

PARCOURS VERS L'EMPLOI DES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP



8-9 OCTOBRE 2020

JOURNÉES D'ÉTUDES
DE LA RÉADAPTATION
PROFESSIONNELLE

fagerh
| Accompagner, c'est notre métier.

Journées d'études et de formation de la réadaptation professionnelle

**« Parcours vers l'emploi des jeunes
en situation de handicap »**

8- 9 octobre 2020, Paris

Ministère des Solidarités et de la Santé

Préambule

L'édition 2020 des Journées de la réadaptation se déroule en temps de crise sanitaire et de lutte contre le coronavirus. La Fagerh a choisi de maintenir cet événement biennal, tout en adaptant son organisation pour respecter les mesures de précaution et proposer aux professionnels l'alternative de participer à distance aux échanges. Au jour où ce préambule est imprimé, nous avons la possibilité d'utiliser un siège sur deux de l'amphithéâtre du Ministère des Solidarités et de la Santé et, pour la première fois, les rencontres seront filmées et retransmises en direct.

Avec ce mixte distanciel-présentiel, nous conservons la diversité des participants qui contribue au succès des journées. Issus de toute la France, les intervenants de la réadaptation professionnelle, les référents insertion professionnelle des MDPH, les psychologues de Pôle Emploi, les partenaires de la formation et de l'emploi (...) peuvent confronter leurs points de vue sur le thème du parcours vers l'emploi des jeunes en situation de handicap.

Les rencontres sont rythmées par des interventions d'experts et de professionnels, mais nous nous sommes aussi attachés à donner la parole aux premiers concernés, les jeunes en situation de handicap.

Nous avons demandé aux intervenants de nous envoyer, avant les Journées, une synthèse écrite de leur intervention. Ces actes reflètent ce qu'ils ont voulu nous transmettre et respectent la forme que chacun a retenue.

La liste des participants et leur adresse électronique complètent le document afin de faciliter, dans l'esprit des Journées, des rencontres et échanges ultérieurs.

SOMMAIRE

Préambule.....	p 3
Sommaire	p 5

Ouverture des journées par Bernard Laferrière, Président de la Fagerh.....	p 9
---	------------

Séquence 1 : « *Etat des lieux et définitions, la question du pouvoir d’agir* »

• <i>Les rapports au travail des jeunes : enjeux et représentations</i> Julie Bene et Julie Couronné , chargées d’études et de recherche à l’INJEP (Institut national de la jeunesse et de l’Education populaire)	p 13
---	------

• <i>Travail, santé et pouvoir d’agir</i> Dominique Lhuilier , professeur émérite en psychologie du travail au centre de recherche sur le travail et le développement	p 23
--	------

Séquence 2 : Du côté des pratiques : Accompagner les jeunes vers l'emploi, éviter les ruptures, favoriser la continuité des parcours

- *L'accompagnement externalisé en lycée ou lycée professionnel par des IME, ITEP, IEM*

Erwan Marteil, directeur général de l'AMISEP dans le Morbihan (56)p 33
Yoann Poncet, coordinateur pédagogique au DITEP de Gerland (69)p 37
Anne Ziegelmeyer, responsable pédagogique en charge de l'unité d'enseignement, de l'offre de formation et de la gestion de l'équipe pédagogique à l'IEM -FP du Chevalon (38).....p 47

- *Pratiques partenariales en CRP pour la formation, la construction d'un projet professionnel, et l'emploi accompagné*

Louis Poirrée, formateur technique en travaux paysagers au CRP de Oissel (76)p 55
Guilhem Sueur, formateur au centre de pré-orientation du CRIP (34) p 61
Laure Fourmental, responsable du dispositif Accessyl, emploi accompagné dans l'Essonne (91)p 71

- *Un jeune en apprentissage, les conditions de la réussite d'un parcours singulier*

Johan Jégousse, conseiller insertion professionnelle dans le champ du handicap à Ladapt Bretagnep 77

Séquence 3 : Perspectives pour une inclusion professionnelle des jeunes en situation de handicap

- *L'obligation de formation pour tous les jeunes de 16-18 ans*
Sylvie Charrière, députée de Seine Saint-Denis, auteur du rapport « La formation obligatoire des 16-18 ans, passer d'un droit formel à un droit réel »p 87

- *Les opportunités créées par le décret CRP/CPO en matière d'accompagnement professionnel des jeunes en situation de handicap*
Isabelle Mérian, directrice de la Fagerh.....p 97

- *Principes de base du système éducatif danois*
Kristian Hjort, chargé de mission pour LGU-LF et ancien directeur d'une école de productionp 105

- *L'idéologie inclusive*
Alain Guyard, philosophep 111

- Clôture des journées**p 119

- Liste des participantsp 121

Ouverture des journées d'études de la réadaptation professionnelle

Bernard Laferrière, président de la Fagerh

« *Parcours vers l'emploi des jeunes en situation de handicap* » : une mission qui pourrait sembler difficile, voire impossible, dans une société de chômage de masse où l'accès à l'emploi est un défi pour chaque jeune, plus encore pour un jeune en situation de handicap.

À la Fagerh, nous y voyons un thème important de travail et d'échanges pour nos cinquièmes journées de la réadaptation professionnelle au regard de l'actualité des politiques publiques dans ce domaine.

En effet, de nouveaux défis attendent les CRP/CPO : en 2020, un décret définissant leurs missions prévoit qu'ils peuvent accompagner des travailleurs handicapés, dès la fin de la scolarité obligatoire, soit dès 16 ans. Plus globalement, les pouvoirs publics souhaitent que les CRP/CPO mettent leur expertise d'accompagnement à disposition des différents organismes de formation et d'insertion.

Parallèlement, la loi sur l'école de la confiance crée une formation obligatoire pour les jeunes de 16-18 ans qui ne seraient pas en emploi et ne bénéficieraient ni d'une formation ni d'une scolarisation, et en confie la mise en œuvre aux missions locales.

La conjugaison de ces avancées, législative et réglementaire, devrait permettre de développer des collaborations entre les institutions « ordinaires » (Éducation nationale, missions locales,

Pôle Emploi) et les organismes experts (CRP/CPO, Cap emploi, associations...), pour avancer vers l'inclusion professionnelle des jeunes en situation de handicap. L'ampleur de la tâche au regard du contexte économique et social le justifie.

Au cours de ces journées, nous avons souhaité avoir des apports théoriques, sociologiques, psychologiques et philosophiques, mais également faire témoigner les professionnels qui ont déjà commencé à accompagner des parcours inclusifs, ainsi que les jeunes concernés. Ces rencontres sont aussi l'occasion de présenter les nouveaux textes (loi et décret), de poser les interrogations et de découvrir les réponses qui se font jour pour mettre en œuvre des passerelles, y compris hors de nos frontières. La forte participation à ces rencontres, en présentiel, mais également en visio en raison du contexte sanitaire, montre que ce sujet a rencontré un vif intérêt auprès des professionnels.

Bruno Rougier, journaliste, a accepté d'animer ces journées et Éric Appéré de les dessiner. Nous les remercions très sincèrement pour leur appui.

Séquence 1

Etat des lieux et définitions, la question du pouvoir d'agir

Les rapports au travail des jeunes : enjeux et représentations

Julie Bene

Chargées d'études et de recherche à l'INJEP

julie.bene@jeunesse-sports.gouv.fr

Julie Bene est chargée d'études et de recherche à l'Injep. Ses thématiques portent sur les conditions de vie des jeunes et sur leur rapport au travail. À partir de l'exploitation statistique de l'enquête génération 2013, elle a récemment publié un rapport qui s'intitule *Saisir la diversité de la jeunesse à travers ses rapports au travail*.

et

Julie Couronné

julie.couronne@jeunesse-sports.gouv.fr

Julie Couronné est chargée d'études et de recherche à l'Injep. Spécialiste de la jeunesse issue des classes populaires, elle mène des enquêtes de terrain sur les jeunes pris en charge au sein de différents dispositifs d'insertion. Elle étudie également les rapports que ces derniers entretiennent avec les intervenants sociaux, qu'ils côtoient depuis leur plus jeune âge, pour certains.

Les rapports au travail des jeunes : enjeux et représentations

Le rapport au travail des jeunes est un sujet qui préoccupe. Récemment, le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a publié un avis sur « les jeunes et l'avenir du travail » (Castera, Gougain, 2019). Devant le constat que le travail est en pleine mutation, les pouvoirs publics cherchent à réfléchir à l'avenir du travail. Pour ce faire, il est nécessaire de connaître le regard des jeunes sur celui-ci. En effet, comment concevoir l'avenir du travail « *si on ignore ce que veulent ceux qui seront au travail demain et après-demain et si on ne se trouve pas en capacité d'appréhender l'impact de ces nouvelles aspirations sur le monde du travail* »¹ ?

L'inquiétude qui entoure la question du rapport au travail des jeunes provient également des discours et représentations associés à la jeunesse. En effet, les médias se font le relai d'une littérature managériale, qui affirme que les jeunes ont des aspirations et comportements face au travail différents de ceux de leurs aînés (Saba, 2009 ; Pichault, Pleyers, 2012). Les jeunes, regroupés sous l'appellation « génération Y », « génération Z », ou encore « digital natives », se voient attribuer une série de traits. Certains ont une connotation positive, la jeunesse est alors vue comme une richesse, d'autres ont une connotation négative, elle est alors vue comme une difficulté : ils seraient ouverts d'esprit, posséderaient une soif d'apprendre ou d'entreprendre, maîtriseraient les outils technologiques, mais seraient également moins attachés à l'entreprise (ils « zapperaient » les employeurs), plus individualistes, voire compétiteurs, ou encore plus désintéressés par le travail et plus préoccupés par leur vie personnelle. Cette supposée spécificité des jeunes est source de préoccupation pour les employeurs, qui cherchent à adapter leurs organisations afin d'y intégrer

¹ Extrait du courrier adressé au président du CESE écrit par Édouard Philippe, Premier ministre en juillet 2018.

cette nouvelle génération de travailleurs et d'éviter les conflits générationnels au travail.

Les jeunes ont-ils réellement un rapport spécifique au travail ?

Cependant, des travaux de sciences sociales qui se sont penchés sur la question du rapport au travail nuancent l'idée d'une opposition générationnelle, et plus particulièrement d'une spécificité des jeunes générations. Les écarts de perception et d'attitude entre les groupes d'âges sont en réalité limités (Delay, 2008 ; Méda, Vendramin, 2010). Entre autres, certains discours prétendent qu'il y aurait une perte de la valeur travail. Les jeunes seraient désintéressés par celui-ci. Or, les Français et Françaises, jeunes et moins jeunes, manifestent un fort attachement au travail (Gonthier, de Lescure, 2012).

Les différences d'aspirations entre les jeunes et les générations plus âgées ne constituent pas des oppositions radicales, et s'expliquent en partie par le fait que les jeunes générations évoluent dans un contexte particulier qu'il convient de décrire à grands traits.

Des jeunes plus diplômés et plus confrontés à la précarité de l'emploi

Le rapport au travail des jeunes porte la marque d'un contexte économique et social caractérisé notamment par la dégradation du marché de l'emploi et la massification scolaire. Paradoxalement, si les jeunes sont plus diplômés que leurs aînés, ils sont aussi plus confrontés à la précarité de l'emploi.

Les jeunes générations, nées dans les années 1990 ou au début des années 2000, ont vécu les effets de la massification scolaire, qui s'est amorcée à partir des années 1960 et qui s'est accélérée dans les années 1990. L'obtention du baccalauréat et d'autres diplômes plus élevés s'est normalisée, en lien avec un allongement fréquent de la scolarité. En 1970, 20 % des jeunes d'une génération sont titulaires du baccalauréat tandis qu'ils sont 81 % en 2018 (MENJ-MESRI-DEPP). Cette généralisation a permis, notamment aux jeunes des classes populaires, d'accéder

massivement à une carrière scolaire et à des espoirs d'ascension sociale en entretenant « l'illusion promotionnelle » de beaucoup (Beaud, Mauger, 2017, p. 12). Parallèlement, le marché de l'emploi s'est dégradé et précarisé. Les jeunes ont évolué dans une société de « plein chômage ». Et, ils font partie des catégories les plus touchées par le chômage. En 2018, le taux de chômage des 15-29 ans s'élève à 21 % contre 9 % de l'ensemble des actifs (INSEE, Enquête emploi 2018). De plus, les jeunes salariés sont plus souvent en emploi temporaire : 29 % des 15-29 ans sont en contrat à durée déterminée contre 10 % des salariés de tout âge. L'extension du chômage et de la précarité font peser une incertitude plus grande sur les parcours de vie, et particulièrement sur ceux des jeunes. Qu'ils soient précaires ou diplômés, les jeunes semblent avoir intériorisé l'instabilité du marché du travail et donc l'incertitude comme norme sociale (Paugam, 2007).

Des rapports au travail différents, reflets d'une jeunesse plurielle

La jeunesse est une catégorie hétérogène, donc il est nécessaire de penser les rapports au travail des jeunes au pluriel. L'enquête Génération 2013 du CEREQ permet d'analyser les représentations des jeunes sur le travail, et surtout de mettre en évidence des disparités de perception en fonction de leurs profils.

Trois ans après la fin de leurs études, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est l'aspect du travail le plus mis en avant par les jeunes : 51 % d'entre eux affirment qu'il est « très important ». Toutefois, cette aspiration d'équilibre ne signifie pas que le travail occupe une place insignifiante pour eux. Interrogée sur leur priorité actuelle, la grande majorité des jeunes affirme qu'elle se situe du côté de leur vie professionnelle, et seulement 15 % la place du côté de leur vie hors travail.

Ce souhait d'équilibre entre travail et hors-travail s'exprime différemment selon le genre. Les jeunes femmes le valorisent plus que les hommes. Elles sont 56 % à affirmer que cet aspect du travail est « très important », contre 45 % des jeunes hommes. Cet écart s'explique probablement par une répartition inégale du travail domestique et par le

fait que les femmes se voient plus souvent obligées de mettre en place des arrangements entre leurs vies professionnelle et familiale (Pailhé, Solaz, 2010).

Au-delà de l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle, les jeunes manifestent également un attachement à l'intérêt même du poste (39 % estime qu'il est « très important ») et à la bonne ambiance avec les collègues (46 %). Avoir un emploi, et plus particulièrement un emploi assez stable, s'accompagne d'une sensibilité plus grande à l'équilibre entre travail et hors travail, à l'intérêt du poste ou aux relations entre collègues. Par exemple, 54 % des jeunes en emploi estiment que l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle est « très important » contre 40 % des jeunes au chômage. De même, parmi les jeunes salariés, 43 % de ceux qui occupent un emploi à durée indéterminée sont attentifs à l'intérêt du poste et 51 % aux relations entre collègues alors que c'est respectivement le cas de 26 % et 43 % des jeunes intérimaires.

Le niveau de diplôme à la sortie du système scolaire conditionne très largement les parcours d'insertion professionnelle et la qualité de l'emploi occupé (nature et durée des contrats, rémunération, avantages sociaux, entre autres). Il détermine également la manière dont les jeunes conçoivent le travail. En effet, les plus diplômés, en particulier les diplômés de l'enseignement supérieur, tendent à considérer davantage la qualité de vie au travail, la réalisation de soi, au travail ou à l'extérieur de celui-ci, ou le contenu même du travail par rapport à ceux qui sortent du système éducatif sans diplôme. Cet écart de perception est particulièrement grand et visible sur la question de l'intérêt du poste. Si 23 % des jeunes non-diplômés valorisent cette facette du travail, ils sont 31 % à faire de même parmi les diplômés du secondaire, et 51 % parmi les diplômés de l'enseignement supérieur.

Enfin, les jeunes sont également attachés à la sécurité de l'emploi. Ils sont 42 % à déclarer qu'elle est « très importante ». Ceux qui occupent des positions professionnelles plus instables tendent à plus valoriser cet élément du travail, cependant ces écarts de perception sont assez limités laissant penser que l'intériorisation de l'incertitude du marché de l'emploi a été transversale à la jeunesse. En effet, pour 43 % des jeunes en emploi la sécurité de l'emploi est « très importante » contre 40 % des jeunes

chômeurs. Parmi les jeunes salariés, c'est le cas de 42 % de ceux qui occupent un emploi à durée indéterminée (CDI, fonctionnaire), 45 % de ceux qui occupent un emploi à durée déterminée, et 49 % des jeunes intérimaires.

Des situations de handicap nombreuses au sein des dispositifs d'insertion

Alors que l'objectif de nos recherches menées à l'INJEP consiste à analyser les parcours professionnels et les conditions de travail des jeunes issus des milieux les plus modestes, nous avons constaté que les jeunes en situation de handicap (reconnue ou non) sont nombreux au sein des dispositifs d'insertion. Qu'il s'agisse de la Garantie jeunes ou des foyers de jeunes travailleurs, nos travaux montrent qu'une partie des destinataires de ces dispositifs ou structures déclarent souffrir de pathologies entravant leur trajectoire professionnelle. Ils sont nombreux à raconter à avoir des difficultés « à tenir au travail » du fait d'une maladie chronique, comme par exemple la maladie de Crohn, ou de troubles bipolaires. Ces jeunes ont, pour la plupart, enchaîné les dispositifs d'insertion, et leurs parcours se caractérisent par ce que nous nommons une « hyper institutionnalisation ». Au cours de leur trajectoire, ils ont côtoyé – parfois de manière simultanée – une palette très variée de personnels soignants, d'intervenant(es) et de travailleurs sociaux. Ces jeunes circulent alors dans ce que Léa Lima nomme « un maquis de droits » (Lima, 2012). Cette circulation se caractérise par des passages entre les dispositifs scolaires spécialisés, les dispositifs d'aide sociale à l'enfance, les dispositifs d'hébergement, les dispositifs de soins comme les centres médicaux psychologiques et les dispositifs d'insertion, pour ne citer qu'eux.

Un des résultats importants de nos enquêtes concerne les jeunes issus des classes populaires les plus précaires, et qui ont été pris en charge et diagnostiqués par les institutions (Centre Médico Psychologique ou Éducation nationale) comme ayant des problèmes de santé mentale. Plusieurs d'entre eux ont bénéficié d'un suivi psychologique dans le cas de placement en foyer de protection de l'enfance, mais aussi dans le cadre du système scolaire ou encore d'un accompagnement en mission locale. De plus, une part non négligeable des entretiens a révélé des « cas psychiatriques » lourds (schizophrénie, troubles bipolaires, agoraphobie).

Pour ces derniers cas de figure, des séjours en hôpital de jour et des internements en hôpital psychiatrique ont été mentionnés au cours des entretiens. Ces jeunes expriment souvent une forme de saturation à l'égard des institutions qu'ils jugent intrusives, et même déficientes. Parmi ces jeunes diagnostiqués comme souffrant de troubles psychiatriques, peu sont reconnus comme travailleurs handicapés, certains refusant cette étiquette et se retrouvant dans des situations de « non-recours » aux aides (Warin, 2016) auxquelles ils pourraient prétendre.

Bibliographie

Beaud S., Mauger G., 2017, Une génération sacrifiée ? Jeunes des classes populaires dans la France désindustrialisée, Paris, Rue d'Ulm éditions.

Castera D., Gougain N., 2019, Les jeunes et l'avenir du travail, *Conseil Économique et Social*.

Delay B., 2008, Les jeunes : un rapport au travail singulier ? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges, *Document de travail du Centre d'études de l'emploi*, n° 104.

Gonthier F., Lescure E. de, 2012, Les jeunes : malheureux en emploi, heureux au travail ? Dans O. Galland (dir.) et B. Roudet (dir.), *Une jeunesse différente ? Les valeurs des jeunes Français depuis 30 ans*, Paris, Documentation Française.

Lima, L., 2012, Politiques d'insertion et citoyenneté sociale des jeunes. Dans : V. Becquet (dir.), *Politiques de jeunesse : le grand malentendu* (pp. 126-137), Nîmes.

Méda D., Vendramin P., 2010, « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? », *SociologieS*.

Pailhé A., Solaz A., 2010, « Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? », *Travail, genre et sociétés*, n° 24, 2, p. 29.

Paugam S., 2007, *Le salarié de la précarité : les nouvelles formes de l'intégration*, Paris, Presses Universitaires de France.

Pichault F., Pleyers M., 2012, « Pour en finir avec la génération Y... enquête sur une représentation managériale », *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, 108, 2, p. 39-54.

Saba T., 2009, « Les différences intergénérationnelles au travail : faire la part des choses », *Gestion*, 34, 3, p. 35-37.

Warin P., 2016, *Le non-recours aux politiques sociales*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, coll. « Libres cours - politique ».

Travail, santé et pouvoir d’agir

Dominique Lhuilier

Professeure émérite en psychologie du travail au Centre de Recherche sur le Travail et le Développement, équipe « Psychosociologie du travail et de la formation. Anthropologie des pratiques »

dominique.lhuilier@lecnam.net

Les travaux de recherche de Dominique Lhuilier portent essentiellement sur les rapports entre travail, chômage et santé.

Derniers ouvrages parus : *Qualité du travail, qualité au travail* (2014, coord) ; *Que font les 10 millions de malades ?* (2016, avec A.- M. Waser) ; *Se doper pour travailler* (2017, avec R. Crespin et G. Lutz).

