'obtenir quelques renseignements relatifs à la prise en charge des personnes handicapées en Franche-Comté.

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

L'absence d'échange direct avec l'AGEFIPH* m'est apparue préjudiciable à l'appréhension du dispositif d'ensemble compte tenu du rôle joué par cet organisme dans l'insertion des personnes handicapées.

Outre ce manque de contact avec l'AGEFIPH*, la principale difficulté rencontrée quant à la réalisation de ce mémoire a concerné l'accès à des données statistiques. En effet, les statistiques locales ne semblent pas globalement élaborées à l'échelle du département. Chaque structure établit ses propres statistiques. Si "Stratégies Sociales" est chargée, dans le cadre du PDITH*, du recensement d'ensemble des données à l'échelle départementale, les documents fournis sont cependant apparus assez imprécis et difficilement exploitables. La raison principale réside dans le fait que les statistiques concernent systématiquement l'ensemble des personnes en situation de handicap. Il n'existe pas de statistiques par type de déficience : les déficients intellectuels et plus encore les jeunes déficients intellectuels issus d'IMPro ne sont statistiquement jamais isolés. Or, l'insertion en milieu ordinaire de

travail d'une personne handicapée physique ne se pose pas dans les mêmes termes que pour une personne déficiente intellectuelle.

Ce manque d'affinement des données a souvent rendu la réflexion malaisée.

INTRODUCTION

Les résultats en matière d'insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail se révèlent « décevants »...

Les personnes handicapées bénéficient, comme tous les autres citoyens, du droit au travail. Celui-ci ne se résume pas au simple accès à un emploi. L'emploi offert doit leur permettre de vivre et de travailler comme les autres et avec les autres, d'avoir une place au sein de la communauté qu'elle que soit leur différence, d'être intégrées professionnellement et socialement.

L'intégration professionnelle suppose logiquement une double action : accorder une primauté à l'insertion en espace normal de travail et, corrélativement, donner pour mission principale au secteur protégé de préparer le passage en milieu ordinaire de tout handicapé susceptible d'y accéder.

Or, au chapitre de l'insertion professionnelle, la politique menée en faveur des adultes handicapés depuis 1975 n'a pas produit les résultats escomptés. En effet, l'avis du Conseil Economique et Social rendu le 13 septembre 2000¹, qui fait écho à un précédent rapport de la Cour des Comptes rendu public en novembre 1993², souligne que vingt-cinq ans après le vote des premières lois en faveur des personnes handicapées, le bilan de la politique de la France se révèle « *décevant* ».

En effet, le dispositif existant ne réalise pas l'objectif d'intégration qui lui est théoriquement assigné : il favorise trop nettement le développement du secteur protégé au détriment du milieu ordinaire où fort peu de handicapés, aptes à y travailler, trouvent place. La majorité se trouve refoulée vers des structures spécialisées. Et ces dernières apparaissent alors plus

¹ Liaisons sociales du 13 septembre 2000 : *“le CES veut améliorer l'intégration des handicapés”*.

² Cour des Comptes. *“Les politiques sociales en faveur des personnes handicapées adultes”*. Journal Officiel. Rapport au Président de la République. 1993.

comme des lieux d'exclusion que comme des structures de transition vers le monde extérieur car les personnes handicapées évoluent dans un milieu qui favorise le contexte ségrégatif.

Ainsi, le rapport entre handicapés employés en milieu ordinaire et ceux travaillant en secteur protégé s'est profondément modifié ces dernières années : en 1965, 20.000 personnes handicapées travaillaient en entreprise contre 3.000 seulement en secteur protégé (soit un rapport de 1 à 7). Actuellement, 245.000 personnes sont en entreprise et 87.000 en secteur protégé (soit un rapport de 1 à 3). Or, nombre de personnes employées en milieu protégé disposent d'une capacité de travail qui justifierait leur insertion en milieu ordinaire : 40 à 50% des salariés d'ateliers protégés (AP) et 10% au moins en Centre d'Aide par le Travail (CAT) seraient aptes à exercer un emploi en milieu ordinaire. Si l'on ajoute que le taux de sortie des travailleurs handicapés des Centre d'Aide par le Travail (CAT) n'atteint que 0,8%, on mesure très vite le chemin qui reste à parcourir.

... en dépit d'efforts législatifs importants.

Pourtant, les efforts législatifs de la France ont, très tôt, évolué vers un développement de l'insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire.

La loi du 23 novembre 1957 fut la première réglementation d'ensemble de l'emploi des travailleurs diminués. Il n'est pas exagéré d'affirmer qu'elle constitue encore une véritable charte du reclassement professionnel des travailleurs handicapés. En effet, cette loi fondamentale n'a été que complétée et améliorée par celles qui lui ont succédé.

Le 30 juin 1975 fut votée la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées. Cette loi de principe « *tente de dégager, en un texte unique, l'ensemble des grandes orientations et les moyens de leur application progressive qui doivent permettre à chaque handicapé d'atteindre un degré d'intégration sociale le plus élevé possible* ». Cette loi constitue une véritable charte des droits des personnes handicapées et représente donc un événement important. Elle consacre l'abandon du principe d'assistance au profit de celui de solidarité ; principe qu'elle exerce à travers l'emploi. Elle érige, en effet, en obligation nationale, l'éducation, la formation, l'emploi et l'intégration des personnes handicapées dans la société. S'agissant de l'insertion en milieu ordinaire de travail, elle unifie les deux législations relatives à l'obligation d'emploi : celle de 1924 qui prenait en considération les difficultés rencontrées par les travailleurs physiquement diminués et celle de 1957.

Cependant, en dépit des efforts de l'Etat et des associations, la décennie qui s'ouvre après la loi d'orientation de 1975 se caractérise par un contexte économique difficile et une dégradation de la situation de l'emploi, en particulier pour les personnes handicapées. Les efforts publics n'apparaissent pas à la hauteur des besoins de cette population. Une nouvelle impulsion est nécessaire au niveau national pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Le législateur traduit cette ambition à travers la loi du 10 juillet 1987 qui « *tend à créer une dynamique en faveur de l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés en prenant en compte les contraintes économiques des employeurs et en les associant à la politique qui leur est proposée* ».

Dans un premier temps, la loi de 1987 opère un renforcement de l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Les secteurs privé et public sont désormais soumis à une même obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés dans leur effectif. Le seuil de l'effectif des entreprises du secteur privé assujetties aux obligations légales est relevé de 10 à 20 salariés. La loi de 1987 procède également à une modification de l'obligation d'emploi. Ainsi, elle substitue, à une obligation de procédure complexe et mal respectée issue de la loi du 23 novembre 1957, une obligation de résultat et elle introduit l'emploi des personnes handicapées dans le domaine de la politique contractuelle en permettant la conclusion d'accords de branche, d'entreprise ou d'établissement. Dans un second temps, la loi de 1987 crée le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées géré par l'AGEFIPH* et qui doit accroître les moyens consacrés à leur insertion en milieu ordinaire en finançant des actions nouvelles s'ajoutant aux aides publiques déjà existantes.

C'est donc autour de cet axe législatif que s'articule toute l'ossature et la mécanique de la politique de l'emploi des personnes handicapées en France, réaffirmant avec force la volonté de les intégrer en milieu ordinaire dans toute la mesure de leurs capacités.

La politique actuelle poursuit les efforts déjà engagés.

Actuellement, au niveau national, la politique du Gouvernement s'oriente clairement vers une amélioration de l'autonomie et de l'intégration des personnes handicapées en milieu de vie ordinaire. Tel est l'esprit du discours prononcé par le Premier Ministre devant le Comité National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH) qui se traduit directement dans le Plan Triennal 2001 – 2003 en faveur des enfants, des adolescents et des adultes handicapés (circulaire DAS/RV1/TS2 n°2000.443 du 11 août 2000). Celui-ci marque en effet la volonté d'opérer un rééquilibrage effectif de la politique en faveur du maintien en milieu de vie ordinaire. Le plan « Handiscol* » élaboré en 1999 constitue le moteur de cette relance.

Parallèlement aux efforts publics, l'AGEFIPH*³ a suivi plusieurs programmes d'intervention : information et sensibilisation en 1989/90, maintien dans l'emploi et prévention du handicap en 1991, diagnostic conseil en 1994. Depuis 1999, on note le lancement d'un programme exceptionnel triennal qui vise à donner un nouvel élan à l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail et plus particulièrement les jeunes demandeurs d'emploi.

Au niveau européen, deux programmes, co-financés par le Fonds Structurel Européen et la Direction de l'Action Sociale du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, se sont succédés afin de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes handicapés dans le milieu ordinaire de travail : le premier de 1990 à 1993 et le second de 1995 à 1999. Ces programmes s'inscrivent dans le cadre de l'obligation nationale inscrite dans les lois de 1975 et 1987. Ils ont participé à un certain décloisonnement entre milieu protégé et milieu ordinaire en élargissant les formules de partenariat, en privilégiant l'accompagnement adapté à la prise en charge traditionnelle en institution et en ouvrant vers l'extérieur un milieu qui avait trop tendance à vivre en autarcie.

Globalement, les orientations institutionnelles, nationales ou européennes convergent vers une volonté commune de lutte contre les exclusions qui consiste à ouvrir plus largement le milieu ordinaire aux personnes handicapées et plus précisément le milieu ordinaire professionnel.

Dans le secteur médico-social, l'insertion en milieu ordinaire a été liée, très tôt, à l'insertion professionnelle. Il fallait favoriser l'accès au travail des personnes handicapées afin qu'elles retrouvent un but, une place et un rôle économique. En effet, « *notre société apparaît (...) profondément façonnée par le Travail qui est devenu la plus importante machine à fabriquer de l'identité sociale, loin devant le quartier, la famille, les lois, les études* » (Renaud SAINSAULIEU, sociologue). En permettant à chaque travailleur de devenir un acteur économique, le travail devient la clef de l'intégration sociale.

Toutefois, les personnes handicapées constituent un public d'exclus potentiels tant leur vulnérabilité est grande et les fragilise au regard du modèle actuel de la performance productive des entreprises. En période de rareté de l'emploi et d'élévation du niveau

³ * voir liste des sigles développés en fin de document

d'exigence de l'employabilité des personnes, le handicap devient un marquage social désignant une sorte d'anti-flexibilité.

C'est pour échapper à ce contexte économique défavorable que 80% des personnes déficientes intellectuelles sont orientées vers le milieu de travail protégé. Cependant, très peu réussissent à quitter l'emploi protégé pour le milieu ordinaire. En perdant leur fonction de sas, les institutions spécialisées deviennent donc des lieux de ségrégation. Cette difficulté est d'autant plus prégnante chez des personnes handicapées mentales. Leur lenteur à la compréhension intellectuelle, leur difficultés de conceptualisation, d'adaptation et de communication en font souvent des exclus du travail en milieu ordinaire face à des emplois complexes. Pour soustraire la personne handicapée au risque du chômage, on prononce alors son entrée en atelier protégé ou en centre d'aide par le travail. Afin d'éviter ces orientations mécaniques et, par là-même, la constitution de « filières » ayant le milieu protégé pour seule issue, la formation et la préparation dispensées par les Institut Médico-Professionnel (IMPro) au futur travailleur occupent une place privilégiée.

L'IMPro est un acteur stratégique de l'insertion en milieu ordinaire de travail.

Les IMPro constituent un acteur stratégique dans la formation professionnelle des jeunes déficients intellectuels de 14 à 20 ans car ils se situent au carrefour de l'éducatif et du professionnel.

Ils relèvent des dispositions du décret du 27 octobre 1989⁴. Ils assurent une rééducation psychothérapique sous contrôle médical, un enseignement général et pratique des enfants jusqu'à 14 ans et un enseignement professionnel aux jeunes de 14 à 20 ans. Les IME* comprennent donc une section d'éducation et d'enseignement spécialisés assurant les apprentissages scolaires, le développement de la personnalité et la socialisation des enfants. Ils comprennent également une section d'initiation et de première formation professionnelle. La spécificité du handicap et l'âge de l'enfant sont pris en compte dans un projet thérapeutique, éducatif et pédagogique défini pour lui. Il est mis en œuvre par une équipe professionnelle pluridisciplinaire.

Le rôle de l'IME* en matière d'insertion professionnelle et sociale est donc primordial car, en amont, l'établissement va tenter d'apporter des réponses d'ordre éducatif, thérapeutique et professionnel. En aval, c'est-à-dire à la sortie de la structure, se pose le problème de

⁴ Voir ANNEXE 1

l'orientation du jeune : elle se décide en fonction des capacités qu'il aura pu acquérir durant sa formation et de son suivi.

L'IMPro occupe donc une position charnière : celle de la formation et de la préparation à la vie professionnelle, et il doit, à ce titre, devenir un bouclier contre l'exclusion et un moteur de l'insertion en milieu ordinaire de travail.

A cet exercice, chaque établissement aborde la thématique de l'insertion en milieu ordinaire selon des approches différentes c'est-à-dire soit orientée vers une transmission des savoirs soit vers un développement des savoir-faire. L'IMPro est alors confronté à plusieurs difficultés dont la principale, souvent rappelée hâtivement, résiderait dans une inadaptation des formations professionnelles dispensées. La réalité se révèle plus complexe et nécessite de réinterroger les évidences.



Sans prétendre à l'exhaustivité, ce mémoire professionnel a donc voulu repérer les principaux obstacles qui rendent si faible l'orientation des jeunes handicapés en milieu ordinaire de travail et tenter de mieux appréhender les leviers mis en place pour surmonter certains de ces obstacles. Dans cette perspective, ce mémoire s'est donc nourri des échanges et de la réflexion partagés avec de nombreux acteurs de terrain dont les apports, tirés d'expériences uniques mais différentes, se sont révélés enrichissants et constructifs.

Ainsi, après avoir constaté que le contexte local ne favorise pas l'insertion des jeunes handicapés en milieu ordinaire de travail (I), il sera possible d'examiner les réponses actuellement apportées par les différents acteurs ainsi que les dispositifs et les actions mis en œuvre dans le cadre d'une démarche d'insertion (II). Cela constitue un ensemble modelable auquel peuvent s'ajouter quelques mesures de nature à dynamiser tout le dispositif. Elles prennent la forme d'améliorations institutionnelles et structurelles, de modifications de certaines pratiques des différents partenaires impliqués et permettent d'inscrire, dans la durée, les résultats escomptés (III).

I – UN CONTEXTE LOCAL QUI NE PERMET PAS DES REPOSES A LA HAUTEUR DES ENJEUX EN MATIERE D'INSERTION

L'insertion des jeunes issus d'IMPro en milieu ordinaire de travail se heurtent d'emblée à un certain nombre d'obstacles inhérents à la situation économique, aux fragilités liées à leur handicap mais également aux initiatives et à la motivation des partenaires et des institutions au plan local. L'ensemble de ces facteurs constituent donc la donne de départ, les impulsions et les freins, qui vont caractériser la politique de tout un département en matière d'insertion professionnelle.

A – LE CONTEXTE ECONOMIQUE DE L'EMPLOI N'EST GUERE FAVORABLE

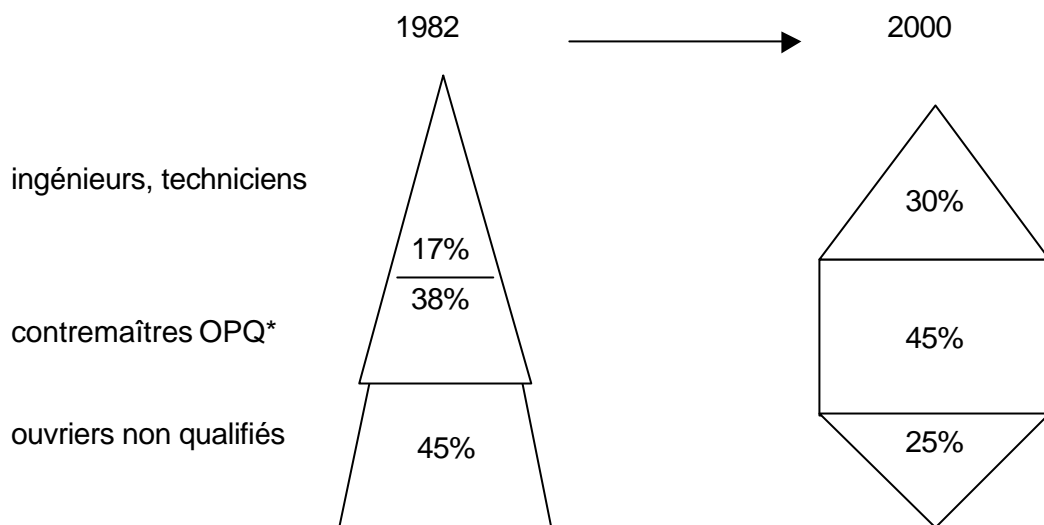
Le marché de l'emploi évolue et exige de plus en plus d'adaptabilité et de productivité. Pour que les personnes handicapées ne soient pas exclues de ces changements et puissent continuer à participer à la vie économique, la loi de 1987 a voulu renforcer l'engagement des entreprises en instituant une obligation d'emploi des personnes handicapées. Cependant, en dépit des apports de la loi, les résultats, en matière d'insertion ne sont pas à la hauteur des ambitions initialement projetées.

1 / les mutations et les exigences actuelles du marché de l'emploi

Actuellement, le monde économique entre dans l'ère post-industrielle caractérisée par la mondialisation des marchés financiers, une forte concurrence internationale et une évolution rapide des technologies, des systèmes de communication et d'information.

Tous les professionnels du Service Public de l'Emploi (SPE) s'accordent à reconnaître l'existence d'une reprise économique notable au cours de ces dernières années. Cependant, cette reprise n'a pas toujours de conséquences mécaniques directes sur le taux de chômage et encore moins sur le chômage des personnes handicapées.

Parallèlement, les mutations rapides du monde économique ont influé considérablement sur la structure même de l'emploi. Elle s'est reprofilée, au cours des deux dernières décennies, comme le montre le schéma suivant :



(Source : Bureau d'Information et de Prévision Economique BIPE – Juin 1987)

Cette restructuration de la pyramide de l'emploi révèle une disparition progressive des emplois peu qualifiés. Les postes de travail deviennent plus complexes. Cela signifie, qu'en terme de compétences, chacun doit savoir traiter des informations de plus en plus abstraites, comprendre son environnement, savoir travailler en équipe et surtout savoir fonctionner dans une organisation changeante voire imprévue. Or, toutes ces exigences ne correspondent pas aux capacités professionnelles de jeunes déficients intellectuels en recherche d'emploi.

Dans un contexte d'emploi rare, l'entreprise ne cherche pas à faire œuvre de charité ou de générosité. Elle évolue dans un espace économique et non social et, à ce titre, elle n'a pas vocation à supporter le handicap de ses salariés. Elle se situe dans une logique de rentabilité qui exclut les travailleurs les moins productifs en les refoulant vers des structures d'assistance.

Ce mouvement s'exprime d'autant plus que les entreprises sont majoritairement engagées dans une démarche d'assurance-qualité voire de certification. Cela les oblige à plus de rigueur et de transparence professionnelles allant souvent de pair avec la nécessité, pour chaque travailleur, de savoir organiser son travail même lorsqu'il s'agit d'un emploi non qualifié. Ceci peut donc expliquer que 63% des entreprises qui embauchent des personnes handicapées sont de petites entreprises, comptant moins de 20 salariés, souvent non encore engagées dans une démarche de certification.

De plus, le handicap fait peur et la déficience intellectuelle plus encore, peut-être parce qu'elle touche à cet organe noble qu'est le cerveau et qu'elle reste mal connue. Aussi, face

aux sollicitations dont l'entreprise est l'objet pour accueillir des jeunes déficients intellectuels de tous niveaux, de toutes origines et sur tous types de contrats, accepter l'intégration d'un jeune suppose une forme d'engagement et de dépassement de la première appréhension.

Cela implique une information constante de l'entreprise sur le handicap, une incitation permanente à l'embauche et un travail de prospection continu.

2 / les efforts notables impulsés par la loi du 10 juillet 1987

Afin de renforcer l'engagement des entreprises, la loi de 1987⁵ a souhaité changer le regard qu'elles portent sur les personnes handicapées en les sensibilisant à l'emploi de cette population par l'intermédiaire des services de suite et d'accompagnement.

