

Formation et insertion professionnelle des jeunes présentant un handicap mental : quelques considérations

Dominique VELCHE
Chargé de recherches au CTNERHI ¹

La question de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes présentant un handicap mental n'est pas nouvelle, elle est même à l'origine du terme d'Institut médico-professionnel (IMPro) déjà à l'œuvre en 1956 ². Cependant, à l'aube d'une nouvelle législation et dans un contexte d'harmonisation encore relative des politiques sociales européennes, il est légitime de se demander ce qui a changé et ce que l'on peut raisonnablement attendre dans ce domaine pour les années à venir ³.

Les conséquences de nouvelles conceptions

Les changements en cours sont d'abord la conséquence de nouvelles conceptions du handicap. On est en effet passé, dans les années quatre-vingt-dix d'un modèle du handicap qui se fondait sur les particularités médicales individuelles (une déviance par rapport à un état de santé – mentale – ou de performance – intellectuelle - de référence), à un modèle dit *sociétal*, qui attribue le handicap aux conditions qu'offre la société environnante aux personnes présentant des caractéristiques fonctionnelles particulières, quelles qu'elles soient.

La conséquence, en matière de politique du handicap, serait de ne pas agir uniquement sur la personne comme on le faisait jusqu'ici (en l'opérant, en la soignant, en la (ré)éduquant, c'est-à-dire en définitive en la *normalisant*, évidemment pour son bien), mais d'intervenir aussi et plutôt sur leur environnement. Son accessibilité qui n'est pas seulement limitée par les contraintes physiques, elle est souvent opaque en termes de lisibilité cognitive (information, signalétique, visibilité des identités institutionnelles...) et s'avère surtout une question d'attitude (rejet, *a priori*...). C'est aussi admettre que ces limites sont aussi celles de nos savoir-faire et de notre manque d'attention aux difficultés des autres, telles qu'elles créent le handicap.

Parallèlement à l'évolution des conceptions du handicap, en partie à cause d'elle mais aussi en raison de développements dans d'autres domaines des politiques économiques et sociales, de nouvelles conceptions des actions à mener pour améliorer les conditions de vie des personnes handicapées sont apparues. Ainsi à côté des mesures spécialisées habituelles, il est de plus en plus admis que les dispositifs ordinaires s'adressant

286

1. 236 bis rue de Tolbiac 75013 Paris

2. Décret n° 56-264 du 9 mars 1956, art. 2.

3. Ce texte, qui n'est que la reprise non travaillée d'une communication orale, n'a d'ambition que de lancer quelques pistes de réflexion sur l'actualité de ce thème. Son propos pourra ainsi paraître un peu décousu et insuffisamment étayé. C'est le cas et l'auteur espère néanmoins que les lecteurs y trouveront matière à repenser les pratiques.

à l'ensemble de la population devraient être préférés ou du moins essayés préalablement à des moyens qui, s'ils peuvent s'avérer plus adaptés, n'en réduisent pas moins les possibilités de choix et peuvent même être vécus comme des ghettos ou des approches induisant des cursus stigmatisants. De même, les démarches visant à compenser les *manques* des personnes handicapées pour leur permettre d'avoir un accès sinon égal du moins plus aisé aux actes ordinaires de la vie quotidienne, que l'on a pu qualifier comme des démarches de *discrimination compensatrice*⁴, sont complétées, voire remplacées par des décisions visant à obliger des entités responsables à assurer une accessibilité sans limite (autre que technique ou de coût excessif) de leurs locaux ou services. Fleurissent alors des textes sur l'accessibilité (ou plus largement ce qu'on appelle aujourd'hui *universal design*) et sur la non-discrimination et l'égalité des chances.

Le cadre légal a changé : la construction progressive de l'Union européenne avec son corollaire que représente l'harmonisation souhaitée des politiques sociales, implique un ajustement progressif de la politique française sur des principes qui proviennent d'autres cultures légales. Dans le domaine de l'emploi, par exemple, l'approche en terme de discrimination positive que représente l'obligation d'un quota d'emploi faite aux employeurs ne s'est pas imposée comme modèle commun à l'ensemble des pays européens, eu égard à l'impossibilité d'adopter des critères identiques et même un accord sur le principe ; par contre, de fait, chacun des pays, à son heure et suivant les modalités appropriées

à son droit national, a voté une loi de non-discrimination.