Travail, santé et pouvoir d’agir

***Résumé :** La problématique de la santé au travail est polysémique. L’éclairer suppose d’explicitier les conceptions, trop souvent implicites, relatives à la fois à la santé et au travail. Ce qui permet d’explorer plus précisément les conditions de la construction de la santé dans l’activité. Au cœur de celles-ci, se révèle le travail de santé. Il est réalisé dans nos différents domaines de vie, qui sont aussi toujours des domaines d’activités. L’expérience de la vie avec une santé fragilisée, quelle que soit l’origine de cette fragilisation, conduit à développer des stratégies de régulation et de compensation, des savoir-faire de prudence, une réévaluation des priorités, valeurs et manières de faire, pour construire des compromis entre exigences du milieu et exigences de santé. Ces stratégies et arbitrages ont une visée à la fois adaptative et développementale : ils ont pour objectifs la prévention de la précarisation sanitaire et sociale, et le développement du pouvoir d’agir du sujet sur lui-même et sur son environnement. La santé, entendue comme invention normative, n’est que possible. La vie humaine est conditionnée par son usage : l’usage que les autres font de nous, et l’usage que chacun fait de lui-même. Le travail de santé est au cœur de ces arbitrages.*

Travail, santé et pouvoir d’agir

Les rapports entre santé et travail sont pensés, le plus souvent, à travers le prisme du travail *contre* la santé. Cette perspective univoque occulte la santé quand elle est privée de travail : ainsi les travaux de recherche sur la santé des chômeurs sont encore trop peu nombreux. Ce qui laisse dans l’ombre le rôle essentiel du travail dans le développement, la construction de la santé.

Quelles conceptions de la santé et du travail ?

Pour définir la santé, on peut se référer au modèle médical : ici, elle est absence de maladie. L'OMS retient le modèle holistique pour définir la santé comme « un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Quant au modèle dynamique de la santé, il la conçoit comme à la fois une ressource et une visée : aussi elle est l'objet d'une construction permanente.

« Se sentir moins bien » s'éprouve d'abord comme un amoindrissement ou un ralentissement de son activité, aussi bien physique que psychique. Cette « petite santé » est alors synonyme d'impuissance, de limitation d'un pouvoir faire. Inversement, la pleine santé est dynamique, propulsive, le contraire d'un état à préserver. La santé permet à l'être humain non seulement un libre exercice de ses capacités, mais un accroissement et une diversification de ses compétences, une multiplication de ses expériences, une adaptation à une variété de situations, bref de vivre non seulement bien, mais mieux.

En ce sens, la référence aux définitions de la santé, comme normativité ou comme créativité, ouvre des voies fécondes pour nous dégager des conceptions biomédicales de la santé et de leurs déclinaisons hygiénistes ou édéniques. Avec la perspective hygiéniste, la vie s'efface : elle serait à consommer avec modération, toujours soucieuse de ce qui la menace, en quête des bonnes manières d'entretenir sa vitalité par la voie de multiples programmes de détection des prédispositions et des agents pathogènes.

Dans un tel contexte, la prévention se heurte toujours au sujet, rétif à cette suspension de la vie à la conformité aux injonctions normatives et contraignantes. Chacun, n'en déplaise aux experts, est à même de faire appel à son propre jugement quand il en va de sa santé, et sa « mesure » tient au pouvoir normatif éprouvé. Elle est bien une norme subjective dépendante du milieu : « l'homme ne se sent en bonne santé – qui est la santé – que lorsqu'il se sent plus que normal – c'est-à-dire adapté aux milieux et à ses exigences –, mais normatif, capable de suivre de

nouvelles normes de vie » (Canguilhem, 1966). La vie ne relève d'aucun modèle, même si des modélisations sociales tendent à lui imposer une norme extérieure, de productivité, de rythme, d'adaptation. Dans les normes sociales qui définissent le normal et le pathologique, la santé et la maladie, l'être humain garde l'initiative de son point de vue par la capacité de l'écart normatif qu'il crée au sein des normes existantes, y compris des normes de travail.

Les enjeux de l'activité au travail dépassent toujours ceux de l'efficacité, de la performance ou rentabilité, tels que définis par les rationalités instrumentale ou économique. Les activités humaines sont à la fois production de soi et du monde ; elles sont liées à deux impératifs vitaux : l'auto-préservation (vivre) et l'auto-affirmation (exister). En ce sens, les activités professionnelles ne peuvent être désarticulées des autres activités déployées dans nos différents domaines de vie. Le sujet n'est jamais seulement un travailleur sur la scène du travail productif, qu'il soit formel ou informel (hors cadre des règles instituées). Cette unité dialectique des activités humaines repose à la fois sur une unité économique fondamentale (au sens d'économie pulsionnelle), et sur des processus d'inter-signification (le sujet cherche le sens de son existence dans ses différents milieux de vie).

L'expérience de la vie avec une santé fragilisée

Comment vivre avec une santé fragilisée suite à un accident, une maladie, ou plus globalement des troubles de santé liés au vieillissement ou à de l'usure au travail... ?

À quelles conditions le travail est-il vivable si l'on considère que c'est aussi au travail que se construit la santé ?

Une santé fragilisée est synonyme d'altérations fonctionnelles, de fatigabilité, d'insécurité, de conscience de la fragilité, de labilité des états physiques et psychiques, de réduction du champ des possibles, de ralentissement du rythme de vie, de changement du regard des autres, voire de mise à distance... Mais l'expérience de la vulnérabilité est aussi source de transformations existentielles et de développement de nouvelles compétences acquises dans l'entretien et le souci de soi... et des autres.

Les transformations opérées par une santé précaire n'impliquent pas nécessairement une diminution des capacités fonctionnelles. Elles sollicitent des processus de régulation et de compensation qui passent par des stratégies opératoires et relationnelles. Mais ces « faire autrement » ou prioriser autrement, supposent des marges de manœuvre au travail et ailleurs. Et cela implique aussi de pouvoir faire reconnaître ces nouvelles règles de travail : règles techniques, relationnelles et axiologiques.

Au cœur de ces processus se déploient, dans l'activité même, des arbitrages, des compromis, des arrangements entre objectifs contradictoires. Car les dilemmes sont toujours au rendez-vous. Ils tiennent aux tensions concernant à la fois des exigences opposées entre les différents domaines d'activité et dans chacune d'elles.

Ainsi, les tensions entre activités professionnelles et activités de santé : comment tenir de front travail et soin de soi ? Comment arbitrer entre nécessité de se protéger et besoin de préserver sa situation de travail ? Comment rendre compatibles les exigences de la vie professionnelle avec celles relatives au travail de santé réalisé dans les différentes sphères de vie ? L'arrêt maladie est un mode de régulation temporaire des contradictions entre ces deux genres d'activités ; comment les réguler autrement ?

Comment conjuguer le désir de retrouver son métier, de renouer des contacts, et la peur de reprendre le travail ? Peur aussi de différer la reprise du travail et de s'installer dans la « maladie », d'en faire un « refuge », qui isole et enferme. Désir de retrouver son poste et les stimulants de la vie professionnelle, tout en étant moins efficace, moins performant, en étant dans l'obligation de demander de l'aide aux collègues et en se sentant coupable de leur donner une charge de travail supplémentaire. Faut-il demander des aménagements de poste et d'horaires de travail pour se protéger, au risque de se voir confier des tâches de peu d'intérêt, d'être mis à l'écart des opportunités professionnelles, voire de se retrouver placé dans un « placard » ?

Comment savoir ce qu'on peut faire, ce qu'il faut éviter, les techniques alternatives les plus efficaces, efficaces et économiques en énergie et efforts à la fois ?

Dans la sphère professionnelle, les contradictions sont nombreuses. La double face du travail est au cœur de l'ambivalence à son égard : il menace une santé déjà fragilisée et en même temps, il est un instrument

de lutte contre celle-ci. Pour le dire autrement, le travail « rend malade » et « soigne » à la fois. Aussi, s'y maintenir est source de difficultés majeures, mais s'en extraire (arrêt maladie, invalidité) est synonyme de perte des étayages qui aident à affronter l'épreuve de la santé altérée. On peut retrouver les mêmes tensions internes à l'activité de formation : fatigue, contraintes en même temps que soin de soi et projection dans l'avenir. La formation est mise au service de l'entretien de l'élan vital : elle est une sorte de résistance à la précarité de la vie et à l'incertitude qui pèse sur l'avenir.

La précarité de la vie renforce le niveau d'exigence à l'égard de celle-ci : il s'agit bien de ne plus/ne pas perdre sa vie à la gagner, et de s'accorder le droit de construire une vie professionnelle et personnelle en accord avec ses aspirations et valeurs.

Aussi, il ne s'agit pas tant de changer de travail quand des difficultés sont éprouvées, que de changer le travail : faire place au travail de santé. Et ce, non pas seulement pour ceux qui vivent avec une santé altérée, mais pour tous.

Favoriser le travail de santé

Ce « travail de santé » recouvre des activités, de soin de soi au double sens du « cure » et du « care », d'arbitrage entre exigences contradictoires, de construction des ressources internes et externes compensant les contraintes et difficultés rencontrées, des auto-prescriptions réglant le style et l'hygiène de vie, la réorganisation des actes exigés par les prescriptions (professionnelles, médicales, sociales), afin de les ajuster aux contraintes des différentes sphères de vie comme aux désirs et aspirations personnels, la réorganisation des tâches professionnelles, l'invention de nouvelles manières de faire pour construire des compromis entre exigences des milieux de vie et exigences de santé.

Le milieu professionnel est bien sûr un des cadres dans lequel se déploie ce travail de santé. Ce dernier oriente, transforme les activités professionnelles : réaménagements des rythmes et des horaires de travail, évitement des tâches les plus éprouvantes physiquement et/ou psychiquement, construction de stratégies de compensation des altérations fonctionnelles, de la fluctuation des capacités productives, réévaluation des urgences et des priorités, réduction de l'exposition aux

risques pour soi et pour autrui, composition avec le jugement des autres, notamment quand pèse la suspicion.

Le travail de santé sollicite à la fois un travail sur soi *et* sur ses milieux de vie.

Aussi, la santé n'est pas réductible à une affaire privée, personnelle. Elle est le produit de ce travail de santé, un travail qui convoque autrui. Quand autrui se dérobe, l'usure gagne et les processus d'exclusion se mettent en marche. L'activité de dissimulation et de gestion solitaire de ce travail de santé est source d'usure, d'épuisement, de précarisation de la santé somato-psychique et d'isolement.

Dominique Lhuilier, « Quelle reconnaissance des vulnérabilités au travail? », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 19-1 | 2017, URL : <http://journals.openedition.org/pistes/4942> ; DOI : 10.4000/pistes.4942

Séquence 2

Du côté des pratiques : Accompagner les jeunes vers l'emploi,
éviter les ruptures, favoriser la continuité des parcours

**L'accompagnement externalisé en lycée ou lycée
professionnel par des IME, ITEP, IEM**

Erwan Marteil

Directeur général AMISEP depuis janvier 2017

erwan.marteil@amisep.asso.fr

Directeur général AMISEP depuis janvier 2017

Directeur du pôle médico-social de 2014 à 2017

Directeur de l'IME Ange Guépin (transformé en services de l'IEFPA
Ange Guépin) de 2010 à 2014

L'accompagnement externalisé en lycée ou lycée professionnel par des IME, ITEP, IEM

Accompagner les jeunes de l'IME avec une logique inclusive

En 2007, l'association AMISEP fait le choix de réécrire son projet associatif, avec pour ligne conductrice de « permettre à chaque personne accompagnée de vivre parmi les autres ».

L'ensemble des services de l'AMISEP vont donc se restructurer et aborder l'accompagnement avec une logique inclusive.

L'IME sera également concerné par cette « petite révolution », puisque l'objectif est de transformer l'établissement en plusieurs services inclus dans les établissements de droit commun (scolarité et hébergement en lycée, les temps pédagogiques et techniques en entreprises, collectivités et associations partenaires). Ces services seront appelés SISTEP (Service d'Inclusion Scolaire, Thérapeutique, Éducatif et Professionnel).

Ce passage d'une logique institutionnelle à une logique de services mettra quatre ans avant d'être réellement opérationnel.

Dix ans plus tard, le constat est sans appel : l'inclusion dès le plus jeune âge permet aux jeunes accompagnés d'être mieux préparés au « monde adulte ».

Cette logique inclusive nécessite toutefois une adaptation quotidienne, avec l'ensemble des partenaires.

« L'important n'est pas d'être comme les autres, mais de vivre parmi les autres »

Daniel Tammet.

L'accompagnement externalisé en lycée ou lycée professionnel par des IME, ITEP, IEM

Yoann Poncet

Coordonnateur pédagogique au DITEP de Gerland

y.poncet@lespep69.org

2006 : professeur des écoles

Janvier 2017 : professeur des écoles à l'ITEP Maria Dubost

Décembre 2012 : obtention du CAPA-SH option D

Juin 2012 : obtention du DIU « adolescents difficiles »

Septembre 2016 : coordonnateur pédagogique au DITEP de Gerland

L'accompagnement externalisé en lycée ou lycée professionnel par des IME, ITEP, IEM

Un lieu de transition entre la classe de 3^e, le lycée et l'apprentissage

*L'unité d'enseignement externalisée : le DITEP de Gerland/
cité scolaire Sembat-Seguin*

Le contexte

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, réaffirme le droit à la scolarisation, à l'éducation et l'accès de tous aux dispositifs de droit commun. Différents modes de scolarisation peuvent être proposés aux enfants, adolescents et jeunes adultes en situation de handicap. L'accueil dans l'unité d'enseignement d'un Dispositif Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique (DITEP) fait partie de ces modes de scolarisation. Différentes modalités d'accompagnement doivent être pensées :

- scolarisation à temps complet au sein de l'unité d'enseignement du DITEP ;
- scolarisation à temps complet au sein de l'unité d'enseignement externalisée du DITEP ;
- scolarisation à temps complet dans un établissement ordinaire de l'Éducation nationale avec un soutien, un accompagnement du DITEP ;
- scolarisation partagée entre le DITEP et un établissement ordinaire de l'Éducation nationale.

Le concept de l'inclusion est inscrit dans la loi depuis plus de 25 ans, et il a été réaffirmé dans la loi de refondation de l'école publique, qui ambitionne de développer une école inclusive pour une meilleure insertion sociale et professionnelle. L'enjeu est d'accueillir tous les

élèves, y compris ceux qui ont des besoins particuliers. L'école doit donc s'adapter aux élèves, et non l'inverse.

Une convention en faveur de l'école inclusive a été signée, en ce sens, par les trois rectrices de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes et la DG ARS, le 21 septembre 2016.

Les grandes idées de cette convention sont :

- le développement de la scolarisation des jeunes en situation de handicap
- la coopération entre les acteurs scolaires et médico-sociaux

Avec des objectifs chiffrés à atteindre :

- pour 2019, 50 % des unités d'enseignement en établissement médico-social doivent fonctionner avec au moins une modalité externalisée et 50 % des enfants accompagnés doivent bénéficier de cette scolarisation en milieu ordinaire.
- À l'horizon 2021, ces objectifs seront portés à 80 %.

Afin de répondre davantage à cette demande, nous avons réfléchi à la création et à la mise en œuvre de deux unités d'enseignement externalisées. Ces unités doivent permettre de créer d'autres partenariats forts avec des établissements de l'ordinaire. Nous avons travaillé à la mise en place d'une unité externalisée dans un collège, et une autre dans un lycée professionnel.

En juillet 2017, nous avons organisé une rencontre avec la proviseure de la cité scolaire Sambat-Seguin, en présence de l'IEN-ASH, associé depuis le départ à notre réflexion sur l'Unité d'Enseignement Externalisée. D'emblée, le lycée s'est montré favorable à ce nouveau projet. Un groupe de pilotage constitué par des représentants du DITEP, du lycée et de l'Inspection se sont rencontrés régulièrement, pendant un an, pour définir les grandes lignes de ce projet, pour une ouverture à la rentrée scolaire 2018.

Le constat

Les adolescents accueillis dans notre DITEP ont pour la grande majorité un parcours chaotique dans le système scolaire ordinaire. Leurs parcours sont souvent « entachés » d'exclusions, d'échecs, de déscolarisations. Néanmoins, ces élèves revendiquent un statut de collégien, de lycéen, comparable à celui des jeunes de leur âge et de ceux qu'ils côtoient quotidiennement.

Les constats que nous pouvons faire sont multiples :

- Même s'ils sont encore en difficulté pour renouer avec l'ensemble des apprentissages scolaires et avec l'inscription complète dans une institution scolaire ordinaire, de plus en plus d'élèves ont suivi une scolarisation partagée entre DITEP et école primaire ou collège, et sont susceptibles de poursuivre une scolarité ordinaire dans certaines disciplines au collège et au lycée.
- Malgré plusieurs exclusions d'établissements, un grand nombre de jeunes arrivent au DITEP après un parcours uniquement dans l'ordinaire. Cette rupture brutale avec le milieu ordinaire peut être violente et difficile à accepter pour le jeune.
- Au DITEP, les enseignants sont majoritairement des professeurs des écoles spécialisés. Ils s'adaptent aux besoins des élèves, proposent des enseignements en lien avec la classe d'âge des jeunes accueillis, mais ils ne peuvent pas donner accès à l'ensemble des apprentissages, ni à tous les équipements d'un collège ou d'un lycée.
- En fin de 3^e, beaucoup de jeunes en scolarité partagée reviennent à plein temps au DITEP, du fait d'une méconnaissance, d'une peur de la scolarisation post-3^e. Ce retour peut être vécu comme une régression dans leur parcours, leur projet.

Le concept

Public, élèves concernés

Le DITEP de Gerland (la partie « accueil de jour ») accueille 110 jeunes, âgés de 12 à 20 ans, présentant des troubles du comportement et des conduites. Le groupe d'apprentissage pressenti sur l'unité d'enseignement externalisée est composé de 8 à 10 élèves. Il s'agit d'adolescents âgés de 15 à 17 ans, inscrits dans un processus handicapant d'origine psychique, mais dont les potentialités intellectuelles et cognitives sont préservées. Ces jeunes peuvent souffrir de troubles spécifiques des apprentissages (et des conséquences qui les accompagnent). Mais ils sont entrés dans les apprentissages ; ils peuvent « recevoir » ce contenu pédagogique et suivre, au moins à temps partiel, un rythme scolaire ordinaire.

Ces adolescents ont un comportement d'élèves et sont susceptibles d'assumer les contraintes et exigences minimales de la vie au lycée. Ils montrent une forme d'appétence pour les apprentissages scolaires. Ils auront néanmoins besoin d'un soutien, d'un accompagnement particulier, de matériels pédagogiques adaptés à leurs difficultés.

Les objectifs visés

Cette Unité d'Enseignement Externalisée a été pensée comme un lieu de transition entre la classe de 3^e et le lycée, voire l'apprentissage. Les jeunes peuvent bénéficier de ce dispositif pendant une ou deux années maximum. Cette unité permet entre autres :

- une continuité possible dans le parcours des jeunes scolarisés dans un collège après la 3^e et n'ayant pas eu d'affectation post-3^e.
- à certains jeunes qui ont un projet préprofessionnel de découvrir ce qu'est un lycée professionnel (démystifier le lieu lycée professionnel).
- de travailler sur les exigences demandées aux élèves en lycée (ponctualité, présence régulière...) ou dans un centre de formation en alternance.

- de rassurer nos élèves sur leurs compétences et connaissances scolaires *via* des temps d'inclusion dans les matières générales, voire les ateliers.

Modalités de fonctionnement du dispositif

Scolarisation au sein de l'Unité d'Enseignement Externalisée

Chaque adolescent bénéficiant d'un accompagnement au sein de l'Unité d'Enseignement Externalisée est inscrit au DITEP de Gerland. Il peut bénéficier de temps d'inclusion en enseignement ordinaire, dans une classe du lycée professionnel, en fonction de son projet. Ces temps peuvent évoluer tout au long de l'année. Deux salles ont été mises à disposition au sein du lycée :

- une salle davantage dédiée aux apprentissages ;
- une seconde pour travailler la dimension éducative.

Les temps au sein de l'Unité d'Enseignement permettent à ces élèves de :

- travailler sur les compétences et les connaissances en lien avec les programmes de CAP, principalement sur les matières générales.
- bénéficier de temps de regroupement pour de la remédiation pédagogique en fonction des enseignements proposés dans les classes du lycée.
- travailler sur des projets spécifiques mis en place pour tout ou partie du groupe, en lien avec la vie du lycée.
- faire des liens, dans les apprentissages, avec les ateliers présents dans le lycée, afin de redonner du sens aux apprentissages.

L'enseignant de l'UEE développe des projets pédagogiques communs, en partenariat ou en collaboration avec un ou plusieurs enseignants du lycée. Ces temps d'inclusion collectifs permettent la participation des élèves de l'UEE, avec des élèves du lycée, à des temps forts de la vie des deux établissements et aux séances d'apprentissage construites conjointement par les enseignants. Ces temps de travail en amont et les co-interventions sont également l'occasion de co-construire et de partager des savoir-faire entre les professionnels.

L'enseignant de l'UEE exerce des fonctions de conseil et de personne-ressource pour toute l'équipe pédagogique du lycée. Pour se faire, il participe, si besoin, aux différentes réunions organisées par l'établissement scolaire, et se montre à l'écoute des difficultés rencontrées par les enseignants qui accueillent des élèves aux besoins particuliers dans leur classe.

