

Assemblée Générale du 13 novembre 1992

CHARTE



Institut de Promotion Sociale

Siège social : 216 rue des Escarceliers – 34080 Montpellier

☎ 04 67 45 61 40 - 📠 04 67 45 50 62 - ✉ ips.formation@wanadoo.fr

L'objet de l'association I.P.S. est de "réunir toutes les personnes qui désirent oeuvrer en faveur de l'EMPLOI et de la REINSERTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES".

(art. 1 des statuts de l'association, 1980)

S O M M A I R E

<u>Préambule</u>	<u>1</u>
<u>Introduction</u>	<u>3</u>
<u>Les travailleurs handicapés (1)</u>	<u>5</u>
<u>La réinsertion sociale (2)</u>	<u>9</u>
<u>Emploi et insertion professionnelle (3)</u>	<u>14</u>
<u>Référence</u>	<u>17</u>

P R E A M B U L E

En 1980, des femmes et des hommes venus d'horizons très différents décidaient de créer à Montpellier l'Institut de Promotion Sociale.

L'objectif affiché de cette nouvelle association consistait à favoriser, par la création de structures de formation et d'entreprise, l'insertion en milieu normal de production et de vie de personnes handicapées de tous ordres.

Avec l'ouverture du centre de formation en 1981 et celle de l'entreprise I.P.S. ATELIER en 1982, I.P.S. se donnait les moyens concrets d'atteindre ses objectifs.

Mais au fond, pourquoi ces nouvelles structures et pour quelles solutions novatrices ?

Le constat des fondateurs de l'Institut de Promotion Sociale était clair. Trop de personnes handicapées se retrouvaient au chômage, non pour des questions de compétences mais seulement en raison de leur handicap. Et, quand ce n'était pas le chômage, c'était le plus souvent la structure de travail protégé mettant la personne handicapée en marge du tissu social normal, marginalisation dont on ne sortait pas.

Sans nier les contraintes liées à toute déficience, physique ou mentale, les promoteurs d'I.P.S. pensaient qu'avec une pédagogie basée sur la rencontre entre différents types de handicap avec les personnes dites non-handicapées, qu'en adaptant les postes de travail et en utilisant tous les apports de la psychologie et des autres sciences humaines, il était tout-à-fait possible de réussir, pour nombre de ces personnes, une véritable insertion sociale et professionnelle.

Pendant dix ans, les structures créées sur ces bases ont fonctionné. Plusieurs milliers de personnes ont fréquenté le centre de formation et les résultats à la sortie ont été le plus souvent très positifs. Des centaines de personnes handicapées ont ainsi retrouvé un travail stable dans les entreprises et les administrations de notre région. I.P.S. ATELIER a démontré et démontre plus encore aujourd'hui que, malgré une population majoritairement composée de personnes

handicapées, il est tout-à-fait possible de gérer une entreprise en milieu ordinaire de production et d'obtenir des résultats économiques satisfaisants.

A la lumière de ces dix années d'expérience particulièrement riches, avec leurs échecs mais aussi avec leurs résultats positifs, il nous est apparu nécessaire de réexaminer ce qui avait fait, en 1980, les fondements de notre association.

C'est pourquoi, le Conseil d'Administration de l'association, en relation étroite avec les salariés, notamment ceux du secteur formation, a décidé d'établir la CHARTE DE L'INSTITUT DE PROMOTION SOCIALE.

Ce travail a été confié à un de nos membres fondateurs, Monsieur Charles FOXONET, longtemps Secrétaire Général de l'association et occupant aujourd'hui le poste de Secrétaire Général Adjoint.

Ce texte a pour ambition de redire, en s'appuyant sur l'histoire de notre association, ce qui lui a permis de naître, de se développer et ce qui devrait lui permettre demain d'ouvrir de nouveaux espaces d'insertion aux personnes handicapées.

Vincent MICHEL

Président

I N T R O D U C T I O N

Ouvrir en faveur de l'emploi est un des buts prioritaires de l'association, ainsi que le stipule l'article 1 des statuts. Ce choix ne provient pas originellement de raisons philosophiques précises, mais plutôt d'une conjoncture historique.