Désormais, la tendance actuelle au niveau européen, et d'ailleurs plus largement sur un plan international, est plutôt d'agir sur deux registres : l'un est de tout faire pour supprimer les obstacles qui entravent l'accès des personnes handicapées (ou présentant toute autre type de particularité) à des activités sociales ordinaires (ce sont les lois d'accessibilité ou de non discrimination qui doivent concerner le plus grand nombre) ; l'autre est de compenser par l'attribution d'aides techniques ou humaines, l'incapacité à s'inscrire dans les dispositifs ordinaires, même améliorés par les mesures précédentes, d'une minorité de personnes que leur état empêche de façon irrémédiable d'atteindre le niveau d'autonomie requis. Le problème qui semble se dessiner dans le cadre de cette dichotomie est celui de l'entre-deux. Ainsi, peuvent être laissés pour compte ceux qui ne présentent pas d'incapacités suffisamment sévères pour qu'une aide leur soit attribuée en continu mais qui se montreront cependant désavantagés dans le milieu ordinaire. C'est le cas des personnes qui présentent de multiples petits problèmes de santé, plusieurs déficiences légères, comme les maux de dos, des arthroses, des problèmes d'allergie, de peau..., mais aussi de ceux qui souffrent de déficience intellectuelle légère, de troubles mentaux, d'altérations du caractère ou du comportement...

Pourquoi donc a-t-on observé des changements dans la prise en charge des problèmes des personnes handicapées si cela induit des risques de marginalisation ?

4. Turpin : « Discriminations compensatoires, discrimination dites "positives" et politiques d'intégration », *Handicaps et Inadaptations, Les cahiers du CTNERHI*, n° 71, p. 80-88, 1996.

Ce changement a largement été impulsé par les mouvements de personnes handicapées, plutôt physiques, et peut-être plus fortement dans les pays anglo-saxons et nordiques où l'on est très sourcilleux de maintenir une prépondérance de la personne sur l'État. Ces mouvements considèrent en effet que la discrimination positive est une forme de discrimination et se révèle peu ou prou stigmatisante. En effet, pour bénéficier d'un droit spécifique (par exemple une priorité d'emploi), le demandeur doit faire valoir son handicap, c'est-à-dire qu'exiger une aide pour atteindre quelque chose qui est habituellement à la portée de toute personne de même âge et condition. C'est d'autant plus désagréable que cela oblige cette personne à se positionner comme étant dépendante d'une décision d'aide, qui, de plus, suprême humiliation, après des investigations qui parfois la suspectent de tricher, peut lui être refusée.

Plus généralement, et cette critique a été très souvent faite en France, tout dispositif spécifique présente des risques d'enfermement sur lui-même. L'une des raisons de refus des quotas d'emploi, par exemple, est le fait que les personnes embauchées dans ce cadre risquent de ne pas être considérées comme des employés ordinaires, mais comme des personnes disposant d'une entrée particulière, leur handicap, qui peut devenir dans ce cas, pour les autres, leur principale qualité professionnelle. Pour ce qui concerne les établissements et services spécialisés, le même risque d'enfermement existe, d'autant plus que jouent des processus d'auto-reproduction institutionnelle, auxquels répondent de la part de leur clientèle dépendance et adaptation paradoxale. Par ailleurs, il y a un risque que

la logique institutionnelle s'impose au détriment du besoin individuel. L'exemple le plus fréquent est celui des IMPro qui ne proposent d'ateliers de formation qu'en fonction des métiers de base des éducateurs techniques qui composent son équipe. C'est contre ce type de dérive qu'en 1988 et 1989 ont été réformées les annexes XXIV et qu'ont été votées les lois 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale, et 2002-73 de modernisation sociale.

Les limites et les risques inhérents aux nouvelles approches

Le droit à la compensation, qui est l'un des axes développés, repose sur une évaluation généralement objective des besoins d'assistance permanente liés à des déficiences sévères. Or il est très difficile d'évaluer *objectivement* la gravité de handicaps mentaux. Pour autant, doit-on souhaiter une couverture complète de présences auprès des personnes présentant ce type de handicaps ? Plus on essaye de limiter les risques, plus on réduit la sphère d'autonomie et donc d'expériences pouvant servir à la construction de la personnalité. Une telle approche devrait être réservée aux plus sévèrement handicapés.

