

Introduction

L'année 1996 est l'année européenne de l'éducation et de la formation permanente.

Les membres du Groupement Européen pour l'Emploi des Personnes avec un Handicap Mental ont décidé d'aborder le thème de la formation professionnelle des personnes avec un handicap mental car ils souhaitent que ces personnes puissent accéder comme d'autres à cette «société cognitive» comme il est dit dans le Livre Blanc sur l'éducation et la formation.

L'étude qui est présentée ici a pour objet de montrer, sur la base d'expériences, comment on peut relever le défi de cette antinomie entre une société de savoir et des personnes dont le handicap consiste précisément à ne pas pouvoir accéder par les mêmes moyens que les autres à la mouvance des connaissances.

L'étude porte sur la législation concernant la formation professionnelle, sur les systèmes de formation et sur des exemples de programmes de formation adaptés aux personnes avec un handicap mental quelle que soit la gravité de ce handicap.

Sources

Les membres du Groupement Européen pour l'Emploi des Personnes avec un Handicap Mental ont chacun fourni des informations sur les trois points cités plus haut, sur la base de questionnaires élaborés en commun non sans difficulté.

Plan

L'étude est présentée en trois parties d'inégale importance :

1. - Méthode et Analyse des difficultés rencontrées.
2. - Rapports de chaque pays.
3. - Observations et propositions.

1. - Méthode et analyse des difficultés rencontrées

1.1. - De l'importance de la formation

Nous avons pu constater dans les diverses structures dont nous sommes responsables dans nos pays respectifs, que les personnes avec un handicap mental, lorsqu'elles trouvent un emploi, que ce soit en milieu adapté ou en milieu ordinaire ont en général peu de chances de progresser dans leur emploi et que ceci n'est pas seulement lié à la gravité du handicap mais aussi à un manque de formation.

Au cours d'une recherche antérieure faite sur une série d'études de cas, dans le but de mieux connaître les populations de nos entreprises de travail adapté nous avons remarqué la grande disparité des handicaps englobés dans l'appellation générale de «handicap mental». Nous avons vu qu'il s'agit en fait d'une population fort hétérogène et que les difficultés rencontrées par les personnes avec un handicap léger sont fort différentes (et parfois paradoxalement plus complexes) que celles des personnes avec un handicap moyen ou sévère. En outre, ces catégories sont interprétées différemment selon les pays.

Nous avons pu observer que dans plus de la moitié des cas les personnes handicapées avaient quitté l'enseignement ordinaire, après un échec, entre huit et dix ans. **Passé un certain niveau de symbolisation, l'enseignement ordinaire ne convient plus à ces personnes** et nous avons voulu vérifier dans quelle mesure des limites de même nature existent pour la formation professionnelle des adultes, ceci afin de ne pas réitérer les mêmes échecs dus à une **inadaptation de l'enseignement dans sa périodicité, sa forme ou son contenu.**

Nous avons pu observer également que les personnes avec un handicap mental vivent

INTRODUCTION

majoritairement dans leur famille, ce qui signifie que le lieu de travail est souvent aussi le lieu social où se joue leur autonomie, lieu privilégié de rencontres où elles peuvent se faire leurs propres amis et être reconnues chacune pour sa propre valeur.

1.2. - *Un important savoir-faire*

L'étude qui suit ne se veut pas une présentation exhaustive de tout ce qui se fait dans chaque pays en matière de formation. Ce serait une tâche immense et nous ne serions pas surpris qu'elle mettrait en évidence le nombre d'efforts et la quantité de savoir-faire accumulés dans les centres de réadaptation professionnelle, centres de formation et autres lieux en matière d'élaboration de systèmes d'évaluation des capacités et des besoins des personnes avec un handicap mental et de programmes de formation. Il serait sans doute utile de procéder un jour au recensement de tout le matériel existant.

1.3. - *Analyse des difficultés*

1.3.1. - *L'évaluation*

La première difficulté rencontrée porte précisément sur la notion d'évaluation.

Nous venons de le dire, il existe un important matériel d'évaluation des besoins des personnes, tests et observations servant de base aux programmes individuels ou collectifs de formation. On devine pourtant un certain malaise et une réticence à se servir d'outils d'évaluation qui pourraient aboutir à une sélection professionnelle ou encore à des pronostics de capacité de travail de la personne. La nécessité de disposer d'un outil technique performant et peu ambigu est reconnue par tout le monde mais on observe une difficulté à franchir la distance qui sépare l'établissement d'une simple liste de performances et la détermination du niveau de développement cérébral correspondant. On se heurte à la crainte d'enfermer la personne dans des catégories négatives et figées dans le temps. La notion d'évaluation n'est bien acceptée que lorsqu'il s'agit

de préciser les bases de départ d'un programme de formation.