L'éducateur spécialisé peut intervenir dans l'Unité d'Enseignement sur un temps d'apprentissage, il peut co-animer des temps de projets pluridisciplinaires ou prendre en charge un élève en difficulté, afin que celui-ci soit capable de s'adapter au cadre scolaire. Il est présent (si besoin) pendant les temps de repas, de récréation. Son rôle éducatif est central, au travers d'activités, d'entretiens et d'accompagnements éducatifs pour répondre au mieux aux problématiques des jeunes accueillis dans cette unité. Il est également force de conseil et personne-ressource auprès des professionnels du lycée.

L'enseignant et l'éducateur de cette unité sont en lien régulier avec les différentes équipes du lycée.

En cas de difficultés majeures pour un jeune du dispositif à répondre aux exigences, au règlement du lycée, une suspension provisoire de la scolarité au lycée peut être décidée, après concertation des professionnels. Cette suspension peut concerner les temps d'inclusion et/ou les temps au sein de l'Unité d'Enseignement Externalisée. Un accompagnement uniquement sur le DITEP est alors envisagé. Dans ce cas, il s'agit de travailler à un retour progressif vers le lycée avec des allers-retours, chaque fois que la situation l'exige.

Récréations et demi-pension

Les élèves de l'UEE sont présents pendant les temps de récréation. L'enseignant ou l'éducateur de l'UEE est présent pendant ces mêmes moments.

Ils peuvent par la même occasion bénéficier de la demi-pension. L'enseignant ou l'éducateur de l'UEE est aussi présent pendant ces temps de repas.

Temps de régulation et d'évaluation du dispositif

Afin d'ajuster au mieux le fonctionnement de cette unité avec les contraintes et les projets spécifiques du lycée, des temps de régulation et d'évaluation du dispositif ont été mis en place :

- réunion de l'équipe du dispositif (enseignant et éducateur) : une fois par semaine les lundis de 9h à 10h,
- réunion régulière avec les professionnels du lycée et la Vie scolaire : les lundis et les jeudis entre 12h et 13h (rôle de personne ressource dans l'établissement pour l'enseignant et l'éducateur du DITEP),
- réunion inter-équipe (représentants du lycée et de l'ITEP) : une fois par période (avant chaque vacances scolaires) les mardis de 11h à 12h.

Bilan et perspectives

Sur ces deux premières années de fonctionnement, une dizaine d'élèves ont pu bénéficier de ce dispositif. Deux d'entre eux ont intégré un lycée professionnel, après avoir pris le temps de construire et consolider leur projet, deux autres ont choisi la voie de l'apprentissage.

La majorité des jeunes ont eu des temps d'inclusion de façon ponctuelle, en fonction des projets, ou de façon continue, principalement en mathématiques, en anglais et en sport. Pour l'année prochaine, ils pourront participer aux séances d'arts appliqués et à des temps en « philosophie ». Ils ont bénéficié de temps sur la plateforme technique, pendant des temps plus individualisés, lorsque les élèves du lycée partaient en stage. Les temps de socialisation, que ce soit lors des repas ou lors des temps UNSS sont des réussites. Ils ont pu aussi participer à des actions ponctuelles proposées par le lycée.

Pour l'instant, ce dispositif fonctionne grâce à l'investissement de certains professionnels (professeurs, personnels de la Vie scolaire, équipe de direction), ce qui permet au dispositif d'être reconnu au sein du lycée. Un travail important sur la connaissance du public accueilli en ITEP reste

à faire auprès de l'ensemble de l'équipe pédagogique, pour permettre des temps d'inclusion plus conséquents, et dans tous les domaines enseignés au sein de l'établissement.

Nous souhaitons, dans les années à venir :

- renforcer les liens entre les professionnels des deux structures, en partageant notamment des temps de formation communs, axés sur une meilleure connaissance du public en situation de handicap.
- augmenter le nombre d'élèves accueillis au sein de ce dispositif.
- réfléchir à une possible validation des connaissances et des compétences acquises par les élèves lors de leur passage au sein de ce dispositif.

L'accompagnement externalisé en lycée ou lycée professionnel par des IME, ITEP, IEM

Anne ZIEGELMEYER

Responsable pédagogique en charge de l'unité d'enseignement, de l'offre de formation et de la gestion de l'équipe pédagogique dans un contexte de travail pluridisciplinaire

anne.ziegelmeier@apf.asso.fr

Hugo BUCHY : un jeune accompagné par Le Chevalon

Jeune homme âgé de 18 ans, accueilli au Chevalon en qualité d'interne depuis septembre 2018. Issu d'une classe de 3^e ULIS, Hugo bénéficie d'un accompagnement éducatif et de rééducation. À son admission, ses principales attentes étaient de renforcer ses acquis scolaires, d'affiner son choix d'orientation à travers des stages en entreprise, et de préparer une entrée en CAP après validation du projet de formation.

L'accompagnement externalisé en lycée ou lycée professionnel par des IME, ITEP, IEM

Accompagner les jeunes de l'IEM-FP du Chevalon selon une démarche inclusive

Public accueilli par l'IEM-FP du Chevalon (structure du Pôle Enfance Jeunesse de l'APF Isère)

L'institut de formation professionnelle et de rééducation « Le Chevalon », géré par l'association APF France Handicap, s'adresse à des jeunes présentant des **troubles moteurs avec ou sans troubles cognitifs** (de 14 à 25 ans), et depuis la rentrée 2016, à des jeunes présentant des **Troubles du Spectre de l'Autisme** (de 11 à 20 ans).

À vocation régionale, l'établissement accueille majoritairement des jeunes isérois ou résidant dans les départements limitrophes (Drôme – Haute-Savoie – Savoie – Ardèche – Rhône – Ain, voire PACA). Les jeunes sont orientés au Chevalon à la suite d'un parcours scolaire rendu difficile du fait de la situation de handicap, sans solution d'orientation ou en décrochage scolaire, voire en rupture, et leur niveau scolaire est le plus souvent fragile. Ils proviennent de :

- 4^e et 3^e ULIS (51 %)
- 3^e (29 %)
- IEM, ITEP... (15 %)
- Établissement sanitaire (4 %)
- 3^e SEGPA (1 %)

Tous nos élèves bénéficient d'un accompagnement individualisé et pluridisciplinaire leur permettant de suivre un cursus de formation générale et/ou professionnelle en vue de leur insertion socio-professionnelle.

Genèse et évolution vers la voie inclusive

Après avoir longtemps proposé un accompagnement global sur le modèle du « tout sur place » et « dans les murs », sans réel choix de formation pour les usagers accueillis (une seule filière proposée en interne), Le Chevalon s'est engagé résolument dans une démarche inclusive, dès la rentrée 2016, en complète adéquation avec les orientations des politiques publiques et du projet associatif.

Notre volonté était alors de :

- Mettre en œuvre de façon concrète le projet associatif d'APF France Handicap « Pour une société inclusive »
- Adapter l'offre de service du Chevalon aux attentes des usagers et de leur famille en matière de scolarité : à savoir, pouvoir choisir sa formation et la vivre avec des jeunes de son âge.
- Répondre aux attentes de notre financeur (ARS) en inscrivant Le Chevalon dans les objectifs de la convention thématique régionale en faveur de l'école inclusive, signée en septembre 2016.
- Faire face à une baisse graduelle de l'activité

Les objectifs de la convention thématique 2016-2021 en faveur de l'école inclusive, signée entre l'ARS et la région académique Auvergne-Rhône-Alpes, visaient :

- 50 % (en 2019) et 80 % (en 2021) des unités d'enseignement en établissement médico-social fonctionnent avec au moins une modalité externalisée en milieu ordinaire
- 50 % (en 2019) et 80 % (en 2021) des enfants actuellement en UE EMS bénéficient d'un dispositif externalisé

Dès l'année 2018-2019, ces objectifs étaient atteints pour l'IEM du Chevalon puisque **72 % des élèves étaient scolarisés en milieu ordinaire.**

Sur les 63 élèves accueillis au titre d'un handicap moteur :

- **21** en dispositif externalisé
- **26** en inclusion individuelle

Une réponse inclusive, adaptée à chacun et évolutive

Cette nouvelle offre s'est construite grâce aux liens tissés avec des établissements scolaires de proximité. Plusieurs lycées ont ouvert leurs portes à nos élèves sur la base d'un partenariat établi avec notre établissement, selon deux modalités principales :

- L'accueil d'une unité d'enseignement externe (ou classe externalisée)
- L'accueil d'élèves en inclusion individuelle dans les différentes filières de formation du lycée soutenu par notre Dispositif de Soutien à l'Inclusion (DSI)

En 2019, ces partenariats se sont élargis à 12 établissements différents, publics et privés, de l'agglomération grenobloise et voironnaise.

1. Les unités d'enseignement externe ou classes externalisées en lycée pro

La classe évolue dans une salle mise à disposition par le lycée, et bénéficie des équipements collectifs (médiathèque, foyer scolaire, self...), ainsi que des plateaux techniques en lien avec les CAP ou Bac Pro proposés par le lycée.

L'équipe pédagogique est composée des enseignants et professionnels de l'IEM-FP, qui garantit les moyens matériels nécessaires : postes de travail informatiques.

Selon la situation de chacun et ses besoins, les rééducations (kiné, orthophonie) se déroulent au lycée sur les temps de classe en journée, en soirée de retour au Chevalon, ou le mercredi après-midi.

Le programme dispensé est celui de la **3^e Prépa Métier**, selon le référentiel Éducation nationale. Il peut s'étaler sur deux ans, avec comme objectifs :

- Poursuivre le programme de validation du socle commun de connaissances et de compétences de fin de collège (cycle 4 c'est-à-dire 5^e, 4^e, 3^e),
- Construire et définir un projet d'orientation réaliste grâce à quatre périodes de stage réparties sur les deux années,
- Préparer le DNB (diplôme national du brevet – série professionnelle),
- Préparer une poursuite d'étude diplômante ou qualifiante : CAP, Bac Pro, Titre Pro..., en inclusion dans un établissement du milieu ordinaire.
- Un effectif maximum de 10 élèves par classe favorise les échanges avec les autres classes de 3^e Prépa Métiers du lycée, selon plusieurs modalités : temps de cours communs (EPS, LV2, ateliers professionnels, journées d'intégration, visites extérieures...) et mise en œuvre d'un projet transversal commun à tous les élèves de Prépa Métier, qui tient lieu de fil rouge interdisciplinaire.

Un projet personnalisé de scolarisation est défini pour chacun, en partenariat avec la famille, et l'enseignante référente du lycée réunit une fois par an l'équipe de suivi de scolarisation.

2. Le Dispositif de Soutien à l'Inclusion (DSI)

Suite à ces deux années d'accompagnement renforcé et personnalisé autour du projet scolaire et d'orientation dans un milieu en partie inclusif, de l'amélioration de l'estime et de la confiance en soi, préalables indispensables, **l'étape d'après est l'inclusion individuelle**, soutenue par le DSI qui travaille avec 10 lycées partenaires en Isère.

Le DSI repose sur une équipe pluridisciplinaire qui intervient comme **équipe ressources**, en garantissant un suivi adapté de la scolarité, en lien avec l'équipe enseignante du lycée partenaire.

- Le DSI présente le jeune et son projet ; il évalue ses compétences et ses besoins spécifiques, propose des moyens de compensation et d'adaptation nécessaires au bon déroulement de son parcours de formation (outils numériques, logiciels adaptés, aménagement de

l'emploi du temps, fiche d'adaptation pédagogique par élève, bilans de stage et autres bilans).

- Le DSI peut mettre en place une aide humaine si besoin, du soutien méthodologique, une aide aux devoirs.
- Le DSI soutient le jeune dans la construction de son projet de formation et d'insertion au travers de notre **Plateforme Appui Conseil APF 38** : un dispositif innovant mobilisant des savoir-faire et des expertises dans le domaine de l'orientation et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap : conseiller en insertion, ergothérapeute, orthophoniste.
- De cette manière, le DSI intervient systématiquement dans l'aide à la recherche de stages, à l'adaptation des postes de travail et à la valorisation des périodes de formation en milieu professionnel...

En complément des parents et de la famille, l'équipe du DSI crée donc un partenariat avec l'équipe pédagogique du lycée autour du jeune, en étayage à sa scolarité, pour permettre la réussite de son projet.

En parallèle de cette scolarité en inclusion, Le Chevalon assure pour chacun les prestations suivantes :

- Un **accompagnement éducatif** au plan de l'autonomie, la mobilité, la participation sociale, les pratiques sportives et culturelles,
- La **rééducation**, les **soins**, le **soutien psychologique**, le travail avec les réseaux libéraux de santé,
- Les prestations d'**hébergement** : internat ou appartement visant l'apprentissage de la vie autonome,
- Le **transport** quotidien des élèves sur leur lieu de formation ainsi que la restauration,
- Le **soutien scolaire** et l'appui **méthodologique**,
- La **recherche des stages** en milieu professionnel pour s'orienter et se former,
- L'accompagnement post-diplôme, la **préparation à la sortie**, l'**insertion** sociale et/ou professionnelle.

L'inclusion scolaire : ça marche !

En 2018-2019, sur un total de 26 candidats présentés à un examen, le **taux de réussite est de 92 % !**

- 22 sont admis et obtiennent un diplôme : 10 leur DNB ; 7 Bac Pro ; 3 CAP ; 2 BEP
- 2 obtiennent une qualification : titre professionnel

L'inclusion scolaire... du point de vue des professionnels

Les retours d'expérience font apparaître les constats suivants :

- La démultiplication des lieux de travail,
- L'apparition de nouvelles fonctions comme la coordination d'unités et de parcours,
- Une plus grande autonomie et responsabilisation des professionnels,
- Un sentiment d'isolement des équipes a parfois été exprimé, à la fois par rapport à la direction et par rapport aux équipes métiers,
- Une évolution des conditions matérielles d'exercice des métiers de rééducation,
- Des circuits de collecte et de diffusion de l'information qui ont dû être repensés,
- Le développement d'outils de mobilité (voitures, téléphones mobiles, PC portables...),
- Pour certains professionnels, une diminution de la qualité des conditions de travail,
- Une ouverture vers l'extérieur enrichissante, qui permet de nouer de nouveaux partenariats au bénéfice des parcours des jeunes.

...et des jeunes et de leur famille

- Un bilan globalement très positif à tout point de vue.

Pratiques partenariales en CRP pour la formation, la construction d'un projet professionnel, et l'emploi

Louis Poirrée

Formateur technique en travaux paysagers au CRP de Oissel

louis.poirree@crp-oissel.epnak.org

Titulaire d'une licence en aménagements paysagers, Louis Poirrée est formateur technique en travaux paysagers au CRP de Oissel depuis 2018. Il a, par ailleurs, réalisé des animations et formations dans des structures d'accompagnement spécialisées pour le compte de l'association Le Potagiste dont il est le président.

Pratiques partenariales en CRP pour la formation, la construction d'un projet professionnel, et l'emploi

La formation professionnelle, vecteur de progression vers l'autonomie pour les jeunes (CRP EPNAK Oissel)

Mise en place et évolution du dispositif

Le CRP Oissel a créé, en septembre 1982, une section « Jardinage pratique », essentiellement axée sur la culture légumière, en parallèle de la section « Productions florales » (qui préparait à un CAPa puis un BEPa) qui existait déjà. Il s'agissait de répondre aux besoins de formation d'un public sans bagage professionnel et présentant d'importantes lacunes scolaires pouvant aller jusqu'à l'illettrisme.

En septembre 1993, l'ensemble de la filière a été recentrée autour des Travaux paysagers, ce secteur ayant, de manière pérenne, des débouchés avérés en termes d'emploi. La formation a été déclinée en deux sections, et donc deux parcours de formation : un parcours qualifiant de 11 mois, aboutissant à une attestation de compétences en entretien des espaces verts (certification interne) et un parcours diplômant de 21 mois débouchant sur un CAPa « Travaux paysagers », devenu aujourd'hui CAPa « Jardinier paysagiste ».

L'expérience montre, qu'en moyenne, la moitié des stagiaires de la formation ATP en 1 an consolident leur projet et demandent à prolonger leur parcours vers le CAPa, avec un très fort taux de réussite en fin de parcours (plus de 80 %).

La formation ATP est ouverte aux personnes handicapées présentant d'importantes lacunes scolaires, des difficultés d'apprentissage et d'adaptation au milieu ordinaire de travail. La principale restriction d'accès est d'ordre physique : le stagiaire doit pouvoir accomplir des

tâches physiques, un travail manuel et potentiellement éprouvant, utiliser des machines motorisées et supporter l'exposition aux intempéries.

Cas particulier des jeunes

Forte de ces caractéristiques, la formation ATP accueille notamment un public jeune en formation initiale, qui présente des besoins et attentes différents du public en reconversion professionnelle en cours de carrière. Les conditions d'apprentissage, basées sur la mise en situation professionnelle (à travers de l'entretien d'un parc paysagé de 15 ha) et au contact d'adultes de tous âges venant de tous les horizons professionnels, permettent aux jeunes stagiaires d'acquérir des habitudes de travail, des codes sociaux (assiduité, ponctualité, respect de l'autre...) et une maturité qu'ils pourront réinvestir quelle que soit l'orientation professionnelle qu'ils choisiront en poursuite de parcours.

Dans ce type de parcours, l'objectif principal n'est pas nécessairement l'acquisition de compétences techniques, mais aussi et surtout de compétences transversales (se concentrer sur une tâche, organiser son temps, normaliser les contacts sociaux, acquérir une discipline de chantier, mémoriser des consignes, respecter des règles d'hygiène et de sécurité...). Cette progression est sensible même si le projet professionnel ne correspond pas totalement à leur ambition de départ, ou si leur projet non encore mature n'est pas suffisamment défini en début de formation. De manière générale, le constat est que la formation professionnelle va alors servir de vecteur pour la progression vers l'autonomie d'une façon générale.

Logique de territoire et de réseau

Le travail en collaboration avec les structures dont sont issus les jeunes accompagnés est indispensable et facilité quand la distance n'est pas trop grande. Plus précisément, l'expérience montre que l'absence de coordination avec ces structures aboutit très souvent à un échec du parcours du jeune.

Quand les deux institutions sont en lien, l'entrée en formation peut être préparée en amont à l'IME et une visite du CRP planifiée avec rencontre des professionnels. Un banc d'essai de quelques jours peut être organisé au CRP, afin de vérifier la faisabilité du projet, avec un bilan transmis à la MDPH pour instruction du dossier.

D'un point de vue institutionnel, le CRP n'a pas de convention formelle d'accompagnement ou de double prise en charge, cependant grâce à l'amendement Creton, les professionnels d'IME peuvent poursuivre l'accompagnement des jeunes en parallèle avec la formation au CRP. Depuis plus de 30 ans, le CRP travaille avec un réseau établi d'organismes et d'établissements partenaires ; récemment l'ouverture au territoire permet des liens plus étroits.

Pour les plus jeunes, une intégration directe en CRP depuis l'IME peut être délicate à plusieurs points de vue : sur le plan professionnel, le projet n'émane pas toujours d'eux, même si un premier contact avec le métier a pu être organisé en atelier, les jeunes peuvent avoir une attirance mais n'expriment pas encore un besoin ou un intérêt. Cela peut être aussi parfois un choix de formation par défaut, mais surtout, le passage de l'IME ou de l'ITEP vers une structure adulte est souvent trop brutal. La transition d'un établissement à l'autre demande une véritable préparation et un accompagnement vers l'autonomie sur d'autres champs que le domaine professionnel. Beaucoup d'établissements l'ont compris et ont mis en place des dispositifs allant dans ce sens.

Proposer un accompagnement vers l'autonomie

L'analyse d'expériences ayant mené à des échecs en cours de formation montre qu'ils sont le plus souvent dus à une absence d'accompagnement vers l'autonomie aboutissant à une forte diminution de l'estime de soi (hébergement en colocation problématique, reproches liés à des carences dont on n'est pas responsable...) Il apparaît de plus en plus nettement que la progression en termes de compétences professionnelles et l'évolution vers l'autonomie domestique, sociale et économique des jeunes stagiaires sont intimement liées.

Le CRP propose, à partir de septembre 2020, un nouvel accompagnement intitulé « Habitat accompagné » au sein de la structure, pour travailler avec les jeunes qui en ressentent le besoin sur ces autres champs, dans une démarche cohérente vers l'autonomie. Ces jeunes ont un fort désir d'indépendance et ont besoin pour évoluer de perspectives claires dans ces deux domaines dont l'accompagnement doit être mené de front.

Pratiques partenariales en CRP pour la formation, la construction d'un projet professionnel, et l'emploi

Guilhem SUEUR

*Formateur au centre de préorientation du CRIP de Castelnau-le-Lez
(groupe Ugecam Occitanie)*

guilhem.sueur@ugecam.assurance-maladie.fr

Guilhem Sueur est formateur au centre de préorientation du CRIP (Centre de Rééducation et d'Insertion Professionnelle) de **Castelnau-le-Lez** depuis 2006.

