

La formation professionnelle en France

Le Code du Travail donne les précisions suivantes :

Art. L.900-1 :

«La formation permanente constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue.

La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser la promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social.

L'État, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises, concourent à l'assurer».

La loi du 30 Juin 1975, dite «loi en faveur des personnes handicapées» précise dans son article 1^{er} :

«La prévention et le dépistage des handicaps, les soins, l'éducation, la formation et l'orientation professionnelle, l'emploi, la garantie d'un minimum de ressources, l'intégration sociale et l'accès aux sports et aux loisirs du mineur et de l'adulte handicapés physiques, sensoriels ou mentaux constituent une obligation nationale».

La formation professionnelle des personnes avec un handicap est organisée sur la base de ces deux textes fondamentaux et des nombreux décrets d'application qui ont suivi.

La formation professionnelle initiale

En France, la formation professionnelle initiale est dispensée :

- par l'Éducation Nationale dans les collèges ou les lycées professionnels ;
- par les entreprises et les centres de formation pour la formation en alternance ;
- par des mesures spécifiques d'accès à l'emploi initiées par l'État ou les partenaires sociaux au profit de populations en difficulté.

Pour les personnes avec un handicap mental, des dispositions spécifiques facilitent l'accès à cette formation :

- les sections d'éducation spécialisée (S.E.S.) dans les collèges (Éducation Nationale) ;
- les Centres de Formation d'Apprentis spécialisés pour l'apprentissage adapté (C.F.A.S.) ;
- les établissements médico-sociaux : Instituts Médico-Professionnels (I.M.Pro.).

Les Sections d'Éducation Spécialisée

- Elles accueillent des adolescents avec un handicap mental léger, de douze à seize ans, ayant suivi la filière des classes élémentaires spéciales de l'Éducation Nationale.
- Ces sections fonctionnent dans le cadre des collèges qui accueillent l'ensemble de la population à scolariser (obligation scolaire : seize ans).
- Elles dispensent un enseignement général et un enseignement professionnel.

- Les investissements pour ces S.E.S. sont financés par les collectivités territoriales et leur fonctionnement par l'État.
- L'orientation vers ces Sections est prononcée par la Commission de Circonscription.
- Les formateurs sont des enseignants spécialisés et des professeurs de l'enseignement technique. Une classe comprend douze à quinze adolescents.
- L'évaluation des acquis est faite par les enseignants. L'équipe pédagogique assure l'insertion professionnelle avec le concours de l'Agence Nationale pour l'Emploi.
- Des stages en entreprise sont faits sous contrôle de la S.E.S.
- Ces élèves peuvent bénéficier des contrats d'orientation et de toutes les mesures de promotion de l'emploi.

L'Apprentissage Spécialisé

L'article 11 de la loi du 30 Juin 1975 précise que, par dérogation au Code du Travail «des aménagements sont apportés, en ce qui concerne les personnes handicapées, aux règles relatives à l'âge maximum d'admission à l'apprentissage, à la durée et aux modalités de formation».

Il s'agit d'une formation en alternance pour des personnes ayant un handicap léger. L'âge maximum est de vingt-six ans.

- L'orientation vers un apprentissage spécialisé est donnée par la COTOREP (Commission Technique d'Orientation Professionnelle).
- L'employeur assure la formation pratique et peut toucher une prime égale à 520 fois le SMIC horaire.
- Le Centre de formation des Apprentis, spécialisé ou non, assure la formation théorique. Il est financé par la taxe d'apprentissage.

En entreprise, les formateurs sont des maîtres d'apprentissage et en centre de formation, un personnel agréé par l'enseignement technique.

- L'évaluation est un Certificat d'Aptitude professionnelle (C.A.P.) avec possibilité de dispense pour les parties théoriques.

Ces Centres de Formation d'Apprentis Spécialisés sont peu nombreux en France.

Les Établissements médico-sociaux : Instituts Médico-Professionnels

Ils sont régis par l'Annexe XXIV, décret du 27/10/1989.