A la fin des années 1970, quelques personnes aux statuts divers (agent administratif, animateur, formateur, prospecteur placier, psychologue, médecin) travaillant dans le secteur privé (associatif) et le secteur public (administration, hôpital) ont en commun une même préoccupation, à titre personnel ou professionnel : l'insertion professionnelle.

Elles ont pris conscience, chacune dans ses démarches de l'immensité des obstacles à surmonter. Au niveau du milieu de travail, les employeurs arguant d'un hypothétique absentéisme, d'une improductivité, de la peur des futurs collègues, refusent l'embauche des personnes dites "handicapées". Les lois de l'obligation d'emploi sont coutumièrement bafouées et les sanctions prévues pour les contrevenants inappliquées depuis des années. Au niveau de la formation, les quelques organismes de formation existant sur la ville de Montpellier et le département, d'émanation nationale ou locale, ferment pour la plupart leurs stages aux personnes "en difficultés". Certains centres de rééducation éconduisent systématiquement des catégories de postulants, par exemple ceux ayant un passé psychiatrique. Enfin, les mesures incitatives prévues par l'état sont rares, le chômage s'accroît, et le premier pacte pour l'emploi qui vient de paraître, s'il facilite l'insertion des jeunes, ne prévoit rien pour d'autres populations. Devant ce contexte d'apartheid, les quelques personnes précitées, dont certaines sont des travailleurs "handicapés", décident d'élaborer un projet, symbole de la capacité productrice des personnes présentant des déficiences et des incapacités et de leur compétence dans des domaines professionnels variés. Ce projet se concrétiserait sous la forme d'une entreprise, animée et dirigée par des personnes "handicapées" et prouvant par son autofinancement complet à moyen terme aux employeurs que leurs réticences d'embauche étaient sans fondement.

Cette entreprise du secteur tertiaire, I.P.S. ATELIER, fonctionnera après que ses futurs salariés aient suivi une formation minimale. Ce premier stage deviendra l'embryon d'un centre de formation, I.P.S. FORMATION.

LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Le soutien que l'association dispense concerne une population définie comme handicapée ou en difficulté. Mais si la dénomination "travailleurs handicapés" est utilisée en regard des textes législatifs en vigueur, nous posons comme principe que dénommer une personne comme handicapée, c'est poser le handicap comme une structure invariante qui définit l'essence d'un individu.

Or, le handicap est toujours conjoncturel : il résulte de la rencontre d'une déficience et/ou d'une incapacité présentée par une personne avec une situation de l'environnement qui ne lui permet pas d'exercer un rôle normal pour lui compte tenu de son âge, de son sexe, de ses aspirations et des règles socio-culturelles en vigueur.

Il ne s'agit pas d'ignorer l'impact que la déficience et/ou l'incapacité peut avoir de manière profonde sur le ressenti de la personne et les sentiments d'impuissance, de souffrance qu'elle engendre continûment, au-delà des situations invalidantes proprement dites.

Mais dans l'abord d'un processus d'insertion il est primordial de mettre en relief que ce n'est pas la personne qui est handicapée. Ce sont les circonstances qui sont handicapantes, selon la déficience ou l'incapacité présentée par la personne.

L'objectif de l'association est la réduction et si possible la suppression du handicap.

Une réduction du handicap ne pourra s'envisager qu'à partir d'actions visant à modifier conjointement deux réalités :

- 1) **la déficience**, perte ou anomalie d'une structure ou d'une fonction mentale, physiologique ou anatomique et/ou **l'incapacité**, réduction partielle ou totale de la capacité d'accomplir une activité.
- 2) **l'environnement**, ensemble matériel, social et culturel auquel est confronté l'individu dans ses composantes physiques et psychiques.