Ses missions au sein de l'équipe pédagogique sont :

- L'évaluation des capacités d'apprentissage, raisonnement logique
- L'évaluation et bilan des compétences techniques et gestuelles
- L'accompagnement à l'élaboration du projet professionnel
- L'accompagnement au retour vers l'entreprise et suivi des personnes en entreprise
- Professeur d'activité physique adaptée
- La formation aux outils bureautiques

Pratiques partenariales en CRP pour la formation, la construction d'un projet professionnel, et l'emploi

Actions d'accompagnement à l'élaboration de projet professionnel pour des jeunes de 16-25 ans en situation de handicap par le CRIP de Castelnau-le-Lez (groupe Ugecam Occitanie)

1/ Prestation de préorientation à destination des jeunes 16-25 ans, initiée depuis 2016 en partenariat avec des ITEP

2/ Projet SAS en partenariat avec le rectorat de l'académie et les ULIS

3/ Convention de partenariat avec l'association Cap'A Cité qui intervient auprès de jeunes en situation de handicap, ni en emploi, ni en étude, ni en formation

1/ Prestation de préorientation à destination des jeunes 16-25 ans

Contexte

Ces prestations se sont développées dans le cadre d'une convention de partenariat avec des ITEP. Celle-ci s'appuie sur la circulaire du 22 avril 2016 relative aux orientations de l'exercice 2016 pour la campagne budgétaire des établissements et services médico-sociaux «*concernant la possibilité d'actions d'accompagnement professionnel de jeunes de 16 à 25 ans avec des prestations d'évaluation, d'orientation, de formation préparatoire et qualifiante, assurées soit en établissement de réadaptation professionnelle, ou en appui à des organismes de formation, des centres de formation d'apprentis ou des missions locales*».

Le CPOM médico-social UGECAM 2016-2018 Occitanie prévoyait de contribuer à la dynamique d'insertion des personnes handicapées par la mise en place de passerelles pour favoriser le retour en milieu ordinaire des jeunes publics.

Objectifs

Ce projet a été élaboré pour créer des liens, évaluer et coordonner des parcours de vie pour des usagers d'ITEP en vue de leur insertion, si possible dans le milieu ordinaire, par des actions conjuguées entre l'ITEP et le CRP et un accompagnement personnalisé.

Les objectifs sont également de :

- faciliter les passerelles entre les différentes modalités d'accompagnement et ainsi éviter des ruptures de parcours,
- créer une dynamique entre les différents acteurs pour servir le même projet personnalisé de compensation et d'accompagnement,
- encourager un décloisonnement sectoriel et disciplinaire afin de développer une logique de parcours.

Public

Le public concerné par ce dispositif est celui des jeunes en structure ITEP, présentant des risques d'échec avec des prises en charge classiques, et dont l'accompagnement nécessite modularité et souplesse pour s'adapter à leurs besoins et projets. L'objectif est de répondre au besoin spécifique, pour certains jeunes, d'être accompagnés dans un processus de « désinstitutionnalisation » et la construction de leur autonomie d'adulte.

L'élaboration d'un projet professionnel au sein d'un établissement classiquement dédié à un public d'adultes, associée au maintien du cadre sécurisant de l'ITEP, permet d'offrir de meilleures garanties de réussite pour cette étape de transition.

Le choix des jeunes pouvant bénéficier de ce parcours relève des résultats d'une concertation entre l'ITEP et la préorientation, dont l'objectif est

d'analyser les besoins de l'utilisateur et de construire, à partir des éléments recueillis, la réponse la plus adaptée.

6 à 10 jeunes sont concernés chaque année, en plus de l'agrément initial. Ce chiffre peut évoluer en fonction des besoins.

Modalités de mise en œuvre

- ***Prestation assurée par le CRIP***

Dans ce cadre, et tout en s'appuyant sur les évaluations réalisées par l'ITEP (psychologique, sociale, éducative), l'action du centre de préorientation sera d'offrir un éventail élargi de prestations pour répondre au plus près aux besoins de l'utilisateur pour un parcours individualisé et notamment :

- travailler avec l'utilisateur sur la faisabilité d'un ou plusieurs projets professionnels, y compris en matière d'attitude et d'inaptitude au regard de la situation de handicap (niveau médical)
- valider avec l'utilisateur un ou plusieurs projets professionnels
- vérifier par des stages d'observation en entreprise la faisabilité de ce projet.

- ***Prestation assurée par l'ITEP***

Le suivi médical, psychologique et social reste en priorité assuré par l'ITEP.

L'ITEP est responsable de la cohérence de l'accompagnement et de la continuité de celui-ci ; il est le garant de la bonne coordination des rencontres entre professionnels et du suivi du projet dans le cadre de cette coopération. Il est l'interface entre le centre de préorientation et la famille, et reste l'interlocuteur privilégié de celle-ci à qui il transmet toutes les informations.

- ***Le référent***

Des référents clairement identifiés pour chaque usager sont désignés par l'ITEP d'une part, et le centre de préorientation d'autre part. Ces référents seront à la fois référents de la personne et du projet personnalisé.

- ***Convention cadre***

Pour chaque prise en charge d'une personne accompagnée, une convention est signée prévoyant notamment la durée maximale, les horaires, le nom des référents, les objectifs de l'accompagnement, les modalités de restitution des bilans.

Dans la convention sont prévues au moins deux réunions de synthèse : une au démarrage de la prise en charge de l'usager, et une à la fin. Ces synthèses feront l'objet d'un écrit, et porteront notamment sur les axes d'accompagnement mis en œuvre ou à mettre en œuvre au regard de l'évolution des problématiques rencontrées par la personne accompagnée.

Perspectives

Ce dispositif initialement élaboré en partenariat avec les structures ITEP est évolutif et transposable à d'autres structures institutionnelles ou associatives accompagnant des jeunes, et dont la prise en charge prend fin ou va prendre fin au regard du passage à l'âge adulte.

Plusieurs partenariats sont à venir : rectorat de l'académie, Sésame autisme, Cap'A Cité, IME/IMPro.

2/ Projet « SAS » en partenariat avec le rectorat de l'académie et les ULIS

Contexte

Ce projet a été initié à la suite des échanges avec le pôle ASH de la DSDEN 34. Il concerne les difficultés rencontrées par certains élèves des Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire (ULIS) lors de ruptures de parcours à la fin de la scolarité obligatoire, et plus largement les élèves handicapés sans notification ULIS à l'entrée au lycée, et donc non accompagnés.

Objectifs

Le SAS vise à assurer la transition entre le milieu scolaire et le monde du travail pour les élèves décrocheurs en situation de handicap en proposant, dès 16 ans, un parcours personnalisé de 6 mois :

1. Favorisant l'accès à la vie active *via* la construction d'un projet professionnel tenant compte des spécificités de chaque individu, de sa situation de handicap, et de la réalité économique du territoire.
2. Proposant un soutien couvrant tous les champs de l'accompagnement, s'appuyant sur l'expertise du CRP sur le handicap.
3. Privilégiant une modulation souple et différenciée de la prise en charge (mix collectif/individuel) + des mises en situation « terrain » pour vérifier la pertinence du projet défini.

Public et périmètre territorial

Ce dispositif s'adressera dans un premier temps, aux jeunes résidant sur le secteur de Montpellier Agglomération, avant d'envisager un développement départemental.

Il concerne les jeunes en situation de handicap (tout handicap), âgés au minimum de 16 ans, en fin de scolarité obligatoire, en décrochage ou sans solution d'accompagnement en ULIS ou IMPro.

Le SAS ne se fondera pas sur des catégories d'employeurs ou des domaines prédéfinis, mais privilégiera l'adéquation projet/opportunités d'emploi, en s'appuyant sur le réseau du CRP (+ 300 contacts entreprises).

Principaux partenaires à mobiliser pour la mise en œuvre du projet

L'UGECAM et le pôle ASH de la DSDEN 34 coconstruisent le projet, et assurent la gouvernance. Les ESMS et associations en lien avec les jeunes et le handicap, les CFA, le CFAS, les ER2C, les SPE (dont MLI), les EA, les ESAT « classiques », hors murs/de transition, l'emploi accompagné seront sollicités.

Intérêt du projet

- Nombre de personnes ciblées : 40 par an.
- Tuilage de la prise en charge institutionnelle dès la fin de la scolarisation. Évaluation de l'adéquation projet/emploi sur le bassin local⇒Ancrage territorial.
- Démarche coordonnée intégrant l'ensemble des acteurs en lien avec les jeunes et le handicap⇒mutualisation des compétences (partenariats formalisés).
- Dispositif de prévention (repérage en amont de la fin de scolarisation) **ET** de remédiation. Offre une solution aux jeunes ne pouvant intégrer un IMPro et/ou sans notification ULIS lycée. Alternative au fonctionnement classique des ESMS.

Grandes étapes du projet : modalités de déploiement et calendrier

D = démarrage

D - 6 mois : définition de la gouvernance et du cadre organisationnel avec l'ensemble des partenaires. Définition des conditions juridiques pour l'accueil des mineurs dans les locaux de l'UGECAM

D - 5 mois : adaptation du parcours administratif de l'établissement

D - 4 mois : création des outils de positionnement

D - 3 à D - 2 mois : formalisation du contenu du parcours-type d'accompagnement (socle - collectif). Déclinaison des accompagnements individuels proposés pour chaque partenaire

D - 2 mois : recrutement de professionnels affectés au projet SAS

D - 2 mois à D : mise en place locaux (salles, matériel). Formalisation procédure d'accueil. Sessions de préaccueil. Mise en place d'un outil de planification

Perspectives

Ce dispositif est duplicable dans tous les départements. Il s'inscrit sur le long terme vu le nombre de jeunes handicapés à l'entrée du second degré et dans le 1^{er} degré. Un développement est possible *via* le soutien des élèves scolarisés dans les lycées en appui des établissements.

3/ Convention de partenariat avec l'association Cap'A Cité

Contexte

Le centre de préformation Cap'A Cité est une passerelle entre les divers dispositifs déjà mobilisés par la région et l'État, et les stagiaires en situation de handicap suivis par son service.

Le CRIP peut être sollicité à titre de conseil, d'information, d'orientation et de formation à la demande de l'association Cap'A Cité pour les personnes en situation de handicap qu'elle accompagne, pour faciliter le lien ainsi que celui de leur famille et des acteurs de leur environnement avec ses établissements.

Réciproquement Cap'A Cité peut être sollicité par le CRIP à titre de conseil, d'information et d'orientation pour les personnes en situation de handicap qu'il prend en charge.

Public

Jeunes de 16 à 25 ans en situation de handicap présentant des troubles des fonctions cognitives : troubles du spectre autistique et troubles spécifiques des apprentissages.

Jeunes sans qualifications, sans solution, sans emploi, ne suivant ni étude ni formation.

Modalités de fonctionnement

Le CRIP s'engage entre autres à :

- organiser des visites de l'établissement et des rencontres avec l'équipe pluridisciplinaire pour les personnes en situation de handicap orientées par l'association Cap'A Cité.
- accueillir en stage ou en mise en situation, au sein du CRIP ou de l'ESAT, et plus largement au sein des établissements du groupe UGECAM, les personnes en situation de handicap accompagnées par l'association Cap'A Cité.
- informer son réseau de partenaires des actions menées par l'association Cap'A Cité et faciliter leur mise en relation.

Pratiques partenariales en CRP pour la formation, la construction d'un projet professionnel, et l'emploi

Laure Fourmental

Responsable du dispositif Accessyl, emploi accompagné dans l'Essonne

fourmental.laure@ffbs-sillery.com

Laure Fourmental a mis en place, au sein du CRP de Sillery, le dispositif Accessyl qui a ouvert ses portes en 2018 et accueille aujourd'hui 40 personnes en situation de handicap.

Elle a développé une double culture ayant travaillé 15 ans dans le privé en tant que technicienne et cadre, puis 15 ans dans l'éducation prioritaire et le médico-social, milieu protégé et ordinaire.

ACCESSYL dispose d'une équipe de quatre personnes, toutes disposant aussi d'une double culture professionnelle.

Pratiques partenariales en CRP pour la formation, la construction d'un projet professionnel, et l'emploi

Emploi accompagné : le parcours d'Adrian avec Accessyl en Essonne

Contexte

Adrian- Titulaire d'un CAP employé de commerce multi-spécialités

Adrian a obtenu en 2018 un CAP employé de commerce multi-spécialités. Il a intégré à 19 ans, en octobre 2019, le dispositif d'emploi accompagné Accessyl en Essonne.

Il a démarré, en 2020, un contrat de professionnalisation chez Cultura, une enseigne de distribution spécialisée dans la commercialisation de biens et loisirs culturels et créatifs.

ACCESSYL est un dispositif d'emploi accompagné, porté par la Fondation Franco-Britannique de Sillery (FFBS) en partenariat avec l'EPNAK et conventionné par l'ARS, la DIRECCTE, l'AGEFIPH et le FIPHFP.

L'établissement porteur du dispositif ACCESSYL est le CRP de Sillery, situé dans l'Essonne. Ce dispositif a ouvert ses portes en 2018. Aujourd'hui, 40 personnes en situation de handicap y sont accueillies et bénéficient d'un accompagnement personnalisé, qui débute en amont de la recherche d'emploi et se poursuit après la prise de poste.

L'emploi accompagné est un concept novateur dans le paysage actuel des dispositifs d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Basé sur le principe du « *place and train* », l'emploi accompagné s'appuie d'abord sur une démarche de recherche d'emploi, puis d'un apprentissage "sur le terrain".

L'accompagnement est réalisé par un conseiller en emploi accompagné (ou "job coach"), qui intervient à la fois sur les questions professionnelles et sur celles périphériques à l'emploi de la personne accompagnée.

Adrian a intégré le dispositif ACCESSYL en octobre 2019. Une première rencontre a eu lieu en janvier 2019, en présence d'Adrian, de l'éducatrice du Sessad qui l'accompagnait, ainsi que de la chef de service du dispositif ACCESSYL, afin qu'Adrian puisse découvrir ce nouveau type d'accompagnement. Un deuxième rendez-vous a permis à ses parents de rencontrer l'équipe des professionnels d'ACCESSYL et d'exprimer leurs attentes, leurs questionnements ainsi que leur inquiétude sur la suite du parcours de leur fils dans un nouvel environnement, celui de l'emploi. Ces deux premières réunions ont aidé Adrian et ses parents à découvrir les principes fondamentaux de l'emploi accompagné. Les transmissions en amont de l'intégration de la personne dans le dispositif sont très importantes, car elles permettent au futur bénéficiaire d'avoir le libre choix de s'engager ou non dans ce type d'accompagnement en ayant pris connaissance du dispositif.

Pour Adrian, le passage du Sessad vers l'emploi accompagné s'est fait en fonction de sa temporalité. Quittant un milieu scolaire et un service socio-éducatif pour jeunes en situation de handicap pour un dispositif d'insertion professionnelle, il était important qu'Adrian comprenne comment sa future conseillère en emploi accompagné allait le suivre tout au long de son nouveau parcours, pendant une période de cinq années renouvelables.

Lors de ce passage, les professionnels des différentes structures ont travaillé ensemble, avec Adrian et ses parents. Les principes de l'emploi accompagné s'exprimant autour de la personne, la conseillère en emploi a rapidement proposé à Adrian un accompagnement personnalisé tout en respectant ses choix et ses aspirations. Pour qu'il puisse intégrer ACCESSYL de façon pérenne, l'équipe de professionnels avait besoin de son adhésion.

Une fois que ce nouveau parcours fut accepté par la CDAPH de la MDPH 91, Adrian a pu intégrer le dispositif, à l'âge de 19 ans.

Adrian est titulaire d'un CAP employé de commerce multi-spécialités, qu'il a obtenu en 2018 au sein d'un Établissement Régional d'Enseignement Adapté (EREA).

En parallèle de sa scolarité, il fut accompagné sur le plan socioéducatif par un Sessad.

Lors de son arrivée au sein d'ACCESSYL, Adrian était en stage dans une grande surface depuis plusieurs mois, trois jours par semaine, au rayon fruits et légumes. Adrian et sa conseillère en emploi ont fait le choix de stopper ce stage, afin qu'ensemble ils puissent se concentrer à la fois sur la mise en place d'un accompagnement médico-social adapté aux besoins d'Adrian ainsi que sur l'établissement de son futur projet professionnel.

Adrian est un jeune homme ayant des troubles autistiques : il rencontre des difficultés à surmonter son anxiété.

Notre expérience au sein du dispositif nous a prouvé que les obstacles d'intégration des adultes ayant des troubles autistiques sont principalement liés à leurs difficultés en termes de compétences sociales et de communication, et non à leur aptitude professionnelle.

Le choix s'est donc porté pour Adrian sur un contrat de professionnalisation. Bien qu'il soit déjà qualifié (diplôme d'état de niveau 3 – anciennement niveau V), une intégration progressive vers le marché de l'emploi semblait être une solution appropriée pour Adrian.

La période de confinement, due au Covid19 au cours du premier semestre 2020, a coupé court aux premières démarches vers l'emploi entreprises par la conseillère d'Adrian. Néanmoins, durant cette période, le lien avec le centre de formation et l'entreprise a pu se maintenir. Dès la sortie du confinement, la conseillère en emploi a pu présenter Adrian au centre de formation et à l'entreprise. Divers aménagements vont être mis en place pour la formation : cours en présentiel alternés avec des cours en visioconférence, aide à la formation par le dispositif ACCESSYL si Adrian en ressent le besoin, repérage des transports en commun, etc.

Une Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POEC), qui visait un emploi rapide et durable, a été mise en place. Cette POEC est particulièrement adaptée pour Adrian, car elle offre une intégration progressive dans l'entreprise et sécurise son recrutement.

En entreprise, l'enseigne de distribution Cultura (spécialisée dans la commercialisation de biens et loisirs culturels et créatifs), un premier

contact a eu lieu entre Adrian et sa future tutrice, en présence de sa conseillère en emploi. Adrian va ainsi progressivement intégrer le monde du travail ordinaire et y trouver sa place avec le soutien constant de sa conseillère, pour surmonter son anxiété. Il apprendra à son rythme les règles de savoir-vivre en entreprise et prendra confiance en lui.

Aujourd'hui, Adrian a débuté sa formation. Son intégration au sein du dispositif marque un tournant dans son parcours de vie. Sa conseillère a développé un réseau autour d'Adrian, qui lui permettra de se former au poste de travail, de s'intégrer progressivement dans l'emploi, tout en rassurant l'employeur et en l'impliquant de plus en plus dans le parcours professionnel de ce jeune.

Adrian voit ainsi s'offrir à lui un vrai travail, un vrai statut de salarié, par l'intermédiaire d'un nouveau mode d'accompagnement proposant une démarche particulièrement adaptée aux personnes éloignées de l'emploi. La conseillère en emploi d'Adrian, sur une période indéterminée, continuera de l'accompagner et fera évoluer les aménagements nécessaires à ses besoins, aussi bien dans son milieu professionnel que dans sa vie quotidienne.

Un jeune en apprentissage, les conditions de la réussite d'un parcours singulier

Johan Jégousse

Conseiller insertion professionnelle dans le champ du handicap, et notamment du handicap mental (Ladapt Bretagne)

jegousse.johan@ladapt.net

Mise en place de prestations d'appui spécifique financées par l'AGEFIPH et le FIPHFP

Un jeune en apprentissage, les conditions de la réussite d'un parcours singulier

Contexte

Martin Médinger - *Apprenti cuisine de collectivité de 25 ans*

A signé un contrat d'apprentissage de trois ans au sein de la mairie de Plouhinec (56) et de mise à disposition à la mairie de Belz. À la suite de son contrat d'apprentissage, il obtient un CDI 24 h par semaine au Mac Donald d'Auray.

Luc Médinger - *Père*

Il accompagne son fils vers l'autonomie sociale et professionnelle

À travers l'exemple de l'accompagnement de Martin Médinger, les différents points d'attention pour la réussite en apprentissage d'un jeune en situation de handicap sont développés ci-après.

L'importance de la famille et de son engagement dans le parcours

Le parcours de Martin s'inscrit dans une démarche volontaire de la famille qui a eu le désir de l'intégrer dans le monde ordinaire (scolarité inclusive : classe Ulis, activités de loisirs – théâtre –, recherche de stages et d'évaluations professionnelles, stimulation familiale dans la vie quotidienne).

La transition entre la fin de la scolarité et l'insertion professionnelle

Les jeunes trisomiques qui sortent de l'école à 20, 21 ans ne sont pas suffisamment matures pour s'insérer dans le monde professionnel. On estime qu'un jeune trisomique atteint une certaine maturité professionnelle vers 24, 25 ans.

Dès la fin de sa scolarité, des prestations d'appui spécifiques mises en place par Ladapt ont permis de continuer à travailler le projet professionnel qui avait été élaboré en classe Ulis.

Dans le cadre de ces prestations, Martin va multiplier les stages : cantine de collège, de lycée, de maison de retraite. L'objectif est d'identifier un poste de travail accessible et d'acquérir suffisamment de compétences professionnelles à ce poste de travail pour être recruté dans une entreprise.

Pendant deux ans, Martin va continuer à élaborer son projet professionnel en effectuant de nombreux stages dans différents environnements professionnels.

Malgré de bons stages et une évolution professionnelle positive, toutes les négociations de contrat direct se sont soldées par des échecs pour un problème de coût et de rentabilité, compte tenu des besoins d'accompagnement à son poste de travail.

L'éventualité d'un contrat d'apprentissage n'avait pas été évoquée, du fait des exigences de la formation de niveau 5; Martin étant dans l'incapacité de suivre une formation classique de type CAP cuisine.

Malgré cela, nous décidons de démarcher les collectivités pour négocier un contrat d'apprentissage dans le secteur public. Le coût du contrat étant réduit au minimum, nous estimons que Martin aura plus de chance d'être recruté sur ce type de contrat.