- Ces établissements accueillent des adolescents de douze à vingt ans (parfois vingt-cinq ans) avec un handicap moyen ou profond, orientés par la C.D.E.S. (Commission Départementale d'Éducation Spéciale).
- Leur objectif est de compléter l'enseignement général fourni par l'Institut Médico-Pédagogique en dispensant un enseignement pratique qui permette ensuite d'occuper un emploi dans le secteur ordinaire ou dans le secteur de travail protégé.
- Les gestionnaires de ces établissements sont surtout des associations de droit privé, le plus souvent des associations de parents.
- Le financement des investissements est privé et leur fonctionnement est financé par la Sécurité Sociale et éventuellement par l'Aide Sociale départementale.
- Les formateurs sont des éducateurs spécialisés et des éducateurs techniques.
- Des stages à l'extérieur sont possibles dans des entreprises voisines ou auprès d'artisans.
- Le projet pédagogique est individuel, arrêté avec la participation des parents en fonction des aspirations et des possibilités de chaque personne handicapée et des possibilités de formation existant dans le centre ou dans son environnement proche.
- Il n'y a pas de pratique spécifique d'évaluation, aucune sanction du temps passé en Institut Médico-Professionnel.
- L'insertion en milieu de travail est assurée par les éducateurs en lien avec la famille.

Autres Établissements de formation accueillant des personnes handicapées

Ils sont cités ici pour mémoire car ils accueillent dans la réalité fort peu de personnes avec un handicap mental.

Ce sont :

- **La Formation Professionnelle pour Adultes (F.P.A.)** : ces centres préparent à des certificats d'aptitude à un grand nombre de professions et accueillent aussi des personnes avec un handicap mental léger. Les personnes ont un statut de stagiaire de formation professionnelle. Ces centres sont financés par le Ministère du Travail.
- **Les Centres de Réadaptation Professionnelle** : ces centres permettent aux travailleurs handicapés (dont la qualification de travailleur handicapé a été reconnue par la COTOREP) d'acquérir une formation professionnelle ou de se reconvertir à un autre emploi. La durée de la formation est de douze à vingt-quatre mois. Ces centres sont financés par la Sécurité Sociale. Les enseignants sont des formateurs F.P.A. Pour bénéficier de cette formation il faut avoir un niveau scolaire de base qui permette de bénéficier de l'enseignement. La formation est sanctionnée par un certificat d'aptitude aux différents métiers enseignés.

La formation par une mise au travail directe

Les contrats

Afin de faciliter la mise au travail ou l'accès au premier emploi des jeunes différentes dispositions législatives ou réglementaires de droit commun ont été élaborées. Le plus souvent elles associent, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée, emploi et formation.

Ce sont des contrats d'insertion en alternance accessibles à toute la population, donc également aux personnes avec un handicap. Il y a actuellement quatre types de contrats :

- les contrats d'apprentissage (voir ci-dessus) ;
- les contrats de qualification pour des jeunes de seize à vingt-cinq ans sans qualification ou n'ayant pas une qualification suffisante pour obtenir un emploi ;
- les contrats d'adaptation pour des jeunes de seize à vingt-cinq ans ayant besoin d'une formation complémentaire ;
- les contrats d'orientation pour des jeunes de seize à vingt-deux ans ayant une formation mais qui n'ont pas de diplôme.

D'autres types de contrats élaborés dans le cadre de la lutte contre le chômage peuvent favoriser l'emploi.

Il faut citer également les contrats de rééducation en entreprise qui sont des contrats pour travailleurs handicapés gérés conjointement par la Sécurité Sociale et le Ministère du Travail.

L'A.G.E.F.I.P.H. (Association pour la Gestion du Fonds d'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)

La loi du 10/07/1987 fait obligation à toute entreprise de plus de vingt salariés d'employer 6 % de travailleurs handicapés. L'entreprise peut s'acquitter de cette obligation en embauchant directement, en donnant du travail de sous-traitance aux établissements de travail protégé ou en versant une cotisation à un fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, l'A.G.E.F.I.P.H.

«Les ressources du Fonds... sont destinées à favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail ; elles sont affectées notamment à la compensation du coût supplémentaire des actions de formation et au financement des actions d'innovation et de recherche dont bénéficieraient les intéressés dans l'entreprise ainsi qu'à des mesures nécessaires à l'insertion et au suivi des travailleurs handicapés dans leur vie professionnelle».

La mise au travail en milieu protégé

Nous entendons par «mise au travail» toute disposition permettant à une personne d'expérimenter le travail dans une situation réelle de production.

La mise au travail en C.A.T. (personnes ayant un handicap moyen ou profond)

L'orientation vers un C.A.T. (Centre d'Aide par le Travail), décidée par la COTOREP, débute par une période d'essai pouvant atteindre 6 mois, éventuellement renouvelable.

Le personnel d'encadrement est chargé de favoriser l'adaptation du stagiaire au C.A.T. Au bout de la durée convenue, l'établissement rend compte à la COTOREP du résultat obtenu. Le stagiaire n'est pas rémunéré pendant cette période d'essai. Le financement de ce stage entre dans le cadre de la dotation globale de fonctionnement versée par l'État au C.A.T.