L'action sur la déficience et l'incapacité peut prendre des formes multiples et doit s'adapter à chaque individu et à chaque type de déficience ou d'incapacité. Apprécier les potentialités de la personne, évaluer les limites ou les atteintes de certaines d'entre elles, comprendre ou approcher leur origine, connaître et reconnaître avec la personne l'impact de la déficience et de l'incapacité sur son vécu constituent les étapes préalables à toute modification envisageable.

Les modifications envisagées se feront obligatoirement en accord avec la personne impliquée, respectueuses de ses désirs et de son équilibre propre. Elles pourront présenter des contenus thérapeutiques, (ré)éducatifs, pédagogiques. Elles devront utiliser chaque fois que possible des théories, des méthodes et des techniques qui approchent l'être humain en tant que sujet.

Sujet, c'est-à-dire :

- 1) considérer la personne porteuse d'une déficience ou d'une incapacité comme un partenaire actif du processus d'évolution proposé,
- 2) l'aborder dans sa globalité : organisme et psychisme dans ses aspects intellectuels, affectifs et sociaux en intrication constante.

Tout processus d'évolution de la déficience et/ou de l'incapacité devra s'élaborer à partir du principe de dignité de la personne humaine. Chaque individu, en tant que sujet, sera apprécié dans ses particularités et reconnu comme décideur à part entière dans les démarches engagées.

L'histoire des mentalités montre que pendant longtemps nos idéologies occidentales ont secrété des sociétés d'enfermement à l'égard des personnes "handicapées".

En cette fin du XXIème siècle, il apparaît que le principe d'exclusion ou de marginalisation n'est plus de mise et que nos sociétés occidentales se veulent intégratives. L'action de plusieurs associations s'occupant de personnes "handicapées" va dans ce sens, le slogan "comme les autres" traduisant l'objectif poursuivi, annonciateur de lendemains où les handicapés seraient considérés par l'ensemble social identiques à leurs concitoyens.

Intervenir sur la déficience et/ou sur l'incapacité d'une personne pour en réduire les effets handicapants tels qu'elle les ressent apparait un objectif à poursuivre. La recherche scientifique de cette décennie a permis, en particulier au niveau préventif, par ses applications techniques et instrumentales, dans des domaines aussi variés que le génie génétique ou la robotique, des progrès indéniables en ce qui concerne la réduction des déficiences, des incapacités et leur conséquence négative.

Mais les sciences et techniques nourrissent aussi souvent l'illusion pernicieuse d'une éradication possible de toute anomalie et donc de toute anomalie chez l'être humain. On sait combien ce genre de rêve, concrétisé par le politique, peut aboutir à des dérives eugéniques.

La déficience et/ou l'incapacité seront toujours présents sous une forme ou sous une autre. Et l'anormalité ne sera jamais supprimée. L'imaginaire collectif, dans son amalgame entre déficience et handicap, projette sur l'individu limité dans certaines de ses potentialités la source de la non conformité. Or, nous l'avons dit, le handicap et l'aspect en dehors des normes qu'il présente proviennent de la rencontre entre un être et les conditions posées par l'environnement physique et humain, à un moment donné. Ces conditions ne sont pas intangibles mais changeantes selon les milieux, les sociétés, les époques. Et ce qui aura été la norme d'hier apparaîtra demain comme l'inhabituel. Enfin et surtout, de par sa déficience et/ou son incapacité, le sujet présente une singularité dans son rapport au monde irréductible. Différence respectable car l'ignorer serait rejeter un aspect essentiel de son identité.

L'association I.P.S. agit résolument contre toute tentative soutenant la mise en place de sociétés entreprenant une intégration par l'effacement des différences.

L'action sur l'environnement s'adresse tout autant aux éléments matériels qu'aux éléments humains de celui-ci.

C'est dans le domaine des composantes matérielles que les actions les plus importantes ont été effectuées ces dix dernières années.

La préoccupation des collectivités territoriales en matière d'accessibilité, les législations concernant l'éducation et l'emploi montrent que nos sociétés s'efforcent, à la ville, à l'école, dans l'entreprise, de modifier les milieux dans leur élaboration et leur organisation afin qu'ils présentent de moins en moins des situations handicapantes, en particulier pour les personnes ayant des déficiences physiques ou sensorielles.