La Loi du 10 juillet 1987 a donc obligé tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant 20 salariés ou plus à recruter des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de son effectif salarié. L'employeur peut s'acquitter de son obligation par l'emploi direct de travailleurs handicapés. Il peut également se soustraire à cette obligation en recourant à des alternatives, c'est-à-dire :

- soit en concluant et en appliquant des contrats de sous-traitance ou de prestations de services avec des établissements de travail protégé. Cette modalité n'entre en compte que pour 50% de l'obligation légale d'emploi : soit 3% de l'effectif salarié soumis à l'obligation d'emploi,
- soit en versant une contribution à l'AGEFIPH*⁶ dont le montant varie selon les effectifs de l'entreprise.

Compte tenu de ces modalités libératoires, on comprend qu'une volonté certaine de l'employeur destinée à développer l'insertion des personnes handicapées est préalablement nécessaire pour qu'aboutisse l'insertion en milieu ordinaire. Si la première motivation peut être humanitaire, très vite, les aides financières prennent le relais pour lever les indécisions au moment de l'embauche.

Cette sensibilisation fait partie du travail des services de suite et d'accompagnement. Elles effectuent des prospections en sollicitant des entretiens directs avec la direction ou le

⁵ Voir ANNEXE 4

⁶ Voir ANNEXE 3

responsable des ressources humaines de façon à faire connaître la capacité opérationnelle des personnes déficientes intellectuelles. Des périodes d'essai non rémunérées sont demandées par le service d'accompagnement et un suivi est effectué pendant ces périodes. Ces détachements offrent, aux personnes handicapées mentales, la chance de se familiariser quelque peu avec le monde du travail et, parallèlement, les employeurs découvrent un public non exempt de qualités professionnelles. L'entreprise devient alors un véritable partenaire de l'insertion. Ce partenariat, qui se développe progressivement, est toujours le fruit d'un travail de proximité qui permet de rassurer les entreprises.

Cependant, en dépit des efforts déployés pour favoriser l'insertion économique des jeunes handicapés, la réalité des embauches reste très en deçà des espoirs affichés par la loi de 1987.

3 / Des résultats encore très insatisfaisants

Les données issues de l'ANPE* sont très parlantes. Au 31 juillet 1997, la population handicapée (tous handicaps confondus) représentait 4,5% de l'ensemble des demandeurs d'emploi, soit environ 146.000 personnes réparties comme suit :

PERSONNE	EFFECTIF	%
catégorie A <i>handicap léger</i>	36.400	25%
catégorie B : <i>handicap modéré</i>	83.600	57%
catégorie C : <i>handicap grave</i>	26.000	18%
TOTAL	146 000	100%

Les jeunes travailleurs handicapés issus d'IMPro relèvent surtout des catégories A et B. Or, sur l'ensemble des travailleurs de catégorie A inscrits à l'ANPE*, 47% sont au chômage depuis plus d'un an et 25% des catégories B depuis plus de deux ans. Pour comparaison, le nombre de demandeurs d'emploi non handicapés avec les mêmes caractéristiques d'ancienneté de chômage représente 17,4% du total des demandeurs d'emploi. Ces chiffres sont donc la traduction des difficultés spécifiques du public handicapé à s'insérer dans l'emploi. Le bilan de la loi de 1987 corrobore également ces résultats. En effet, l'objectif du quota d'emploi de 6% est loin d'être atteint : il est de 2,9% dans la fonction publique d'Etat et 4% dans le secteur privé.

Dans le Doubs, sur 28.000 entreprises seules 2.500 accueillent des personnes handicapées soit moins de 9%. Ces résultats sont particulièrement faibles lorsque l'on sait que les déficients intellectuels se heurtent plus souvent que d'autres personnes handicapées aux obstacles de l'insertion professionnelle. En effet, pour reprendre un terme utilisé par le MEDEF*, ils sont généralement placés sur des « niches » c'est-à-dire sur des emplois nécessitant des gestes simples voire répétitifs. Or, ces emplois sont de plus en plus rares.

Par conséquent, l'insertion des jeunes déficients intellectuels en milieu ordinaire de travail ne peut se satisfaire uniquement de l'obligation d'emploi prévue par la loi de 1987. Il devient nécessaire de prendre en compte les fragilités particulières des personnes par type de handicap.

Concernant les jeunes sortant d'IMPro, il est important de cerner correctement la déficience intellectuelle.

B – LES FRAGILITES LIEES AU HANDICAP CONSTITUENT UN HANDICAP A L'EMPLOI

La prise en charge des jeunes handicapés révèle souvent des étiologies très variées, un faible niveau de qualification et des fragilités cliniques et psychologiques qui sont autant d'obstacles à lever pour réussir une insertion en milieu ordinaire de travail.

1 / un sentiment de diversité et de lourdeur des étiologies

a) Diversité des étiologies

L'observation des jeunes accueillis en IMPro révèle la variété des étiologies rencontrées. En effet, comme le démontre le tableau ci-dessous, la déficience intellectuelle ne trouve pas uniquement son origine dans des causes organiques ; elle s'explique également par des carences socio-éducatives ou des difficultés psychiatriques.

Etiologie lors de l'entrée en IMPro	%
Déficience intellectuelle d'origine organique	41%
Difficultés psycho-pathologiques	39%
Difficultés socio-culturelles et carences éducatives	20%

Tableau extrait de « Etude IMPro » - UNAPEI – Janvier 1995 – ISBN : 2-910446-36-4

Depuis 1995, on constate une augmentation constante des jeunes institutionnalisés en IMPro à la suite de carences socio-éducatives. L'IME* de Fontaine Argente à Besançon
Nathalie CHARPENTIER – Mémoire de l'Ecole Nationale de la Santé Publique - 2001

accueille essentiellement ce type d'enfant ; la plupart sont issus de milieux sociaux défavorisés ou ont été abusés. Tous les espoirs de réinsertion professionnelle sont donc permis pour ces jeunes car ils n'ont pas souffert de lésions organiques cérébrales. Leurs facultés intellectuelles leur offrent donc potentiellement toutes les chances de réinsertion.

S'il n'est pas douteux que la variété des étiologies se soit amplifiée, il faut, cependant, remarquer que dans le même temps, les sciences sociales et médicales ont évolué vers une explication croissante des pathologies. Aujourd'hui, on désigne avec précision des difficultés qui échappaient précédemment aux professionnels ce qui peut donner une impression de diversification des cas.

De même, avant la création des établissements spécialisés pour enfants tels que les IMPro, les déficients intellectuels (qu'il n'était pas rare de dénommer les « enfants arriérés irrécupérables ») étaient couramment accueillis en Hospice. Ainsi, l'Hospice était traditionnellement la maison d'assistance où l'on recevait les orphelins, les incurables de tous âges, les infirmes, les vieillards, leur assurant le cas échéant les soins nécessaires. C'était la réponse que la société apportait lorsqu'à la vieillesse ou à la déréliction sociale s'ajoutait la pauvreté et la débilité. Dans ce contexte, connaître avec précision la pathologie de chaque résident était inutile car tous étaient accueillis en un lieu unique : l'Hospice. Par la suite, l'orientation des enfants en établissements spécialisés a nécessité une connaissance et une dénomination plus fine des pathologies qui, là encore, peuvent donner un sentiment de diversification des étiologies.

b) alourdissement des étiologies

Même si l'on manque de chiffres et de recul sur les trente-cinq dernières années, on constate un alourdissement des handicaps qui s'explique par plusieurs raisons :

- un certain nombre de déficiences moyennes ou légères, initialement accueillis en IME* dès six ans sont désormais maintenus assez tard dans un cursus scolaire ordinaire. Les enfants accueillis jeunes en IME* sont donc logiquement les déficients les plus lourds,
- l'aggravation du contexte social a augmenté le nombre de jeunes qui sont handicapés par carences psycho-socio-éducatives ou qui allient à un handicap organique ou à des troubles psychiatriques des difficultés sociales. Cette catégorie qui concernait moins de 5% de l'effectif semble devoir s'amplifier dans les années à venir,

- la mise en place de sections pour enfants et adolescents polyhandicapés ou autistes fait parfois entrer en IMPro des populations au handicap plus lourd et plus complexe à prendre en charge,
- sous la pression des parents et des nouvelles annexes XXIV⁷, les jeunes polyhandicapés accèdent en nombre croissant au secteur spécialisé. On leur reconnaît officiellement une éducatibilité.

Il n'est donc pas douteux que l'alourdissement des pathologies se soit accru. Cependant, il convient de souligner que l'ancienneté des personnels en institution n'a pas toujours été accompagnée par les formations et l'actualisation nécessaire des connaissances, indispensables pour combattre l'usure et adapter les personnes à l'évolution des étiologies. Ils font souvent état d'une aggravation des cas, un alourdissement des handicaps sans fournir des éléments objectifs et quantifiés à l'appui de ces affirmations. Or, l'inventaire des étiologies est établi par le médecin psychiatre et le psychologue de l'établissement. Eux seuls disposent des outils d'analyse permettant d'identifier l'origine et la nature du handicap nécessaires à une observation objective des cas qui leur sont soumis.

Par conséquent, il n'est pas permis d'affirmer, de façon certaine, que la tendance actuelle évolue vers une diversification et un alourdissement des handicaps. Les chances de réinsertion des jeunes déficients intellectuels ne vont pas en s'amoindrissant. Au contraire, on peut penser qu'elles évoluent de façon satisfaisante : en effet, comparée à la prise en charge développée par les Hospices, la prise en charge des structures spécialisées assure, désormais, une meilleure évolution des capacités pratiques et cognitives du jeune.

Outre ces difficultés liées à la déficience ou au handicap, les jeunes souffrent également d'un très faible niveau de qualification.

2 / un niveau de qualification qui reste faible

Malgré un ratio consacré à l'axe éducatif souvent le plus important de l'ensemble de la prise en charge (1 éducateur pour 5,36 jeunes en IME* Semi-internat et 1 pour 4,73 en internat), la presque totalité des jeunes sortant d'IMPro ont un niveau scolaire élémentaire c'est-à-dire n'ont pas atteint le CAP* ou le BEP*. Seuls 40% ont atteint le niveau V (contre 38% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi⁸) . La faible qualification de ces jeunes les fragilise

⁷ Voir ANNEXE 2

⁸ Source : PDITH Handi-Emploi 25 – Projet pour l'année 2000 – mai 2000

donc au regard de la recherche d'un emploi. Les jeunes qui réussissent à obtenir un diplôme sont généralement titulaires d'un Certificat de Formation Générale (CFG) correspondant au niveau de fin de cycle primaire, soit du Certificat d'Apprentissage Professionnel (CAP) ou du CAPAgriculture (CAPA). La formation d'apprentissage se déroule en deux ans et peut être commencée dès l'âge de 16 ans. Concernant les jeunes handicapés, cet âge moyen est de 18 ans.

Certes, la formation n'est plus la garantie absolue d'un accès à l'emploi mais elle n'en reste pas moins une des conditions préalables. Certains IMPro orientent donc la préparation à l'emploi de leurs jeunes vers des formations qualifiantes c'est-à-dire des formations qui conduisent à un diplôme reconnu par les intervenants publics et privés que sont les entreprises. Mais, associer déficience intellectuelle et comportementale avec une formation qualifiante génère des résistances. En effet, les épreuves conduisant au diplôme sont à la fois de nature pratique et théorique. Or, la difficulté de compréhension et de conceptualisation d'un travail est souvent la première cause d'échec du jeune à l'examen quand bien même il maîtrise la partie pratique.

Par conséquent, on ne peut raisonnablement envisager une formation qualifiante concernant le jeune handicapé. La solution réside davantage dans la validation des acquis. Celle-ci n'existe pas et les IMPro oscillent inexorablement entre deux approches de la formation professionnelle :

- une approche qualifiante dont le contenu prend appui sur des référentiels théoriques portant sur la dimension technologique du métier. L'inconvénient de ce type de formation est qu'il conduit à un emploi déterminé. Or, les métiers évoluent rapidement et il n'est pas certain que l'enseignement dispensé au jeune durant sa formation soit encore d'actualité lorsqu'il sera embauché et en mesure d'exercer son savoir.
- Une approche fondée sur la transmission des savoir-faire. Il n'est plus fait appel à des référentiels théoriques mais à la mise en situation du jeune dans le cadre de l'atelier sous le contrôle de son éducateur technique. Le jeune répète les tâches qui lui ont été montrées jusqu'à leur parfaite maîtrise. L'objectif étant la maîtrise du geste autant que la connaissance technologique des matériaux et des processus de fabrication. L'inconvénient de ce type de formation réside dans le fait que le savoir-être et le savoir-faire du jeune ne sont pas évalués par un diplôme. L'absence de titre de qualification marginalise le jeune handicapé par rapport aux autres jeunes en recherche d'emploi en l'étiquetant comme déficient intellectuel.

Cette approche dichotomique de la formation s'adapte mal à la population des déficients intellectuels et ajoute notamment aux fragilités cliniques et psychologiques du jeune qui sont autant de difficultés d'accès à l'emploi en milieu ordinaire.

3 / une population avant tout fragile mais disposant de potentialités

Face à l'insertion en milieu ordinaire de travail, les personnes en situation de handicap présentent des fragilités importantes :

- des fragilités cliniques : elles sont liées à des séquelles traumatiques et peuvent parfois être aggravées à la sortie de l'IMPro.
- des difficultés liées à l'autonomie : Le problème de la solitude se pose dès la sortie de l'IMPro. Si certains jeunes retournent dans leur famille, d'autres préfèrent quitter leur emploi face à la difficulté de supporter la solitude et l'autonomie sociale et affective qu'elle suppose. La mobilité géographique de certains jeunes est très réduite et la recherche d'un emploi s'en trouve limitée d'autant.
- des problèmes familiaux : absente ou présente de la vie du jeune, sa famille occupe une place de taille dans son parcours. Elle influence de façon importante les choix opérés en les soutenant ou en s'y opposant. Un cadre familial porteur facilite toujours l'évolution du jeune dans sa recherche et son insertion professionnelle.
- des problèmes liés à la socialisation : certains jeunes ont des difficultés à tenir la distance sociale qu'exige toute vie professionnelle. Cela se traduit par des déséquilibres relationnels par défaut (crainte de l'inconnu, inhibition) ou par excès (surinvestissement de son travail ou de sa relation aux autres).
- des difficultés de communication : qu'elles soient orales ou écrites, elles se traduisent par une limite linguistique, de diction, de transmission de messages clairs et explicites, une lenteur de compréhension des termes et d'assimilation des données.
- des difficultés face à la dimension théorique de l'enseignement sur le plan intellectuel et cognitif. On note cependant plus de facilités en mathématiques qu'en français. L'accès à l'écrit et à la lecture reste toutefois nécessaire dans une perspective d'autonomie sociale et professionnelle.

Cependant, la réalité du handicap ne doit pas occulter les potentialités de ces jeunes. Celles-ci sont développées par l'éducation spécialisée, la formation, l'apprentissage, l'acquisition de compétences sociales et professionnelles, par l'accompagnement de leur motivation de vivre comme tout le monde. Ce public présente, en effet, des qualités reconnues par les employeurs telles que l'assiduité et le sens du travail bien fait, la volonté et la disponibilité, le respect des règles dès lors qu'elles sont comprises ainsi que le sens de la hiérarchie.

Le contexte économique et les difficultés liées au handicap ne suffisent pas à envisager les possibilités d'insertion en milieu ordinaire de travail des jeunes handicapés. Il est également nécessaire de comprendre la dynamique d'un département et les moyens qu'il se donne pour favoriser cette insertion.

C – LES INITIATIVES ET LES MOTIVATIONS LOCALES SONT TRES HETEROGENES

Dans le Doubs, l'insertion des jeunes handicapés provenant d'IMPro doit s'envisager au regard des caractéristiques et de la dynamique d'ensemble de ce département. Celui-ci se définit notamment par une très forte présence associative, une sensibilisation très variable des secteurs géographiques et des IME* à l'insertion en milieu ordinaire de travail.

1 / une très forte présence associative traditionnellement orientée vers le milieu protégé

Le département du Doubs se caractérise par une très forte présence associative. En effet, on dénombre, pour ce seul département, six associations différentes chargées de la gestion d'IME* : l'UDAPEI*, l'AHSD*, Sésame Autisme, la Fédération des Œuvres Laïques, l'Association Saint-Pierre de Vaicluse, l'Association protestante d'action sociale.

De l'ensemble de ces associations, l'UDAPEI* est de très loin celle qui gère le plus grand nombre d'établissements (9 sur 17) soit plus de 55% des places d'IME* (468 places). L'UDAPEI* du Doubs rassemble les sept ADAPEI* locales (Besançon, Montbéliard, Morteau, Pontarlier, Maîche, Ornans, Baume les Dames) et représente ainsi le troisième employeur du département après la Ville et les services hospitaliers.

Par leur action bénévole militante, les associations de parents, au premier rang desquelles figure l'UNAPEI*, ont contribué à la fin des années 1950 à mobiliser les énergies pour sortir les personnes handicapées du champ de l'assistance et de l'exclusion. C'est donc, guidés pendant des décennies par des considérations éthiques, qu'ils ont favorisé la création de

structures d'accueil spécialisées afin de répondre aux besoins sociaux. Ainsi, à l'inverse de l'APF* qui, dès son origine, a lutté pour une intégration toujours croissante des personnes handicapées physiques en milieu ordinaire, l'UNAPEI* a pensé tout son dispositif de prise en charge autour du milieu protégé.

Sa reconversion et son orientation vers le milieu ordinaire n'en seront que plus longues d'autant que la volonté de rompre avec cette culture du milieu protégé ne fait pas l'unanimité au sein des diverses ADAPEI* du département en dépit même des orientations de l'UNAPEI* en ce sens. Ainsi, si à travers la création de service d'insertion professionnelle, les ADAPEI* de Besançon et de Montbéliard s'orientent clairement vers une politique d'intégration en milieu ordinaire de travail des jeunes issus d'IMPro, en revanche, les autres ADAPEI* n'ont pas développé de structures similaires et se renferment donc sur des orientations en milieu protégé.

De plus, il est intéressant de noter que les parents d'enfants accueillis en IMPro sont très souvent absents de la composition des conseils d'administration de ces associations. Ils se positionnent davantage comme utilisateurs que comme acteurs d'un établissement, d'un service. Leur volonté d'orienter leur enfant vers le milieu ordinaire, lorsqu'elle existe, ne s'exprime donc pas directement dans les instances décisionnelles de l'Association.

Par ailleurs, les associations ont montré une telle vitalité et ont fait preuve d'une telle créativité qu'elles sont souvent devenues des acteurs économiques de poids au plan local. Elles en sont donc venues à mobiliser une grande partie de leurs forces vives pour leur gestion au détriment de l'action familiale qui était une de leurs finalités d'origine. Les associations ont donc trop souvent réduit leur politique à une fuite en avant dans l'activisme gestionnaire. Pourtant, le degré d'implication de l'Association dans l'action familiale a des effets sur la spécificité de la prise en charge des jeunes accueillis dans les IME* et sur les relations que l'équipe met en place avec les familles de ces jeunes. Elle influe également beaucoup sur la dynamique d'insertion des jeunes.

De plus, obnubilés par le manque de place dans le secteur adulte, les dirigeants associatifs ont souvent relégué les IME* au dernier rang de leurs préoccupations sans se rendre compte que l'étude des flux qui les traversent apportent des informations sur l'avenir des structures pour adultes.

2 / des établissements inégalement sensibilisés au milieu ordinaire

Les IME* ne semblent pas très sensibilisés à l'insertion des jeunes en milieu ordinaire de travail, voire affichent un certain scepticisme.

Certes, certains accueillent essentiellement des jeunes présentant des handicaps lourds (déficience intellectuelle moyenne ou profonde) et par définition peu réinsérables en milieu ordinaire. Mais d'autres manifestent une certaine usure professionnelle, une lassitude se traduisant par des signes de dépassement et de découragement devant :

- la confrontation à des étiologies si variées qu'elles rendent l'individualisation de la prise en charge très complexe pour les professionnels,
- les troubles du comportement pour lesquels les professionnels, à l'exception des thérapeutes, n'ont pas les outils d'interprétation et les savoir-faire qui permettraient d'apporter une réponse adaptée,
- l'absence de mesures des résultats et le manque d'évaluation qui ne permet pas une actualisation des objectifs et des moyens et rend inopérante la démarche de projet individuel d'un jeune en perpétuel devenir.