Par ailleurs, le lien entre les aptitudes sociales et les aptitudes professionnelles n'est plus mis en question. Parfois on considère les aptitudes sociales sous l'aspect de la simple nécessité d'avoir des comportements sociaux adaptés sur le lieu de travail ; dans d'autres pays on a fait des recherches tendant à montrer le lien qui existe entre le développement des aptitudes sociales et d'une certaine assurance personnelle et le développement des aptitudes professionnelles, l'influence réciproque se faisant d'ailleurs également sentir dans l'autre sens.

On note une deuxième difficulté lorsqu'il s'agit de l'évaluation finale que celle-ci aboutisse ou non à l'obtention d'un diplôme plus ou moins reconnu.

Les connaissances théoriques ne sont pas toujours au niveau des aptitudes professionnelles acquises et, dans certains pays, l'obtention de la qualification est strictement soumise à des règles qui ne permettent aucun exception.

Comment quantifier les réussites partielles sans risquer de formuler l'échec ? Le malaise est d'autant plus grand dans les pays où la seule formation possible est une formation initiale qui est alors une sorte de deuxième chance après l'échec scolaire, mais aussi de dernière chance.

Les choses sont moins claires encore lorsqu'il s'agit d'évaluer la formation en elle-même. Tout se passe comme s'il y avait une présomption d'utilité de la formation, puisque c'est une nouvelle chance de qualification pour la personne handicapée. Mais comme cette qualification demeure hypothétique on se garde bien de juger de la qualité d'une formation à ses résultats (nombre d'heures de formation, nombre de placements en emploi), les échecs étant d'entrée attribués au handicap et non au système de formation.

On notera que, dans les rapports de certains pays, on a échappé à cette difficulté en rappro-

INTRODUCTION

chant le résultat de la formation non seulement de l'emploi obtenu, mais du progrès d'ensemble de la personne dans son programme de vie (Portugal et Italie).

1.3.2. - La notion de handicap

Nous avons rencontré les problèmes habituels de vocabulaire car le handicap mental est difficile à nommer. Comme pour l'évaluation, la désignation du degré de gravité du handicap se heurte à des obstacles qui ne sont pas que linguistiques. Cette maladresse à dire cache un profond malaise à nommer la différence. Il est vrai que reconnaître la **différence** ne résoud aucun problème et en aggrave beaucoup d'autres.

C'est pourquoi il est nécessaire de recourir à des évaluations et à une nomenclature d'autant plus précise afin qu'elle permette de reconnaître la diversité qui, chez chaque individu nous montre à la fois la présence de l'universel et celle du particulier. C'est sur la **diversité** que se batissent les droits humains fondamentaux et l'appartenance sociale commune. On peut se demander ce que nous avons le plus de mal à reconnaître chez les personnes avec un handicap mental, est-ce l'universel (comme nous) ou le particulier (l'autre) ? Il est important de répondre à cette question à tous niveaux avant d'employer le mot intégration et sans doute pas seulement en ce qui concerne les personnes avec un handicap mental.

Dès 1992, lorsque le Groupement a commencé des échanges sur la progression dans l'emploi des personnes avec un handicap mental, nous

nous étions aperçus que nous ne parlions pas des mêmes personnes et, nous avons, après plusieurs mois d'échanges sur les classifications de l'O.M.S. et sur les usages plus ou moins irréversibles selon les pays, rédigé un constat qui n'a pas de prétention scientifique mais qui permet la compréhension.

Tableau : Constat(1)

U.S.A./R.U./Pays du Nord	Allemagne	Italie, Esp., Port., Bel., France, Lux., Grèce
Personnes + difficultés scolaires (learning difficulties)	Lernbehinderte	Ces personnes ne sont pas considérées comme handicapées. Pas dans le champ d'appl. de la loi pour les hand.
Handicap léger personnes + difficultés sociales Light or Bordeline		Handicapés sociaux autres lois
Handicap moyen moderate disability	Leichtbehinderte	handicap léger
Severe disability	Schwerbehinderte	handicap moyen
Profound and Multiple disability	Schwerstbehinderte	handicap profond/sévère polyhandicapés

Ce tableau nous sert de référence pour cette étude sur la formation professionnelle.

Nous avons néanmoins rencontré les mêmes difficultés conceptuelles lorsqu'il s'est agit de cerner les pratiques éducatives adaptées aux niveaux d'apprentissage des personnes handicapées.