Quant à la non-discrimination, elle n'a de sens qu'à niveau de compétence (niveau de formation et expérience) identique. Or, pour les personnes présentant une déficience intellectuelle (c'est globalement vrai pour les personnes handicapées, mais moins vrai pour les malades mentaux) le niveau de formation est faible, notamment en raison du retard pris dans les apprentissages de base⁵. De plus, l'expérience de l'emploi ne s'acquiert que par la pratique, condi-

5. D'où le terme de *Learning Disabilities* qui s'impose dans les pays anglo-saxons pour désigner les personnes handicapées mentales (bien que le concept inclut aussi d'autres déficiences comme dysphasie, dyslexies...).

tion difficile à respecter si l'on ne trouve pas de premier emploi. Restent les stages... Il y a là un important challenge institutionnel.

Peut-être consciente de ces deux écueils, l'Union Européenne a adopté le principe de l'égalisation des chances ⁶, déjà développé auparavant par l'ONU ⁷. De quoi s'agit-il ? Tout le monde sait que le niveau de formation des personnes handicapées est trop faible et qu'en conséquence, il ne peut y avoir d'égalité des chances dans le cadre de la non-discrimination sans rétablissement de l'égalité du niveau de formation. Cela implique une remise à niveau et un renforcement de la formation des personnes handicapées.

Ainsi : la Règle n° 7 sur l'emploi exprime : *Les États devraient reconnaître le principe selon lequel les handicapés doivent avoir la possibilité d'exercer leurs droits fondamentaux, en particulier dans le domaine de l'emploi. Dans les régions rurales comme dans les régions urbaines, ils doivent se voir offrir des possibilités égales d'emploi productif et rémunérateur sur le marché du travail ;*

1. *La législation et la rémunération régissant l'emploi ne doivent pas faire de discrimination à l'encontre des handicapés ni contenir de clauses faisant obstacle à l'emploi.*

2. *Les États devraient activement appuyer l'intégration des handicapés sur le marché du travail. ... formation... quotas... postes réservés... prêts aux entreprises... Les États devraient également inciter les employeurs à procéder aux aménagements nécessaires pour adapter... les conditions de travail aux besoins des handicapés.*

3. *Les programmes d'action des États devraient prévoir :*

a. *Les mesures voulues pour que la conception et l'adaptation du milieu de travail permettent de le rendre accessible aux personnes souffrant de différentes incapacités ;*

b. *Un appui à l'utilisation de technologies nouvelles et à la mise au point et à la production d'aides techniques, d'outils et d'appareils, ainsi que des mesures visant à faciliter l'accès des handicapés aux aides et appareils en question de façon qu'ils puissent obtenir et conserver un emploi ;*

c. *Une formation appropriée et des services de placement et de soutien permanents, tels qu'une assistance personnelle et des services d'interprètes ;*

4. *Les États devraient lancer et appuyer des campagnes de sensibilisation du public visant à surmonter les attitudes négatives et les préjugés à l'égard des travailleurs handicapés.*

...

8. *Des mesures devraient être prises pour faire bénéficier les handicapés des programmes de formation et d'emploi des secteurs privés et informels.*

9. *Les États, les organisations de travailleurs et les employeurs devraient coopérer avec les organisations d'handicapés à toutes les mesures visant à créer des possibilités de formation et d'emploi, en ce qui concerne notamment les horaires souples, l'emploi à temps partiel, le partage de postes, le travail indépendant et l'aide de tiers pour les handicapés.*

La résolution du Conseil sur l'égalisation des chances (1999), stipule :

6. Résolution du Conseil et des représentants des gouvernements du 20 décembre 1996, appelant les États membres à tenir compte de l'égalité des chances et de la non discrimination et pour encourager la participation des ONGs, et Résolution du Conseil du 17 juin 1999 sur l'égalité des chances en matière d'emploi pour les personnes handicapées.