Toutefois, tous les IME* du département ne correspondent pas à cette description relativement pessimiste. Le pays de Montbéliard, sur le bassin d'emploi du Nord Franche-Comté, se démarque, à l'inverse, par un dynamisme étonnant. Accompagné par un service d'insertion professionnelle de l'ADAPEI*, dénommé « Service Plus », l'IMPro de « la Maletière » à Seloncourt (Pays de Montbéliard) participe à l'insertion en milieu ordinaire de travail de jeunes ressortissants d'IMPro appuyés par un projet professionnel déterminé. Situé à proximité des usines Peugeot-Sochaux, cet IMPro a su tirer profit de la présence de nombreux équipementiers automobiles pour favoriser une transition professionnelle réussie en milieu ordinaire.

3 / Un savoir-faire industriel ancien et puissant qui ne bénéficie pas aux jeunes handicapés

Certes, la plus grande partie du territoire du Doubs est agricole (47%) et forestière (42%) et le taux d'urbanisation de la population (66%) est sensiblement inférieur à la moyenne nationale (75%).

Cependant, le département tire sa richesse de l'industrie. La Franche-Comté est, en effet, la première région industrielle de France. Avec 60.000 emplois, le Doubs regroupe près de la moitié de l'emploi industriel régional. L'activité industrielle est fortement spécialisée autour de trois pôles principaux d'activité : la construction automobile, la construction mécanique, l'horlogerie et le travail des métaux. L'automobile représente 45% de l'industrie du département et presque 10% des emplois de l'industrie de l'automobile française.

Le pays de Montbéliard est, parmi les quatre bassins d'emploi du département, celui qui se caractérise le plus par une très forte implantation industrielle due à la présence des usines Peugeot et des équipementiers automobiles. Ce secteur, tout comme celui de l'horlogerie, a souffert d'une grave récession économique à partir de 1980. L'entreprise Peugeot est ainsi passée de 38.500 salariés en 1979 à 19.700 en 1996. Toutefois, le réseau automobile et son réseau de sous-traitance ont permis de maintenir un taux de chômage inférieur de 2,1 points au taux national. Le secteur de l'horlogerie connaît également un redémarrage économique. La montre-bijou redevient un objet prisé. Cette tendance est donc de nature à relancer l'activité économique des usines Kelton et Clipp situées près de Pontarlier.

Le Doubs est donc un département où l'emploi industriel domine (30,5% des effectifs contre 19,5% au plan national). Cependant, cette forte offre d'emplois ne profite pas aux personnes handicapées. En effet, les grandes entreprises traditionnelles ne sont plus créatrices d'emplois et les industries du futur restent peu présentes. De plus, les entreprises sont de plus en plus engagées dans une démarche qualité voire dans un processus de certification qui ne sont pas de nature à favoriser l'embauche de jeunes handicapés.

4 / Un département hétérogène qui ne facilite pas l'unité des politiques menées.

Le département du Doubs est caractérisé par une forte dispersion communale : 594 communes dont 444 comptent moins de 500 habitants. De plus, on constate très peu d'intercommunalité de projet. Cette situation est révélatrice d'une réalité de vie intercommunale qui, de façon générale, est encore peu ancrée dans la vie collective du Doubs.

Besançon est concurrencée par l'association d'aire urbaine de Belfort-Montbéliard et a du mal à s'affirmer comme capitale régionale. Le Nord Franche-Comté, de son côté, est écartelé entre Besançon d'une part et l'Alsace et l'Europe rhénane d'autre part.

Cette hétérogénéité s'explique notamment par des cultures et des économies originellement très distinctes. Ainsi, le Pays de Montbéliard est culturellement et économiquement proche du Territoire de Belfort (90) en raison d'une tradition industrielle très enracinée et d'une culture protestante commune. A l'inverse, le secteur de Besançon, qui fait face à la région Bourgogne, semble moins empreint de cette culture frontalière et recense une population de confession catholique. Les secteurs de Pontarlier et de Morteau se tournent davantage vers la Suisse.

Cet ensemble éclaté ne permet donc pas de conférer au Doubs une réelle identité et ce, d'autant moins, que ces différents secteurs géographiques évoluent, les uns par rapport aux autres dans un climat tacite de concurrence qui nuit à la bonne coordination des actions à mener.

L'absence de CREA^I* en Franche-Comté ne favorise pas, non plus, la connaissance et la réflexion qui peuvent être développées sur la région. C'est actuellement le CREA^I* de Bourgogne qui supplée cette absence pour la Franche-Comté. Cependant, s'il joue le rôle de prestataires de service en répondant aux sollicitations des services déconcentrés francs-comtois (par exemple : il est actuellement partenaire de la DDASS du Doubs dans le cadre de la révision du schéma départemental de l'enfance inadaptée), il n'engage aucune étude spontanée comme il le fait en Bourgogne ⁹.

Pour faire face à un contexte général relativement défavorable à l'emploi de jeunes handicapés en milieu ordinaire de travail, le Doubs a développé des réponses qui tentent de lever certains obstacles.

⁹ un état des lieux a été établi par R. PAVAU, conseiller technique au CREA^I de Bourgogne, en juillet 2000, sur le thème *“Développer la formation professionnelle en alternance des jeunes handicapés bourguignons de moins de 26 ans”*.

II – LES REPONSES APORTEES AUX DIFFICULTES D'INSERTION SE HEURTENT A DES OBSTACLES PERSISTANTS

La transition réussie de l'IMPro vers le milieu ordinaire de travail ne va pas, naturellement, de soi. Elle nécessite le déploiement d'efforts importants de la part de l'ensemble des partenaires, acteurs du dispositif.

Ces efforts se heurtent, pourtant, à des obstacles persistants qui résident essentiellement dans des difficultés de coordination du dispositif, des formations souvent inadaptées mais aussi la crainte de sortir du milieu protecteur des institutions spécialisées qui freine trop souvent les volontés d'insertion en milieu ordinaire.

A – L'ENGAGEMENT D'UN LARGE PARTENARIAT RESTE DIFFICILE A COORDONNER

Définir un parcours d'insertion pour le jeune handicapé nécessite l'intervention d'un nombre important d'acteurs. Cette pluri-professionnalité due à la multiplicité des intervenants est en soi une richesse de nature à favoriser l'insertion du jeune. Cependant, les difficultés de coordination que rencontre ce partenariat peuvent le rendre inopérant.

1 / la mobilisation d'un vaste partenariat au service de l'insertion professionnelle

▲ de nombreux acteurs

La démarche d'insertion s'appuie sur un ensemble d'intervenants que l'on retrouve de manière invariable. Ces acteurs incontournables gravitent autour de la personne handicapée mentale qui reste au centre des initiatives.

a) les IMPro

Dans un contexte d'emploi difficile et rationnel, l'IMPro est le premier acteur intervenant dans la construction du parcours d'insertion. Il est donc amené à devenir un plateau technique intégré au sein d'un environnement économique, tributaire d'un bassin d'emploi spécifique. Il est conduit à s'ouvrir vers l'extérieur et à s'intégrer dans la réalité économique. Cette mutation doit amener l'établissement à s'interroger dès l'entrée des jeunes, afin d'instaurer un projet qui ne vise pas essentiellement le milieu protégé et qui comporte une réelle dynamique d'alternance.

b) le service public de l'emploi

- *l'Agence Nationale Pour l'Emploi* : la fonction de placement des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés incombe en premier lieu à l'ANPE* en vertu de l'article R.311.4.13 du Code du Travail. Cependant, dans le Doubs, l'ANPE* a passé convention avec les opérateurs d'insertion (cf infra) qui assument, en son nom, cette fonction de placement.
- *La Direction du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle* : elle pilote le PDITH* qui vise à créer une dynamique pour l'emploi des travailleurs handicapés par la coordination des initiatives locales. Son élaboration doit être menée en cohérence avec la mise en œuvre des politiques territoriales relatives à la lutte contre le chômage de longue durée, l'insertion vers l'emploi des personnes en difficulté ainsi que la prévention et la lutte contre les exclusions¹⁰.
- *Les missions locales* : créées en 1982 à l'issue du rapport de Bertrand SCHWARTZ sur l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, elles sont des lieux d'accueil, d'information, d'orientation et de suivi des jeunes de 16 à 25 ans en vue de leur insertion professionnelle et sociale. Les jeunes handicapés ont également accès à ce dispositif de droit commun. La mission locale de Besançon joue un rôle d'intervenant social pour les jeunes qu'elle accueille. Elle sollicite beaucoup les opérateurs d'insertion et devient alors un relais pour les jeunes handicapés.
- *L'Association de Formation Professionnelle des Adultes (AFPA)* : c'est un organisme public sous tutelle du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. C'est aussi un acteur qui participe à l'insertion des travailleurs notamment par l'intervention des psychologues du travail auprès des équipes techniques des COTOREP* pour des prestations de bilan et d'orientation. Le nombre de stagiaires handicapés a été multiplié par 4 depuis 1988 pour atteindre 4000 personnes en 1998.
- *La DDASS* : Elle est compétente pour connaître la situation de l'ensemble des personnes handicapées à travers la CDES* ou la COTOREP*. Même si c'est la première section de la COTOREP*, dépendante des services de l'Emploi, qui prononce les orientations en

¹⁰ Circulaire DGEFP n°99/21 du 26 mai 1999 et Note d'orientation DGEFP n°99/33 du 26 août 1999 relative aux PDITH.

milieu ordinaire, la DDASS appartient toutefois au Service Public de l'Emploi depuis 1997. En effet, la circulaire du 31 décembre 1997 relative à l'appui social individualisé et la loi de lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998 réaffirment l'importance d'un accompagnement personnalisé pour les publics connaissant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle.

c) les opérateurs d'insertion :

- *l'Equipe de Préparation et de Suite au reclassement* : l'EPSR* du Doubs s'est constituée en 1990 sous la forme d'une association type loi de 1901 et se dénomme ARIS Cap Emploi (Association Régionale pour l'Insertion Sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap). EPSR* de droit privé, elle assure une mission de service public en complément de l'action de l'ANPE*. Elle est habilitée à prendre en compte toute personne handicapée en recherche d'emploi. Elle élabore un parcours d'insertion professionnelle, réalise un placement des travailleurs handicapés, apporte son soutien aux entreprises et intervient aussi sur des situations de maintien dans l'emploi. Cependant, elle n'assure pas la prise en charge des personnes dont le handicap intellectuel est profond ou moyen/profond et les oriente alors vers les organismes d'insertion professionnelle de l'ADAPEI* qui constituent des partenaires privilégiés.
- *Les Services d'Accompagnement Social et Professionnel (SASP)* : ils sont au nombre de sept sur le département et relèvent des sept ADAPEI*. Ils répondent essentiellement, en amont, au besoins sociaux des usagers en vue de leur préparation à la mise au travail (habitat, santé, démarches administratives, loisirs, etc.) et en aval, au suivi professionnel pour leur maintien dans l'emploi.
- *Les Services d'Insertion Professionnelle (SIP)* : Ils sont au nombre de trois et relèvent des ADAPEI* de Besançon, Montbéliard et Pontarlier. Cependant, seuls les deux premiers assurent réellement la coordination des acteurs intervenants dans le champ de l'insertion professionnelle. Ils sont, en quelque sorte, le trait d'union entre l'IMPro et l'entreprise et assurent un accompagnement du jeune sur une longue durée.

Ces organismes d'insertion professionnelle n'ont, toutefois, pas obtenu de statut institutionnel officiel. La réforme de la Loi de 1975 reportée en 2001 apportera peut-être un changement à cet état de fait.

d) l'AGEFIPH*:

Elle intervient surtout à travers son fonds d'intervention, créé en 1988. Il doit permettre de favoriser toutes les formes d'insertion en milieu ordinaire en agissant sur la qualification professionnelle, en mobilisant le monde de l'entreprise, en augmentant les moyens consacrés à l'insertion, en répondant aux obstacles techniques des personnes handicapées. L'ensemble de ces actions opère donc des modifications profondes dans la préparation à la sortie.

e) Les entreprises :

Elles sont localement représentées par le MEDEF* et le GIMM*. Les entreprises sont passées du simple terrain de stage à la qualité de partenaires. Elles ne recherchent pas systématiquement les fonds de l'AGEFIPH* mais attendent du jeune des compétences réelles et des capacités d'adaptation. Le MEDEF* s'investit dans l'insertion professionnelle des jeunes handicapés par la mise en place d'une cellule chargée de la politique de l'emploi des personnes handicapées et de leur maintien dans l'emploi.

f) La famille :

Elle reste un milieu protecteur et les professionnels constatent souvent une réduction des initiatives laissées au jeune par le maintien dans une situation de dépendance affective. Le travail des professionnels, et notamment des éducateurs, consiste alors à faire prendre conscience aux parents que le milieu ordinaire offre une perspective d'évolution et d'autonomisation.

▲ des partenariats plus étroits

Parmi l'ensemble de ces acteurs, certains ont su développer des liens privilégiés au plan local et national.

a) Au plan local :

- *le rapprochement des instances patronales MEDEF*/ GIMM** doit permettre de rationaliser la prospection sur les secteurs de Besançon et de Pontarlier en évitant les doublons dans les interventions. Cette prospection est ciblée, d'une part, en direction des

entreprises susceptibles de recruter parce qu'elles négocient une réduction du temps de travail et, d'autre part, des entreprises cotisantes à l'AGEFIPH* n'ayant pas ou peu de salariés reconnus travailleurs handicapés.

- *le rapprochement entre le MEDEF* et les opérateurs d'insertion* permet de coordonner la prise en charge sociale d'un jeune handicapé et son recrutement dans une entreprise. Il s'agit ici de rendre compatible les exigences d'un emploi avec les capacités du jeune, de rapprocher l'offre de la demande de travail et de formation.
- *le rapprochement des IMPro avec les opérateurs d'insertion* devient de plus en plus nécessaire. "Service Plus" de Montbéliard a, sur ce sujet, été cité parmi les actions remarquables de l'AGEFIPH*. En effet, "Service Plus" a su développer un partenariat efficace avec l'IMPro « La Maletière » de Seloncourt qui favorise autant que possible les stages en entreprise au cours des 2 à 3 ans qui précèdent la sortie d'IMPro. L'objectif est bien de placer le jeune en situation professionnelle afin de lui faire découvrir le monde du travail et l'autonomie sociale qu'il requiert. Alors que l'IMPro se charge de développer l'autonomie sociale et la formation professionnelle de ses jeunes, "Services Plus" établit un réseau d'entreprises partenaires. En revanche, le SIP* de l'ADAPEI de Besançon ne semble pas avoir développé ce type de partenariat privilégié avec un ou plusieurs IMPro.

b) Au plan national :

- *une nouvelle convention conclue le 9 décembre 1998 entre l'Etat et l'AGEFIPH** pour une durée de 5 ans (1999-2003) a été signée qui fixe des objectifs ambitieux en terme de formation, d'évaluation, de placement et de partenariat entre les établissements spécialisés et les entreprises.
- *un programme exceptionnel triennal (1999-2001)* : ce programme conjoncturel et volontariste qui engage 1,5 milliards de francs (en complément du budget ordinaire) doit permettre une évolution importante des interventions de l'AGEFIPH*. Construit sur quatre axes et dix objectifs, ce programme ne fait qu'ajouter des mesures nouvelles aux dix-sept existantes. Mais, il veut également développer des partenariats au plus près du terrain de procéder par appels d'offres et appels à projet en favorisant les propositions innovantes des acteurs de terrain ainsi que l'approche globale des projets et leur cohérence avec les actions publiques.

L'efficacité des réponses apportées par les différents partenaires en matière d'insertion professionnelle des jeunes issus d'IMPro est parfois limitée par des difficultés réelles de coordination.

2 / des difficultés de coordination nuisent à l'efficacité de ce partenariat

Les difficultés de coordination sont diverses : elles existent au sein du PDITH* et de la COTOREP* mais également entre les institutions elles-mêmes et les opérateurs d'insertion.

a) une coordination difficile au sein du PDITH

Au plan local, le PDITH* veille à la coordination des actions et à la complémentarité des opérateurs oeuvrant dans le champ de l'insertion professionnelle. C'est donc un lieu de mise en cohérence du dispositif.

Le PDITH* a été initié par l'AGEFIPH* en 1990 puis repris par l'Etat en 1991. Ainsi, dès avril 1991, le Doubs a été choisi comme l'un des vingt départements pilotes chargé de mettre en place un plan favorisant l'emploi des personnes handicapés. Ce plan, généralisé à l'ensemble du territoire par la circulaire du 2 décembre 1991 relative aux PDITH*, poursuit un triple objectif : mettre en synergie les opérateurs d'insertion, améliorer la qualité et la quantité des placements et renforcer les relations avec les employeurs. Initialement confié à l'EPSR*, la conduite du PDITH* du Doubs fut attribuée, dès 1993, à la DDTEFP* puis à un pilotage conjoint de la DDTEFP* et de l'AGEFIPH*. Actuellement, le suivi et la coordination du PDITH* "Handi Emploi 25" sont assurés par un bureau d'études constitué sous forme associative, dénommé « Stratégies Sociales ».

En dépit de l'existence d'un tel document, on remarque que le réseau partenarial constitué autour de l'insertion professionnelle de jeunes handicapés reste un maillage relativement relâché où certains partenaires sont oubliés du programme et où d'autres en restent très éloignés. En effet, il est frappant de constater que, jusqu'à cette année, les instances du PDITH* "Handi-Emploi 25" (comité de pilotage élargi et comité de pilotage) étaient essentiellement composées de représentants de l'ADAPEI*, des entreprises, de la DDTEFP*, de l'AGEFIPH* et de l'EPSR*. La DDASS* et plus particulièrement la COTOREP* deuxième section étaient tout simplement absentes du PDITH*.

b) une coordination difficile au sein de la COTOREP*

La COTOREP¹¹ ne constitue pas un modèle pertinent de coordination. En effet, la dyarchie emploi-solidarité entraîne un étalement des responsabilités et en fait une instance trop cloisonnée. Chaque section est animée en relative autonomie par «son secrétaire » et l'étanchéité entre les sections semble être la règle dans le traitement des dossiers.

De plus, les COTOREP* travaillent souvent loin des demandeurs et ne disposent que de peu d'information sur les débouchés concrètement offerts aux personnes handicapées qu'elle oriente. Trois fois sur quatre, l'orientation en milieu ordinaire de travail équivaut à la recherche d'un emploi et au renvoi vers l'ANPE*. Les COTOREP* méconnaissent les parcours qui font suite à leurs décisions d'orientation. Cette absence de suivi empêche toute évaluation de la qualité des décisions rendues et reflète de façon très nette l'absence de coordination avec les opérateurs d'insertion.

Elles sont également déconnectées des organismes de sécurité sociale (OSS*) qui opposent parfois un refus à l'octroi d'une Allocation Adulte Handicapé (AAH) pour dépassement du plafond de ressources alors que la COTOREP* a déjà prononcé l'octroi de cette allocation. Le manque de coordination est ici flagrant.

c) coordination difficile entre les établissements

En effet, chaque IMPro fonctionne de façon assez autonome sans qu'il y ait une réelle mobilisation autour de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire.

Pourtant, en Bretagne, le Groupement Régional pour l'Accompagnement, la Formation et l'Insertion Concertée (GRAFIC) a montré l'intérêt d'une action conjointe des IME*. Créé en 1992, ce groupement rassemble 30 IME* soit plus de 400 jeunes inscrits dans un dispositif d'apprentissage. Leurs résultats pour 1999 sont convaincant : près de 60% de réussite au CFA*(contre 40% pour la moyenne nationale) et 50% de jeunes accèdent ensuite à un contrat de travail.

¹¹ Voir ANNEXE 5

Si le CREAL* de Bourgogne impulse actuellement une démarche similaire, les IME* de Franche-Comté ne semblent pas emprunter cette voie et continuent de fonctionner de façon trop cloisonnée.

d) coordination difficile entre les opérateurs d'insertion

Par ailleurs, les prospecteurs placiers interviennent chacun, auprès des entreprises, de façon indépendante. Cela s'assimile parfois à une forme de harcèlement «insertionnel » pour les entreprises sollicitées qui peut les dissuader d'embaucher.

En effet, les entreprises restent très sollicitées par les différents opérateurs d'insertion. Face à une réelle lassitude, les intervenants de certains départements tentent parfois des regroupements afin de se répartir les offres. Mais cet embryon de pratique ne s'est pas révélé d'une réelle efficacité. Du côté des employeurs, malgré les efforts d'information et de sensibilisation menés en particulier par l'AGEFIPH*, il leur est difficile de s'y retrouver.

Outre les difficultés de coordination qui caractérise l'ensemble du dispositif, l'un des principaux obstacles à l'insertion réside dans l'inadaptation des formations dispensées.