Il sera alors temps de négocier un parcours adapté avec le CFA (Centre de Formation d'Apprentis) concerné.

À la suite de stages réussis, la commune de Plouhinec décide de lui proposer un contrat d'apprentissage.

Nous négocions alors avec le CFA et l'inspection d'apprentissage un parcours adapté.

Un contrat d'apprentissage adapté

L'adaptation du contrat d'apprentissage a été négociée avec l'inspection d'apprentissage et le CFA de la Chambre de Métiers de Vannes.

Adaptations :

-un contrat d'apprentissage à **temps partiel** ne dépassant pas 25 h par semaine en entreprise : ce temps de travail a été validé par les nombreux stages réalisés : notion de fatigabilité.

-**une durée de trois ans** pour permettre au jeune de développer et de valider des compétences professionnelles sur la durée.

-**des tâches de travail bien identifiées et accessibles**, centrées sur la répétition (en entreprise et au CFA)

-un **accompagnement des maîtres d'apprentissage** : sensibilisation au handicap, aux postures professionnelles à mettre en place, conseil sur l'apprentissage des tâches demandées, méthodologie de travail : visite commune entre référent CFA, conseiller en insertion professionnelle (Ladapt) et maître d'apprentissage.

-un **accompagnement de la famille** : participation au projet, développement de son autonomie sociale

-une **adaptation de la formation au CFA** : désignation d'un formateur spécifique, sensibilisé au handicap.

Organisation du parcours en CFA sur 3 ans

Première année : des objectifs d'autonomie

-se rendre seul aux CFA : Martin utilise les transports en commun : bus + train pour se rendre au CFA (comme n'importe quel apprenti)

-trouver les salles de cours en autonomie

-se mettre en tenue professionnelle et retrouver le formateur

-manger seul au self et travailler l'équilibre alimentaire

-découvrir les gestes de base de la cuisine et sensibilisation à la technologie cuisine

Deuxième année : des objectifs d'intégration dans la formation

- une intégration dans certains cours théoriques avec d'autres apprentis
- un temps de pratique professionnelle plus important
- une autonomie complète dans la gestion du planning (cours, self, transports)

Troisième année : la validation d'un livret de compétences pour une insertion professionnelle réussie

- évaluation professionnelle au CFA et en entreprise : préparation de recettes culinaires en autonomie, utilisation du téléphone mobile et de l'appareil photo pour la réalisation des recettes

Martin ne passera pas l'examen CAP cuisine, mais sortira de la formation avec un livret de compétences professionnelles qui doit favoriser son insertion professionnelle future.

Côté entreprise : l'investissement de deux mairies dans le parcours professionnel de Martin

Martin a signé un contrat d'apprentissage de 3 ans (2017-2020) à la mairie de Plouhinec avec mise à disposition de la mairie de Belz.

La mise en place d'un contrat d'apprentissage dans deux lieux d'apprentissage lui a permis de travailler à la fois en service restauration et en production culinaire et de s'adapter à de nouveaux environnements de travail.

Martin a donc alterné entre deux lieux d'apprentissage : la cantine scolaire de Plouhinec, la cuisine centrale de Belz. Il a su parfaitement gérer son planning.

À Plouhinec, Martin travaille les lundis, mardis, jeudis, vendredis de 10 h à 15 h sur des activités de service et d'entretien des locaux. Aucun repas n'est préparé sur place.

À Belz, Martin est présent tous les mercredis matin à la cuisine centrale. Il commence à 7 h 30, termine à 12 h 30, et travaille en production culinaire.

Il utilise le vélo électrique pour se rendre au travail. Il est parfaitement autonome dans ses déplacements.

Parallèlement à ces deux lieux d'apprentissage, Martin va découvrir, en troisième année, de nouveaux postes de travail sous forme de stages. L'objectif est de préparer son insertion professionnelle.

Martin effectuera plusieurs stages dans une maison de retraite (service restauration) et au Mac Donald d'Auray (poste de service plateau et entretien des locaux).

C'est à l'occasion d'un stage au sein du Mac Donald d'Auray qu'il s'est vu proposer un CDI de 24 heures/semaine.

Il a été essentiel pour Martin de développer sa capacité d'adaptation pour réussir son insertion professionnelle. Multiplier les expériences professionnelles lui a permis de s'adapter aux différents environnements professionnels, d'acquérir de nombreuses compétences professionnelles, et donc d'être employable.

L'insertion professionnelle et la question de l'autonomie sociale

Martin a signé son CDI le 27 juillet 2020. La famille a aussi préparé son autonomie sociale. Celui-ci a pu, durant le contrat d'apprentissage, découvrir le foyer La Belle Porte et faire des immersions afin d'évaluer sa capacité à vivre dans ce type de foyer.

La signature du contrat de travail impliquait aussi une autonomie sociale suffisante, car le lieu d'habitation de Martin était éloigné de son lieu de travail.

Martin a donc intégré le foyer La Belle Porte et s'est rendu au travail en complète autonomie.

La prochaine étape sera de pouvoir conduire une voiturette pour faire le trajet domicile familial-travail. Martin doit passer le BSR et apprendre à conduire ce type de véhicule.

Séquence 3

Perspectives pour une inclusion professionnelle des jeunes en situation de handicap

L'obligation de formation pour tous les jeunes de 16 à 18 ans

Sylvie Charrière

Députée de Seine-Saint-Denis

Sylvie.Charriere@assemblee-nationale.fr

Sylvie Charrière, née le 15 mai 1961 à Montreuil (93), est députée de La République en Marche de la 8^e circonscription de Seine-Saint-Denis (Gagny, Rosny-sous-Bois, Villemomble).

Championne du monde scolaire de javelot, elle devient par la suite professeure agrégée d'éducation physique et sportive en Seine-Saint-Denis au collège Madame de Sévigné de Gagny. Suite à l'obtention du concours de personnel de direction en 2008, elle devient chef d'établissement et est nommée en 2012 principale du collège REP + Romain Rolland de Clichy-sous-Bois (Seine-Saint-Denis).

Elle s'engage en politique aux côtés d'Emmanuel Macron afin de lutter contre l'assignation à résidence et le chômage de masse qui touchent les jeunes des quartiers défavorisés. C'est pourquoi, depuis le début du quinquennat, elle s'est engagée pour la jeunesse de notre pays, notamment en tant que rapporteur pour avis sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et vice-présidente de la commission des affaires culturelles et de l'éducation.

En mars 2019, elle est missionnée par le Premier ministre, avec Patrick Roger, conseiller municipal de la ville de Strasbourg afin de rendre un rapport sur l'obligation de formation des jeunes âgés de 16 à 18 ans. Les ministres de l'Éducation nationale et de la Ville l'ont également nommée présidente du Comité national d'Orientation et d'Évaluation des Cités Éducatives.

L'obligation de formation pour tous les jeunes de 16 à 18 ans

Contexte

Par une lettre de mission en date du 11 mars 2019, le Premier ministre m'a confié, avec Patrick Roger (ancien conseiller municipal de Strasbourg, délégué de l'Eurométropole, président de la mission locale et de la maison de l'emploi de Strasbourg) une mission relative à la **mise en œuvre de l'obligation de formation pour tous les jeunes âgés de 16 à 18 ans**.

Cette mesure figurait dans la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté présentée par le président de la République en octobre 2018. Consacrée par l'article 15 de la loi du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance, l'obligation de formation pour tout jeune à l'issue de la scolarité obligatoire, et ce jusqu'à sa majorité, s'applique depuis la **rentrée scolaire 2020**.

Dans ce contexte, le Premier ministre demandait de formuler des propositions visant à **améliorer le repérage des jeunes qui relèvent de l'obligation de formation** (estimés à environ 4 à 5 % de la classe d'âge soit autour de 70 000 jeunes) et **optimiser la coordination de l'ensemble des acteurs afin que l'on puisse proposer à tous les jeunes, sur l'ensemble du territoire, des solutions de formations**.

Si l'obligation de formation s'inscrit dans la continuité des politiques volontaristes de lutte contre le décrochage scolaire mises en œuvre depuis une décennie, elle représente un changement de paradigme important pour les pouvoirs publics. Il s'agit de **passer d'une logique de droit formel à celle d'un droit réel**, qui oblige l'ensemble des acteurs à s'adapter aux jeunes et à leurs besoins. Tous les jeunes doivent bénéficier

d'une formation, cela comprend bien évidemment les jeunes en situation de handicap.

Quelques chiffres

La formation obligatoire des jeunes âgés de 16 à 18 ans représente une **avancée historique pour notre pays** :

- 15 % des 16-29 ans (29 % dans les quartiers prioritaires de la ville) sont aujourd'hui des jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation (les Neet selon l'acronyme anglais),
- 19 % des 20-29 ans sont en situation de pauvreté contre 14,5 % pour l'ensemble de la population,
- environ un jeune sur cinq de moins de 25 ans est au chômage,
- le taux de chômage des jeunes non-diplômés est trois fois plus élevé que celui des jeunes diplômés (avant COVID).

Les axes structurants du rapport

Le repérage des jeunes : un préalable à la réussite de cette mesure

- L'outil numérique utilisé aujourd'hui (Système Interministériel d'Échanges et d'Informations relatives au décrochage scolaire), ne permet, aux acteurs de terrain, de bénéficier d'une liste des jeunes décrocheurs que deux fois par an. Ces données ne sont, par ailleurs, bien souvent plus à jour (changement de numéro de téléphone, reprise d'études, etc.), ce qui n'est pas compatible avec notre volonté de pouvoir identifier et proposer rapidement des solutions aux jeunes qui ne respectent pas leur obligation de formation.
- Le rapport propose la création d'une **base communautaire**, qui permettrait à la fois d'identifier les jeunes décrocheurs à accompagner, et ainsi de favoriser un échange d'information en continu entre les missions locales et Foquale (le réseau de l'Éducation nationale). L'ensemble des acteurs du terrain qui s'occupent de jeunes de 16 à 18 ans devront aussi contribuer à cette remontée d'informations auprès de la Plateforme de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs (PSAD).

Renforcer la politique de prévention et de lutte contre le décrochage scolaire

- Si le rapport s'est davantage concentré sur la formation des jeunes de 16 à 18 ans, il est essentiel de prévenir le décrochage scolaire dès le collège. Ce décrochage précoce peut se traduire par de l'absentéisme, de la phobie scolaire, du "décrochage passif" ou un rejet plus violent, qui peut aller jusqu'à la poly-exclusion. Certains jeunes devront ainsi être **accompagnés par le réseau Foquale avant même leurs 16 ans**. Il est en effet important de ne pas rompre le contact et d'éviter qu'ils construisent une image négative d'eux-mêmes.
- Il sera nécessaire de **renforcer le pilotage de la lutte contre le décrochage scolaire** au sein des rectorats en identifiant un conseiller dédié à ce sujet.

L'accompagnement du jeune dans la construction de son parcours jusqu'à son insertion est fondamental

- Si la loi pour l'école de la confiance confie aux missions locales le contrôle de l'obligation de formation, seul un **partenariat fort** avec l'Éducation nationale permettra d'assurer un accompagnement effectif du jeune jusqu'à son insertion. Le rapport préconise en conséquence que la PSAD soit composée du binôme Foquale/mission locale et d'en faire le noyau central du déploiement de cette mesure.
- Des difficultés concernant la santé, la mobilité, le logement, la précarité sont souvent des motifs de renoncement des jeunes. Pour favoriser la **levée de tous ces freins périphériques** et permettre de proposer aux jeunes immédiatement un module de formation, la création d'un **fonds "ambition 16-18 ans"** à la main des missions locales est une mesure essentielle. Ce fonds devra être mobilisable y compris quand le jeune débute une activité rémunérée (service civique, apprentissage, etc).

Proposer sur l'ensemble du territoire une offre de formation adaptée permettant d'individualiser le parcours.

- Si dans certains territoires, les formations ne sont pas toujours remplies, la mission a constaté une iniquité dans la richesse de l'offre proposée. En effet, certains territoires en proie à un décrochage important peinent à proposer une offre adaptée à ce public spécifique.
- Le retour vers la formation initiale est également encore trop marginal. Le renforcement du binôme mission locale/Foquale doit permettre davantage de porosité entre les deux voies de formation dans ou hors Éducation nationale. L'apprentissage semble notamment une voie particulièrement adaptée (suite à un accompagnement préalable) pour ces jeunes.
- La mission préconise qu'un chef de projet en la personne du haut-commissaire à la pauvreté soit le garant de l'offre de formation sur son territoire. Il est aussi essentiel que des organismes tels que l'ONISEP, mais aussi Pôle Emploi ou la Caisse des dépôts, travaillent ensemble pour offrir aux usagers un outil permettant à la fois de connaître mais aussi d'évaluer les formations.
- Afin d'offrir un parcours individualisé et adapté aux besoins du jeune, le rapport propose de nombreuses modalités de formation, certaines innovantes, qui doivent toutes amener plus ou moins rapidement (SAS intermédiaires) à la qualification.

Un enjeu fort : la dynamique partenariale

- Concernant le repérage, la PSAD aura besoin de pouvoir s'appuyer sur tous les acteurs du territoire entrant en contact avec la jeunesse. Nous proposons, afin que le maire ou président de communauté de communes anime la politique jeunesse de son territoire, de créer un **comité local pour la jeunesse (CLJ)**. Notre ambition est que le maire puisse rassembler l'ensemble des acteurs qui peuvent intervenir auprès des jeunes (services culture, santé, clubs sportifs, entreprises, etc.) pour leur proposer des

actions favorisant leur insertion, mais aussi leur engagement, leur émancipation...

- Concernant le signalement, la réactivité des structures (lycée, CFA, organismes de formation ...) à informer la PSAD (notamment *via* le site communautaire) qu'un jeune décroche d'une formation est également essentielle.

Une gouvernance nécessaire et clarifiée

- Il est important de clarifier les modes de financement des missions locales. Le rapport préconise la mise en place d'une conférence des financeurs.
- Il est impératif de proposer, au fil de l'eau, des offres pré-qualifiantes aux jeunes. Le financement de ces formations doit être assuré. Si des moyens peuvent être mobilisés dans le cadre des Pactes Régionaux dans l'Investissement dans les Compétences (PRIC) et du PIC, une solution plus pérenne doit être construite. La clarification de la compétence régionale en termes de formation nous semble nécessaire.

Les 10 préconisations centrales du rapport

1. Clarifier le paysage de la prévention et de la lutte contre le décrochage scolaire au sein de l'Éducation nationale en intégrant dans le réseau Foquale les missions de lutte contre le décrochage (MLDS) et les groupes de prévention du décrochage scolaire (GPDS). Ce réseau sera piloté par un conseiller dédié, placé auprès du recteur de région académique.
2. Lever la borne des 16 ans pour le signalement du décrochage scolaire, y compris dans son volet préventif, afin que les systèmes d'information de l'Éducation nationale assurent le suivi des jeunes dans un continuum, jusqu'à leur entrée dans l'enseignement supérieur.
3. Mettre en place une « base communautaire » à disposition du réseau Foquale et des missions locales (et à moyen terme des autres acteurs

concernés) pour faciliter l'échange d'information sur la situation des jeunes au regard de l'obligation de formation.

4. Créer un comité local pour la jeunesse (CLJ) visant à doter les maires (ou les présidents d'intercommunalité) qui le souhaitent d'une nouvelle instance pour renforcer la dynamique partenariale autour de la jeunesse d'un territoire (repérage des jeunes « perdus de vue » et actions en faveur de leur émancipation sociale, culturelle et professionnelle), avec l'appui des services de l'État. Une instance déjà existante abordant ces thématiques pourra se substituer au CLJ.

5. S'assurer de l'effectivité d'un pilotage des PSAD par un binôme mission locale-réseau Foquale, en mettant en cohérence leur périmètre d'action. En outre, les autorités compétentes seront destinataires d'un bilan synthétique de l'activité annuelle de la PSAD et des besoins identifiés à l'échelle du territoire.

6. Mettre en place un « Fonds Ambition 16-18 ans » pour permettre aux missions locales de financer directement, en fonction des besoins du jeune, des actions de remobilisation préalables à de la pré-qualification, et pour apporter des aides directes en nature aux jeunes. Les missions locales devront rendre compte de l'utilisation de ce fonds auprès des Direccte.

7. Organiser l'accueil systématique des 16-18 ans concernés dans un parcours de formation en adaptant, si nécessaire, les dispositifs existants (la formation initiale et les SRE, E2C (école de la deuxième chance), Epide, service civique combiné, etc.).

8. Rassembler les principaux financeurs des missions locales sous l'égide des préfets de département, dès la constitution des nouveaux exécutifs municipaux, pour s'accorder sur le montant des moyens nécessaires pour assurer le bon fonctionnement des structures, leur adéquation avec les besoins du territoire, la répartition indicative des financements sur trois ans entre État et collectivités, les indicateurs de performance sur lesquels leur action sera appréciée ainsi que les améliorations à apporter au réseau.

9. Flécher des moyens suffisants sur des actions de remobilisation en direction des 16-18 ans dans le cadre des pactes régionaux d'investissement dans les compétences, et le cas échéant, sous forme d'avenant, notamment pour favoriser des expérimentations de parcours scolaires aménagés *via* des partenariats avec l'Éducation nationale.

10. Mettre en place un comité de suivi sous l'égide du Premier ministre pour accompagner l'expérimentation de la mesure, sa mise en œuvre et son évaluation dans une démarche d'amélioration progressive.

Les opportunités créées par le décret CRP/CPO en matière d'accompagnement professionnel des jeunes en situation de handicap

Isabelle Mérian

Directrice de la Fagerh

isabelle.merian@fagerh.fr

Isabelle Mérian est directrice de la Fagerh et membre du CNCPPH (Conseil national consultatif des personnes handicapées). Elle participe aux travaux de la Commission emploi/formation du CNCPPH depuis près de 20 ans.

Elle a collaboré à plusieurs recherche-actions, dont notamment une étude conduite en partenariat avec la CNSA sur l'évolution des dispositifs de pré-orientation au regard des attentes des personnes accueillies par les MDPH (en 2013-2014), et plus récemment (2019-2020), à une étude sur les évolutions des orientations en réadaptation professionnelle.

Les opportunités créées par le décret CRP/CPO en matière d'accompagnement professionnel des jeunes en situation de handicap

Longtemps considérés comme des lieux de reconversion professionnelle dans un métier compatible avec leur état de santé, pour des adultes victimes d'accident ou de maladie, les CRP/CPO voient leurs missions s'élargir à des publics n'ayant pas d'expérience antérieure de travail rémunéré, voire aux plus jeunes, dès 16 ans*(1). La transformation de l'offre de services, induite par le décret, facilitera également le déploiement de pratiques plus adaptées aux attentes et besoins des publics jeunes. Si ceci n'est pas nouveau pour certains, qui depuis des années, ont fait évoluer leur offre de services au regard d'attentes exprimées par les MDPH et des orientations de certaines ARS (à la suite notamment de la circulaire du 22 avril 2016), la sortie du décret va contribuer à légitimer et à développer ces pratiques novatrices.

1- 100 ans d'évolution : de la rééducation professionnelle des victimes de guerre (1919) à l'accompagnement professionnel de jeunes en situation de handicap (2020)

Les premiers CRP ont été **créés à la fin de la première guerre mondiale** pour permettre la rééducation professionnelle et le retour au travail des victimes de guerre et anciens combattants. La rééducation professionnelle a été ensuite étendue aux accidentés du travail, puis plus largement à partir de la création de la Sécurité sociale, aux assurés sociaux, reconnus travailleurs handicapés, ne pouvant plus exercer leur ancien métier et ayant besoin d'un accompagnement médico-social.

Ce n'est qu'**en 1975** (loi n° 75-534 du 30 juin 1975) qu'apparaît **le concept « d'éducation professionnelle »**, qui vise à élargir le public habituellement accueilli en CRP*(2) à des personnes plus jeunes n'ayant pu avoir accès à une formation professionnelle.

Plus récemment, **la circulaire du 22 avril 2016** relative aux orientations de l'exercice 2016 pour la campagne budgétaire des établissements et services médico-sociaux, **et plus spécifiquement son annexe 13**, tracent les prémisses de ce qui sera développé dans le décret CRP/CPO.

Le décret, qui doit sortir en 2020, s'inscrit dans la stratégie gouvernementale « *Ensemble, osons l'emploi* » qui préconise l'utilisation de l'expertise des CRP/CPO par l'ensemble des structures de formation et d'insertion de droit commun.

2- Le décret vise explicitement, dans l'actualisation des missions de la réadaptation professionnelle, l'accompagnement des jeunes dès la fin de la scolarité obligatoire

Sont notamment précisés dans le décret, les points suivants :

- **Accompagnement possible à partir de l'âge de 16 ans** en CRP ou CPO, ce qui ne signifie pas accueil obligatoire. L'âge de 16 ans a été retenu, car c'est celui de la fin de la scolarité obligatoire, celui qui donne la possibilité de travailler en milieu ordinaire. L'entrée en CRP/CPO sera faite au regard du besoin d'accompagnement professionnel dans le cadre d'un parcours impliquant de nombreux partenaires.
- **Partenariat avec des ESMS** (Établissements et Services Médico-Sociaux) **accueillant des jeunes** : par exemple, accompagner des personnes suivies en IME/IMPRO dans le cadre d'un projet d'insertion en milieu ordinaire. Ceci peut s'effectuer dans le cadre de conventions prévoyant la mise en œuvre d'actions visant l'émergence et la réalisation du projet professionnel. La convention précise les missions, le rôle et les actions de chacune des parties. Ces conventions peuvent être construites tant avec les CPO qu'avec les CRP. Afin d'éviter les ruptures de parcours, certaines actions pourront être mises en œuvre sur demande du partenaire, sans décision de la CDAPH. Les modalités de la demande doivent encore être précisées par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées.