La mise au travail en Atelier Protégé (personnes ayant un handicap léger/moyen)

Une période d'essai précédant la signature du contrat de travail est possible. Elle permet de vérifier la pertinence de l'orientation. La charge financière de cette période incombe à l'entreprise. Cependant une subvention de fonctionnement peut compenser les frais induits par le handicap en comparaison à une entreprise ordinaire.

La mise à disposition d'une entreprise ordinaire

La loi permet de mettre des travailleurs de C.A.T. ou d'Atelier Protégé à la disposition d'une entreprise ordinaire. Ces travailleurs continuent de faire partie de l'effectif de l'établissement d'origine. Un contrat signé avec l'entreprise et agréé par la COTOREP règle les questions de formation, de suivi et d'accompagnement. L'entreprise rembourse au C.A.T. ou à l'Atelier Protégé la rémunération versée au travailleur majorée de différents frais.

La formation permanente

Le droit commun

Depuis 1971, en France, chaque salarié peut prétendre, selon des règles précises, à des formations de perfectionnement, de promotion ou de reconversion.

Chaque entreprise doit affecter un pourcentage de sa masse salariale à des actions de formation. Elle peut être aidée dans sa stratégie de formation de ses salariés par un financement de l'État ou des Collectivités Territoriales.

L'entreprise cotise à un fonds d'assurance formation (F.A.F.) finançant les congés individuels de formation et diverses actions de formation.

Les employeurs du secteur sanitaire et social ont créé leur propre fonds de formation géré paritairement avec les syndicats de salariés. Ce fonds (Promofaf) collecte les cotisations (qui sont dues également pour les travailleurs en C.A.T. et en Atelier Protégé) et finance des actions de formation individuelles ou collectives, sur le lieu de travail ou en centre de formation.

A ce titre on peut signaler qu'en 1994 il y a eu 673 stages concernant 3.982 stagiaires travailleurs dans des C.A.T. Ces formations ont porté sur une durée moyenne de quinze heures dans l'année.

Il peut être intéressant de signaler qu'en 1993 de nombreuses formations pour travailleurs avec un handicap mental ont porté sur les transports individuels (bicyclette, vélomoteur) et sur l'apprentissage du code de la route, ceci afin de favoriser l'autonomie des personnes pour leurs trajets vers le lieu de travail.

La formation permanente en C.A.T.

La circulaire 60 AS de 1978 prévoit la formation continue intégrée dans les actions à déployer par le gestionnaire du C.A.T. Elle constitue un élément important du projet global du

C.A.T. et elle concourt à l'amélioration de la capacité professionnelle du travailleur handicapé. Elle se fait pendant le temps de travail et elle est donc rémunérée.

Afin de faciliter la mise en place des activités de formation dans les C.A.T. un programme informatisé de formation individuelle a été élaboré en vue de permettre une utilisation ciblée des méthodes de formation pour promouvoir le développement simultané des aptitudes personnelles, sociales et professionnelles de chaque personne avec un handicap mental (Liza 1.3).

Il a été tenu compte d'un certain nombre de données récurrentes recueillies dans les différents établissements recevant des personnes avec un handicap mental. On peut citer quelques unes des contraintes le plus fréquemment exprimées :

- décomposer les tâches et les gestes ;
- avoir une signalisation claire des circuits de production ;
- respecter une progression dans la complexité des tâches ;
- introduire des éléments théoriques (mesure, lecture, traçage) chaque fois que possible, à partir du réel expérimenté ;
- respecter la difficulté à transposer des connaissances acquises dans un domaine à un

autre ; aménager des modes de transposition ;

- favoriser les apprentissages sur les lieux même de production ;
- valoriser l'aspect qualitatif du travail effectué ;
- favoriser une prise croissante de responsabilités ;
- valoriser l'application des règles collectives de travail (ponctualité, respect des autres, habillement, etc).

L'expérience acquise permet de dire que les personnes avec un handicap mental ont de grandes capacités d'apprentissage à condition que les contenus, la durée et la méthode de formation soient adaptés au fonctionnement cognitif particulier de ces personnes.

Cadre législatif

- Décret N° 73-1046 du 15 Novembre 1973 sur la formation professionnelle.
- Loi N° 75-534 du 30 Juin 1975 «loi d'orientation en faveur des personnes handicapées».
- Loi du 10/07/1987 (embauche obligatoire des personnes handicapées).
- Circulaire 60 AS 1978 sur le fonctionnement des C.A.T.