B – LA PRATIQUE DE L'ALTERNANCE VEUT REPONDRE AUX INADAPTATIONS DES FORMATIONS DISPENSEES

L'article 5 de la Loi d'Orientation de 1975 prévoit que l'Etat prend en charge les dépenses d'enseignement général et de première formation professionnelle des enfants et adolescents handicapés. Cette formation, dispensée à travers un dispositif spécifique ou ordinaire de formation, est un outil nécessaire à l'insertion des jeunes en milieu ordinaire de travail.

Cependant, dans tous les cas, le contenu de ces formations apparaît peu adapté. La pratique de l'alternance est alors reconnue par les acteurs de l'insertion professionnelle comme la préparation la plus efficiente.

1 / Des formations inadaptées

L'inadaptation des formations professionnelles dispensées aux jeunes déficients intellectuels peut s'entendre comme une inadaptation des structures qu'elles soient spécialisées ou de droit commun. Mais elle s'entend également au regard des exigences du marché de l'emploi ainsi qu'au regard des difficultés spécifiques générées par la déficience elle-même.

a) L'inadaptation des structures ou l'absence de structures adaptées

- *Le Centre de Rééducation Professionnelle (CRP).*

Le système spécifique de formation spécifique fait intervenir des CRP*. La formation professionnelle qu'ils dispensent ne s'adresse pas principalement aux déficients intellectuels (formations préparées de niveaux III à V trop élevés). Cependant, ces centres jouent un rôle en matière de pré-orientation ou de bilan de compétences ; étape qui peut s'avérer nécessaire pour repérer les capacités individuelles du jeune et les transformer en compétences professionnelles.

Or, la Franche-Comté ne dispose pas d'un tel CRP*. Le plus proche se trouve à Mulhouse dans le Haut-Rhin. Cette situation est d'autant plus regrettable que les personnes handicapées orientées en CRP* rencontrent fréquemment des problèmes de mobilité dont l'importance varie en fonction de l'implantation des lieux de rééducation. L'Assurance Maladie qui prend en charge la totalité des frais de fonctionnement des CRP* agréés, soucieuse de contenir ses dépenses, impose aux CRP* de fonctionner à enveloppe financière constante. Il n'existe donc plus de nouvelles créations de CRP*. Par ailleurs, l'Etat tend à se désengager financièrement : en effet, au Centre de Mulhouse, les opérations financées par l'Etat sont passées de 2,063 à 0,144 millions de francs entre 1989 et 1992¹².

- *Le Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé (CFAS).* (Cf infra)

Le CFAS* fonctionne selon les mêmes modalités que le CFA* : alternance de formation théorique et pratique. Le cursus dure une année de plus qu'en CFA* (soit trois ans au total) afin de compenser les lenteurs d'apprentissage du jeune. C'est un outil original qui influe sur la dynamique d'insertion d'un établissement. Toutefois, la Franche-Comté ne dispose pas d'un CFAS*.

- *L'Association de Formation Professionnelle des Adultes (AFPA).*

C'est un dispositif de formation de droit commun. Elle ne gère donc pas de centres spécialement affectés à la rééducation professionnelle des personnes handicapées. Certes, l'AFPA* est engagée dans un « programme handicapés » par des conventions signées avec l'Etat et l'AGEFIPH*. A ce titre, dès 1994, l'AFPA* a dû engager une réflexion approfondie et une adaptation de ses méthodes traditionnelles de travail pour accueillir 4000 stagiaires

¹² Extrait du rapport de la Cour des Comptes au Président de la République : les politiques sociales en faveur des personnes handicapées adultes. Novembre 1993.

handicapés. Cependant, l'accueil de ces stagiaires ne représente guère que 2,4% du total. Cette proportion reste très faible lorsque l'on sait qu'elle intègre essentiellement des personnes de 36 ans environ ayant un niveau V, ce qui ne correspond pas à la population des IMPro.

b) Des formations trop spécialisées dispensées intra-muros

L'IMPro constitue une étape importante dans la formation des jeunes handicapés mentaux. Elle conditionne, pour une large part, leur insertion professionnelle et sociale future en les préparant à des métiers très variés, orientés autour de différents secteurs d'activité tels que le bâtiment (peinture, maçonnerie, menuiserie, métallerie, etc.), les emplois de collectivité (lavage, repassage, nettoyage, etc.), travaux paysagers (horticulture, sylviculture, métiers de la vigne, etc.), hôtellerie et restauration (cuisine, charcuterie, boulangerie, etc.).

Certains IMPro ont une approche théorique de la formation qui consiste à penser que celle-ci doit reposer sur l'apprentissage d'un métier. Dans ce cas, la formation comprend de longues séquences en atelier et consiste à intégrer une parfaite maîtrise des gestes, de l'utilisation de l'outillage et de la réalisation des différents stades du processus de fabrication et des différents matériaux employés. En général, cette formation est essentiellement dispensée intra-muros. Elle est fondée sur une décomposition extrême des séquences de réalisation du processus de fabrication. Elle prépare donc à une grande spécialisation mais ne favorise pas la pluri-compétence et l'adaptabilité du jeune.

Ce type de formation est inadapté aux exigences actuelles de l'emploi. En effet, la plupart des jeunes n'exerceront jamais le métier pour lequel ils ont été formés. Moins que la spécialisation dans un métier, c'est à l'adaptabilité comportementale que le jeune doit être formé.

c) Les limites des formations qualifiantes

Les formations accessibles au jeune handicapé sont très souvent des formations qualifiantes. Les diplômes auxquels elles conduisent sont soit le Certificat de Formation Générale (CFG), soit le Certificat d'Apprentissage Professionnel (CAP) délivré par l'Education Nationale, soit le Certificat de Formation Professionnelle (CFP) délivré par l'AFPA*. Dans tous les cas, l'échec à l'examen est souvent constaté. En effet, si le jeune a des capacités notables au plan pratique, l'aspect théorique des épreuves constitue un obstacle important.

Certains établissements qui ont fait le choix de la formation qualifiante permettent de confirmer ce constat.

Exemple de l'IMPro « Château Galland » de Besançon :

Cet IMPro accueille 55 jeunes de 6 à 20 ans présentant une déficience intellectuelle moyenne. Il est agréé par l'AFPA pour trois formations : restauration, bâtiments et espaces verts. Les cours sont effectués dans les ateliers de l'établissement avec des éducateurs internes certifiés par l'AFPA*. En tant que centre d'examen, l'IMPro peut faire l'objet d'aménagement des conditions d'examen. L'examen conduit au CFP*, diplôme de niveau V délivré par l'AFPA*.*

Les résultats obtenus sont décevants : entre 1986 et 1995, environ trois jeunes sur 55 obtiennent un emploi protégé en milieu ordinaire¹³. Aucune insertion en milieu ordinaire de travail n'est remarquée ces deux dernières années.

Ainsi, la qualification n'exclut pas le handicap car 80% des jeunes ayant obtenu leur CFP et leur reconnaissance de travailleur handicapé n'ont pu intégrer le milieu ordinaire de travail en raison de troubles invalidants.*

Pour pallier les insuffisances du dispositif de formation des jeunes déficients intellectuels, la pratique de l'alternance constitue une solution efficace de préparation au milieu ordinaire de travail.

2 / La volonté de privilégier le recours à l'alternance

a) Les formations en alternance

Le principe de l'alternance se définit comme une stratégie pédagogique des acquisitions appuyée sur différents lieux et des moyens qui sont complémentaires et intégrés. L'alternance reste donc multiforme : théorie / pratique, travail en établissement / hors établissement, travail individuel / en groupe.

Concernant l'insertion en milieu ordinaire de travail, l'alternance consiste donc en des allers-retours entre la structure protégée et le milieu ordinaire. Pour les jeunes, l'alternance, accompagnée de soutiens individualisés, reste une excellente préparation à leur orientation future. En effet, la formation ne se limite pas à un apprentissage scolaire et technique mais permet également d'acquérir progressivement une relative autonomie en particulier dans les transports.

¹³ EPMO : Emploi Protégé en Milieu Ordinaire. Ce type d'emploi est proposé aux personnes orientées en milieu protégé mais qui résident trop loin de toute structure de travail protégé et qui, à défaut, choisissent de travailler en milieu ordinaire.

La pratique de l'alternance est présente dans plusieurs dispositifs de droit commun : les contrats d'adaptation, d'orientation, de qualification et d'apprentissage. Compte tenu du faible niveau de qualification des jeunes issus d'IMPro et de la nécessaire formation théorique qu'imposent les contrats d'adaptation, d'orientation et de qualification, l'alternance s'organise autour de l'apprentissage mais aussi de nombreux stages :

- les stages découverte : d'une durée brève (une semaine environ), ils permettent au jeune de s'immerger dans le milieu du travail et le monde adulte,
- les stages d'approfondissement : ils durent de deux à quatre semaines et se réalisent dans le secteur d'activité où le jeune veut travailler ultérieurement. Ces stages tiennent compte du projet professionnel du jeune et de ses réussites précédemment enregistrées,
- les stages préparant à l'embauche : ils peuvent durer jusqu'à six mois renouvelables. Ils préparent le jeune à l'exercice d'une fonction précise dans l'entreprise.

Chaque stage est préparé avec le jeune par l'éducateur technique de l'IMPro. Tout au long du stage, un éducateur est chargé de l'accompagnement du jeune et de l'élaboration d'un bilan du stage en partenariat avec l'employeur.

Exemple de l'IMPro « La Maletière » de Seloncourt :

Cet IMPro accueille 120 jeunes de 12 à 20 ans présentant une déficience intellectuelle moyenne. Il a établi un partenariat étroit avec le Service d'Insertion Professionnelle de l'ADAPEI de Montbéliard, "Service Plus", qui se charge d'établir un réseau d'entreprises partenaires.*

Ainsi, au cours de la dernière année passée par le jeune au sein de l'IMPro et afin de préparer sa sortie en milieu ordinaire de travail, deux à trois stages sont organisés d'une durée de quatre semaines chacun. A leur sortie de l'IMPro, certains jeunes ont ainsi acquis plus d'un an d'expérience. C'est cette expérience qui sera mise en avant au moment de rechercher un employeur dans le cadre d'une insertion professionnelle. En effet, un diplôme ne constitue pas forcément un atout recherché par les entreprises qui valorisent souvent davantage l'expérience professionnelle.

En matière d'alternance, la formule de l'apprentissage constitue une forme adaptée de préparation à l'insertion en milieu ordinaire de travail.

b) L'apprentissage

C'est un contrat de travail particulier qui donne au jeune, reconnu handicapé par la COTOREP*, le statut de jeune travailleur, le droit à un salaire et l'assurance d'une formation professionnelle.

C'est un moyen complet de préparation à l'insertion professionnelle grâce à une alternance entre le Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et l'entreprise. Les CFA* connaissent parfaitement les évolutions et les besoins des secteurs professionnels. Ce sont des lieux regroupant les outils de formation appropriés que nécessite l'évolution des métiers.

C'est une réponse adaptée au handicap grâce à :

- un accompagnement social et un suivi professionnel précédés d'une évaluation des potentiels psychologiques et cognitifs destinée à définir une prise en charge spécifique individualisée (soutiens spécialisés, temps de formation plus ou moins longs...),
- une pédagogie adaptée à l'alternance tenant compte des capacités des jeunes. Le contenu des programmes peut ainsi être hiérarchisé ou reformulé pour les rendre plus facilement assimilables,
- un appui lors de la recherche d'emploi.

Cependant, plusieurs difficultés persistent quant au développement de l'apprentissage :

- difficulté pour trouver un maître d'apprentissage ou un employeur qui connaisse le handicap intellectuel ou comportemental,
- difficulté d'accéder au CAP* auquel conduit naturellement la formation en apprentissage. Cette difficulté réside dans la partie théorique du diplôme à laquelle la déficience intellectuelle fait souvent obstacle,
- difficulté liée à une absence de suivi du jeune sortant d'établissement,
- difficulté de l'alternance et à l'impossibilité de rejoindre le milieu protégé.

Les personnes handicapées ont des compétences en évolution. Elles sont dotées de savoirs, de savoir-être et de savoir-faire qui les rendent mobilisables pour une démarche d'insertion professionnelle sous réserve de méthodologies adaptées.

C – L'INSERTION PROFESSIONNELLE ECHOUE SOUVENT DEVANT LA CRAINTE QU'INSPIRE LE MILIEU ORDINAIRE

L'insertion professionnelle est toujours le résultat d'une formation adaptée et d'une orientation. Toutefois, en dépit des efforts déployés pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicapés, le milieu ordinaire fait encore peur. Par conséquent, l'insertion réussie ne peut, également, qu'être la résultante d'un véritable désir d'insertion soutenu, préparé et accompagné.

1 / les différentes acceptions et la mesure de l'insertion

Si l'ensemble des dispositifs de formation sont théoriquement accessibles au jeune handicapé, on constate cependant que très peu de jeunes déficients intellectuels sont orientés vers une formation professionnelle à leur sortie d'IMPro. A ce stade, le jeune a atteint les limites de ses capacités théoriques et l'objectif est alors, pour développer sa pratique du métier, de le placer en situation de travail afin d'envisager une insertion professionnelle.

L'insertion professionnelle est une notion difficile à appréhender. Doit-on parler d'insertion dès lors qu'un contrat de travail a été signé entre le jeune et une entreprise qu'elle que soit la nature de ce contrat ou bien seulement lorsqu'un contrat à durée déterminée (CDD) est signé ? La réponse est variable d'un organisme à l'autre.

Selon l'AGEFIPH*, l'insertion professionnelle doit être rapprochée de la signature d'un CDI* ou d'un CDD* d'une durée supérieure ou égale à 12 mois. En effet, seuls ces types de contrat donnent lieu au versement d'une prime à l'insertion par l'AGEFIPH*. Celle-ci est destinée à encourager les entreprises à embaucher des personnes handicapées et à aider ces dernières dans l'accession à l'emploi. Selon ce mode de comptage, le département du Doubs n'a fait l'objet que de 300 primes versées en 1999 soit 300 insertions professionnelles. Ce chiffre reste très faible lorsque l'on sait qu'il concerne l'ensemble des personnes handicapées et pas uniquement les jeunes déficients intellectuels.

Selon les organismes d'insertion professionnelle du département, il faut parler d'insertion chaque fois qu'un contrat de travail est signé. En effet, si la plupart des jeunes n'ont obtenu en premier lieu que des contrats que l'on peut qualifier de précaires, ces contrats constituent néanmoins des tremplins vers une insertion durable. L'exercice d'une activité professionnelle constitue toujours un jalon important sur le parcours de l'insertion professionnelle.

A partir des statistiques des services d'insertion professionnelle de Besançon et de Montbéliard, qui accueillent une grande proportion de jeunes déficients intellectuels, on remarque que la majorité des contrats signés sont des contrats précaires : Contrats Emploi Solidarité (CES) (49% à Besançon) ou CDD* (63% à Montbéliard). La part des CDI* reste faible (13% à Besançon et 28% à Montbéliard).

Service d'Insertion Professionnelle de Besançon :

Période ⇒ Contrat ↓	1 ^{er} trimestre	2 ^{ème} trimestre	3 ^{ème} trimestre	4 ^{ème} trimestre	total	%
CES < 6 mois	2	3	2	4	11	20
CES > 6 mois	6	6	5	0	17	29
CDD < 6 mois	4	1	2	1	8	13
CDD > 6 mois	3	0	1	2	6	10
CDI	5	5	2	4	16	28
Total	20	15	12	11	58	100

Service d'Insertion Professionnelle « Service Plus » de Montbéliard :

Années ⇒ Contrat ↓	1994	1995	1996	1997	1998	1999	%
CDI	2	4	5	11	8	11	13
CDD	15	21	16	26	36	53	63
CES	14	20	25	33	33	20	24
Total	31	45	46	70	77	84	100

Cette précarisation des contrats signés n'est pas de nature à inciter les jeunes handicapés et leur famille à se lancer dans la recherche d'un emploi en milieu ordinaire. La peur du chômage, du défaut de suivi ou encore d'une régression toujours possible des capacités et de la motivation du jeune justifient souvent une orientation vers le milieu protégé.

2 / les efforts engagés pour favoriser l'insertion professionnelle...

Ils s'articulent autour d'une préparation à l'insertion sociale et la mise en place de plateforme d'insertion.

a) l'insertion sociale est un préalable indispensable

Chaque sortie d'IMPro vers le milieu ordinaire crée une rupture difficile pour le jeune qu'il convient de préparer. Le point de départ de cette longue préparation réside dans la maîtrise d'un minimum d'autonomie sociale en évolution et en interaction avec la démarche d'insertion professionnelle.

Dans cette optique, il est donc nécessaire d'intervenir de façon précoce dès le passage du jeune en IMPro. Les établissements, sensibilisés à l'insertion en milieu ordinaire, prévoient ainsi des sorties régulières des jeunes afin de les confronter assez vite aux exigences d'une vie sociale autonome.

L'IMPro «La Maletière » à Seloncourt dispose depuis septembre 1999 d'un groupe de préparation à l'insertion. Un an avant leur sortie en milieu ordinaire de travail, les jeunes sont accueillis un jour par semaine dans un appartement loué par l'ADAPEI* en centre-ville. Au cours de cette journée, le groupe qu'ils constituent devient un lieu d'apprentissage de la vie en appartement. L'objectif est aussi d'apprendre les démarches essentielles de la vie : faire ses courses (savoir comparer les prix et la qualité des produits), gérer son argent, avoir des notions d'hygiène (pour soi, pour son logement), se repérer dans l'espace et dans le temps.

Les horaires constituent parfois un frein à la recherche d'un emploi lorsqu'ils ne correspondent pas à ceux des entreprises et le jeune qui s'oriente vers le milieu ordinaire de travail doit alors être autonome dans ces déplacements. Si certains choisissent de se déplacer en deux-roues, d'autres s'orientent parfois vers le permis de conduire. Dans tous les cas, cela suppose une bonne connaissance du Code de la route.

A Besançon, l'association Julienne Javel dispose d'un centre de diagnostic et d'accompagnement au permis de conduire pour les publics en difficulté (demandeurs d'emploi, allocataires du RMI*, personnes handicapées, etc.) engagés dans une dynamique d'insertion.

b) les plates-formes d'insertion

Ce sont des espaces de transition entre les établissements, parfois trop protecteurs, et la réalité du monde professionnel dans lequel le jeune va s'immerger. Ces dispositifs sont généralement initiés et mis en place par des opérateurs d'insertion tels que l'EPSR* ou les organismes d'insertion professionnelle.

- *La plate-forme ARIS* Cap Emploi / AFPA** : Depuis mars 2000, l'EPSR* dénommé ARIS* Cap Emploi et l'AFPA* ont mis en place, dans le cadre du PDITH*, une plate-forme orientation / évaluation en accord avec la COTOREP*. Cette action, co-financée par l'AGEFIPH* et la DDTEFP*, couvre les sites de Besançon, Montbéliard et du Haut-Doubs. Les objectifs sont d'identifier les besoins de la personne handicapée pour accéder à l'emploi, de déterminer les étapes vers l'insertion professionnelle et enfin de décider de la structure la plus à même de l'accompagner dans cette démarche d'insertion. Pour cela, cette plate-forme utilise deux méthodes :
 - la méthode collective est menée par l'ARIS* et consacre, à un groupe de personnes handicapées, 39 heures réparties sur un mois avec des horaires planifiés, afin d'évaluer leurs besoins professionnels puis de les orienter,
 - la méthode individuelle est menée par l'AFPA* et consacre, au même objectif, 24 heures réparties sur deux mois avec des horaires contractualisés.

A l'issue de ces démarches, un document de synthèse est élaboré qui sert de base à la détermination d'un parcours d'insertion.

L'existence de cette plate-forme d'insertion a moins d'un an. Elle est donc trop récente pour livrer ses premiers résultats. De plus, elle concerne peu les jeunes déficients intellectuels issus d'IMPro car elle s'adresse avant tout à la population que reçoit l'ARIS*, à savoir des personnes handicapées physiques. Toutefois, la démarche reste intéressante car il existe des enjeux importants autour de sa mise en place : une meilleure connaissance des besoins d'orientation et surtout une possible préfiguration d'un dispositif régional de pré-orientation.

A défaut de pouvoir recourir à cette plate-forme, les jeunes d'IMPro peuvent accéder à des plate-forme d'insertion instaurées par l'établissement lui-même.

- *Les plates-formes d'insertion en IMPro* : Elles peuvent revêtir deux formes :
 - soit un groupe transitoire entre l'IMPro et l'extérieur préparant les sorties et construisant des projets d'insertion (Cf supra IMPro « La Maletière »). Ce temps permet alors d'ajuster ou de diminuer l'écart entre les capacités du jeune et les exigences de l'entreprise. Il permet de consolider ou de susciter le développement de réseaux (famille, voisinage, loisirs et surtout entreprises),
 - soit un temps de maturation plus long destiné à développer efficacement les potentiels des jeunes d'IMPro.