Nous avons élaboré un questionnaire en France, parfaitement bien compris dans les pays latins mais qui a laissé bien perplexes les représentants des pays anglo-saxons. Nous avons alors eu recours à un questionnaire plus descriptif dont copie ci-dessous.

1.3.3. - Le rapport à la loi

L'évocation du cadre juridique est particulièrement importante. Elle permet d'abord de savoir s'il existe, pour les personnes avec un han-

(1) Guide Européen pour l'Emploi des Personnes avec un Handicap - Partie 0 - Éd. Dialogues - B.P. 8378 - 95805 Cergy Pontoise Cedex.

INTRODUCTION

dicap mental, un accès **théorique** aux différentes formes de **formation professionnelle**. Elle montre ensuite que **la législation a évolué en Europe au cours des dernières dix années, sous le poids de la précarité, passant de la notion de formation qualifiante à celle de formation pour un emploi.**

Tout cadre juridique est le reflet de la volonté politique et de la culture d'un pays. Son évocation éclaire les pratiques qui sont toujours influencées par les circonstances locales comme la dimension géographique du pays, son administration plus ou moins décentralisée, son mode de répartition des compétences. On peut y lire aussi le rôle des associations représentatives des personnes concernées.

Mais si les lois sont évoquées tout au long des rapports des différents pays cela ne nous donne que peu d'informations sur le rapport à la loi qui fait partie de la culture de ce pays. On peut remarquer l'absence de lois en Irlande, ce qui n'empêche pas qu'il y ait un réseau très important de centres de formation professionnelle résultant des efforts consentis par le Fonds Social Européen. On peut remarquer aussi que dans beaucoup de pays d'Europe des lois sont venues favoriser la formation des personnes désavantagées sur le marché de l'emploi, mais cela ne veut pas dire nécessairement que les personnes avec un handicap mental bénéficient de l'application de ces lois. L'application des lois dépend des intentions des gouvernants et des groupes de pression.

Nous nous sommes efforcés, dans le premier questionnaire qui porte sur le cadre légal de limiter l'évocation des lois à celles qui sont réellement à la base du système de formation dans le pays. Il faut souligner que les lois citées sont à

la fois des lois très générales, établissant un principe et un droit à l'éducation et par ailleurs des réglementations très précises portant sur des détails de fonctionnement et de financement de la formation professionnelle. C'est dans cet espace délimité par la volonté politique et par les décisions budgétaires que les organisations pour et de personnes handicapées ont établi leur pratique d'intégration professionnelle dont la formation professionnelle est une étape incontournable.

1.3.4. - Présentation

Pour la présentation des rapports de chaque pays nous avons respecté le texte rédigé par les auteurs tout en essayant parfois, par des sous-titres, de faire ressortir la référence aux questionnaires afin de faciliter les comparaisons d'un pays à l'autre. Nous avons considéré que la diversité de rédaction des réponses reflétait les particularités géographiques, démographiques et culturelles de chaque pays.

Il faut garder présent à l'esprit que les rapports font état d'années d'efforts grâce auxquels nous sommes passés en Europe en trente ans d'une situation où la formation professionnelle des personnes avec un handicap mental n'était même pas envisagée à la situation actuelle avec une quantité importante d'expériences de formation, même pour des personnes gravement handicapées.

1.4. - Méthodologie

Nous avons travaillé sur la base de questionnaires simples dont l'objectif est de cerner le cadre juridique et institutionnel ainsi que la réalité des pratiques.

Nous reproduisons ci-dessous ces deux questionnaires.

INTRODUCTION

Questionnaire 1. - Cadre légal et financement

Où ? quand ? comment ?

Afin de faciliter la compréhension de ce questionnaire par les partenaires des différents pays d'Europe, nous allons au préalable préciser certaines notions.

Lorsque nous abordons ici la Formation Professionnelle, nous parlons du développement par des processus pédagogiques adéquats des savoir-faire (ou compétences) d'un individu pour répondre, en qualité et en quantité, aux exigences nécessaires à la tenue d'un poste de travail ou à l'exécution d'une tâche (métier).

Selon le moment où cette formation est dispensée, nous distinguons :

1. - La formation professionnelle initiale

Elle s'adresse aux adolescents ou aux jeunes adultes n'ayant pas encore abordé la vie professionnelle. Elle développe les connaissances de base nécessaires à l'exercice d'une profession ou à la tenue d'un poste de travail.

2. - La formation professionnelle liée à la «mise au travail»

La personne, formée initialement ou non, est placée en «situation» de travail. Elle devra s'adapter à l'environnement professionnel et s'entraîner à produire selon des qualités et quantités précises (même de très petites quantités).

3. - La formation professionnelle continue ou permanente

C'est-à-dire pendant la vie professionnelle.