- **Alternance** : pour des travailleurs handicapés en contrat de formation en alternance, assurer des prestations d'accompagnement médico-psycho-social et de formation.
- **Travail en coopération** : par exemple avec les missions locales qui pourront demander des évaluations préliminaires de courte durée pour déterminer si un jeune pourrait bénéficier de prestations de pré-orientation ou de réadaptation professionnelle.

3- Le décret prévoit une transformation de l'offre de services qui pourra s'adapter plus aisément au public jeune

Il est désormais attendu que les missions et prestations assurées en réadaptation professionnelle, aujourd'hui plus diversifiées, soient mises en œuvre dans une logique de parcours individualisé, s'appuyant notamment sur différents organismes de formation et d'insertion auprès desquels la réadaptation professionnelle met à disposition son expertise.

-Une diversification des prestations

Longtemps identifiés aux formations qualifiantes et diplômantes, les CRP voient leur champ d'interventions possibles se diversifier. Des actions d'information (des personnes, de leurs proches, mais aussi des organismes de formation), d'évaluation, d'aide à la réalisation du projet professionnel, de remobilisation et d'accompagnement vers et dans l'emploi, notamment *via* le dispositif d'emploi accompagné, pourront aussi faire partie de leur offre de services.

La pré-orientation accompagnera la personne dans la mise en œuvre effective de son projet professionnel, et se déploiera de façon plus souple. Au lieu de 12 semaines en continu, la prestation sera assurée sur une période et à un rythme adaptés aux besoins de chacun, sur une durée d'accompagnement pouvant aller jusqu'à 24 mois (sans dépasser 14 semaines en cumulé). Les stages en entreprise pourront ainsi être positionnés au moment le plus opportun. À l'issue de la période de pré-orientation, un rapport détaillé sur le projet professionnel et les capacités de la personne à l'exercice ou à l'apprentissage d'un métier, est adressé à

la CDAPH. Il est accompagné des préconisations nécessaires à la mise en œuvre du parcours.

-Une diversité de lieux et de temporalité.

Les interventions ponctuelles au sein d'un parcours seront facilitées, et la localisation des prestations sera plus flexible.

Les parcours, si besoin, ne se feront pas dans les murs du CRP quand il s'agira de formations qualifiantes. Les cursus en alternance avec les entreprises seront encouragés.

Les parcours pourront se faire à temps partiel, à temps complet, ou sous un mode séquentiel ou discontinu, selon les besoins de chacun. Les établissements auront la possibilité de concevoir des dispositifs temporaires et sur mesure.

En pré-orientation, différentes phases seront déployées : un accompagnement individuel dès la notification, afin d'identifier les leviers et les freins à l'exercice d'une activité professionnelle. Un projet socioprofessionnel en cohérence avec le projet de vie sera validé par des mises en situation de travail. La dernière phase prévoit l'accompagnement individuel à la mise en œuvre effective du projet, pouvant aller jusqu'à l'emploi accompagné. L'ensemble des prestations peut être assuré, pour partie, avec ou par les organismes partenaires de la pré-orientation (mission locale, CFA...).

4- Perspectives

Si l'accompagnement des jeunes n'a jamais été interdit en CRP, son développement est souvent assez récent, et pour la plupart des CRP/CPO, il n'est pas au cœur de l'offre proposée. De plus, il requiert des savoir-faire spécifiques. Les jeunes en situation de handicap ne sont pas des travailleurs handicapés qui ont 20 ans de moins. Ils n'ont pas la même expérience du travail, ni les mêmes attentes, ils ne sont pas dans les mêmes situations de santé physique ou mentale. L'élaboration d'un projet professionnel peut se situer sur une durée beaucoup plus longue, faites

d'allers et de retours entre le travail, la formation, l'orientation. Le rôle de la famille ne peut être sous-estimé.

La conception et l'organisation des prestations ne sont pas les mêmes. Le décret ne va pas organiser, du jour au lendemain, une transformation radicale de l'offre des adultes en direction des jeunes. Il est une opportunité pour expérimenter de nouvelles façons de travailler auprès d'un public qui n'avait pas toujours accès aux / ou besoin des / prestations classiques proposées jusqu'alors.

Il est donc intéressant d'aller rencontrer les établissements, qui depuis des années ont volontairement développé des actions d'accompagnement de jeunes. À titre d'exemples et de façon non exhaustive : le dispositif d'éducation professionnelle de Belle Alliance dans le Val-d'Oise, les actions de préparation à l'apprentissage des Terrasses de l'Ugecam de Niort, les actions préparatoires à l'emploi et d'accompagnement professionnel de Ladapt Normandie à Caen ou de Ladapt Peyrieu dans l'Ain, ou plus récemment, les ateliers AMIS du CRP Jean-Pierre Timbaud à Montreuil, le dispositif jeunes de l'UEROS d'Angers, l'Action Orientation Jeunes de l'AISP en Savoie, sans parler des partenariats avec l'Éducation nationale qui démarrent dans plusieurs régions (Occitanie, Île-de-France, par exemple).

Ceci permettra à chacun de se faire une idée sur la conception de prestations adaptées pour accompagner les parcours non linéaires des jeunes, et de s'interroger pour savoir si ces adaptations ne seraient pas un bon levier pour faire évoluer les prestations destinées aux adultes.

Pour conclure, le texte du décret crée des opportunités, mais ne fige pas de règles immuables. Des arrêtés doivent encore préciser le décret. La place des CRP/CPO dans les parcours des jeunes reste à construire avec les partenaires qui le souhaitent.

*(1) Dans le cadre d'un projet de décret définissant les missions des CRP et des CPO, élaboré à la suite des préconisations de la Convention nationale multipartite de 2017-2020, qui prévoit la rénovation du cadre juridique de la réadaptation professionnelle. Ce projet a reçu un avis favorable unanime auprès des différentes instances consultées fin 2019 (CNCPPH, CNOSS et Commission

nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle). Au moment de l'écriture de ce document, le projet de décret est soumis à la signature des ministres concernés.

*(2) La moyenne d'âge des personnes accueillies en CRP/CPO se situe autour de 41 ans selon les rapports d'activités annuels de la Fagerh. En 2019, seuls 6 % des personnes accueillies en CRP et 11 % des personnes accueillies en CPO ont moins de 25 ans.

Principes de base du système éducatif danois

Kristian Hjort

Ancien directeur de Lolland Produktionsskoler (école de production)
Chargé de mission pour FGU-LF depuis août 2019

Traduit du danois par Bibi EGE

Principes de base du système éducatif danois

L'apprentissage tout au long de la vie, la participation active et l'amélioration continue de la qualité sont des principes forts du système éducatif danois. L'éducation pour tous est un objectif politique important.

Fournir un enseignement et une formation de haute qualité à tous les niveaux est essentiel pour assurer la compétitivité de la société mondiale d'aujourd'hui. Le système éducatif danois vise ainsi à garantir que tous les jeunes acquièrent des connaissances et des compétences qui les qualifieront pour participer activement à l'évolution de la société, comme chaque citoyen ordinaire.

Afin de créer une égalité des chances, le système danois propose un enseignement ouvert à tous et généralement gratuit, ainsi qu'une allocation intitulée « SU » pour chaque étudiant à partir de 18 ans.

Il s'agit d'un soutien éducatif de l'État donné aux étudiants de l'enseignement secondaire et supérieur.

Pour obtenir la SU (700 €), il y a certaines conditions :

- L'étudiant doit être âgé de 18 ans et scolarisé dans l'enseignement supérieur ; il n'y a pas de limite d'âge.
- La formation suivie doit être éligible à la SU. Les revenus des parents ne rentrent pas en compte.
- L'étudiant doit être citoyen danois. Un citoyen étranger peut obtenir une SU s'il remplit certaines conditions particulières.
- L'étudiant doit être actif dans ses études (aller en cours, rendre les devoirs écrits, participer aux examens).

Pour les jeunes qui ne peuvent pas suivre le système général et n'ont pu obtenir leur examen de fin de collège quelle qu'en soit la raison (décrochage scolaire, difficultés d'apprentissage, besoins spéciaux ou

impossibilité à poursuivre une formation professionnelle ou générale), il existe des opportunités avec des programmes de formations organisés en fonction des besoins de l'individu.

Formation de base préparatoire, dite « FGU »

L'éducation de base préparatoire (FGU) s'adresse aux jeunes de moins de 25 ans qui ont besoin d'une offre globale d'enseignement après l'école primaire et le collège. Il s'agit de proposer plus de temps à ceux qui en ont besoin pour obtenir leur examen indispensable à l'entrée dans une formation professionnelle ou en enseignement général et supérieur. FGU accueille aussi les jeunes qui n'ont pas réussi à suivre au lycée et qui ont besoin d'un accompagnement spécifique pour retrouver un projet scolaire qui leur convienne.

FGU propose, en plus des matières de base, une préparation au monde du travail et un enseignement adapté pour les jeunes ayant des besoins spécifiques.

FGU offre un large éventail d'opportunités éducatives adaptées aux besoins et aux intérêts des jeunes. La journée scolaire alterne naturellement entre théorie et pratique, et à un rythme stable, où les élèves se rencontrent par groupes, grands ou petits.

L'enseignement se veut inclusif, avec une pédagogie différenciée, qui tend à s'adapter à chaque individu ou groupe.

Il n'y a pas d'exigence sur le niveau de danois réellement formulée dans les consignes gouvernementales, mais comme l'enseignement et tous les stages se déroulent dans cette langue, il est implicite que l'étudiant doit la posséder pour entrer sur un lieu de travail et/ou suivre un enseignement en danois.

Les institutions de la FGU doivent entrer en collaboration avec des entreprises publiques et privées, des associations locales, des offres de loisirs et de clubs. Cela peut également inclure des activités destinées aux réfugiés et aux immigrants, à condition que les activités contribuent à la réalisation de l'objectif de formation.

La durée de la formation dépend des prérequis et des besoins de chaque jeune en ce qui concerne l'accès à un nouveau projet scolaire, à une formation ou à un emploi. La durée est déterminée après un dialogue entre les services jeunesse de la commune (qui finance l'école) et le jeune, et doit être indiquée dans son plan d'éducation. La durée totale de la formation ne peut normalement pas dépasser deux ans.

Les entrées peuvent se faire tout au long de l'année. La plupart des jeunes sont accueillis en classe préparatoire, avant de choisir l'une des trois filières pédagogiques de la FGU qui sont :

- AGU enseignement général (niveau collège 3^e)
- PGU enseignement technique « production »
- EGU enseignement professionnel de base.

AGU éducation de base générale (niveau collège 3^e)

AGU consiste en un enseignement basé sur la pratique dans des matières générales telles que le danois, le danois langue étrangère, les mathématiques, l'anglais et les sciences, et s'adresse aux jeunes qui souhaitent se perfectionner dans une ou plusieurs matières académiques afin de continuer leur parcours au lycée pour obtenir un bac professionnel ou général.

PGU formation de base à la production (enseignement technique)

PGU est construit sur des sujets généraux (danois, maths) et des enseignements en atelier (12 thèmes techniques possibles), où la production devient un outil d'apprentissage.

Toutes les matières générales et techniques sont des supports pour l'apprentissage du danois. PGU vise à qualifier le jeune pour poursuivre une formation professionnelle (Bac Pro) ou obtenir un emploi non qualifié.

EGU enseignement professionnel de base (Bac Pro niveau assistant)

EGU alterne entre les cours scolaires et les stages sous contrat dans une entreprise locale, privée ou publique. Ici, l'étudiant doit acquérir une connaissance du marché du travail ainsi que les aptitudes et compétences demandées en entreprise. Ceci dans le but que le jeune puisse ultérieurement passer à une formation professionnelle ou à un emploi. Les cours scolaires doivent accompagner le stage en entreprise et peuvent, par exemple, être constitués de formations techniques courtes proposées par la commune ou de cours de matières générales comme le danois, les mathématiques et le PASE (finances personnelles, connaissance de l'entreprise, capacité au travail en équipe, technique professionnelle).

STU éducation des jeunes ayant des handicaps et des troubles d'apprentissage. Pour les jeunes ayant des besoins spéciaux.

La formation des jeunes de moins de 25 ans en situation de handicap est destinée à ceux ayant une déficience intellectuelle et à ceux ayant des besoins spéciaux qui ont terminé leur scolarité obligatoire. La formation est réservée aux jeunes qui, en raison de leurs besoins particuliers, ne peuvent pas terminer leur scolarité au lycée ou en enseignement supérieur même si un soutien éducatif spécial est fourni.

Le souhait de commencer au STU doit être transmis au conseil municipal de la commune de résidence. Vous ne pouvez commencer dans un STU que si le conseil municipal estime que vous faites partie du groupe cible de l'enseignement. Il n'y a pas d'exigences en danois. L'accompagnement dure 3 ans. Il est individualisé et peut se dérouler dans différents types d'établissements, en fonction des besoins du jeune. La formation peut consister en un enseignement et un stage. Cela ne donne pas la possibilité de commencer l'enseignement supérieur par la suite.

Cet accompagnement est gratuit. Vous ne pouvez pas demander de SU, mais vous avez droit au chômage, même en n'ayant jamais travaillé. La commune décide des subventions de transport et du besoin d'aide pour se rendre sur le lieu d'enseignement individuel et en revenir, en se basant entre autres sur une déclaration du médecin.

L'idéologie inclusive

Alain Guyard

Philosophe

alain-guyard@orange.fr

Alain Guyard intervient, depuis près de vingt ans, auprès des publics de la marge et des professionnels, pour philosopher avec eux. Apportant son expertise en centre pénitentiaire, auprès des centres éducatifs fermés, en centre de soins en addictologie, en HP, en soins palliatifs, il est tout à fait à sa place auprès des professionnels de la Fagerh.

L'idéologie inclusive

Résumé

La République pratiquait l'assimilation, l'éducation populaire l'émancipation, le marxisme orthodoxe la libération, le social-réformisme l'intégration puis l'insertion. À chaque époque, sa mode et son jargon. Et aujourd'hui, le management social fait dans l'inclusion. Il nous raconte que l'inclusion laisserait la part belle aux singularités, et accorderait aux individualités le plein exercice de leurs différences au sein des institutions. Le mérite du discours sur l'inclusion, en somme, c'est qu'il esthétise le capital, le sentimentalise et le moralise là où il faudrait le politiser. Mais qu'importe ! Le plus comique, c'est que l'idéologie « inclusive » dit le contraire de ce qu'elle fait, et fait le contraire de ce qu'elle dit. Expliquons-nous :

Depuis Hammourabi, nul n'échappe au règne de l'institution. Et la fonction de l'institution, quelle qu'elle soit, c'est de produire de la norme et de la loi, afin d'« inclure » dans ces dernières toutes les singularités et les individualités. Ainsi fait-on corps, cité, politique. La nature d'une institution c'est donc d'inclure toujours plus, de normer et de légaliser. D'en finir avec l'exclusion, en somme. Bien sûr, toute institution entretient avec soin sa petite réserve d'exclus, qu'elle se garde bien d'intégrer. Car il faut sa marge et ses diables, ses irréductibles réfractaires, qu'on évite d'inclure et qu'on s'applique à dénigrer pour renforcer plus encore le sentiment d'appartenance, et valoriser ainsi sa propre puissance inclusive – on a toujours besoin de l'ennemi, intérieur ou extérieur, pour se sentir fort ensemble, et contre lui. Quand donc l'institution elle-même déclare, depuis quelques années, qu'elle promeut l'inclusion, soit elle invente le fil à couper le beurre, soit elle cherche à enfumer le micheton.

En vérité, si l'on veut être précis avec les termes, l'institution, par nature, travaille à étendre toujours plus le processus inclusif en gommant toutes

les distinctions qui produiraient de l'exclusion, et qui seraient les preuves de son échec et de ses limites. Or, le plus pétillant, dans l'histoire, c'est que le processus inclusif à l'exercice dans toute institution vise à dissoudre les singularités. Et après un stupéfiant tour de passe-passe langagier, l'idéologie inclusive dit exactement le contraire...

Pourquoi cette esbroufe ?

Il y a trois options pour l'expliquer :

La première : l'idéologie nous ment. Elle fait croire aux individualités que leurs désirs et leur libre-arbitre sont pris en considération par les appareils et les instances. C'est tout le mérite de la société de contrôle que de maintenir l'illusion que les sujets sont libres alors que les procédures de gouvernementalité à l'exercice se concentrent maintenant sur les subjectivités, et les fabriquent à la chaîne. Ainsi consentent-ils plus facilement à être gouvernés, une fois qu'on leur a fait croire qu'ils ne le sont pas. Foucault (Michel) en a bien causé.

La seconde : l'idéologie dévoile avec cynisme une réalité que nous ne sommes pas près d'accueillir. En quoi consiste-t-elle ? En la disparition programmée des instances institutionnelles qui nous intéressent (services publics, aide aux personnes handicapées, solidarité, État-providence), donc en la démolition des processus d'inclusion institutionnels mis en place par la modernité. C'est la disparition des régulateurs sociaux, l'apologie des individus rendus à la suprématie de leur singularité. C'est l'apologie du marché sans autre frein que la concurrence entre les individus. C'est l'utopie du libertarisme telle que développée par Murray Rothbard.

La troisième : synthèse des deux autres possibilités, elle est sans doute la piste à prendre la plus au sérieux. Ici, l'idéologie libertarienne encourage à considérer les trajets individuels, les désirs propres à chacun, etc. Grâce à une microphysique du pouvoir toujours plus élaborée, elle fait croire aux sujets indépendants que leur a-normalité est prise en compte, et elle en convainc les acteurs professionnels au sein même de ces institutions, dans le but de hâter la disparition de trois siècles d'État-

providence – et, *in fine*, pour programmer à moyen terme, la disparition de ces institutions elles-mêmes. Car l'État lui-même n'a été qu'une forme dont l'économie de marché a eu besoin, et qu'elle a secrété à partir du XVII^e siècle, par quoi il fut possible à l'économie d'émerger. Mais dorénavant, l'État moderne est une contrainte et un poids, dont l'économie doit se délivrer afin de maximiser toujours plus ses profits. S'il a fallu, entre le XVIII^e et le XX^e siècle, un état qui prît en charge la population et l'accompagnât vers l'optimisation de ses capacités physiques, intellectuelles et morales, afin d'augmenter la productivité du prolétariat, le XXI^e siècle n'a plus besoin de travailleurs, l'automation substituant la machine à l'homme et grossissant les rangs des chômeurs. Il n'a pas besoin non plus de consommateurs, attendu que c'est l'industrie elle-même qui se nourrit de sa propre production, jusqu'actuellement dans le recyclage. Dans une société libérale comme la nôtre, l'État peut donc travailler à sa propre dissolution, en limitant son action à la répression militaro-policière et en déléguant à des instances de micro-pouvoirs le soin de dresser les populations et de les faire accroire au mirage de leur propre liberté d'action.

Reste alors que si le diagnostic est posé, il faut encore envisager la cure. Si l'idéologie inclusive camoufle mal, comme nous le suggérons, une double imposture, celle de la prise en compte de l'autonomie du sujet, et celle de l'autodestruction de l'État-providence, c'est qu'elle procède d'une stratégie politique, qui vise à recouvrir du vernis du vertueux droit à la reconnaissance des différences une réalité autrement plus détestable : l'extension d'un procès de gouvernementalité, qui s'attaque à la subjectivité des citoyens et les réduit à des atomes livrés aux seuls élans de leur vie anémique. Cette double dévastation, dont il faut admettre qu'elle procède du dernier stade de l'économie capitaliste, consiste donc en une aliénation de toute vie intérieure, et en une dépolitisation de toute vie sociale. Ainsi la relation à l'autre, en tant qu'elle fonde ma propre intériorité, et en tant qu'elle fortifie le rapport humain, l'intersubjectivité intime et politique en somme, est-elle l'objet de l'ultime attaque du capital ? Parvenu à ses fins, ce dernier pourra traiter l'être humain non plus comme une objectivation, une information à analyser, une donnée chiffrable, traçable, confinable. Alors la politique aura disparu comme art du rapport à autrui intentionnalisé, et il lui sera substituée une gestion

infinie des flux et des mouvements, des enfermements, et des mises à disposition des corps biologiques humains.

Pour contrer ce régime de la séparativité de soi à soi et de soi à autrui, dont l'inclusion est le symptôme, il convient de revenir aux deux angles d'attaque engagés par le dispositif de contrôle libertarien : infléchissement de la vie subjective et démantèlement des instances normatives d'État.