Ainsi l'IMPro "La Maletière" en lien avec "Service Plus" a prévu un dispositif, au nom évocateur de "Passerelle", destiné aux jeunes ayant atteint la limite d'âge de 20 ans. Si à 19 ans, il est constaté que la maturité du jeune n'est pas acquise, il peut intégrer les ateliers de sous-traitance pour une durée de deux ans. La première année valant période d'essai, le jeune est stagiaire de l'IMPro. La seconde année, il est intégré en qualité de travailleur handicapé en atelier protégé. Au cours de ces deux années, il occupe des postes de travail de plus en plus exigeants. Des stages en entreprises sous forme de détachement se mettent en place pour déboucher sur une mise au travail en milieu ordinaire. Ce processus fait l'objet d'un contrat signé préalablement entre l'IMPro, l'atelier de sous-traitance, l'élève et sa famille. La première année, en qualité de stagiaire sous convention IMPro, le travail n'est pas rémunéré directement. Il est cependant valorisé et permet de financer des moyens favorisant l'accès à l'indépendance et à l'insertion (achat d'un cyclomoteur ou financement du permis de conduire par exemple).

Face aux actions engagées par l'ARIS* ou les services d'insertion professionnelle, de nombreux obstacles viennent mettre en échec les efforts déployés en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes issus d'IMPro.

3 / ... se heurtent à des obstacles persistants

Parmi les obstacles les plus importants on relèvera notamment la limite d'âge de vingt ans, la famille, la fuite des meilleurs éléments, le défaut de suivi et d'accompagnement. Ces raisons traduisent clairement la peur qu'inspire le milieu ordinaire et la nécessité inhérente d'un accompagnement et d'un suivi progressif et rassurant.

a) La limite d'âge de 20 ans

Les jeunes atteints par la limite d'âge de 20 ans et orientés vers le milieu protégé peuvent bénéficier des dispositions de la loi du 13 janvier 1989. Elle autorise le maintien des jeunes adultes de plus de 20 ans en IMPro lorsqu'il n'existe pas de place dans un établissement spécialisé pour adultes. A l'inverse, les jeunes bénéficiant d'une orientation de la COTOREP* en milieu ordinaire sont contraints de se prendre en charge dès la sortie de l'IMPro. La sortie du système protecteur de l'IMPro peut alors paraître inquiétante pour le jeune et sa famille qui reste très attachée au CAT* comme pierre angulaire de l'insertion professionnelle. Lorsque l'on sait que les jeunes non handicapés entrent dans la vie active vers 25 ans en moyenne, on peut, en effet s'étonner que les jeunes handicapés, population

par nature plus fragile et plus instable qu'une autre, soient contraints de s'assumer socialement et professionnellement dès 20 ans.

b)La famille

Les parents considèrent souvent l'établissement comme un prestataire de service et sont donc en attente toujours croissante concernant l'avenir de leur enfant. Parallèlement, il semblent moins impliqués dans une participation quotidienne à son éducation, son évolution et à la progression de ses capacités. Or, la différence est nette entre un jeune qui bénéficie d'un environnement familial porteur et un autre. La famille joue un rôle important dans l'autonomie sociale dont pourra faire preuve le jeune. Cette autonomie est indispensable à une insertion professionnelle réussie.

c)La rémunération

Les prestations versées aux personnes handicapées en CAT* ont un effet désincitatif à l'insertion en milieu ordinaire de travail. Le cumul du salaire direct et du complément de rémunération, la Garantie de Ressources des Travailleurs Handicapés (GRTH) aboutit à un salaire qui peut atteindre 110% du SMIC* par le jeu des bonifications et être augmenté par une AAH* différentielle. Or, le niveau souvent bas de la qualification des personnes handicapées en CAT* rend peu probable un revenu supérieur au SMIC* en milieu ordinaire. Ceci constitue un nouveau frein à l'insertion professionnelle en milieu ordinaire.

d)La fuite des meilleurs éléments en milieu protégé

Les CAT* constituent de véritables entreprises commerciales développant également une fonction sociale. Certains IMPro s'accordent à reconnaître qu'il existe une fuite des bons éléments vers les CAT* et les Ateliers Protégés qui sont autant de chances perdues d'insertion en milieu ordinaire de travail.

e) L'étiquetage de certaines structures

On remarque souvent qu'il existe des filières concernant les orientations de la CDES* en IMPro. Par exemple, un enfant trisomique est orienté vers l'IMPro qui accueille déjà d'autres enfants trisomiques. Ce regroupement d'enfants ayant des capacités d'adaptation très faibles sur un même établissement réduit la dynamique d'insertion de toute la structure, freine sa motivation et son impulsion vers l'insertion professionnelle. A l'inverse, un jeune

disposant de capacités réelles de travail en milieu ordinaire sera plus facilement orienté vers un IMPro développant des actions intégratives. Les IMPro présentent donc des possibilités d'insertion très variées en fonction de la déficience des jeunes qu'ils accueillent.

f) Le suivi et l'accompagnement

Les annexes XXIV obligent les IMPro à assurer un suivi à la sortie du jeune pendant trois ans. En effet, accompagnement social et suivi professionnel sont indispensables pour aboutir à une insertion durable.

Or, ce suivi est réalisé de façon très diverse selon les établissements. Orientés en milieu ordinaire, l'établissement perd souvent la trace du jeune lorsque ce n'est pas celui-ci ou sa famille qui coupe tout contact avec l'institution. Le suivi correspond le plus souvent à une prise de contact avec le jeune afin de faire le point sur sa situation mais ne constitue que rarement un réel soutien à l'insertion caractérisé par un appui du jeune dans ses démarches actives d'insertion professionnelle. Cette mission de suivi impartie aux établissements est venue s'ajouter à celles déjà existantes sans réévaluation des effectifs chargés de l'insertion. Dans certains cas, ce service relève du Siège de l'Association gestionnaire et couvre l'ensemble des structures qu'elle gère.

L'accompagnement du jeune reste donc insatisfaisant et ne favorise pas une insertion professionnelle réussie.

III – DIVERSES AMELIORATIONS PERMETTRAIENT DE RENDRE LE DISPOSITIF D'INSERTION PLUS EFFICACE

L'insertion de jeunes handicapés en milieu ordinaire de travail est le résultat d'une démarche progressive qui s'articule autour de formations et d'actions intégratives. Elle s'est développée grâce à de nombreux partenaires organisés autour d'une politique cohérente.

Les efforts destinés à améliorer l'intégration en milieu professionnel ordinaire doivent donc se concentrer sur une meilleure coordination des partenaires autour d'un dispositif cohérent, sur une réflexion relative au processus interne de formation par chaque établissement et sur la recherche de mesures innovantes en matière d'insertion. Tous ces efforts doivent surtout participer d'une volonté commune d'insertion en milieu ordinaire de travail.

A / LA NECESSITE D'AMELIORER LA COORDINATION DU DISPOSITIF

La transition du milieu protégé vers le milieu ordinaire nécessite de mettre la personne handicapée au cœur d'un parcours d'autonomie sociale, de formation et d'insertion professionnelle par l'inscription de l'ensemble des partenaires concernés dans cette dynamique.

Cela ne peut se réaliser qu'au travers de la mise en cohérence, d'une part, des politiques, notamment à travers le PDITH*, et, d'autre part, des pratiques des partenaires et des administrations concernées, comme la COTOREP*.

1 / coordonner le PDITH* pour en faire un outil de mise en cohérence de la politique locale d'insertion

Au plan local, le PDITH* veille à la cohérence des actions et à la complémentarité des interventions des opérateurs oeuvrant dans le champ de l'insertion professionnelle. Ils sont des lieux de mise en cohérence du dispositif et ils favorisent l'émergence d'actions innovantes pour couvrir les besoins nouveaux tout en assurant la poursuite des actions antérieures qui ont fait la preuve de leur efficacité.

Or, le PDITH* «Handi-Emploi 25 » ne répond pas clairement aux attentes du dispositif d'insertion professionnelle et appelle donc plusieurs observations concernant son fonctionnement, sa gestion et son contenu.

a) le fonctionnement du PDITH*

La DDASS, qui appartient au service de l'emploi depuis 1997, est écartée des membres participants aux diverses instances du PDITH* (Cf II A 2).

Pourtant, la DDASS est concernée par le contenu du PDITH* à plusieurs niveaux :

- concernant les établissements pour enfants et adultes handicapés, elle exerce un contrôle budgétaire et financier, un contrôle sur leur fonctionnement et un rôle de planification,
- concernant la population handicapée, la DDASS décide de l'allocation d'aides sociales et financières et participe à l'orientation institutionnelle vers les établissements spécialisés grâce à la COTOREP* et à la CDES*,
- concernant le domaine de l'insertion, la DDASS participe au Programme Départemental d'Insertion (PDI) qui doit s'articuler avec plusieurs autres programmes (tels que le PDALPD*, PRAPS*, PDIAE*), et notamment le PDITH*.

Il serait donc nécessaire que la DDASS reprenne toute sa place dans le fonctionnement du PDITH*. A ce titre, une récente note d'orientation¹⁴ relative aux PDITH* rappelle leur contribution dans la lutte contre les exclusions¹⁵ et prévoit, en outre, que l'élaboration des PDITH* doit associer les DDASS, notamment en ce qui concerne la phase de diagnostic local. En effet, la DDASS fait partie de l'équipe locale chargée d'élaborer le plan d'actions local d'insertion qui doit être relié, d'une part, aux programmes généraux destinés aux publics en difficulté (allocataires du RMI* par exemple) et, d'autre part, aux politiques conduites en matière d'éducation des jeunes handicapés et en matière d'insertion sociale.

b) la gestion du PDITH*

Le programme « Handi-Emploi 25 » est coordonné par "Stratégies Sociales" . Or, cette coordination ne gère ni service ni structure et a pour seul objectif de développer un travail en réseau. Tous les partenaires se situent donc sur un pied d'égalité. Ainsi, toute action, toute

¹⁴ Note d'orientation n°99.33 du 26 août 1999

¹⁵ Loi n°98.657 du 29 juillet 1998

création d'un dispositif repose nécessairement sur l'accord préalable de l'ensemble des partenaires impliqués dans le PDITH*. La recherche systématique d'un consensus risque alors d'aboutir au plus petit dénominateur commun de l'action. Dans ce schéma, le PDITH* ne favorise plus l'émergence d'actions innovantes.

Par conséquent, il semblerait plus efficace que l'administration, et plus particulièrement la DDTEFP* désignée comme pilote du PDITH*, se réapproprie cette fonction de pilotage par une gestion active du dispositif. Le pilote devient alors celui qui décide, de façon concertée, des objectifs à atteindre et des axes d'actions prioritaires qui y conduisent.

Ces actions peuvent concerner, par exemple, la généralisation des plates-formes d'insertion en IMPro ou l'instauration d'une plate-forme commune à tous les IMPro ou encore une action sur les flux d'entrée et de sortie du milieu protégé en favorisant les expériences innovantes de retour en milieu protégé en cas de difficultés d'insertion en milieu ordinaire.

Par ailleurs, ces actions doivent s'envisager sur plusieurs années. Or, le PDITH* est établi annuellement pour mieux respecter le principe budgétaire de l'annualité. Cependant, cela ne correspond pas à la nature même d'un tel programme qui est généralement pluriannuel et, le cas échéant, amendé chaque année. « Handi-Emploi 25 » se présente sous la forme d'un document de seize pages dont seulement huit sont consacrées aux actions à mettre en œuvre pour l'exercice à venir. Il ne constitue pas un document stratégique engageant une réflexion sur le long terme.

c) le contenu du PDITH*

« Handi-Emploi 25 » est composé d'un catalogue d'actions articulées autour de quatre axes qui sont : 1 – l'accès à l'emploi, 2 – le maintien dans l'emploi, 3 – la mobilisation des entreprises, 4 – la fluidité du milieu protégé vers le milieu ordinaire). Le PDITH* procède par reconduction systématique d'actions juxtaposées, énumérées les unes à la suite des autres, dans une logique de mesures et de moyens au détriment d'une logique d'objectifs et de résultats.

Concernant l'axe 4, on remarque également que seul le service d'insertion professionnelle de Montbéliard, "Service Plus", est concerné par les actions affichées. Il serait sans doute plus souhaitable qu'elles s'appliquent à l'ensemble des services d'insertion professionnelle et pas uniquement celui qui obtient déjà les meilleurs résultats sur le département. Où se situe

l'action innovante du PDITH* lorsque l'on demande à un acteur de réaliser ce qu'il réalise déjà très bien ?

Par ailleurs, la détermination du contenu du PDITH* ne peut être pertinente que lorsqu'il existe une connaissance fine du public auquel il s'adresse. Or, les bilans et statistiques produits dans les rapports d'activité concernent l'ensemble des personnes handicapées sans distinction entre les différents handicaps. Pourtant, l'insertion d'une personne déficiente intellectuelle soulève des difficultés différentes de celles liées à l'insertion d'une personne handicapée physique. Ce serait là le rôle de Stratégies Sociales, en tant que bureau d'études, de procéder à une véritable identification des handicapés pris en charge dans le département et de proposer des actions adaptées à chaque handicap. Le service statistiques de la DRASS* ou l'ORS* pourraient également contribuer à une connaissance plus fine des déficients intellectuels, leurs besoins, leurs limites, ce qui permettraient, sans doute, un ajustement des actions envisagées.

La coordination qui fait défaut au PDITH* du Doubs doit également être présente au sein même de l'administration et plus particulièrement de la COTOREP*.

2 / coordonner le fonctionnement de la COTOREP* pour en faire un acteur du processus d'intégration

a) du reclassement professionnel au traitement social de l'exclusion de l'emploi

La loi de 1975 a assigné une logique de reclassement à la COTOREP*. « *Partant de cette constatation que l'inadapté, du fait de son handicap, n'a pas, au départ, des chances égales à celles des autres citoyens, elle s'efforce de mettre à sa disposition les moyens de cette égalité des chances* »¹⁶. Ces moyens sont de deux ordres : soit l'accès au travail protégé en cas de capacités insuffisantes d'occupation d'emploi, soit le droit à la réadaptation et à la rééducation professionnelle afin de restaurer et de développer la capacité professionnelle en milieu ordinaire de travail.

Or, ce modèle n'est plus pertinent lorsque tous les points de repère qui en faisaient la force ont disparu : la mutation des métiers et du travail, le relâchement du lien entre la formation et l'emploi, de nouvelles exigences de compétences fondées moins sur la maîtrise d'un métier que sur des réserves de productivité, d'adaptabilité, d'autonomie. La fin du plein emploi et le

¹⁶ avis du Conseil Economique et Social du 13 mars 1974 préparatoire à la loi de 1975

développement de formes atypiques d'emploi constituent une zone de vulnérabilité entre l'intégration et le chômage de longue durée. On ne raisonne plus en terme de poste de travail sur lequel personne handicapée est apte ou non à exercer mais en capacité à s'adapter tout au long de sa carrière professionnelle. De nombreux salariés « performants » dans une organisation taylorienne sont devenus inemployables au regard des nouvelles normes de productivité et de flexibilité.

Peu à peu, les décisions de la COTOREP* ont donc perdu leur fondement d'origine faisant de cette instance davantage un outil de traitement social de l'exclusion de l'emploi qu'un outil de reclassement professionnel des handicapés.

b) les dysfonctionnements dont souffrent la COTOREP la réduisent à une chambre d'enregistrement*

Le bilan de l'activité de la COTOREP* du Doubs pour 1999 met en évidence une augmentation significative du nombre de décisions rendues (+36% entre 1996 et 1998). Ce volume important d'activité provoque des dysfonctionnements notables au sein de la COTOREP* : la commission ne se réunit plus en séance plénière deux fois par an, les délais d'instruction des dossiers s'allongent démesurément (6 à 8 mois) entraînant, de fait, un engorgement des COTOREP*.

De plus, en raison des insuffisances de l'application informatique sur laquelle est fondé le fonctionnement des COTOREP*, celles-ci ne disposent pas du minimum de données leur permettant de mieux connaître les populations dont elles ont la charge. Elles ne peuvent suivre les placements qu'elles décident, d'autant plus lorsque l'orientation est prononcée vers le milieu ordinaire. Le traitement des flux semblent passer avant le souci d'accompagnement social des personnes handicapées.

Quant au fonctionnement en deux sections distinctes, il entraîne un éclatement des responsabilités et fait des COTOREP* des commissions qui naviguent à vue sans pilote compte tenu du manque d'information susceptible tant, en amont, de les éclairer dans leurs décisions, qu'en aval, de mesurer les incidences de ces décisions.

Compte tenu de l'ensemble de ces dysfonctionnements, les COTOREP* fonctionnent donc sans vision prospective et sont réduites à n'être que de simples chambres d'enregistrement de décisions dont le nombre va croissant.

c) la COTOREP* doit devenir un acteur à part entière dans le processus d'intégration

Face à l'incapacité de la COTOREP* à jouer son rôle de reclassement professionnel, une question est dès lors posée à l'Etat : ou la Commission est un instrument stratégique de mise en place des conditions d'accès à l'emploi et ses missions, son organisation, son fonctionnement et ses moyens doivent être repensés en cohérence avec le nouveau contexte de l'exclusion professionnelle et sociale des personnes handicapées, ou l'essentiel de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés est ailleurs et alors la COTOREP* est condamnée à fonctionner à la marge comme instance de conversion de l'exclusion de l'emploi en « handicaps » mais à quelles fins ?

La réponse¹⁷ qui se dégage face à cette alternative veut s'orienter vers un repositionnement de la COTOREP* comme acteur de la politique d'intégration professionnelle des travailleurs handicapés. Dans ce schéma, la COTOREP* devient donc un maillon du réseau partenarial voire une plaque tournante de l'ensemble du processus d'intégration professionnelle. Cet objectif répond, en effet, à la note d'orientation¹⁸ reprenant les propositions du rapport Carcenac¹⁹. Il était donc prévu, qu'en vue d'améliorer l'efficacité globale des COTOREP*, des progrès significatifs devaient être obtenus à brefs délais en vue d'« *assurer la mission d'orientation et d'aide à l'insertion en modernisant son mode de fonctionnement et en développant son action en partenariat avec les opérateurs extérieurs* ».

La COTOREP* du Doubs est encore loin de cet objectif même si l'on remarque que le PDITH* envisage, dans ses objectifs 2000, de l'associer à son fonctionnement. Actuellement, dans le cadre de son Plan d'Action Triennal (PAT) élaboré en mai 2000, la DDASS du Doubs s'oriente vers une révision du mode de fonctionnement de la COTOREP* basée sur la mise en place d'une équipe technique commune entre les première et seconde sections. L'objectif de cette démarche est d'apporter une meilleure réponse à l'utilisateur par un raccourcissement du délai d'instruction de son dossier.

¹⁷ in rapport sur l'activité et le fonctionnement des COTOREP : 20 mesures pour améliorer l'efficacité globale du dispositif. Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés. Yves CARCENAC, IGAS. Juin 1993.

¹⁸ Note d'orientation DE/DAS n°94.30 du 1^{er} août 1994 relative à la modernisation des COTOREP et signée par Madame VEIL et Monsieur GIRAUD qui s'est substituée à la circulaire du 25 mai 1984.

¹⁹ Cf supra

Cette avancée est notable mais elle ne doit pas constituer une fin en soi et doit s'entendre comme le début d'une démarche qui viserait à replacer la COTOREP* au cœur du parcours d'insertion. Certes, il faut bien accepter de reconnaître que la COTOREP* n'a pas la maîtrise du processus d'intégration professionnelle, mais, la décision administrative d'orientation vers l'emploi n'a cependant d'efficacité que dans la mesure où elle a été construite dès le départ en relation étroite avec les acteurs d'insertion.

On pourrait donc imaginer de revitaliser la COTOREP* en instaurant deux circuits de traitement des dossiers selon le type de décision administrative envisagée : un circuit spécifique et rapide pour les orientations vers le milieu protégé et le maintien dans l'emploi et un circuit d'aide à l'insertion pour les travailleurs handicapés orientés vers le milieu ordinaire de travail.