7. Règles sur l'égalisation des chances des handicapés de 1993.

Le Conseil affirme que, dans le cadre d'une politique globale cohérente, l'égalité des chances en matière d'emploi pour les personnes handicapées sera renforcée si une attention particulière est accordée au recrutement et au maintien dans l'emploi, à la promotion, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie, au développement de carrière, à la protection contre les licenciements abusifs, et si un soutien approprié est apporté dans les domaines tels que :

- *l'aménagement du lieu de travail, par exemple par des équipements techniques, y compris... l'accès aux nouvelles technologies...*
- *l'accessibilité aux locaux de travail,*
- *les qualifications et compétences requises au travail,*
- *l'accès aux services de placement et d'orientation professionnelle.*

Peut-être changer les méthodes...

Les plus désavantagés sont souvent les moins bien servis. On le mesure au peu d'intérêt porté à cette population de personnes handicapées mentales, à la faiblesse des investissements réalisés pour elles. Aujourd'hui il faudrait envisager davantage d'inventivité.

Ainsi il faut compléter une formation initiale toujours insuffisante avec un plan individuel de formation continue. Mais il serait important, par exemple, de repenser les procédures d'apprentissage et d'assurer leur mutualisation sous forme de banque de données et/ou de réseau de savoir-faire pédagogiques. Internet permet cela désormais à moindre coût. Dans tous les cas il convient d'assouplir des programmes qui restent encore davantage liés aux considérations institutionnelles que véritablement individualisés.

Encore faut-il mieux comprendre leurs difficultés. L'apprentissage, qui représente l'une de leurs difficultés principales, nécessite généralement un appareil cognitif qui, devenant mature, offre de plus en plus de possibilités d'intégration et de généralisation. Or les jeunes présentant une déficience intellectuelle, ou plus généralement des difficultés d'apprentissage, quelle qu'en soit l'origine, ont pris du retard, et souvent ont perdu progressivement confiance en eux ainsi que confiance dans les autres, les adultes.

Avec des trous dans leurs apprentissages de base, le reste des acquisitions repose sur une construction en équilibre instable qui s'effondre facilement. Ils peuvent cependant compenser en accumulant de l'expérience si on les accompagne dans des situations concrètes.

Un accompagnement est en effet nécessaire puisque les capacités d'abstraction, qui permettent ordinairement de tirer partie de l'expérience pour alimenter et affiner la compréhension de l'environnement et assimiler les explications données, n'ont pas eu le substrat indispensable pour se construire de façon harmonieuse.

Les apprentissages peuvent alors se réaliser si l'on prend le temps d'en expliciter tous les aspects (pour pallier le manque d'abstraction ou l'incompréhension des explications ordinaires) et de respecter une procédure fixe. L'accès à la généralisation par utilisation de plusieurs voies de résolution de problèmes (voie ordinaire), est rarement ici praticable. Au contraire, il faut trouver la voie unique qui permet au jeune de pouvoir réussir et répéter ce succès.

Mais quels apprentissages ?

On fait souvent l'erreur de vouloir à tout prix orienter les personnes handicapées

vers des métiers qui semblent correspondre aux caractéristiques de leur handicap : standards téléphoniques, kinésithérapie et accordage de piano pour les aveugles ; travaux dans des ambiances bruyantes et rempaillage de chaises pour les sourds ; espaces verts pour les personnes handicapées mentales. On arrive à des aberrations telles que refuser de considérer le secteur tertiaire comme un secteur où l'on peut placer des personnes présentant des incapacités intellectuelles. Comme si un tel secteur ne fonctionnait qu'avec des polytechniciens qui, c'est bien connu font aussi les photocopies, l'envoi du courrier et le ménage de leurs bureaux...