À la première charge, on doit répondre par une lutte pied à pied pour restituer au sujet l'exercice de la vie intérieure, et démanteler les protocoles qui objectivent sa sensibilité et réduisent son existence à une pure donnée biologique. Sur ce point, les modalités et les variations sur l'écriture de soi sont déterminantes. Ce n'est pas un hasard si la crise du sujet et la mise en procédures techno-industrielles des activités pleinement humaines comme le soin ou le travail social, vont de pair avec la disparition du langage, ou tout au moins son effritement. Rendre au sujet, patient, usager, professionnel le plein exercice du langage et de la narration devient alors un moyen de se réapproprier sa subjectivité, et de lutter contre son annexion par la société de contrôle.

la seconde charge, on doit répondre en assumant d'une part le deuil de l'État-providence, dont il ne fut qu'un avatar, et dont se vêtit le marché jusqu'au milieu du XX^e siècle, d'autre part en lui substituant des pratiques sociales et politiques de solidarité et d'entraide qui luttent contre l'anomie du marché libertarien. À ce titre, le recours à ce que Pierre Leroux nommait l'Associationnisme, c'est-à-dire des pratiques horizontales de solidarité et de mutualité qui se font sans et contre le pouvoir d'État, est à repenser de nouveau.

En conclusion donc, l'idéologie inclusive est le signe d'une métamorphose du marché qui se désengage maintenant des politiques de l'État-providence, et remplace la vieille discipline normative et légaliste par des procédures de contrôle plus fines de la population en lui faisant croire au respect de sa singularité et de sa liberté. Riposter à cela nécessite de renoncer aux positions uniquement défensives, qui se contentent d'instruire le procès des institutions disciplinaires et répressives (il n'y en a plus), et ont la nostalgie d'un État interventionniste, volontariste et

régulateur (il travaille à sa propre dissolution). Il convient donc d'envisager des postures plus offensives, qui laisseront la part belle à des pratiques d'association auto-organisationnelle et de re-subjectivation. L'avenir est donc à la mutualité et à la littérature.

Clôture des journées

Rendez-vous en 2022 !

Nous vous donnons dès à présent rendez-vous en 2022 pour les sixièmes journées d'études de la réadaptation professionnelle où nous espérons vous retrouver nombreux en présentiel.

Que chacun n'hésite pas à proposer les thématiques qu'il souhaiterait voir aborder.

De même, si vous souhaitez participer à la préparation des prochaines rencontres, vous pouvez nous contacter à la Fagerh (contact@fagerh.fr).

Liste des participants

Nom	Prénom	Etablissement/ Organisme	Fonction	Email
ABONDO	Chantal	Pôle emploi	Psychologue	chantal.abondobessala@pole-emploi.fr
ABOUBADRA-PAULY	Sophie	UNML Missions locales	Directrice générale	saboubadrapauly@unml.info
ADAMCZYK	Christine	Pôle emploi IDF	Psychologue du travail	christine.adamczyk@pole-emploi.fr
AGIUS	Magali	CRP de Clairvivre	Coordonnatrice des parcours de formation	magali.agius@epd-clairvivre.org
ALLIX	Sandrine	Pôle emploi	Psychologue du travail	sandrine.allix@pole-emploi.fr
AMALOU	Guyène	AARPHA	Directrice adjointe Médico social	cchoux.esat@orange.fr
AMBLETON	Delphine	Pole Emploi IDF	Psychologue du travail	delphine.ambleton@pole-emploi.fr
ANNINO	Eric	MDA/MDPH 48	Directeur Adjoint	eannino@lozere.fr
APPERE	Eric		Dessinateur	ericappere1@gmail.com
ARMAND	Marion	Pôle emploi IDF	Psychologue du travail	marion.armand@pole-emploi.fr
ATLAN	Céline	Pôle Emploi IDF	Psychologue du travail	celine.atlan@pole-emploi.fr
AUDUGET	Isabelle	Pole Emploi IDF	Psychologue du travail	isabelle.auduget@pole-emploi.fr

AUMON	Dorienne	Ugecam IDF - CRP d'Aubervilliers	Responsable du service pédagogique	dorienne.aumon@ugecam.assurance-maladie.fr
AUROUX	Anne	UGECAM PACAC	Formatrice	anne.auroux@ugecam.assurance-maladie.fr
AUTIER	Bénédictte	CNSA	Directrice de la compensation	benedicte.autier@cnsa.fr
BACHOWICZ	Pierre	MDPH de la Savoie	RIP	pierre.bachowicz@mdph73.fr
BAJULAZ	Gérard	AISP		g.bajulaz@gmail.com
BALMY	Magaly	Pôle emploi	Psychologue du travail	magaly.balmy@pole-emploi.fr
BARBIER	Agathe	EPNAK Metz	Coordinatrice de Parcours Handicap	agathe.barbier@crp-metz.epnak.org
BARDEL	Cédric	AISP CRP L'Englennaz	Directeur	englennaz@aisp74.asso.fr
BARINA	Nadia	AREPSHA CREPSE	Formatrice insertion	nbarina@crepse.fr
BARRY	Al Hassane	Belle Alliance	Responsable des formations	ahbary@bellealliance.fr
BELAL	Meryame	MDPH Doubs	Référente Insertion Professionnelle	meryame.belal@mdph.doubs.fr
BELALIA	Fatima	Ugecam IDF - CRP d'Aubervilliers	Directrice	fatima.belalia@ugecam.assurance-maladie.fr
BELLOT	Nadine	Pôle emploi IDF	Psychologue du Travail	nadine.bellot@pole-emploi.fr
BENE	Julie	INJEP	Chargée d'étude et de recherches	julie.bene@jeunesse-sports.gouv.fr
BERTEAUX	Delphine	EPNAK Valenciennes	CIP	delphine.bertheaux@cpo-val.epnak.org

BERTHON	Sandrine	CRP La Mothe	Adjointe de Direction	secretariat@crplamot he.com
BERTRAND	Nathalie	Pole emploi IDF	Psychologue du travail	nathalie.bertrand@p ole-emploi.fr
BESSE	Didier	UCRM	Formateur	d.besse@ucrm.fr
BEYRIA	Ingrid	MDPH du Gers 32	Cheffe de service - coordonnatrice	i.beyria@mdph32.fr
BIDGRAIN	Françoise	Cheops	Directrice Cap emploi 75	f.bidgrain@capemplo i75.org
BIR MARCHAL	Angélique	EPNAK Metz	Coordinatrice pédagogique	angelique.bir@crp- metz.epnak.org
BODIN	Romuald	Université de Nantes	Professeur des Universités en sociologie	romuald.Bodin@univ -nantes.fr
BOISUMEAU	Pascale	Pole emploi IDF	Psychologue du travail	pascale.boisumeau @pole-emploi.fr
BOUALLOU	Mahjouba	CRP JP Timbaud	Responsable MPS	mbouallou@jptimbau d.org
BOUGIS	Laïla	EPNAK Soisy	Directrice territoriale Ile de France	laila.bougis@epnak.o rg
BOUILLOT	Marie	Pole emploi IDF	Psychologue	marie.bouillot@pole- emploi.fr
BOULISSIERE	Thierry	DGCS	Conseiller	thierry.boulassiere@s ocial.gouv.fr
BOUREGBA	Saliha	Epnak Roubaix	Chargée d'insertion professionnelle et relations entreprises	saliha.bouregba@crp -roubaix.epnak.org
BOUTILLON	Marie Jo	LADAPT Bourgogne	Adjointe de Direction	boutillon.marie- jose@ladapt.net

BOUTIN	Véronique	EPNAK Limoges	Cheffe de Service MPSI	veronique.boutin@epnak.org
BOUVILLE	Laurence	Pôle Emploi Ile de France	Psychologue du Travail	laurence.bouville@pole-emploi.fr
BOYER	Lise	MDPH 83	Référent Insertion Professionnelle et responsable du pôle administratif	lboyer@var.fr
BOYER	Lise	MDPH 83	Référent insertion professionnelle et responsable du pôle administratif	lboyer@var.fr
BOZZOLO	Eve	UGECAM PACAC	Conseillère en emploi accompagné	EVE.BOZZOLO@ugecam.assurance-maladie.fr
BRAND	Hélène	LADAPT Normandie	Adjointe de direction	brand.helena@ladapt.net
BRAUD-MAHUL	Laurence	LADAPT AUBE	Chargée d'insertion professionnelle	braud.laurence@ladapt.net
BREGENTZER	Stéphanie	Pôle emploi IDF	Psychologue du travail	stephanie.bregentzer@pole-emploi.fr
BRIANT	Mathilde	LADAPT Normandie	Adjointe de direction	briant.mathilde@ladapt.net
BROSSIER	Christelle	MDPH SARTHE	Assistante sociale	christelle.brossier@sarthe.fr
BUCHY	Hugo	IEM Le Chevalon	Jeune accompagné par l'IEM	
BUREAU	Jean-baptiste	ÉpnaK BORDEAUX	Neuropsychologue	jean-baptiste.bureau@crp-bordeaux.epnak.org

CAHUZAC	Gisèle	CRIC	Chargée de mission	cahuzac.gisele@orange.fr
CAMPOS	Jacques	MDPH 63	RIP	jacques.campos@mdph63.fr
CANVILLE	Sylvie	MDPH 27	RIP / Médecin	sylvie.canville@eure.fr
CAPELLE	Jérôme	ALPHAPLAPEVILLE Groupe SOS	Chef de service	jcappelle@alphaplapeville.org
CARBILLET-DELAJE	Laurence	UCRM	Adjointe du responsable du secteur handicap	l.carbillet-delage@ucrm.fr
CARRE	Claudie	ARPS CPO CRP Sablé	Cadre de direction	contacts@arps-sable.fr
CARTIER	Laure	EPNAK LYON	Chargée développement	laure.cartier@epnak.org
CASABURO	Sylvie	MDPH 30	RIP	sylvie.casaburo@gard.fr
CAUDRON	Hélène	EPNAK ROUBAIX	Chef de service MPSI	helene.caudron@epnak.org
CAVIGNIAUX	Nathalie	UGEAM HDF-La Mollière	Responsable de la RP	nathalie.cavigniaux@ugecam.assurance-maladie.fr
CHABERT	Marc	AISP	Vice-président	marc.chabert0389@orange.fr
CHABREYRIE	Emmanuelle	MDPH72	Assistante sociale	emmanuelle.chabreyrie@srathe.fr
CHALANDON	Céline	CRP/CAPPA	Directrice d'établissement	contact@crp-st-amant.fr
CHAPON	Maewenn	UGEAM IDF	Psychologue clinicien	cfc-idf@ugecam.assurance-maladie.fr

CHARLES	Amandine	MDPH 90	Assistante sociale chargée d'insertion pro	amandine.charles@mdph90.fr
CHARRIERE	Sylvie		Députée de Seine St Denis	Sylvie.Charriere@assemblee-nationale.fr
CHARRON	Sandra	MDPH 07	RIP	scharron@ardeche.fr
CHASSAGNE	Julien	CLRP	Responsable de service	julien.chassagne@ugecam.assurance-maladie.fr
CHAUX	Irene	Pole emploi IDF	Chargée de mission	irene.chaux@pole-emploi.fr
CHAUZY	Frédérique	Pole emploi IDF	Psychologue du travail	frederique.chauzy@pole-emploi.fr
CHEMIN	Thierry	EPNAK Oissel	Directeur Adjoint	thierry.chemin@epnak.org
CHEVALIER	Laurence	ARPS CPO CRP Sablé	Assistante sociale	contacts@arps-sable.fr
CHEVALIER	Gilles	EPNAK Muret	Directeur adjoint	gilles.chevalier@epnak.org
CHEVALIER	Marie-Hélène	Pôle emploi	Psychologue du travail	marie-helene.chevalier@pole-emploi.fr
CHOSSON	Thierry	CRP La Mothe	Directeur	secretariat@crplamotthe.com
CORDIER	Nathalie	FSEF	Responsable médico-sociale	nathalie.cordier@fsef.net
CORNEILLE	Jean-Louis	MDPH 90	RIP	jean-louis.corneille@mdph90.fr
COSTES HUARD	Valérie	MDPH 92	Responsable insertion pro	vcosteshuard@hauts-de-seine.fr
COTTREL PETIT	Aurore	MDPH 80	Référente Technique	a.cottrel@somme.fr

			Insertion Professionnelle	
COURONNE	Julie	INJEP	Chargée d'étude et de recherches	julie.couronne@jeunes-sports.gouv.fr
COUTANCEAU	Bertrand	Ugecam IDF-CRP d'Aubervilliers	Médecin	bertrand.coutanceau-ext@ugecam.assurance-maladie.fr
CRISPIN	Eric	LADAPT Sarthe / Loire Atlantique	Directeur	crispin.eric@ladapt.net
CUNY	Sandrine	MDPH 88	RIP	scuny@vosges.fr
CUSTOS	Lesly	FAGERH	Secrétaire de direction	lesly.custos@fagerh.fr
DACHRAOUI	Chaouki	ITEP Marie Dubost	Jeune accompagné par l'ITEP	
DACLIN MODAINE	Céline	CRP La Passerelle 74	Directrice CRP - DG de l'AISSP	c.daclin@aisp74.asso.fr
DAHBI	Leila	Ladaprt Sarthe	Psychologue	dahbi.leila@ladapt.net
DANILO	Karine	Pôle emploi IDF		karine.danilo@pole-emploi.fr
DAPHNE	Manuela	Pôle emploi	Psychologue	Manuela.daphne@pole-emploi.fr
DATTIN	Claire	MDPH 37	RIP	cdattin@mdph37.fr
DE ARAUJO	Thérèse	Pôle Emploi IDF	Psychologue du travail	therese.dearaujo@pole-emploi.fr
DECOURT	Carole	MDPH11	Cheffe de service	carole.decourt@aude.fr
DECROI	Amandine	Pôle emploi	Psychologue du travail	amandine.decroi@pole-emploi.fr
DEFORGE	Marion	Pôle emploi	Psychologue du travail	marion.deforge@pole-emploi.fr

DELIGAND	Christine	LADAPT Bourgogne	Chargée d'insertion	deligand.christine@ladapt.net
DENIS	Julia	LADAPT Essonne	Chargée de Développement Partenariat Entreprises	denis.julia@ladapt.net
DESLANDES	Véronique	Académie de Paris	Chargée de mission pour l'insertion des jeunes en situation de handicap	veronique.deslandes@ac-paris.fr
DEUTSCH	France	EPNAK Limoges	Formatrice	france.deutsch@crp-limoges.epnak.org
D'HOOREN	Jean Marc	EPNAK Roubaix	Directeur adjoint	jeanmarc.dhooren@epnak.org
DIDION	Véronique	MDPH 21	Médecin	veronique.didion@cotedor.fr
DIOP	Ndeye Khady	EPNAK siège	Responsable de la Communication	khady.diop@epnak.org
DOS REIS	Elsa	Pôle emploi	Psychologue du travail	elsa.dos-reis@pole-emploi.fr
DUBOIS-THOMASSE	Sophie	MDPH Calvados	Référente Insertion Professionnelle	sophie.dubois-thomasse@calvadosfr
DUBOYS DE LABARRE	Marine	Pôle emploi IDF	Psychologue du travail	marine.dubois-de-labarre@pole-emploi.fr
DUPUIS	Manuella	MDPH 69	RIP	mdupuis@grandlyon.com
DURO	Firmine	Pôle emploi	Directrice des partenariats	firmine.duro@pole-emploi.fr
DUSSOL	Patrick	Pôle emploi IDF	Chargé de Projet	patrick.dussol@pole-emploi.fr

DUTHIN	Mathieu	EPNAK Limoges	Directeur Adjoint	mathieu.duthin@epnak.org
DZIMIRA	Amancia	Pôle Emploi IDF	Psychologue du travail	amancia.dzimira@pole-emploi.fr
EBERLE	Laurence	MDPH11	RIP	laurence.eberle@aud.e.fr
EGE	Bibi		Traductrice	
EL ARGANE	Smahan	Pôle emploi IDF	Psychologue du travail	smahan.el-argane@pole-emploi.fr
EMMANUEL BOTTE	Baptiste		Jeune accompagné par le CRP	
ESTEVEVES	Christelle	LADAPT Val d'Oise	Responsable des formations	esteves.christelle@ladapt.net
ETIENNE	Alexandra	Pôle emploi IDF	Psychologue du Travail	alexandra.etienne@pole-emploi.fr
EUDES	Isabelle	Ladapt Normandie	Adjointe de direction	eudes.isabelle@ladapt.net
FAYOLLE	Joseph	Pôle emploi IDF	Psychologue du travail	joseph.fayolle@pole-emploi.fr
FAYOS	Marc André	CRP de Sillery 91	Directeur	crp@ffbs-sillery.com
FEUGIER	Nathalie	Pôle Emploi IDF	Psychologue	nathalie.feugier@pole-emploi.fr
FILALI	Medhi	LADAPT Essonne	Coordinateur CPOS Préorientation spécialisée	filali.mehdi@ladapt.net
FLACHON	Jean- Pierre	Cap emploi 42	Coordonnateur Pôle employeur / Alternance	jflachon@cap-emploi42.com
FLEURY	Céline	Pôle emploi	Psychologue du travail	celine.fleury01@pole-emploi.fr

FOLLIOT	Cécile	Pôle Emploi	Psychologue du travail	cecile.folliot@pole-emploi.fr
FONTAINE	Sandrine	Pôle Emploi IDF	Psychologue du travail	sandrine.fontaine01@pole-emploi.fr
FOUGERE	Marie-Hélène	POLE EMPLOI Corbeil Essonnes	Psychologue du travail	marie-helene.fougere@pole-emploi.fr
FOURMENTAL	Laure	CRP Sillery	Responsable du dispositif Accessyl	fourmental.laure@ffbs-sillery.com
FOURNIE	Mélanie	MDPH 94	Référente insertion professionnelle	melanie.fournie@valdemarne.fr
FOURNIER	Maghaly	EPNAK Oissel	Chargée développement et coordonnatrice Insertion Sociale et Professionnelle (ISP)	maghaly.fournier@epnak.org
FOURNIER	Laurence	Pôle emploi	Psychologue du travail	laurence.fournier@pole-emploi.fr
FOUTEL DEFFONTIS	valerie	EPNAK Soisy	Directrice préfiguratrice PAOFIP	valerie.foutel@epnak.org
FROGER	Céline	MDPH 72	Référent Insertion PRO	celine.froger@sarthe.fr
GADDONI	Anne	EPNAK Muret	Responsable MPSI	anne.gaddoni@epnak.org
GALLEE	Franck	LADAPT Bretagne	Directeur régional	gallee.franck@ladapt.net
GANDIBLEUX	Valérie	Pôle emploi IDF	Psychologue du travail	valerie.gandibleux@pole-emploi.fr
GASCHET	Valérie	LADAPT Sarthe	Responsable Formation	gaschet-barrabe.valerie@ladapt.net

GASPARD	Laurent	Cap emploi 42	Directeur	lgaspard@cap-emploi42.com
GAYADINE	Marlène	AARPHA	Conseillère en insertion	cchoux.esat@orange.fr
GEAY	Emmanuel	CRP/CAPPA	Responsable Préorientation	contact@crp-st-amant.fr
GHOIRGATE	Lynda	EPNAK Bordeaux	Formatrice	lynda.ghouirgate@crp-bordeaux.epnak.org
GIRARD	Catherine	CRM	Responsable Offre de Service aux Entreprises - Chargée de développement	cgirard@arfp.asso.fr
GLAUDA	Sylvie	CRP La Passerelle 74	Responsable du CPO	s.glauda@aisp74.asso.fr
GOBEAUX	Laure	CRP Jacques Arnaud	Chargée d'insertion professionnelle	laure.gobeaux@fsef.net
GODIN	Elise	Pôle emploi IDF	Psychologue du travail	elise.godin@pole-emploi.fr
GONDEK	Corinne	CRP Auxilia	Directrice Adjointe	cgondek@asso-auxilia.fr
GOUARD	Ghislaine	EPNAK Rennes	Coordinatrice dispositif Formation Accompagnée	ghislaine.gouard@epnak.org
GOUPILLEAU	Guillaume	Pôle Emploi Ile de France	Psychologue du Travail	guillaume.goupilleau@pole-emploi.fr
GREACEN	Tim	GHU Maison Blanche	Directeur de laboratoire de recherche	tim.greacen@ghu-paris.fr
GRILLON	Sophie	MDPH Haute-Savoie	Référente Insertion Professionnelle	sophie.grillon@mdph74.fr

GRISOT	Marion	UEROS/ CLRP Lille	Responsable de service UEROS	marion.grisot@ugeca m.assurance- maladie.fr
GRUGEON	Christine	Pôle Emploi IDF	Psychologue du travail	christine.grugeon@p ole-emploi.fr
GUENIOT	Éric	Alpha Plappeville	Chef de service	egueniot@alphaplap peville.org
GUIBERT	Muriel	CRP Cric Pyrénées	Responsable Accompagneme nt	muriel.guibert@cric.a sso.fr
GUILLON	Nadège	MDPH de l'Ain	Référent insertion professionnelle	nadege.guillon@ain.f r
GUYARD	Alain		Philosophe	alain- guyard@orange.fr
HACHIN	Samuel	EPNAK Roubaix	Psychologue du travail	samuel.hachin@epn ak.org
HALBEHER	Véronique	Pôle emploi DR IDF	Psychologue	veronique.halbeher@ pole-emploi.fr
HAMY	Marie- Ombeline	Ladapt Evreux	Médecin MPR	hamy.ombeline@lad apt.net
HERAUD	Mathilde	MDPH 76	Référent insertion professionnelle	mathilde.heraud@sei nemaritime.fr
HERAUD	Mathilde	MDPH seine Maritime	Référent insertion professionnelle	mathilde.heraud@sei nemaritime.fr
HJORT	Kristian	Ecole de production au Danemark	Ex Directeur	
HONORINE	Boris	EPNAK Soisy	Chargé d'insertion job coach	boris.honorine@epna k.org
HOUGARD	Emilie	EPNAK Bordeaux	Chef de ser service formation	emilie.hougard@epn ak.org