Cela supposerait alors une nouvelle approche de l'orientation par les COTOREP*. Le passage de la fonction pronostic-diagnostic à une mission d'orientation-processus qui implique pour, chaque membre de l'équipe technique, d'occuper un rôle d'interface avec son propre réseau professionnel. La fonction de suivi et d'accompagnement serait partagée par la COTOREP* et les opérateurs d'insertion. Des référents désignés parmi les techniciens de la COTOREP* (conseiller ANPE*, psychologue AFPA*) auraient alors pour finalité d'assurer le suivi des travailleurs handicapés dans leur parcours d'insertion professionnelle.

L'enjeu est ici ouvertement affirmé de revaloriser l'image de la COTOREP* comme un acteur participant pleinement au processus d'intégration de ses usagers handicapés et comme une instance politique du dispositif départemental ainsi revigoré.

B - AMELIORER LE PROCESSUS DE FORMATION

L'amélioration du processus de formation est un préalable à une insertion réussie qui pose la question des moyens ou des financements nécessaires à cette rénovation.

1 / La nécessité d'adapter les formations

L'adaptation des formations suppose, d'ores et déjà, une prise de conscience par les IMPro de la nécessité de repenser le processus de formation. Cette adaptation s'appuie ensuite sur la mise en place de dispositifs innovants assurant une transition progressive et adaptée vers le milieu ordinaire de travail.

a) Prise de conscience par les IMPro de repenser leurs formations

Dans leur très grande majorité, les établissements spécialisés tels que les IMPro ont pris conscience qu'il fallait développer une politique offensive d'insertion en milieu ordinaire de travail du plus grand nombre possible de jeunes : soit par choix, soit par référence à des valeurs ou à une philosophie de l'association gestionnaire, soit, dans un certain nombre de cas, par obligation parce que le milieu protégé n'offre plus de places suffisantes. A long terme, ils sont donc appelés à devenir des plateaux techniques adaptés à la spécificité du handicap mental, ouverts et intégrés dans leur environnement.

Il apparaît également nécessaire d'interpeller le fonctionnement du processus de formation au sein de l'IMPro. En effet, les IMPro qui obtiennent les meilleurs résultats en terme d'insertion professionnelle sont ceux qui ont remis à plat le processus de formation professionnelle de leurs jeunes ; ce sont ceux qui sont sortis de l'établissement, qui ont cherché à regarder comment fonctionnait l'environnement socio-éducatif autour d'eux, qui ont cherché à travailler, non pas à partir des ateliers tels qu'ils existaient, mais à partir des opportunités locales d'insertion et qui ont entrepris de reconstruire le processus interne de formation de façon plus ou moins individualisée, en développant l'employabilité du jeune et notamment son autonomie.

La réussite de cette remise à plat du processus interne de formation au sein de l'établissement dépend de la capacité de ce dernier à intégrer la culture de l'alternance et à s'orienter vers un modèle « adaptateur » centré sur des formations adaptées.

b) La remise à plat du processus interne de formation

Les dispositifs de formation ouverts aux jeunes handicapés sont naturellement peu adaptés à la déficience intellectuelle et ne permettent pas de répondre aux exigences du marché de l'emploi²⁰. Actuellement, des démarches différentes apparaissent dans les rapports triangulaires qui s'établissent entre les IMPro et les entreprises. C'est en fonction des dominantes de ces démarches que s'établissent des modèles assis sur des choix stratégiques différents.

Ainsi, certains établissements ont mis l'accent sur le modèle « protecteur » centré sur le dispositif médico-éducatif. Ce modèle mise sur un parcours interne à la structure et cherche

²⁰ Cf partie II B 1 b du présent document

à éviter la rupture. Il s'appuie, au contraire, sur une démarche progressive qui reste sous le contrôle de la structure médico-éducative. Dans cette logique, les évaluations et la validation des acquis de ce parcours sont internes à l'établissement qui les conduit (validation des stages par l'éducateur, établissement d'un portefeuille de compétences). La fragilité de ce parcours n'est, cependant, que trop évidente et repose principalement sur le faible niveau des compétences et des savoir-faire à la portée du jeune et donc sur la difficulté de fonder un parcours de qualification.

D'autres établissements ont mis l'accent sur un « modèle qualifiant » centré sur les compétences à acquérir. Ce parcours s'appuie donc sur la décentration progressive de l'institution, sur la recherche d'une qualification professionnelle et sur la coordination rigoureuse entre les formations internes et les situations de travail. L'organisation du rapport aux entreprises est donc essentiel à ce parcours. Dans cette logique, la recherche va à la délivrance de validations externes officielles. La fragilité de ce parcours réside dans sa sélectivité. En effet, toute qualification est impensable pour de nombreux jeunes issus d'IMPro. Il sera donc réservé soit à des établissements de « bon niveau », soit à une fraction de la population d'un IMPro qui cohabiterait avec d'autres parcours, ce qui n'est pas impensable mais difficile à réaliser.

Beaucoup d'établissements oscillent entre ces deux modèles, recherchant toujours le plus adapté au profil du jeune, celui qui va de l'intérieur (où se déroule une pré-formation professionnelle) vers l'extérieur (où se complète la formation professionnelle dans le cadre ordinaire). Cette modernisation de la formation passe souvent par le développement de l'alternance, et plus particulièrement l'apprentissage adapté, où la sortie du jeune correspond alors à une rupture « négociée ».

c) le Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé

C'est un dispositif à vocation régional issu des textes d'application²¹ de la loi d'orientation de 1975. Ces centres sont conventionnés par le Conseil Régional sur le volet apprentissage, subventionnés à ce titre et soutenus financièrement par l'AGEFIPH* dans le cadre de contrats d'action pour le développement de l'apprentissage en faveur des jeunes handicapés. Il garantissent à leurs jeunes l'accompagnement et le suivi nécessaires tout au long de leur parcours de formation et d'insertion. La plupart de ces dispositifs sont inclus dans les schémas régionaux pour la formation professionnelle des personnes handicapées

²¹ décret et arrêté du 15 mars 1978 et article 119.5 sqq du Code du Travail.

qui ont pour objectif d'ouvrir plus largement les dispositifs ordinaires de formation professionnelle et d'apprentissage aux personnes handicapées.

Le Président de l' Association Nationale des Centre de Formation d'Apprentis Spécialisés (ANCFAS)²² affirme que « *en l'absence de ce dispositif d'apprentissage spécialisé, 95% des jeunes handicapés seraient orientés sur les établissements de travail protégé afin de ne pas les exposer aux conditions redoutables du marché du travail. C'est donc offrir une alternative à ces jeunes et ainsi les armer du mieux possible pour l'avenir.* »

Ces dispositifs se développent et sont de plus en plus reconnus sur le plan de leur efficacité : plus de mille apprentis y sont formés à ce jour et plus du double bénéficie de leur aide tout en étant intégrés dans des structures traditionnelles.

Actuellement, quatorze régions ont adopté de dispositif de formation et d'accompagnement des apprentis handicapés. La Franche-Comté n'en fait pas partie et ne semble pas s'orienter vers cette possibilité. Le CREAI* de Bourgogne, qui est aussi prestataire pour la Franche-Comté, refuse ce dispositif qui lui semble aller à l'encontre du principe même de l'insertion en milieu ordinaire. Le recours à une nouvelle structure spécialisée retarderait davantage, selon lui, l'immersion en milieu ouvert de travail. Aussi, le CREAI* s'orientent-il actuellement vers le recours à l'apprentissage adapté.

d) l'apprentissage adapté

C'est un dispositif très souple qui permet de s'adapter au cas spécifique de chaque jeune et qui apporte une solution appropriée aux problèmes auxquels il sera confronté durant son apprentissage. L'objectif est de faire de l'apprenti un professionnel reconnu par les entreprises dans le métier qu'il a choisi et préparé et non d'obtenir à tout prix le CAP*.

L'apprentissage adapté est alors possible sur la base d'un accord commun entre le jeune (et ses parents), le CFA*, l'employeur, l'IMPro et l'Inspecteur de l'Education Nationale.

Trois conditions sont nécessaires à la mise en place d'un contrat d'apprentissage adapté : l'obtention pour le jeune de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la COTOREP*, la signature d'un contrat d'apprentissage avec une entreprise et l'élaboration

²² Jean Claude GRANGE, Président de l'ANCFAS. Extrait du discours prononcé lors du forum sur l'insertion professionnelle du 14 octobre 1998.

d'une convention pour un partenariat adapté à annexer au contrat d'apprentissage et établie entre le CFA* et l'IMPro avec l'accord de l'entreprise et l'Inspecteur d'Education Nationale.

Le contrat d'apprentissage adapté permet d'obtenir, après décision prise par un médecin de l'Inspection Académique, des adaptations à l'intégration de l'apprenti handicapé en milieu ordinaire de formation et des aménagements des conditions d'examen sur demande du candidat. L'accompagnement spécifique consiste alors en un soutien socio-éducatif, un soutien pédagogique complémentaire et un soutien psychologique (Voir annexe 7).

2 / les financements nécessaires à l'adaptation des formations

Face à la nécessité de conduire une stratégie de mutation interne, certains établissements opposent le manque de moyens suffisants. Le budget attribué par l'autorité de contrôle ne suffit donc pas pour engager cette transformation interne du processus de formation et de préparation des jeunes à l'entrée dans le milieu ordinaire de travail.

L'expérience montre que les établissements ont une tendance naturelle à développer préférentiellement en interne l'ensemble des ressources nécessaires pour réussir l'insertion professionnelle des jeunes. Or, ils doivent, au contraire, chercher à combiner le renforcement de leurs ressources internes en coopération avec des institutions non spécialisées ayant une légitimité et une expérience reconnues dans le champ de l'insertion professionnelle. L'enjeu est donc de sortir de l'institution et de travailler avec les acteurs expérimentés de l'insertion. Professionnaliser le jeune passe par la professionnalisation de la fonction d'insertion au sein de l'établissement et donc par la coopération avec des organismes de bilan, de formation, d'insertion externes, etc.

Deux types de travail en réseau sont alors possibles :

- le réseau fondé sur l'identité qui consiste, dans le cas présent, dans la recherche d'une mutualisation de moyens entre établissements spécialisés sur un département ou un bassin d'emploi,
- le réseau fondé sur la différence, le métissage avec des acteurs de l'insertion ayant des compétences et des ressources complémentaires. Cette seconde forme apporte le plus de valeur ajoutée pour les établissements spécialisés qui ont besoin de se décroiser et de travailler davantage avec leur environnement.

L' AGEFIPH* finance ainsi souvent des projets formalisés innovants.

Les Fonds Structurels Européens (FSE) peuvent également être utilisés comme un effet de levier non négligeable. Le programme opérationnel Horizon concerne les personnes souffrant de difficultés spécifiques d'intégration dans la vie économique et sociale telles que le manque de formations adaptées à l'environnement professionnel et aux besoins du marché de l'emploi. Ainsi de 1990 à 1993 puis de 1995 à 1999, deux programmes opérationnels co-financés par le FSE* et des fonds publics français se sont succédés pour faciliter l'insertion professionnelle de jeunes handicapés dans le milieu ordinaire de travail. Ces programmes s'inscrivent dans le cadre de l'obligation nationale envers les personnes handicapées inscrite dans la loi de 1975 et renforcée dans la loi de 1987 au travers, notamment, des efforts à réaliser pour leur permettre d'accéder à l'emploi et faciliter l'insertion professionnelle.

Une évaluation²³ du premier programme opérationnel Horizon 1990-1993 rapporte que 67,5% des jeunes concernés par le programme sont présents sur le marché du travail et que la moitié d'entre eux se trouve en situation d'insertion durable plus ou moins probable. L'analyse de ces résultats permet de conclure que plus de la moitié des jeunes est susceptible de s'inscrire durablement dans un emploi de droit commun. *« Ces résultats sont d'autant plus intéressants que la plupart des jeunes qui ont bénéficié de ces actions étaient des jeunes handicapés mentaux. Or, pour cette catégorie de jeunes, l'insertion en milieu ordinaire de travail n'est que trop rarement possible. Avec le programme opérationnel et les fonds du FSE*, une solution a été possible au delà des espoirs préalables et a permis soit d'impulser un nouveau mode de fonctionnement interne à l'établissement, soit de renforcer des actions en cours orientées vers l'ouverture de l'institution sur le monde professionnel ».*

Ceci a supposé, pour la plupart, un changement dans la conception des systèmes de formation mais aussi la formalisation de nouvelles fonctions. Ainsi, des chargés d'insertion venant de l'entreprise ont fait leur entrée dans beaucoup d'établissements.

Un autre enseignement de ce travail semble être l'importance de pouvoir impliquer les tutelles dans le projet dès le départ. Ceci, de façon à ce qu'elles puissent suivre, évaluer le travail fait et, qu'à terme, elles soient désireuses de pouvoir financer ces projets au vu des résultats obtenus.

²³ Enquête de Noémia MARQUES, consultante du cabinet d'études quaternaire. Extrait de *Réadaptation* n°449, p21-24. avril 1998.

C – AMELIORER LA PROGRESSIVITE DE L'INSERTION

Mieux préparer l'insertion des handicapés en milieu ordinaire commande d'éviter un passage trop brusque de la vie en institution à celle du travail salarié en entreprise. D'où la nécessité d'étapes intermédiaires pour donner aux personnes handicapées le temps de s'adapter à un rythme et à un nouveau cadre de vie ou de travail.

L'instauration d'un droit au retour, la création d'emplois semi-protégés et l'adoption d'un statut protecteur pour la personne s'inscrivent dans cette hypothèse d'adaptation par paliers à la vie ordinaire. Une réflexion plus approfondie sur le système de rémunération du travailleur handicapé est également incontournable car il constitue un frein important à l'insertion en milieu ordinaire.

1 / faciliter la fluidité entre milieu protégé et milieu ordinaire

La fluidité entre milieu protégé et milieu ordinaire peut s'exercer soit à travers la création d'emploi semi-protégés, soit par l'instauration d'un droit au retour.

a) les emplois semi-protégés²⁴

Ce sont des emplois intermédiaires, ponctuels ou permanents, stables ou transitionnels, relevant ou non d'établissement de travail protégé et situés entre le travail protégé intra-muros classique et l'intégration totale et directe en milieu professionnel ordinaire.

²⁴ Le terme d'emplois semi-protégés a fait sa première apparition en France dans le rapport sur le travail Protégé, élaboré par Monique ALBA-GATINET et Gérard ZRIBI à la demande du Ministère des Affaires Sociales.

Gérard ZRIBI est Directeur de l'AFASER (Association des Familles et Amis pour l'Accueil, les soutiens, l'Education et la recherche en faveur des personnes handicapées mentales) – 1 avenue Marthe – 94500 Champigny sur Marne. Cette association gère douze établissements et services pour enfants, adolescents et adultes handicapés. Gérard ZRIBI est également à la tête d'un CAT* à Champigny sur Marne et expérimente, avec succès, depuis plus de dix ans, le travail extra-muros. Plus de la moitié de des 114 travailleurs sont détachés individuellement ou collectivement en entreprise.

En effet, lorsque l'on débat sur le sort social des personnes handicapées, on se heurte à deux approches réductrices. La première est intégrationniste et veut que tous les handicapés trouvent une place dans la société. Les différences sont niées et les difficultés justifiées par la conjoncture sociale. La seconde est plutôt ségrégationniste. Les différences, les difficultés de toutes sortes, les handicaps obligent à créer des lieux d'activité spécialisés. L'accession à la vie professionnelle ordinaire relève alors plus de l'utopie que de la réalité.

C'est en répondant à un ensemble de conditions (techniques, sociales, institutionnelles et administratives) que se multiplieront les expériences d'emplois semi-protégés et que seront ainsi privilégiés des projets d'intégration professionnelle en milieu naturel d'emploi.

La mise en place d'emplois semi-protégés relève de la mission des établissements de travail protégé. Leur rôle est, en effet, d'offrir au travailleur handicapé un emploi permanent ou un emploi transitionnel vers le milieu ordinaire. Le décret du 14 mars 1986 relatifs aux détachements en milieu ordinaire encourage très nettement cette seconde orientation. Pour cela les IMPro doivent engager un travail partenarial avec les CAT* qui, eux-mêmes, ont besoin d'une collaboration étroite avec les entreprises.

Les emplois semi-protégés présentent le double intérêt de développer les capacités professionnelles et sociales de la personne handicapée mais aussi de faire progresser le milieu de l'entreprise à l'acceptation du handicap lors d'une «rencontre protégée » qui permet de dissiper les appréhensions et les représentations négatives.

Se pose donc la question de l'organisation d'un rapprochement entre le milieu protégé et le milieu ordinaire. Une complémentarité des réponses des institutions sociales et médico-sociales permettraient alors de mener efficacement des actions intégratives. On pourrait donc imaginer la création de coordination formalisées mais souples, au niveau départemental, d'établissement de travail protégé, de services d'évaluation, de bilan de formation, d'évaluation et de suivi destinés à suivre les usagers dans leur parcours difficile d'entraînement à l'insertion. Ces groupements auraient alors la capacité de négocier des accords substantiels avec les entreprises d'un bassin d'emploi, instituant des stages, des prestations de services, des embauches directes assorties d'un soutien psycho-social plus ou moins long²⁵.

²⁵ A ce titre, Gérard ZRIBI a créé ACTIF H regroupant 17 CAT*, 2 EPSR* et 1 entreprise de formation.

b) le droit au retour

Il est patent que les étapes intermédiaires que constituent les emplois semi-protégés bénéficieraient, dans un tel cadre, d'une dynamique naturelle vers l'intégration, tout en pouvant ménager, pour les travailleurs handicapés, la possibilité de régressions ponctuelles et leur accueil temporaire au sein de lieux protecteurs.

Ce droit au retour, qui se pratique parfois au sein de certains établissements mériteraient d'être reconnu et de bénéficier d'un support juridique. Le rapport du groupe de travail sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées²⁶ conseille justement d'instaurer un droit au retour en cas d'échec de l'intégration en milieu ordinaire grâce à un système de « places volantes ».

C'est ainsi, pour la première fois depuis la circulaire²⁷ relative à la campagne budgétaire 2000 des CAT*, qu' il est prévu que le taux de sortie vers le milieu ordinaire de travail pourrait être favorisé par la reconnaissance d'un droit au retour pour le travailleur handicapé qui quitte le CAT* pour un emploi salarié en milieu ordinaire et qui pourrait à nouveau intégrer la structure en cas d'échec. Dans cette perspective, il est recommandé de geler un quota de 2 ou 3 places sur les dotations régionales. Le nombre de places gelées sur l'ensemble de la dotation régionale reste faible mais a le mérite de consacrer officiellement la nécessité de faciliter ce droit au retour qui ne pourra que favoriser l'insertion en milieu ordinaire.

Cependant, il reste encore difficile d'optimiser les approches insérantes sans rénover certaines dispositions financières.

2 / la réforme des dispositions financières

Elle a pour but de développer des mesures incitatives d'insertion en milieu ordinaire de travail en direction, d'une part, des travailleurs handicapés, grâce à la Garantie de

²⁶ Rapport rendu, en février 1997, par le groupe de travail relatif à l'insertion professionnelle des personnes handicapées mis en place dans le cadre du CNCPH* sous la présidence de Madame Maryvonne LYAZID.

²⁷ Circulaire DAS/TS2/RV1 n°2000/20 du 11 janvier 2000 relative à la campagne budgétaire 2000 des Centres d'Aide par le Travail (chapitre 46.31 article 40)

Ressources des Travailleurs Handicapés (GRTH) qui est un système de rémunération peu compatible avec l'objectif de réinsertion, et, d'autre part, en direction des entreprises.

a) les incitations financières concernant les personnes handicapées

Dans ces articles 32 à 34, la loi d'orientation de 1975 a prévu un dispositif qui « assure à tout handicapé exerçant une activité professionnelle, qu'elles qu'en soient les modalités, une garantie de ressources provenant de son travail ». Le système mis en place se traduit par le versement éventuel d'un complément de rémunération, à la charge de l'Etat, qui vient s'ajouter au salaire direct versé par l'employeur. D'une relative complexité, ce système, sensiblement modifié par l'un des protocoles d'accord de novembre 1989, s'est finalement révélé décevant car peu compatible avec l'objectif de réinsertion.

Les mécanismes de la garantie de ressources n'incitent pas les handicapés à rejoindre le milieu ordinaire. Dès lors, il n'est pas surprenant que la masse la plus importante des dépenses (85%) concerne les handicapés accueillis en CAT*. Plusieurs raisons expliquent cette situation.

