

L'intégration globale des personnes handicapées mentales

(Deuxième volet de l'article sur l'expérience menée à Laval par le Geist dans le numéro 59 de la revue Etre : www.etre-handicap-info.com)

L'entreprise face aux jeunes

Les membres de l'équipe du Geist commencèrent donc par rassurer les entreprises. A tous les responsables qu'ils rencontraient, ils exposaient leur projet et demandaient si, à titre expérimental, ils seraient d'accord pour accueillir des jeunes – non-rémunérés, bien sûr – pendant une demi-journée ou une journée. En contrepartie, l'association s'engageait à assurer le suivi du début à la fin. Quelqu'un, au préalable, viendrait dans l'entreprise pour repérer quelles tâches conviendraient au jeune, puis l'accompagnerait pour un premier contact. En outre, si personne dans l'entreprise n'était disponible pour montrer au jeune les tâches à effectuer, un membre de l'équipe pourrait s'en charger. Enfin si, au terme d'une demi-journée seulement, la présence du jeune posait le moindre problème, le stage prendrait fin aussitôt. Ne se sentant pas prisonnières d'un engagement de longue durée et au contraire soutenues, la plupart des entreprises décidèrent de tenter un essai. Commencèrent alors quelques petits stages d'immersion dans des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activité. Au début, le regard sur les jeunes était un mélange d'étonnement et de crainte : « *Qu'est-ce qu'un gars comme lui peut bien être capable de faire dans notre entreprise ?* » Mais, passée cette inquiétude, et au regard des résultats des jeunes, la bonne volonté des entreprises ne s'est jamais démentie. Aujourd'hui, le Geist peut compter sur plus de 80 entreprises partenaires.

« Et leur nombre ne cesse de croître..., se réjouit Rémy Leblanc. Sans doute parce qu'elles savent que nous ne les mettrons jamais en difficulté. Pour nous, une entreprise qui coopère est une perle. Quoi qu'il arrive, il ne faut pas la perdre. »

Le jeune et son projet

En ce qui concerne les jeunes, les règles étaient très claires : aucun projet ne serait à priori récusé mais, en contrepartie, ils devaient en proposer au moins deux et s'engager à les mener au bout. Honorer toutes leurs demandes a parfois relevé de l'exploit, mais c'était la condition nécessaire à leur patience et à leur engagement :

donnant-donnant. L'un voulait faire un stage dans une casse automobile, un autre dans la police... dans un zoo, dans un atelier de mécanique vélo...

Chaque fois, le stage, toujours à temps partiel même s'il s'étale sur plusieurs semaines, permettait de confirmer ou infirmer la représentation que les jeunes se faisaient du milieu professionnel et de la place qu'ils imaginaient pouvoir y occuper.

Ainsi, une des adolescentes voulait absolument être serveuse. Au terme de son stage, c'est d'elle-même qu'elle admit ne pas être faite pour cela. Il fallait être avenante, elle était d'humeur variable. Maintenant, elle travaille en bureautique.

Aujourd'hui trois jeunes occupent des emplois, tous à temps partiel. Les autres poursuivent des stages en espérant aboutir à une embauche dans le domaine qu'ils ont choisi. « *Ne pas penser à la place du jeune, dit Éric Toulon, le laisser être acteur, du début à la fin de son projet, tout en l'accompagnant, nous a révélé que chacun d'eux possédait une énergie, une motivation et des ressources que nous ne soupçonnions pas.* »

L'AIP

L'auxiliaire d'insertion professionnelle est un des piliers du processus d'intégration des jeunes en entreprise : c'est lui qui établit le contact avec l'entreprise du secteur souhaité par le jeune, lui qui définit les tâches, lui qui accompagne, enseigne, rassure. Il est à l'entreprise ce que l'AIS est à l'école. À deux différences majeures près. L'AIS travaille avec des enseignants qui partagent une même culture, tandis que l'AIP est confronté à des personnels de secteurs si différents que leur culture professionnelle diverge totalement d'une entreprise à une autre. En outre, parce que, pour le Geist, un projet d'insertion doit être global et mobiliser en même temps divers intervenants, l'AIP n'est qu'un maillon d'une équipe pluridisciplinaire tandis que l'AIS relève d'un service autonome.