HUCHIN	Niels	EPNAK Metz	Directeur Adjoint	niels.huchin@epnak.org
HUCLIEZ	Carine	ARPS CPO CRP Sablé	Conseillère en Insertion Professionnelle	contacts@arps-sable.fr
HUSSENOT	Cosette	Alpha Plappeville Groupe SOS	Directrice	chussenot@alphaplappeville.org
IDDER	Najat	MDPH 26	Référent Insertion professionnelle	nidder@ladrome.fr
IDRISS	Mohamed	EPNAK Soisy	Directeur Adjoint	mohamed.idriss@epnak.org
		EPNAK Limoges	Chargé d'Insertion Professionnelle	mathieu.duthin@epnak.org
JACQUET	Sébastien	EPNAK Bordeaux	Membre du Copil	sebastien.jacquet@epnak.org
JACQUOT	Julie	MDPH 70	RIP	
JEGOUSSE	Johan	Ladapt Bretagne	Conseiller en insertion professionnelle	jegousse.johan@ladapt.net
JOUET	Clarisse	MDPH 32	Conseillère ESF	c.jouet@mdph32.fr
JOURDAN	Mireille	CRP LA ROSE	Adjointe de direction- Responsable des formations	mireille.jourdan@crplarose.org
KAAS	Olivia	EPNAK Metz	Chargée d'insertion professionnelle	olivia.kaas@crp-metz.epnak.org
KIBONGUI	Charlene	EPNAK Rennes	Chargée d'insertion professionnelle	charlene.kibongui@crp-rennes.epnak.org
KOPP	Séverine	Pôle emploi IDF	Psychologue du travail	severine.kopp@pole-emploi.fr

KUNTZ	Daniel	CRM	Directeur Adjoint - Directeur des centres d'Orientation et de Rééducation Professionnelle	dkuntz@arfp.asso.fr
LABAILLE	Thierry	UCRM	Responsable du Secteur Handicap	t.labaille@ucrm.fr
LABBE	Anne-Lise	Pôle Emploi	Psychologue du travail	anne- lise.labbe@pole- emploi.fr
LABORIE	Coralie	CD du Cantal 15	Coordinatrice MDA/MAIA	claborie@cantal.fr
LABORIE	Coralie	CD du Cantal 15	Coordinatrice MDA/MAIA	drh- formation@cantal.fr
LACASSAGNE	Céline	CD / MDPH 15	Référent insertion professionnelle	clacassagne@cantal. fr
LAFERRIERE	Bernard	FAGERH	Président	bernard.laferriere@fa gerh.fr
LAFRANCE	Marie-Pierre	MDPH 94	Travailleur social pôle orientation professionnelle	marie- pierre.lafrance@vald emarne.fr
LAMI	Romuald	LADAPT Normandie	Adjoint de direction	lami.romuald@ladapt .net
LAMORA	Claudine	Pôle emploi IDF	Psychologue du travail	claudine.lamora@pol e-Emploi.fr
LAPENNA	Aurélie	Pôle emploi IDF	Psychologue du travail	aurelie.lapenna@pol e-emploi.fr
LARABI	Rebiha	Pôle emploi	Psychologue du travail	rebiha.larabi@pole- emploi.fr
LAURENT	Katia	CRP Beauvoir	Formatrice référente	katia.laurent@ugeca m.assurance- maladie.fr

LAWSON	Laté	CRP Emergence	Directeur	l.lawson@crp-emergence.com
LE COCQ	Aurélie	ANRH	Chargée de mission	a.lecocq@anrh.fr
LE DEVEHAT	Claire	AISP CRP L'Englennaz	Coordinatrice DAMSPEO	c.ledevehat@aisp74.asso.fr
LE GALL	Sylvie	MDPH 65	Coordonnatrice évaluation	sylvie.legall@mdph65.fr
Le PENNEC	Patricia	Pôle emploi	Psychologue du travail	patricia.le-pennec@pole-emploi.fr
LEBRUN	Jérôme	EPNAK Roubaix	Chef de service Formation	jerome.lebrun@epnak.org
LECA	Cécile	MDPH 75	Coordonnatrice insertion professionnelle	cecile.leca@mdph.paris.fr
LECLAIRE-LIEBGOTT	Gisèle	EPNAK Metz Roubaix	Directrice Territoriale	gisele.leclaire@epnak.org
LEFEBVRE	Hervé	MDPH 17	Référent pour l'Insertion Professionnelle	herve.lefebvre@charante-maritime.fr
LEFROU	Angélique	MDA 53	Coordonnatrice service enfants	angelique.lefrou@lamayenne.fr
LEMAIRE	Elodie	MDPH 80	Coordonateur	elemaire@somme.fr
LENDAIS	Sophie	AREPSHA CREPSE	Directrice	slendais@crepse.fr
LESAGE	Charline	ARPS CPO CRP Sablé	Formatrice Préorientation	contacts@arps-sable.fr
LETELLIE	Sabine	Pôle Emploi IDF	Psychologue du travail	sabine.letellier@pole-emploi.fr
LHERBIER	Hervé	APF France handicap	Directeur Régional Hauts-de-France	herve.lherbier@apf.asso.fr

LHUILIER	Dominique		Professeur émérite des Universités	dominique.lhuilier@le cnam.net
LIGNELET	Jean-Paul	LADAPT Rhône Métropole de Lyon	Directeur adjoint	lignelet.jean- paul@ladapt.net
LIMAGE	Lourdwig	Pôle emploi	Psychologue du travail	lourdwig.limage@p ole-emploi.fr
LIMBERT	Elsa	Fondation de Nice	Cheffe de service	e.limbert@fondationd enice.org
LOPEZ	Pascal	CRP Cric Pyrénées	Responsable d'Activité	pascal.lopez@cric.as so.fr
LOZZI	Marcel	UJEROS APSH 30	Directeur	samad.directeur@ap sh30.org
MAAMERI	Nassima	Ugecam La Gaude	Responsable éducatif	nassima.maameri@u gecam.assurance- maladie.fr
MADOURAUD	Alice	MDPH Haute- Vienne	Référent insertion professionnelle	alice.madouraud@ha ute-vienne.fr
MADRELLE	Anastasia	MDPH 41	RIP	anastasia.madrelle.m dph@departement41 .fr
MAHOT	Marie- Christine	MDA 53	Cheffe du service enfants	marie- christine.mahot@lam ayenne.fr
MALAGA	Laïla	Pôle Emploi IDF	Psychologue	laila.malaga@pole- emploi.fr
MARCAIS	Eliane	Ladapt Sarthe	Formatrice	marcais.eliane@lada pt.net
MARCHETTI	Anne	Centre de Préorientation AVVENE	Coordinatrice	marchetti.anne@pre orientation- avvene.eu
MARCHOUX	Jérôme	CRP La Mothe	Adjoint de Direction	secretariat@crplamo the.com

MAREY	Catherine	AREPSHA	DG	catherine.marey@areps sha.fr
MARGAT	Josiane	ANRH	Chargée de mission RH	j.margat@anrh.fr
MARIJON	Gaëlle	Cap emploi 42	Conseillère	gmarijon@cap-emploi42.com
MARIOT	Cécile	Pôle emploi IDF	Psychologue du travail	cecile.mariot@pole-emploi.fr
MARTEIL	Erwan	AMISEP	Directeur général	erwan.marteil@amisep.asso.fr
MARTIN	Sabrina	Pôle Emploi IDF	Psychologue du travail	sabrina.martin@pole-emploi.fr
MAURICE	Armelle	Pôle emploi IDF	Psychologue	armelle.maurice@pole-emploi.fr
MAZABRAUD	Christophe	CRP Jean Moulin / UMIS	Directeur / Directeur Général	c.mazabraud@centrejeanmoulin.com
MAZOYER	David	CRP La Rose	Directeur	david.mazoyer@crplarose.org
MEDINGER	Luc		Père de Martin Medinger	
MEDINGER	Martin		Jeune apprenti accompagné	
MERCADIER	Daniele	Pôle Emploi IDF	Psychologue du travail	daniele.mercadier@pole-emploi.fr
MERIAN	Isabelle	FAGERH	Directrice	isabelle.merian@fagerh.fr
MERY-BEAUGRAND	Rachel	MDPH 53	Coordonnatrice d'équipe et RIP	rachel.mery-beaugrand@lamayenne.fr
MICHAUD	Claude	EPNAK Bordeaux	Chargé de mission Développement	claudemichaud@epnak.org

MOLES	Géraldine	MDPH 46	Référente Insertion Professionnelle	geraldine.moles@lot.fr
MONCLUS	Sophie	LADAPT Sarthe	Coordnatrice et référente Emploi Accompagné Sarthe	monclus.sophie@ladapt.net
MONNOT	Patricia	FAGERH	Communication	patricia.monnot@fagerh.fr
MONTIGNAC	Murielle	Pôle emploi IDF	Psychologue	murielle.montignac@pole-emploi.fr
MONTJARRET	Valérie	Pôle emploi IDF	Psychologue	valerie.montjarret@pole-emploi.fr
MOUHCINE	Sylviane	SESSD PRO APF	Educatrice	sylviane.mouhcine-chauvin@apf.asso.fr
MUNTZ	Angélique	Pôle Emploi IDF	Psychologue du travail	angelique.muntz@pole-emploi.fr
NAZARRE	Mickael	UGECAM PACAC	Conseiller en emploi accompagné	michael.nazarre@ugecam.assurance-maladie.fr
NEGRONI	Philippe	IRIPS	Chargé de mission	institut.regional.iriips@gmail.com
NIZET	Catherine	MDPH 94	Responsable Pôle ORP/AAH	catherine.nizet@valdemarne.fr
OLIVIER	Clément	EPNAK Valenciennes	Directeur Adjoint	clement.olivier@epnak.org
ORENES	Cynthia	Mission locale de Bron Decines Meyzieu	Référente Départemental Handicap	c.orenes@mlbdm.org
ORY	Isabelle	Association d'Entraide VIVRE	Animatrice Qualité	i.ory@vivre-asso.com
PAIRAIN	Pascal	CRP La Rose	Conseiller insertion	pascal.pairain@crplarose.org

PANAZZA-ROSSI	Stéphanie	AREPSHA CREPSE	Formatrice insertion	spanazza@crepse.fr
PARIS	Nathalie	LADAPT Rhône Métropole de Lyon	Directrice	paris.nathalie@ladapt.net
PAULEAU	Géraldine	EPNAK Bordeaux	Formatrice	geraldine.pauleau@crp-bordeaux.epnak.org
PAZOLD	Nicolas	CNSA	Chargé de mission insertion pro	nicolas.pazold@cnsa.fr
PELLEGRINI	Françoise	Institut Public OCENS	Chef de service	f.pellegrini@ocens.fr
PELLEREAU	Magali	Pôle Emploi IDF	Psychologue du travail	magali.pellereau@pole-emploi.fr
PERE	Cécile	Pôle emploi	Psychologue du travail	cecile.pere@pole-emploi.fr
PEREZ	Anne	MDPH 95	Référente Insertion Professionnelle	anne.perez@valdoise.fr
PERRET	Catherine	AISP CRP L'Englennaz	Gestionnaire	c.perret@aisp74.asso.fr
PIERMEE	Mathilde	CRP La Passerelle 74	Directrice adjointe	m.piermee@aips74.asso.fr
PIGNAL	Laurie	MDPH 78	Apprentie référente insertion professionnelle	lpignal@yvelines.fr
PINTOR	Maéva	AARPHA	Animatrice de formation	cchoux.esat@orange.fr
PIZARRO	Carmina	Pôle emploi	Psychologue du travail	carmina.pizarro@hotmail.fr
POIRREE	Louis	CRP Epnak Oissel	Formateur technique	louis.poirree@crp-oissel.epnak.org

POLLER	Anais	Pôle emploi IDF	Psychologue du Travail	anais.poller@pole-emploi.fr
PONCET	Yoann	ITEP Marie Dubost	Coordinateur pédagogique	y.poncet@lespep69.org
PRUVOST	Martine	Pôle emploi	Psychologue du travail	martine.pruvost@pole-emploi.fr
RABIZZANI	Josée	Pôle emploi IDF	Animatrice régionale Orientation	josee.rabizzani@pole-emploi.fr
RACHEDI	Zineb	INSHEA	Maître de conférence en sociologie	zineb.rachedi-nasri@inshea.fr
RAKOTONDRA SOA	Chantal	MDPH 92	Assistante sociale	crakotondrasoa@hauts-de-seine.fr
RAYNAL	Jean- Luc	MDPH 05	Référent insertion professionnelle	jean-luc.raynal@hautes-alpes.fr
RAVAUT	Jacques	FAGERH	Membre d'honneur	jacques.ravaut10@orange.fr
RENAULT	Katia	Pôle emploi IDF	Psychologue du travail	katia.renault@pole-emploi.fr
RESSY	Bénédicte	MDPH 39	Référent Insertion Professionnelle	bressy@jura.fr
REYNAUD	Denis	CRP JP Timbaud	Responsable de formation	denis.reynaud@asso-croizat.org
RIAHI EL MANSOURI	Abdellah	Pôle emploi	Psychologue du travail	abdellah.riahi-el-mansouri@pole-emploi.fr
RIMBAULT	Isabelle	UGECAM HDF-La Mollière	Responsable de la préorientation	isabelle.rimbault@ugecam.assurance-maladie.fr
RISETTO	Anne-Cécile	MDPH 93	Référente Insertion professionnelle	arissetto@seinesaintdenis.fr

ROBERT	Guy	CLRP 59	Directeur	guy.robort@ugecam.assurance-maladie.fr
ROBION	Aline	MDPH 59	Référent Insertion Professionnelle	aline.robion@lenord.fr
RODRIGUEZ	Isabel	Pôle emploi IDF	Psychologue du travail	isabel.rodriguez@pole-emploi.fr
ROLLE	Odile	Pôle Emploi IDF		odile.rolle@pole-emploi.fr
RONOT	Emmanuel	EPNAK siège	Directeur Général	emmanuel.ronot@epnak.org
ROUGIER	Bruno		Journaliste	bruno.rougier972@orange.fr
ROUZAUD	Nathalie	MDPH11	RIP	nathalie.rouzaud@au.de.fr
RUBICONE	Stéphanie	Pôle emploi	Psychologue du travail	stephanie.rubicone@pole-emploi.fr
SACRÉ	Philippe	Pôle emploi IDF	Psychologue du travail	philippe.sacre@pole-emploi.fr
SALERES	Carole	APF France handicap	Conseillère nationale Emploi, formation, ressources	carole.saleres@apf.asso.fr
SAMAIN	Aurélie	EPNAK Valenciennes	Psychologue du travail	aurelie.samain@cp-val.epnak.org
SANDRINE	Vanhille	Pôle emploi	Psychologue du travail	sandrine.vanhille@pole-emploi.fr
SCARPA	Christine	Pôle emploi IDF	Psychologue du travail	Christine.Scarpa@pole-emploi.fr
SCHNEBELEN	Anne	CRM	Chargée d'insertion professionnelle	Aschnebelen@arfp.asso.fr

SCHWARTZ	Aurélié	MDPH 10	Conseillère Analyse Technique Adultes et Référente Insertion Professionnelle	aurelie.schwartz@au be.fr
SIMONIN	Virginie	LADAPT Essonne	Cheffe de service	simonin.virginie@lad apt.net
SIMONNET	Laure	Centre FORJA / Fondation OVE	Directrice	laure.simonnet@fond ation-ove.fr
SIROUET	Valerie	MDPH 72	Médecin	valerie.sirouet@sarth e.fr
SOPHIE	Elodie	CD du Val d'Oise	Référente insertion professionnelle	elodie.sophie@valdoi se.fr
SORIGNON	Joëlle	CRP Paul Cézanne	Responsable CRP	sorignon@centre- paul-cezanne.com
SOUQUET	Marie- Françoise	Centre de préorientation AVVENE	Directrice Adjointe	souquet.mf@preorie ntation-avvene.eu
TANGUY	Laetitia	CRP Jacques Arnaud	Responsable préorientation spécialisée	laetitia.tanguy@fsef. net
TERRIEN	Marie	Institut Public OCENS	Responsable service CRP CPO	
THELU	Marie- Noëlle	Pôle Emploi IDF	Psychologue du Travail	marie- noelle.thelu@pole- emploi.fr
THIROUARD	Cédric	CRP Le Patis Fraux	Adjoint de Direction - Responsable de Service	c.thirouard@patisfrau x.fr
THONY	Marianne	AISP	Présidente	thony.marianne@gm ail.com

TIDAS	Sandrine	AARPHA	Accompagnatrice à l'emploi	cchoux.esat@orange.fr
TORRE	Patrick	Centre de Préorientation AVVENE	Directeur	torre.patrick@preorientation-avvene.eu
TOUBHANS	Marie-Pierre	Droit au savoir	Coordinatrice générale	marie-pierre.toubhans@droitausavoir.asso.fr
TOUBIANA	Claire-Léa	Pôle emploi	Psychologue du travail	claire.toubiana@pole-emploi.fr
TROLONGE	Julie	Pôle emploi	Psychologue du travail	julie.trolonge2@pole-emploi.fr
VAL	Valérie	EPNAK Bordeaux	Infirmière	ilham.makhoukhi@epnak.org
VALENTE	Anaïs	Pôle emploi IDF	Psychologue du travail	anais.valente@pole-emploi.fr
VANNIER	Aurélie	MDA 53	Coordonnatrice service enfant	aurelie.vannier@lamayenne.fr
VASSEUR	Estelle	Pôle emploi IDF	Psychologue du travail	estelle.vasseur@pole-emploi.fr
VISSE	Sandrine	Centre Médical Jacques Arnaud	Chargée d'Insertion Professionnelle	sandrine.visse@fsef.net
WARTELLE	Céline	MDPH de l'Hérault	Référent insertion professionnelle	cwartelle@herault.fr
WATTECAMPS	Linda	Pôle emploi Aulnay sous-bois	Psychologue du travail	linda.wattecamps@pole-emploi.fr
WILLEMET	Myriam	Pôle Emploi	Psychologue du Travail	myriam.willemet@pole-emploi.fr
YESILYURT	Eminé	Pôle emploi	Psychologue	emine.yesilyurt@pole-emploi.fr

YEYE	Caroline	LADAPT Essonne	Cheffe de service	yeye.caroline@ladap t.net
ZENGLI	Fatma	CRP JP Timbaud	Responsable de Formation	fatma.zengli@asso- croizat.org
ZIEGELMEYER	Anne	IEM Le Chevalon	Responsable pédagogique du Pôle enfance jeunesse	anne.ziegelmeier@a pf.asso.fr
ZINCK	Valérie	MDPH 67	Référente insertion professionnelle	valerie.zinck@bas- rhin.fr

COMITÉ DE PILOTAGE DES JOURNÉES DE LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE

Représentants de la FAGERH

- Khady Diop, responsable de communication de l'EPNAK
- Marc André Fayos, administrateur de la Fagerh, directeur du CRP de Sillery
- Sébastien Jacquet, délégué régional Fagerh Nouvelle-Aquitaine, directeur régional Sud-Ouest de l'Epnak
- Isabelle Mérian, directrice de la FAGERH
- Patricia Monnot, chargée de mission communication/coordination réseau
- Jacques Ravaut, membre d'honneur de la FAGERH, ancien Président

Experts associatifs

- Catherine Butikofer, FFDYS
- Michel Cary, AIRE (fédération des ITEP)
- Sabine Hermann, AIRE (fédération des ITEP)
- Carole Saleres, APF France Handicap (IEM))
- Marie-Pierre Toubhans, Droit au savoir

Partenaires

- Sandrine Aboubadra-Pauly, Union Nationale des Missions Locales
- Bérangère Castelain, CHEOPS
- Marlène Cappelle, CHEOPS
- Véronique Deslandes, Académie de Paris
- Valérie Gardé, Union Nationale des Missions Locales
- Nicolas Pazold, CNSA
- Josée Rabizzani, Pôle emploi Ile-de-France



Avec le soutien de la
Caisse nationale de
solidarité pour l'autonomie



Des rencontres
illustrées
par Éric Appéré



Éric
Appéré

Parcours vers l'emploi des jeunes en situation de handicap

La loi sur la formation obligatoire des 16-18 ans et le décret sur les CRP/CPO qui prévoit un accompagnement possible en CRP dès 16 ans créent un nouveau cadre pour travailler à l'inclusion professionnelle des jeunes en situation de handicap. Des collaborations sont à construire entre les institutions « ordinaires » et les organismes experts.

Dans cet ouvrage, chercheurs, praticiens, politique et philosophe présentent différentes façons de faire et de penser la question.

Rencontres biennales, les Journées de la Réadaptation Professionnelle sont organisées par la Fagerh. Elles rassemblent :

- les professionnels des centres de réadaptation
- les référents pour l'insertion professionnelle des MDPH
- Le réseau Cap emploi, missions locales, Pôle emploi
- Les représentants d'associations et d'entreprises

fagerh
| Accompagner, c'est notre métier.

9, rue du Colonel Rozanoff - 75012 Paris
Tél : 01 44 74 34 40 - contact@fagerh.fr
www.fagerh.fr

avec le
soutien de la

Avec le soutien de la
Caisse nationale de
solidarité pour l'autonomie