Dans le secteur protégé, un système complexe de bonification a été mis en place pour tenir compte du travail effectivement fourni par les intéressés et encourager leur productivité. Cela permet au travailleur handicapé dont le salaire direct dépasse un certain seuil de conserver une partie de ce complément au delà du minimum garanti. Ainsi, la garantie de ressources peut-elle atteindre 130% du SMIC, les handicapés ayant une activité en milieu protégé ne sont guère incités à rejoindre le milieu ordinaire, en étant confronté aux difficultés d'intégration de tous ordres qui les attendent.

Toute augmentation du salaire direct versé par l'employeur et correspondant à un accroissement de productivité du travailleur se trouve compensée par une baisse du complément de rémunération. Un lissage des rémunérations est donc effectué et les efforts du travailleur ne se traduisent pas par un supplément de sa rémunération globale. Le travailleur handicapé n'a donc plus aucun avantage à faire en sorte d'atteindre les performances d'un travailleur valide. La garantie de ressources a un effet contre-incitatif pour l'intégration en milieu ordinaire.

La préférence pour le maintien en milieu protégé est accrue par les règles relatives au plafonnement du cumul des montants de la GRTH* et de l'AAH*. Le cumul entre ces deux prestations n'a jamais été explicitement exclu : il s'est donc progressivement développé,

notamment, pour les handicapés orientés en CAT* ce qui renforce encore l'intérêt qu'ont les bénéficiaires à demeurer dans le secteur protégé.

Une réflexion doit donc être engagée sur la réforme du dispositif de rémunération²⁸ des travailleurs handicapés afin d'instaurer des mesures réellement incitatives de travail en milieu ordinaire. Elle pourrait porter sur l'opportunité de la suppression du cumul GRTH* et AAH* en CAT* et sur une progressivité des revenus en milieu ordinaire.

b) *les incitations financières concernant les entreprises*

Nombre d'employeurs utilisent volontiers les modalités alternatives de la contribution à l'AGEFIPH*. Pour freiner cette attitude, ne pourrait-on pas au minimum prévoir un accroissement du taux de la contribution et des pénalités, chaque année, pour dissuader les employeurs de recourir aux solutions de facilité.

Dans le secteur public, où le taux d'emploi des personnes handicapées est encore plus faible que dans le secteur privé, un fonds comparable à celui de l'AGEFIPH* pourrait être mis en place et serait financé par une subvention spécifique de l'Etat et par des contributions versées par l'ensemble des administrations au prorata du nombre de personnes manquant pour atteindre le taux de 6%.

On pourrait également imaginer de développer les incitations financières à l'emploi sur la base de contrat d'objectifs signés entre les promoteurs d'actions intégratives et l'AGEFIPH* et destinés à développer des démarches de formation-insertion avec une évaluation.

Ce type d'incitations financières permettraient sûrement de libérer des initiatives actuellement gelées.

3 / offrir un statut protecteur aux jeunes handicapés orientés en milieu ordinaire

Il ne convient pas de faire des jeunes handicapés des travailleurs surprotégés, ni d'imposer aux entreprises un arsenal de contraintes. Mais, il semble indispensable d'élaborer diverses mesures facilitant l'intégration en entreprise des jeunes issus d'IMPro.

²⁸ Voir ANNEXE 6

L'institution d'un suivi individuel de chaque jeune handicapé comportant une évaluation de ses possibilités permettrait de mieux préparer son insertion en milieu ordinaire et d'éviter un passage trop brusque de la vie en IMPro à celle du travail salarié en entreprise.

En effet, l'accompagnement social et le suivi professionnel sur du long terme sont indispensables pour aboutir à une insertion de qualité durable. Mais, les notions d'accompagnement et de suivi s'entendent différemment selon les organismes. Pour certains, il ne s'agit que d'un suivi informatique des dossiers mais, pour d'autres, le suivi consiste en des visites régulières auprès du tuteur ou du chef d'entreprise afin d'évaluer la progression du jeune dans le cadre du poste et des tâches qui lui sont confiés. Il s'agit également de rester vigilant sur ses comportements au sein de la structure d'accueil.

Une harmonisation des notions de suivi et d'accompagnement est actuellement menée dans le Doubs et tente de s'orienter vers cette seconde acception. En fait, il s'agit de mettre en place, dès l'entrée en établissement, une démarche de parcours individualisé à l'image de celle proposée par le SASP* de l'ADAPEI* de Besançon.

ETAPES	CONTENU	PARTENAIRES
1^{ère} ETAPE - accueil, - information, - orientation	- Accueil - Etude de la situation sociale et professionnelle	IMPro / CAT ANPE / Mission Locale MEDEF COTOREP
2^{ème} ETAPE - évaluation, -recherche de poste, de formation, de stage ou d'emploi	-Evaluation des aptitudes professionnelles - Bilan professionnel - Formation - Recherche de pose - Prospection, placement	IMPro / CAT Centres de bilan AFPA Réseaux d'entreprises et services publics
3^{ème} ETAPE - poursuite des stages - maintien dans l'emploi	- Consolidation dans l'emploi - Suivi professionnel - Maintien dans l'emploi	ANPE Entreprises Services d'accompagnement

Il serait également opportun de prévoir la désignation, au sein du Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), d'une personne spécialement chargée d'accueillir le jeune handicapé recruté par l'entreprise, de l'aider à s'adapter à l'organisation du travail, d'assurer son suivi en veillant à l'absence de discrimination, à la prise en considération de ses besoins, etc.

De même, on pourrait envisager d'instituer des garanties particulières contre le licenciement. Certes, la loi du 22 août 1989 impose que la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile soit prise en compte pour la fixation de l'ordre des licenciements. Cependant, la liste des critères à retenir pour établir cet ordre n'est qu'indicative. Pourquoi, alors, ne pas envisager une procédure spéciale proche de celle applicable aux salariés protégés : information du médecin du travail, consultation du Comité d'entreprise ou du CHSCT* au cours de laquelle l'employeur émettrait des propositions de reclassement, soumission du projet de licenciement à l'inspecteur du travail qui contrôlerait le respect de ces formalités et pourrait refuser le licenciement si le maintien du salarié paraît possible sans préjudice véritable pour l'entreprise ou si l'employeur n'a pas fourni l'effort suffisant pour le reclasser.

CONCLUSION

Les services déconcentrés de l'Etat, en tant que financeurs et contrôleurs des IMPro, doivent être capables de vérifier si ces institutions satisfont au mieux les objectifs affichés. Cette évaluation doit porter sur les différentes étapes qui vont de la création jusqu'au fonctionnement de l'établissement : évaluation des besoins, définition du service, agrément et autorisation, création, évaluation de l'activité, modifications ou adaptations éventuelles. Or, la réalité montre que le contrôle des services déconcentrés de l'Etat sur les IMPro est inadapté car trop exclusivement centré sur un contrôle budgétaire qui l'emporte sur une finalisation de l'allocation des ressources.

L'appréciation des besoins est souvent sommaire car le jugement de la DDASS est généralement contraint par les données partielles apportées par le promoteur dont l'idée dominante est « qu'il manque des places ». Quant au contrôle de fonctionnement, il devrait avoir pour objet de s'assurer que l'IMPro répond bien à sa finalité. Cela suppose d'être capable de mesurer la fonction d'intégration sociale et professionnelle de chaque établissement et, au vu des résultats, d'analyser l'efficacité des moyens mis en œuvre.

Or, le contrôle des IMPro dans le Doubs, à l'image de beaucoup d'autres départements, ne repose sur aucun de ces deux aspects puisqu'il s'agit d'un contrôle essentiellement tarifaire ; le mécanisme consistant à majorer les dotations globales de l'année $n - 1$ d'un taux directeur fixé au niveau national. Le montant du budget reste alors prédéterminé par une base historique sans véritable mécanisme compensateur d'un établissement vers un autre. Il est donc nécessaire que les autorités de tutelle envisagent de nouvelles modalités de contrôle adapté.

A un contrôle budgétaire systématique mais inopérant, la DDASS doit préférer un système de véritable délégation sur des objectifs négociés mais avec un contrôle a posteriori effectif et permettant de déclencher des actions correctrices. Cela suppose que la DDASS accepte la création de places en IMPro à partir de projets présentant les meilleures garanties quant à l'utilité collective et favorisant les innovations (contrôle a priori), procède à l'allocation des ressources sur la base d'objectifs négociés et développe un contrôle sur l'utilisation des moyens au regard des résultats obtenus (contrôle a posteriori).

La DDASS dispose pour cela d'un premier outil trop souvent négligé : le rappel de la norme juridique. Au fil des textes, se dégage un certain nombre de constantes qui sont autant de critères de qualité dans lesquels l'éthique des professionnels se retrouve assez facilement : l'individualisation des prises en charge, le respect de l'autonomie, l'obligation de travailler avec les familles, la nécessaire coordination des services, le respect de quelques ratios de personnel, etc. L'instauration d'un tableau de bord pour les IMPro, à l'instar de celui qui existe déjà pour les CAT* serait un outil intéressant de suivi de l'activité et des résultats de ces établissements. Il est possible d'aller encore plus loin en construisant un certain nombre d'indicateurs sociaux permettant d'appréhender les variables les plus significatives de l'activité des IMPro tels que : évaluation de l'autonomie des jeunes handicapés, évaluation de l'utilisation des stages et des travaux exécutés à l'extérieur de l'institution, évaluation des flux de sortie en milieu ordinaire, en milieu protégé.

Certes, la culture professionnelle du secteur médico-social à but non lucratif ne le prédispose pas à la recherche de ces critères partagés et à l'évaluation qualitative. Il revient donc à la DDASS de favoriser l'émergence d'un consensus entre les professionnels. Pour cela, la DDASS peut passer un contrat d'objectifs conjointement définis avec les établissements qui s'engagent à intégrer une partie de leur population en milieu ordinaire. En contrepartie, un contrat de moyens permettrait d'assurer les supports indispensables aux efforts d'insertion.



Les établissements spécialisés, au premier rang desquels se trouvent les IMPro, témoignent d'un questionnement quant au devenir de leurs jeunes. D'une part la création des Unités Pédagogiques d'Intégration ne restera pas sans influencer sur la population accueillie en IMPro dans le futur et sur ses possibilités d'insertion. D'autre part, le milieu ordinaire est réaffirmé comme principe d'intégration. Les colloques et les études se succèdent comme en témoigne, le 5 décembre 2000, l'organisation d'une journée d'étude et de réflexion consacrée à l'insertion des jeunes handicapés²⁹. Cette effervescence intellectuelle est de bon augure et

²⁹ Journée d'études et de réflexion organisée le 5 décembre 2000 au titre de la mission d'animation confiée au Comité National de coordination de l'action en faveur des personnes handicapées dans le cadre de la réalisation des Programmes opérationnels 1990.93 et 1995.99 cofinancés à l'aide de fonds en provenance du FSE* et destinés à faciliter l'insertion professionnelle de jeunes handicapés en milieu ordinaire de travail.

permet d'interroger à nouveau le fonctionnement d'établissement tout en gardant une vision claire de leur mission.

ANNEXES

ANNEXE 1

LES INSTITUS MEDICO-PROFESSIONNELS

LEGISLATION APPLICABLE

- **Loi n°75.534 du 30 juin 1975** d'orientation en faveur des personnes handicapées,
- **Décret n°56.284 du 9 mars 1956** fixant les conditions d'autorisation des établissements privés de cure et de prévention pour les soins aux assurés sociaux (annexes XXIV et XXXII),
- **Décret n°89.798 du 27 octobre 1989** remplaçant les annexes XXIV, XXIV bis et XXIV ter du décret du 9 mars 1956 par trois annexes concernant, la première, les conditions techniques d'autorisation des établissements et des services prenant en charge des enfants ou adolescents présentant des déficiences intellectuelles ou inadaptes, la deuxième, les conditions techniques d'autorisation des établissements et des services prenant en charge des enfants ou adolescents présentant une déficience motrice, la troisième, les conditions techniques d'autorisation des établissements et des services prenant en charge des enfants ou adolescents polyhandicapés.

DEFINITION D'UN IMPRO

L'IMPro est avant tout un Institut Médico-Educatif (IME).

Cet établissement accueille des jeunes adolescents ou adultes de moins de 20 ans, présentant selon la nomenclature de l'Organisation Mondiale de la Santé une déficience intellectuelle, un retard mental léger, moyen, sévère ou profond avec ou sans troubles associés.

La prise en charge des jeunes est faite sur décision de la Commission Départementale de l'Education Spéciale (CDES). « Elle doit favoriser l'épanouissement, la réalisation de toutes les potentialités intellectuelles, affectives et corporelles, l'autonomie maximale quotidienne sociale et professionnelle. Elle tend également à assurer l'intégration dans les différents domaines de la vie, la formation générale et professionnelle ». (Article 2 du décret du 27 octobre 1989).

Dans cette perspective, un projet individuel pédagogique, éducatif et thérapeutique est réalisé par l'établissement pour chaque jeune accueilli. Ce document est recadré régulièrement en fonction des progrès du jeune. Il a pour but de l'orienter vers le milieu protégé ou le milieu ordinaire de travail.

L'IME comporte généralement deux sections :

- une section d'éducation et d'enseignement spécialisés assurant les apprentissages scolaires, le développement de la personnalité et la socialisation des enfants.
- Une section d'initiation et de première formation professionnelle. Les objectifs, les contenus, les certifications sont communs à tous les ateliers. Les enseignements adaptés aux adolescents qui en sont les bénéficiaires, sont dispensés dans le cadre des programmes publiés par les Ministères de l'Education Nationale ou de l'Agriculture.

IMPRO PRESENTS DANS LE DOUBS

ETABLISSEMENT	LOCALITE	ASSOCIATION GESTIONNAIRE	CAPACITE	DEGRE DE DEFICIENCE INTELLECTUELLE
Château-Galland	Besançon	ADAPEI Besançon	55	Moyen / profond
La Maletière	Seloncourt	ADAPEI Montbéliard	120	Moyen
La Bouloie	Hérimoncourt	ADAPEI Montbéliard	40	Moyen / profond
Les Lucioles	Morteau	ADAPEI Morteau	15	Tous niveaux
Les Perce-Neige	Pontarlier	ADAPEI Pontarlier	21	Tous niveaux
Saint-Michel	Maiche	ADAPEI Maiche	15	Tous niveaux
L'Arc en ciel	Ornans	ADAPEI Ornans	5	Moyen
Les Vignottes	Baume les D.	ADAPEI Baume les Dames	10	Moyen / profond
L'Envol	Rougemont	AHSD*	12	Moyen / profond
L'Eveil	V ^e d'Amont	AHSD*	18	Moyen / profond
Fontaine Argent	Besançon	APAS**	72	Léger / moyen

* Association d'Hygiène Sociale du Doubs (AHSD)

** Association Protestante d'Action Sociale (APAS)

ANNEXE 2

LA REFORME DES ANNEXES XXIV : L'ESPRIT DES TEXTES ET LES CHANGEMENTS ATTENDUS

1/ UN AUTRE REGARD SUR L'ENFANT

a) La reconnaissance de la singularité de chaque enfant et de ses propres besoins

Cette préoccupation portant sur la singularité et des besoins propres de chacun constitue la première des orientations développées dans la circulaire n°89.17 du 30 octobre 1989 et irrigue plus largement tout le texte de la réforme.

Le texte invite à dépasser les seuls indicateurs psychométriques pour restituer la déficience dans l'ensemble de la personnalité. Il appelle à ne pas poser un regard fixiste sur la déficience, à ne pas s'en tenir aux déficiences et à pointer aussi les efficiences. Les textes appellent à une vision évolutive de la déficience afin d'identifier les potentiels de l'enfant.

b) une dynamique de projet et une logique de parcours

La notion de projet pédagogique, éducatif et thérapeutique individuel, révisable et faisant l'objet d'un suivi est plusieurs fois abordée. Pour la première fois, un texte fait de l'élaboration d'un projet individuel pour chaque enfant et de sa révision périodique une obligation.

Ainsi, est rappelée l'obligation d'accompagnement de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes sortant sur une durée de trois ans.

2 / LA REDEFINITION DE LA PLACE DES FAMILLES

Concernant les familles, les textes interviennent à deux niveaux : d'une part, en affirmant la légitimité de l'existence d'une marge de manœuvre pour les parents à propos de la prise en charge de leur enfant (ce qui suppose qu'ils soient informés et associés), et, d'autre part, en considérant les structures prenant en charge l'enfant comme redevables d'une aide à l'égard non seulement des parents (qui doivent pouvoir être accompagnés et soutenus) mais aussi, plus largement, de l'entourage habituel du jeune.

a) Familles informées et associées : une marge de choix et un rôle actif

Les parents sont d'emblée posés comme des acteurs ayant une marge de décision. Au-delà du choix de l'établissement, il doit être tenu compte de leurs préférences et possibilités quant aux modalités d'accueil de leur enfant et ils ont leur mot à dire quant à la prise en charge elle-même.

Concernant le mode d'accueil, les textes engagent à privilégier le maintien en milieu ordinaire : "toutes les fois que cela est possible, les enfants ou adolescents demeurent hébergés dans leur famille (article 6 du décret). Ainsi, l'esprit des nouveaux textes prévoit que les parents doivent pouvoir rester les premiers éducateurs de leur enfant handicapé.

b) Familles accompagnées et soutenues : une aide pour assumer leur rôle

Les textes actuels vont plus loin à l'égard des familles en préconisant qu'au delà d'une association au projet de prise en charge de leur enfant, elles puissent elles-mêmes bénéficier d'une aide pour assumer leur rôle auprès de l'enfant. Cette aide peut comprendre une dimension pédagogique (guidance, conseils) et une dimension psychologique (soutien, voire thérapie).

D'une manière générale, par le dialogue que les textes cherchent à instaurer entre institutions et familles, il s'agit très largement de soutenir les parents d'enfants handicapés afin de les aider à assumer leur fonction parentale plutôt que de s'y substituer. Il semble que face à la douleur que produit le handicap chez les parents, le législateur ait voulu promouvoir un dispositif qui aide tout simplement les parents à rester parents en évitant les écueils qui les guettent, notamment les deux pôles opposés de l'existence sacrifiée de parents (refusant les institutions et se dévouant à leur enfant handicapé au prix de leur équilibre personnel et familial) et de la tentation démissionnaire (où ils confient l'enfant à des spécialistes et s'en désinvestissent).

3 / DES OBJECTIFS DE PRISE EN CHARGE MIEUX DEFINIS

"La prise en charge tend à favoriser l'épanouissement, la réalisation de toutes les potentialités intellectuelles, affectives, corporelles, l'autonomie maximale quotidienne, sociale et professionnelle. Elle tend à assurer l'intégration dans les différents domaines de la vie, la formation générale et professionnelle" (article 2 du décret).

a) une mission éducative renforcée

L'éducation est entendue au sens large : elle englobe l'éducation ordinaire dont tout enfant a besoin pour se développer (acquisition de l'autonomie dans la vie pratique et apprentissage d'une vie responsable dans une société) et l'instruction scolaire et professionnelle.

b) l'affirmation d'une mission d'intégration

La mission d'une mission d'intégration vise aussi bien les institutions scolaires que le milieu habituel de vie et donc les structures ordinaires de socialisation. Bien des structures oeuvraient déjà d'une plus grande intégration des enfants et des adolescents handicapés mais les nouveaux textes entendent renforcer cette orientation.

c) une mission thérapeutique élargie

La mission thérapeutique des institutions médico-sociales est ancienne mais fait l'objet d'importants développements qui en étendent le champ dans les nouveaux textes. Parmi les principaux changements, citons les suivants :

- le soin ne se limite pas aux interventions des médecins, psychologues et rééducateurs et la fonction thérapeutique du cadre institutionnel et de la relation au personnel est reconnue.
- Le registre des psychothérapies envisagées est vaste (entretiens de soutien, psychothérapies psychanalytiques, thérapies de groupe, psychodrame,...) et inclut des actions thérapeutiques à destination des parents (entretien de soutien et thérapies familiales).
- Les rééducations ne se limitent pas aux aspects instrumentaux mais interviennent en prenant en considération l'ensemble de la personnalité de l'enfant.

d) L'instauration d'une mission de prévention du surhandicap et de l'exclusion

La prévention des surhandicaps¹ et de l'enfermement dans la filière du handicap fait l'objet d'une attention régulière au fil des nouveaux textes. Le service d'éducation spéciale et de soins à domicile constituent l'outil privilégié de cette prévention mais il s'agit d'une mission qui concerne plus largement toutes les structures du dispositif.