Gwenaël Alleno et François Josset, tous deux emplois jeunes et désireux de poursuivre ce travail d'accompagnement, ont été les premiers AIP.

« *Ce sont des petits génies, dit d'eux Éric Toulon avec un sourire, qui vivent une situation de travail particulièrement inconfortable puisqu'ils "essuient les plâtres" d'une nouvelle fonction, sans statut, sans formation, sans qualification, sans rémunération référencée au sein d'une convention collective.* »

Les “petits génies”

Le rôle de l'AIP est à la fois d'accompagner le jeune et l'entreprise. Il doit être capable de créer des liens avec l'un et l'autre, de se faire accepter par l'un et l'autre. Vis-à-vis du jeune, il est celui qui rassure, soutient, apprend, encadre mais qui, en même temps, doit veiller à ne pas mater pour ne pas brider les capacités d'initiative et la démarche vers l'autonomie, et savoir se retirer chaque fois que possible. « *On a d'autant plus de facilité à le faire qu'une personne de l'entreprise prend en charge le jeune* », dit Gwenaël. En entreprise, il établit la relation autorisant sa présence et celle du jeune. « *Il faut que soi-même on s'intègre, explique François, avant même de pouvoir prétendre intégrer la personne qu'on accompagne.* »

Mais l'AIP, négociateur, communicant, est aussi un manuel polyvalent aux multiples compétences, à même d'analyser les tâches de travail chez un artisan, dans une grande surface, etc., de les enseigner au jeune lorsque personne n'est disponible pour le faire, voire de procéder à une démonstration du travail à accomplir.

La formation

La relation à l'entreprise étant établie et les premiers jeunes embauchés, le Geist s'interrogea sur la possibilité de leur dispenser des savoirs professionnels. C'était d'autant moins évident que l'intégration de déficients mentaux dans des cursus de formation se déroulant dans des structures ordinaires reste partout en France l'exception.

Les responsables du Djin, la structure d'insertion professionnelle et sociale créée par l'association, prirent donc deux décisions : la première, de calquer le processus d'intégration et de formation des jeunes sur le dispositif commun des 16-26 ans pour inscrire leur apprentissage dans la durée ; la seconde, de solliciter tous les partenaires locaux de formation pour qu'ils participent à l'intégration des jeunes dans leurs établissements.

Une première expérience, menée avec un CFA (voir glossaire), permit avec succès d'accroître les compétences professionnelles d'un premier jeune grâce à un programme de formation bâti sur mesure. Depuis, s'inspirant de cette réussite, chaque fois que la nécessité s'en fait sentir, le Djin n'hésite pas à solliciter la structure locale de formation la mieux adaptée pour insérer un jeune dans son cursus d'enseignement.

L'hébergement

L'aspect travail étant sur les rails, le Geist se concentra sur l'hébergement. « *Nous nous sommes inspirés de la méthode utilisée en entreprise, explique Rémy Leblanc, et avons aménagé un appartement comme lieu de formation et terrain de stage et d'expérimentation.* »

Le jeune qui le souhaite peut y apprendre, une journée par semaine ou plus, sous la houlette d'éducatrices, les différents aspects de la vie courante et acquérir toutes les compétences nécessaires à la prise de possession de son espace d'hébergement.

Lorsqu'il se sent prêt, il s'essaie ensuite sur des durées variables à mettre en pratique ses savoirs dans l'un des six studios disséminés dans la ville de Laval pour favoriser un enseignement individualisé. « *Il va de soi, précise Laura, l'une des éducatrices, que la prise de possession d'un lieu d'hébergement se fait de façon très progressive et avec un accompagnement constant. Certains passent une nuit seuls, d'autres une journée et une nuit, etc., jusqu'à la totale autonomie.* »

Il y a quelques mois, un premier jeune trisomique s'est installé. Un autre est en passe de le faire. L'émulation jouant, les demandes des autres membres du groupe se font plus pressantes.