Par contre, on peut se demander ce que peut représenter l'apprentissage d'un *métier* pour ceux qui n'en pourront jamais assumer toutes les servitudes en raison de leur manque d'autonomie. D'ailleurs quelle proportion des jeunes d'aujourd'hui pourront se targuer de pouvoir véritablement exercer un métier ? La plupart reçoit une formation dans un domaine qui peut, du jour au lendemain, disparaître comme source d'emploi. Plus généralement, la précarité de l'emploi risque d'empêcher la plupart d'entre eux de réaliser l'accumulation d'expérience et de pratique qui donne avec le temps le *tour de main* et fait de quelqu'un un vrai *professionnel*. La plupart du temps, dans des postes d'exécution, et notamment dans les services, les métiers d'information, de vente, de réparation, ont été dé-professionnalisés en ce que des tâches autrefois complexes et conçues pour être au plus près des besoins personnels du client, sont standardisées, simplifiées à outrance et souvent mises à la charge du client (à lui de trouver l'information, le bon service, la solution) ou, à défaut, non prises en charge (ça n'existe pas, on

ne peut réparer...). En général, les jeunes vont plutôt apprendre à mobiliser leurs capacités et les transférer, comme ils pourront, d'un emploi à l'autre, dans des corps de métier qui pourront souvent ne rien partager. Mais ceci demande des capacités de généralisation et une souplesse d'adaptation, sur lesquelles ne pourront pas s'appuyer beaucoup de ceux qui présentent ces dites *difficultés d'apprentissage*.

Quant aux métiers qu'on leur propose et dont on espère qu'ils leur permettront d'accéder à un emploi, ils présentent deux limites embarrassantes :

- ils sont davantage le reflet des formations initiales des éducateurs techniques que de l'état réel du marché du travail ; et
- les apprentissages auxquels ils mènent sont, quoi qu'il soit souvent avancé pour justifier leur maintien, rarement utiles dans les petites entreprises, notamment de commerce ou de services, les seules créatrices d'emploi à l'heure actuelle (les usines utilisant des ouvriers *spécialisés* dans une tâche donnée délocalisent), entreprises qui ont besoin de personnes polyvalentes, souples, adaptables.

Quelques pistes pour une nouvelle stratégie

Pour mieux définir dans quelles directions doit dorénavant être orientée la formation des adolescents présentant des difficultés d'apprentissage, il faudrait peut-être faire un inventaire des savoir-faire communs au plus grand nombre d'emplois accessibles à ces jeunes. Cela implique d'abord de réaliser une enquête sur la nature des placements réussis et des tâches effectivement réalisées au sortir des établissements spécialisés ou des classes spéciales. Ensuite quelques prérequis élémentaires, mais essentiels

pourraient être identifiés, comme, entre autres, et sans que cela soit limitatif, puisque cette investigation est à faire :

- lecture de plans (pour le déplacement ou le montage) ;
- utilisation et entretien d'un vélomoteur ;
- utilisation de lecteurs de codes-barres ;
- utilisation de claviers numériques (calculatrice, téléphone, distributeurs automatiques, digicodes, caisses enregistreuses...);
- utilisation de claviers alphanumériques (ordinateurs, téléphones mobiles, commandes utilisant des menus déroulants (télé, téléphones mobiles...);
- ... mais aussi ...
- explicitation des codes implicites d'interaction selon les lieux (transports, travail, restaurants, spectacles...), les personnes (politesse, respect des hiérarchies, tutoiement...) et des circonstances (travail, loisirs, fêtes...);
- rudiments d'hygiène ;
- rudiments de sécurité ;
- ...

Il s'agirait de relever les minima de connaissance et de pratique requis dans ces diffé-

rents domaines pour accéder à un emploi et s'y maintenir, puis être en capacité de changer si nécessaire ou si souhaité.

Il y a certainement un certain nombre de compétences techniques à acquérir, ne serait-ce que pour accéder à un premier emploi, si cela est possible. Mais à plus long terme, ce sont les compétences non techniques (le savoir être, la réactivité, la capacité d'adaptation...) qui font la différence : il n'y a pas d'insertion professionnelle, mais toujours une insertion sociale en milieu professionnel. Ces jeunes ayant des difficultés d'apprentissage ne seront jamais à armes égales sur le plan de la technicité d'un métier (sauf s'ils ont la possibilité de rester longtemps sur un type de tâches et que celles-ci ne changent pas) car, même s'ils l'acquièrent, ils ne pourront en suivre l'évolution. Mais on peut les préparer à réaliser des tâches simples, utiles un peu partout et longtemps, et, de préférence en anticipant les changements technologiques. Cette dernière condition reste une vaste tâche à accomplir...