4 / DES MODALITES DE PRISE EN CHARGE RENOVEES

Si l'application des nouveaux textes est essentiellement envisagée à moyens constants, des recommandations sont effectuées pour améliorer qualitativement les prises en charge et faire face aux adaptations nécessaires.

a) D'une logique de placement à une logique de prestation

Le maintien en milieu ordinaire étant privilégié, les instances assurant l'orientation des enfants et les établissements sont invités à penser d'abord aux solutions en milieu ordinaire et ne venir à la solution d'internat qu'en cas de nécessité. Le régime d'accueil doit pouvoir faire l'objet d'une modification si les besoins de l'enfant changent.

Parallèlement, les établissements et services sont invités à diversifier leurs modes d'accueil et d'intervention afin de s'adapter aux besoins de l'enfant et de sa famille.

L'enfant n'est plus "placé" dans un établissement mais accueilli dans une structure, sous des modalités convenues avec la famille. La dimension contractuelle de cet accueil s'affirme et la nature même des prestations délivrées par l'établissement ou le service fait l'objet d'une élaboration conjointe avec la famille dans le cadre d'une consultation au sujet du projet individuel de son enfant.

b) L'individualisation des prises en charge

La nécessité d'individualiser les prises en charge est perpétuellement soulignée par les textes et s'appuie sur divers outils dont le projet individuel constitue le principal ; son existence devient une obligation.

c) Mobilisation de compétences diversifiées et complémentaires

Dans le cadre d'une prise en charge globale qui doit présenter une grande cohérence, le caractère pluri-professionnel des équipes et des projets de prise en charge est rappelé.

Les structures sont invitées à s'associer le concours de compétences complémentaires aux leurs et à travailler en réseau avec divers partenaires.

¹ La notion de surhandicap est entendue au sens que lui donne la circulaire du 6 mars 1986 : "on appelle surhandicapés les enfants dont le handicap ou les handicaps originels se cumulent avec un handicap acquis d'ordre cognitif ou relationnel : par exemple, les handicapés mentaux légers qui présentent des troubles de la personnalité ou du comportement. Ces handicaps peuvent résulter de la déficience originelle ou être la conséquence d'un environnement socio-familial ou institutionnel mal adapté".

d) un nouvel outil : le service d'éducation spéciale et de soins à domicile

C'est avec les SESSAD* que le dispositif passe le plus nettement d'une logique relativement uniforme de placement à une logique plurielle d'interventions coordonnées.

e) Un outil reconduit : le centre d'accueil familial spécialisé

Cet outil, reconduit par les textes actuels, a pour objectif de "mettre à la disposition des enfants ou adolescents un environnement psychologique, éducatif et affectif complémentaire de celui qu'ils peuvent trouver dans leur propre entourage.

5 / VERS UNE MISE EN COHERENCE DES EQUIPEMENTS

Le respect des besoins spécifiques de chaque enfant, l'association des parents à la prise en charge de leur enfant et la préférence en faveur des prises en charge réalisées au plus près du milieu ordinaire de vie de l'enfant constituent les trois éléments fondamentaux de la réforme. L'obtention des résultats escomptés par la réforme suppose une profonde réorganisation des équipements.

a) Faire prévaloir une logique de la demande sur une logique de l'offre

L'existence et la répartition des équipements étaient largement le fruit de l'histoire et des politiques d'association qui comportaient une part d'aléatoire.

Si l'administration (DDASS et DRASS) a toujours eu une mission de planification des équipements, le nouveau décret invite, expressément et en posant des échéances, les administrations et les gestionnaires à un réexamen complet des équipements afin de mieux répondre à l'ensemble des besoins (article 2 du décret).

b) S'organiser pour couvrir l'ensemble des besoins dans une logique territoriale

Cette amélioration de la réponse aux besoins suppose une évaluation prévisionnelle des besoins quantitatifs mais aussi une réflexion sur la pertinence qualitative des réponses apportées aux différents besoins. L'administration est invitée à élaborer des schémas départementaux ou régionaux prévoyant la nature, l'importance et la répartition géographique des équipements, dans une logique de complémentarité entre le dispositif sanitaire et le dispositif médico-social.

c) Diversification des réponses et évolution des structures vers une certaine polyvalence

Dès lors que le maintien en milieu ordinaire est privilégié chaque fois que possible et que le maintien des liens familiaux est favorisé, les dispositifs doivent s'organiser pour s'inscrire dans une logique de proximité. Cela suppose dans l'idéal que les équipements soient à même d'offrir toute la gamme des modalités de prise en charge (internat, semi-internat, SESSAD*, centre d'accueil familial spécialisé) pour toute la population relevant de leur agrément.

Ces agréments peuvent eux-mêmes être larges en terme d'âge (incitation à développer les prises en charge précoce), de sexe (la mixité devient la norme implicite), comme en terme de handicap (notamment s'adresser aux enfants déficients intellectuels sans prévision du niveau de retard mental) et être multiples en organisant différentes sections au sein de l'établissement. Sans imposer cette polyvalence, les textes y invitent.

Sachant que les réponses doivent être pensées dans une logique de complémentarité avec les structures existantes, cette polyvalence peut s'organiser de manière collective là où la différentes structures peuvent se concerter pour offrir collectivement toute la gamme des réponses à toute la population concernée. La polyvalence à l'échelle de l'établissement est en revanche davantage requise dans les zones faiblement équipées, notamment en milieu rural.

ANNEXE 3

L'AGEFIPH

Qu'est-ce que l'AGEFIPH ?

C'est une association de droit privée qui regroupe les représentants des employeurs, des salariés, des associations de personnes handicapées et des personnalités qualifiées.

Elle recueille les contributions financières des entreprises au titre de l'obligation légale d'emploi des personnes handicapées établie par la loi du 10 juillet 1987. Verser une contribution financière à l'AGEFIPH est, en effet, une des quatre mesures ouvertes aux employeurs pour s'acquitter de leur obligation d'emploi.

Ces contributions financières sont destinées à favoriser toute action d'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

Quelles sont les interventions de l'AGEFIPH ?

- ▶ Encourager les entreprises à embaucher grâce à une aide à l'insertion : l'AGEFIPH attribue une prime à l'embauche à toute personne handicapée et à toute entreprise concluant un contrat de travail.
- ▶ Aménager un poste de travail, adapter une machine, louer un équipement à l'essai : l'AGEFIPH prend en charge tout ou partie des dépenses permettant à l'employeur d'aménager un poste et d'équiper les lieux de travail.
- ▶ Assurer l'insertion du travailleur handicapé : l'AGEFIPH finance les accompagnements nécessaires pour permettre au travailleur handicapé d'exercer, de façon optimale, son activité professionnelle dans l'entreprise (contrat de suivi et de reclassement, frais de transport, aménagement d'un véhicule...).
- ▶ Former un jeune apprenti, améliorer la qualification d'un salarié handicapé ou le former à un nouvel emploi : l'AGEFIPH accorde une subvention annuelle à toute entreprise concluant un contrat d'apprentissage et finance les surcoûts de formation individuelle ou collective.
- ▶ Accompagner la création d'entreprise par une personne handicapée : l'AGEFIPH apporte un financement notamment pour l'aménagement du poste et la formation du créateur d'entreprise.
- ▶ Aider les étudiants handicapés : l'AGEFIPH apporte une aide financière aux étudiants handicapés qui suivent des études s'inscrivant dans un projet professionnel précis.

ANNEXE 4

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Qu'est-ce que l'obligation d'emploi ?

La loi du 10 juillet 1987 oblige tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant 20 salariés ou plus à employer, dans une proportion de 6% de son effectif salarié, les bénéficiaires suivants :

- les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente versée par un organisme de sécurité sociale,
- les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise des 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension d'invalidité, les veuves et orphelins de guerre,
- les épouses d'invalides internés pour service de guerre,
- les sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions,
- les personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP.

Comment l'employeur peut-il s'acquitter de son obligation d'emploi ?

‣ soit par l'emploi direct de bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 : l'embauche par l'employeur d'un de ces bénéficiaires se traduit pour lui par un nombre "d'unités bénéficiaires". Le recours à cette modalité permet à l'employeur de prétendre à des aides de l'Etat et de l'AGEFIPH;

Si l'employeur n'atteint pas le quota de bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987, il peut s'acquitter de son obligation différemment:

- soit en concluant et en appliquant un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement relatif à l'emploi des bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987,
- soit en concluant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des établissements de travail protégé (centre d'aide par le travail, atelier protégé, centre de distribution de travail à domicile). Cette modalité n'entre en compte que pour 50% de l'obligation légale d'emploi : soit 3% de l'effectif salarié soumis à l'obligation d'emploi,
- soit en versant une contribution à l'AGEFIPH.

Comment l'obligation d'emploi est-elle contrôlée ?

L'obligation d'emploi des personnes handicapées est appréciée chaque année par une déclaration que l'employeur adresse à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Textes de référence :

- Loi n°87.517 du 10 juillet 1987
- Décret n°88.76 du 22 janvier 1988

ANNEXE 5 LA COTOREP

Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel

Quel est le rôle de la COTOREP ?

Elle est compétente pour connaître la situation de l'ensemble des handicapés adultes âgés d'au moins 20 ans (ou 16 ans en cas d'entrée dans la vie active). En fonction des demandes qu'elle reçoit, elle fait le point sur les aptitudes, fixe le taux d'incapacité et se prononce sur les demandes relatives à l'emploi, la formation, les aides financières et les placements en établissements médico-sociaux.

Quels types de situation peut examiner la COTOREP ?

La première section : emploi - formation professionnelle

Elle attribue la qualité de travailleur handicapé et prend des décisions d'orientation pour la réalisation des projets de réinsertion professionnelle. Elle permet les prises en charge nécessaires pour faciliter le reclassement. Elle ne gère aucune offre d'emploi.

A partir des demandes formulées par les personnes handicapées, de l'analyse de leurs besoins et de leurs possibilités, la COTOREP prend des décisions concernant :

- la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
- l'appréciation de l'aptitude au travail;

Le travailleur handicapé peut être orienté :

- vers un emploi en milieu ordinaire,
- vers une préorientation (organisme de bilan),
- vers une formation (stage dans un centre de rééducation professionnelle, stage dans un centre AFPA*, contrat d'apprentissage, contrat de rééducation chez un employeur),
- vers un emploi en établissement de travail protégé (atelier protégé, centre de distribution de travail à domicile, centre d'aide par le travail)
- vers un accès à la fonction publique.

Ces orientations peuvent être accompagnées d'aides financières : prime de reclassement, subvention d'installation, garantie de ressources sous forme de complément de salaire. Par ailleurs, d'autres aides peuvent être sollicitées auprès d'autres organismes (AGEFIPH, ANPE, Sécurité Sociale).

La deuxième section : aides sociales et financières, placements en établissements médico-sociaux.

Elle prend des décisions concernant les demandes d'aides matérielles et sociales et l'orientation vers les établissements médico-sociaux.

- elle apprécie le taux d'incapacité de la personne et décide de l'attribution de la carte d'invalidité,
- elle décide de l'attribution d'allocations (allocation adulte handicapé, allocation compensatrice tierce personne, allocation compensatrice pour frais professionnels supplémentaires),
- elle instruit la demande de complément d'allocation aux adultes handicapés en faveur de la vie autonome à domicile et la demande de macaron de grand invalide civil,
- elle décide de l'orientation du demandeur dans un établissement social ou médico-social (maison d'accueil spécialisée, foyer d'hébergement, foyer à double tarification, foyer occupationnel).

Textes de référence : Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 et Décret n° 76-479 du 2 juin 1976.

ANNEXE 6

LA REMUNERATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Le salaire des travailleurs handicapés peut être réduit lorsque leur rendement professionnel est inférieur à celui des salariés valides, sans toutefois descendre au dessous d'un certain seuil. Aussi, pour leur assurer un revenu minimum, une garantie de ressource (GRTH) est assurée à toute personne handicapée exerçant une activité professionnelle, par le biais d'un complément de rémunération, fixé en fonction du SMIC, et pris en charge par l'AGEFIPH ou l'Etat, selon que l'intéressé travaille en milieu ordinaire ou en milieu protégé.

Ainsi, en milieu ordinaire, le salaire peut subir un abattement de 10% pour le travailleur handicapé de catégorie B et de 20% pour celui de catégorie C. Il n'existe pas d'abattement pour les salariés de catégorie A. Le complément de rémunération ne peut alors excéder 20% du SMIC, ni avoir pour effet de porter la GRTH au delà de 130% du SMIC. Pour la personne handicapée titulaire d'un emploi, dit léger, le salaire peut comporter un abattement de 50%. Elle perçoit alors un complément de rémunération qui a pour effet de porter sa GRTH à 100% du SMIC.

En atelier protégé, le salaire minimal du travailleur handicapé est fixé à 35% du SMIC, le complément de rémunération versé par l'Etat devant porter la GRTH au minimum à 90% du SMIC. Cette dernière peut, par le biais des bonifications, s'élever au maximum à 130% du SMIC.

Pour les travailleurs handicapés accueillis en CAT, le salaire minimum est fixé à 5% du SMIC. Ils perçoivent un complément de rémunération qui ne peut excéder 50% du SMIC. La GRTH de ces personnes est donc égale, au minimum, à 55% du SMIC. Elle peut être portée jusqu'à 70% du SMIC, le salaire versé s'élevant alors à 20% du salaire minimum. De plus, lorsque le salaire versé par le CAT est supérieur à 15% du SMIC, le travailleur handicapé perçoit des bonifications qui peuvent porter sa GRTH au maximum à 110% du SMIC.

ANNEXE 7

L'APPRENTISSAGE NORMAL OU ADAPTE : L'EVANTAIL DES COMBINAISONS POSSIBLES

Type d'apprentissage	La totalité des cours est suivie en CFA	Une partie des cours est suivie en CFA	Une partie des cours est dispensée par l'IME ou un autre organisme agréé	Accompagnement spécifique		
				Soutien socio-éducatif	Soutien pédagogique complémentaire	Soutien psychologique
Normal	X					
Normal avec accompagnement	X			X		
Normal avec accompagnement	X				X	
Normal avec accompagnement	X					X
Normal avec accompagnement	X			X	X	
Normal avec accompagnement	X				X	X
Normal avec accompagnement total	X			X	X	X
Adapté		X	X		X	
Adapté avec accompagnement		X	X	X	X	
Adapté avec accompagnement		X	X		X	X
Adapté avec accompagnement total		X	X	X	X	X

Extrait de l'état des lieux établi par Richard PAVAU, conseiller technique au CREAL de Bourgogne.
« Développer l'accès à la formation professionnelle en alternance des jeunes handicapés bourguignons de moins de 26 ans ». Juillet 2000.

LISTE DES SIGLES

AAH	Allocation Adulte Handicapé
ADAPEI	Association Des Amis et Parents d'Enfants Inadaptés
AFPA	Association de Formation Professionnelle des Adultes
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées Agir Efficacement pour l'Insertion des Personnes Handicapées
AHSD	Association de l'Hygiène Sociale du Doubs
ANFCAS	Association Nationale des Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
AP	Atelier Protégé
APF	Association des Paralysés de France
ARIS	Association Régionale pour l'Insertion Sociale et professionnelle des personnes handicapées
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
CAP	Certificat d'Apprentissage Professionnel
CAPA	Certificat d'Apprentissage Professionnel Agricole
CAT	Centre d'Aide par le Travail
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDES	Commission Départementale de l'Education Spéciale
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CFAS	Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé
CFG	Certificat de Formation Générale
CFP	Certificat de Formation Professionnelle
CHSCT	Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail
CNCPH	Comité National Consultatif des Personnes Handicapées
COTOREP	Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel
CREAI	Centre Régional d'Etudes et d'Actions sur les handicaps et les Inadaptations
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle
DDASS	Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales

DDTEFP	Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DRASS	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
EPMO	Emploi Protégé en Milieu Ordinaire
EPSR	Equipe de Préparation et de Suite au Reclassement
FSE	Fond Structurel Européen
GIMM	Groupement des Industries de Micro-Mécanique
GRAFIC	Groupement Régional pour l'Accompagnement, la Formation et l'Insertion Concertée
GRTH	Garantie de Ressources des Travailleurs Handicapés
IGAS	Inspection Générale des Affaires Sociales
IME	Institut Médico-Educatif
IMPro	Institut Médico-Professionnel
OIP	Organisme d'Insertion Professionnelle
ORS	Observatoire Régionale de la Santé
OSS	Organisme de Sécurité Sociale
PAT	Plan d'Action Triennal
PDALPD	Plan Départemental d'Aide au Logement des Personnes Défavorisés
PDIAE	Plan Départemental d'Insertion par l'Activité Economique
PDITH	Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés
RMI	Revenu Minimum d'Insertion
SASP	Service d'Accompagnement Social et Professionnel
SIP	Service d'Insertion Professionnelle
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SPE	Service Public de l'Emploi
UDAPEI	Union Départementale des Associations d'Amis et de Parents d'Enfants Inadaptés
UNAPEI	Union Nationale des Associations d'Amis et de Parents d'Enfants Inadaptés

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES GENERAUX :

LES CAHIERS DU CTNERHI. Quel travail pour quels handicapés ? n°33. 1986.

LES CAHIERS DU CTNERHI. Le travail des personnes handicapées. N°65-66. 1995.

UNAPEI. Etudes IMPro. 1995

LE JOURNAL DE L'ACTION SOCIALE. L'insertion professionnelle des handicapés : plus dure en temps de crise. Nov. 1996.

AGEFIPH. Emploi et Handicap, déjà dix ans ... construisons demain. Loi du 10 juillet 1987, dixième anniversaire. 1997.

AGEFIPH. Programme d'intervention. Vingt mesures pour l'emploi des personnes handicapées. 1997.

LES CAHIERS DE L'UNAPEI. Jeunes sortant d'Instituts Médico-Professionnels, quelques exemples de parcours d'insertion professionnelle. Etudes et Actes.1997.

LES CAHIERS DE L'UNAPEI. Forum sur l'insertion professionnelle. Quelles perspectives pour les jeunes sortants d'IMPro de la méthodologie à la pratique des parcours d'insertion en milieu ordinaire de travail. Etudes et Actes. 1998.

LA DOCUMENTATION FRANCAISE. L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Ministère de l'emploi et de la solidarité. 1998.

AGEFIPH. Rapports d'activités 1998 et 1999.

RAPPORTS :

COUR DES COMPTES. Les politiques sociales en faveur des personnes handicapées adultes. Journal Officiel. Rapport au Président de la République. 1993.

CARCENAC Yves. Rapport sur l'activité et le fonctionnement des COTOREP. Vingt mesures pour améliorer l'efficacité globale du dispositif. Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés. 1993.

LAGARDERE M.L., DIDIER-COURBIN Ph., LAGARRIGUE M.Cl., et al. Rapport sur le dispositif médico-social en faveur des élèves. IGAS, IGAEN. N°1999025. février 1999.

NAVES P., GAÜZERE M., TROUVE C., et al. Rapport sur l'accès à l'enseignement des enfants et adolescents handicapés. IGAS, IGAEN. N°99.02. mars 1999.

FORGUES Pierre. L'indispensable réforme des COTOREP. Mission d'évaluation et de contrôle. N°2542. 2000.

PERIODIQUES :

RISSELIN P., BAHEUX M., LELIEVRE M., et al. L'intégration professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Réadaptation. Onisep. N°399. 1993.

SEMPERE- BRIAND G., CHAIX M., JAMET J.F., et al. L'insertion professionnelle des jeunes handicapés. *Réadaptation*. N°449. 1998.

ZUCKER E., SEGAL P., BORREL C., et al. L'intégration des personnes handicapées : quelques éléments de bilan. *La Documentation Française*. Revue Française des Affaires Sociales n°1. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité. 1998.

VILBOIS Michel. Moderniser la formation des travailleurs handicapés. *Supplément au flash-information "handicap"*. n°19, p 59-62. 1999.

MAREL M. Cl., JULEMONT E., CARRAZ B., et al. Faciliter l'insertion professionnelle des jeunes handicapés. *Réadaptation*. 1999. N°461, p 11-33.

INSEE Franche-Comté. Doubs : un département actif. Premiers résultats du recensement de la population 1999. *L'essentiel*. N°34. septembre 2000.

OUVRAGES D'ETUDES :

GIMBERT Jean-Pierre. Création d'un service d'insertion professionnelle pour des personnes déficientes intellectuelles. Mémoire de CAFDES. ENSP.

ALLEMAND D., AMADOU J.F., APPERY N., et al. L'insertion professionnelle des jeunes handicapés. Module Interprofessionnel de management du système de santé : ENSP. 1998. 21p.

PAVAUX Richard. Développer l'accès à la formation professionnelle des jeunes handicapés bourguignons de moins de 26 ans, état des lieux. CREAL de Bourgogne. 2000.