Investir la cité

« *D'ores et déjà, les évolutions des jeunes sont si rapides, se réjouit Éric Toulon, qu'il nous faut anticiper le moment où ils seront autonomes dans leur travail et dans leur hébergement. Employés à temps partiel, comment utiliseront-ils leur temps libre si nous ne les préparons pas à le gérer ?* »

Le Geist organise donc des séquences découvertes en liaison avec tout le réseau associatif : maisons des jeunes, clubs sportifs, mais aussi "restos du cœur" pour leur apprendre le bénévolat et fréquentation d'un lieu-ressource où les jeunes apprennent à chercher l'information. Dès que l'un d'eux, au terme de ces contacts, manifeste le désir de participer à une activité, il bénéficie d'une aide à l'insertion. Et peu à peu, c'est ainsi qu'un à un ils intègrent les clubs de sport, les lieux de loisirs, etc. « *Toute notre démarche, conclut Éric Toulon, implique une prise de risque, puisqu'elle consiste à repousser sans cesse les limites de l'intégration : risques pour le jeune, pour sa famille, pour nous-mêmes les responsables. Il nous faut donc, sans cesse, être vigilants, contrôler et accompagner.* »

En plus, il s'agit de continuer à conforter les acquis des jeunes : lecture, écriture, calcul, etc. Le Geist les soutient donc dans leurs démarches en leur apportant un soutien psychologique permanent ainsi qu'à leurs familles.

Le bon et le méchant

Gwenael Alleno est en formation à Rennes. Il côtoie des personnels du secteur protégé. *« Mon discours est souvent perçu comme une remise en question de leur travail. Je serais le gentil qui veut insérer et eux les méchants qui enferment. Ils ont du mal à admettre que nos démarches puissent se compléter et que, selon les personnes, il y ait place pour différentes réponses. »*

« Dans les formations de directeurs ou de travailleurs sociaux, complète Rémy Leblanc, il faudrait introduire des éléments sur l'intégration globale pour changer leur regard. Car si l'enseignement qui leur est donné l'est par des gens qui véhiculent les seules valeurs institutionnelles, nos logiques continueront à s'opposer au lieu d'être complémentaires. Pour notre part, nous n'excluons rien ni personne et peut-être que, demain, l'un de nos jeunes ira en CAT parce que cela répondra à ses désirs et à ses capacités. »

L'esquisse du futur

L'intégration globale préfigure l'avenir : ce processus repose, en effet, sur la durée, la pluridisciplinarité d'une équipe, un réseau de partenaires. Il agit sur tous les aspects de la vie et est conduit par une association de parents garants de l'essentiel, l'amour des enfants. Déjà, les pouvoirs publics rassemblent les deux sections de la Cotorep. C'est insuffisant. Pour mettre en œuvre l'intégration globale, il faudrait fondre CDES et Cotorep, les décharger de la définition de l'orientation au profit de plates-formes d'intégration mises en œuvre par les associations. Sensibiliser et mobiliser, dès la petite enfance, l'ensemble des partenaires du milieu ordinaire ou spécialisé qui seront tôt ou tard impliqués, y compris les entreprises.

Nous n'en sommes hélas pas là mais le Geist, précurseur du futur, a tracé les perspectives des évolutions à instaurer. Plus encore, à l'heure où l'insécurité et l'exclusion provoquent l'alarme, l'intégration globale dessine la voie à suivre pour tous ceux qui courent le risque d'être marginalisés, qu'ils soient handicapés ou valides.

Glossaire

AIS : Auxiliaire d'intégration scolaire.

AIP : Auxiliaire d'intégration professionnelle.

AP : Atelier protégé.

CAT : Centre d'aide par le travail.

CFA : Centre de formation d'apprentis.

Djinh : Dispositif jeune insertion handicap.

Geist : Groupement d'étude pour l'insertion sociale des personnes porteuses d'une trisomie 21.

IME : Institut médico-pédagogique.

Sessad : Service d'éducation et de soins spécialisés à domicile.

UPI : Unité pédagogique intégrée.