Pour la clarté des réponses, il est important de préciser la population concernée par vos exposés.

1. - La formation professionnelle initiale

Son organisation : - Précisez par niveau de handicap et par âge des personnes.

Où ? Les structures de formation existantes : École, Centre de formation professionnelle, Institut ...

- Sont-elles spécialisées ?

- Quelles sont leurs bases juridiques ? (joindre les textes)

Quand ? - Quelles sont les conditions d'accès ?

Comment ? - Qui en est le promoteur et quels en sont les financements ? (structure du budget en % selon la provenance des fonds).

Les formateurs : - Quelle est leur formation ?

- Quelles sont les qualités personnelles exigées ?

- De combien de stagiaires un formateur est-il responsable ?

INTRODUCTION

- L'évaluation :
- Cette formation aboutit-elle à une sanction ? Examen, contrôle des acquis, diplôme...
 - Comment est évalué le résultat, surtout en l'absence de sanction ?
 - Par qui est assurée l'évaluation ? Formateurs habituels ou représentants de la profession ?
 - Comment cette formation est-elle prise en compte pour l'insertion professionnelle ?

2. - La formation professionnelle liée à la mise au travail

- Où ?
- La mise en situation de travail des personnes ayant un handicap mental est-elle organisée selon un programme défini ou est-elle laissée à l'initiative des différents intervenants ?
 - Qui en est responsable ? Qui finance ?
 - Quelles sont les bases juridiques ? (textes)
 - Quel est le statut des personnes mises en situation de travail ?
 - Comment cette mise au travail est-elle négociée avec l'Entreprise ? (ordinaire ou protégée) ? Y-a-t-il signature d'un accord ou contrat ?
 - Y-a-t-il une section spéciale de formation ?
- Quand ?
- Conditions d'accès à la formation et durée ?
 - Qui assure cette formulation liée à la mise au travail ? tuteurs, accompagnateurs, co-travailleurs ?
- L'évaluation :
- Le processus aboutit-il à une évaluation, débouchant éventuellement sur un classement professionnel, sur une rémunération conventionnelle ?
 - Comment et qui évalue le résultat de ce processus ?
 - Qu'arrive-t-il en cas d'échec ?

3. - La formation continue ou permanente

Les travailleurs de certains pays peuvent profiter de formations pendant leur carrière professionnelle pour se recycler, se reconverter ou pour progresser dans leur propre profession.

- Quand ?
- Qu'en est-il dans votre pays pour les personnes avec un handicap mental ?
- Où ?
- Si cette formation existe pour elles, décrivez son organisation (promoteur, financement, comment est exercé ce droit par la personne, les bases juridiques ...)
- Pendant cette formation quel est le statut du stagiaire ?
 - Durée possible de ces formations ?

INTRODUCTION

- Comment ?
- Faut-il et existe-t-il une formation spécifique du personnel chargé de cette formation ?
 - Faut-il et existe-t-il des établissements ou centres de formation spécialisés ?
- L'évaluation :
- Le processus aboutit-il à une évaluation, débouchant éventuellement sur un classement professionnel, sur une rémunération conventionnelle ?
 - Comment et qui évalue le résultat de ce processus ?
 - Qu'arrive-t-il en cas d'échec ?

Questionnaire 2

Les questions qui suivent ont pour objectif de clarifier ce qui se passe actuellement dans chaque pays en matière de formation et ce qui a motivé les choix.

1. -La formation professionnelle est-elle différente selon que le stagiaire cherche un emploi en milieu ordinaire ou en milieu protégé ? En quoi est-elle différente ?
2. -L'objectif de votre programme de formation professionnelle est-il essentiellement l'apprentissage de savoir-faire professionnels ou vise-t-il également à l'acquisition d'aptitudes sociales et d'une certaine confiance en soi qui permettra à la personne de survivre dans le milieu de travail (ordinaire ou protégé). La formation est-elle nécessaire tant dans le domaine professionnel que dans le domaine social ? Laquelle vous paraît être la plus importante ? et pourquoi ?
3. -La formation continue a-t-elle pour objectif le maintien du niveau de productivité que la personne a atteint ou vise-t-elle à l'encourager à la transition vers un autre lieu de travail ? Quels sont vos critères de décision ? Quelle est l'attitude du personnel ? Comment formez-vous le personnel de formation ?
4. -Qui finance la formation professionnelle initiale ou continue ? Quels sont les fonds disponibles et pour quelle durée ?
5. -Donnez un exemple de bonne pratique de votre pays montrant comment la formation professionnelle est dispensée et quels sont les résultats obtenus. Pourquoi des résultats positifs ont-ils été atteints ?