L'association I.P.S. soutiendra dans ce domaine toute initiative publique ou privée et oeuvrera dans le sens d'une possibilité d'adaptation individualisée des mesures communes visant la modification de l'environnement physique et organisationnel.

En ce qui concerne les composantes humaines de l'environnement, l'action à mener se révèle beaucoup plus complexe à définir. Elle doit se situer aussi bien au niveau des attitudes qu'au niveau des comportements.

De nombreuses études démontrent que nos sociétés intégratives sont porteuses envers les "personnes handicapées" de stéréotypes (c'est-à-dire de jugements qualitatifs) plutôt favorables, exprimant des attitudes bienveillantes à l'égard de cette population.

Mais l'attitude n'est pas le comportement, elle est une représentation (construction mentale relative à un objet) en dehors de l'expérience personnelle. Et les comportements observés, dans

la vie quotidienne, envers les personnes présentant une déficience et/ou une incapacité révèlent à leur égard la présence d'évitements, de discriminations, voire d'hostilités mais aussi d'aides.

L'action sur l'environnement humain doit viser l'évolution positive des comportements, en adéquation avec les attitudes accueillantes communément exprimées.

Cette évolution ne pourra s'effectuer que par la compréhension des mécanismes en jeu dans les comportements manifestés.

Quelles sont les causes du malaise vécu dans la rencontre avec la personne présentant une déficience et/ou une incapacité ?

Les théories psychanalytiques ont souligné l'importance pour chacun du niveau fantasmatique inconscient qui agit dans la confrontation avec l'autre comme miroir de soi-même. Les mécanismes de projection et d'identification nous amènent à façonner et à maintenir notre "moi" à partir des autres. La confrontation avec un autre présentant des déficiences ou des incapacités nous sera alors bien difficile : il propose un miroir déformant dans lequel je refuse de me reconnaître. De ce refus naît la mise à distance ou le rejet. Mais en intersection avec ce niveau, une réalité sociale intervient. Les routines d'interactions quotidiennes révèlent un agencement complexe régi par des codes nécessitant un comportement approprié, sous peine d'impair et d'embarras. Dans la rencontre avec la personne ayant une déficience et/ou une incapacité, les règles habituelles ne peuvent pas fonctionner complètement, amenant les acteurs en présence à ne savoir que faire ni comment le faire, en panne d'interaction.

L'association I.P.S. impulsera une réflexion sur les difficultés d'interactions entre personnes dites normales et personnes présentant une déficience et/ou une incapacité afin de définir les règles de conduites appropriées à ces situations d'interactions inhabituelles, et ce en fonction des différents types de déficience et d'incapacité. Elle informera et formera à cet égard les personnes impliquées dans ces situations.

LA (RE)INSERTION SOCIALE

L'action sur la déficience et l'incapacité d'une part, l'action sur l'environnement d'autre part amènent une modification des situations handicapantes, qui ouvre la voie à l'insertion ou à la réinsertion.

Nous définissons ici le processus d'insertion comme un principe de pénétration d'un système déjà constitué, qui laisse la place à un processus de type individuel et psycho-social : la structure enregistre la venue de l'individu dans son sein, et va accommoder son mode de fonctionnement suivant la pression représentée par cette demande nouvelle.

Le processus d'insertion se situe comme une réponse à un antagonisme entre deux corps différents et propose une osmose.

Il peut apparaître superflu de qualifier cette insertion de sociale dans la mesure où tout processus d'insertion implique obligatoirement le milieu. Cependant, cette redondance se révèle utile dans la mesure où elle souligne ainsi l'importance du social à plusieurs niveaux.

L'être humain est un être social. La vie en société est pour l'homme une nécessité et toute conduite d'exclusion de la part d'une collectivité envers un individu entraîne pour lui une amputation, source d'importante souffrance.

Mais plus fondamental encore, le social est déterminant dans l'établissement de l'identité et de la personnalité du sujet.

L'identité se définit comme l'ensemble des caractéristiques qu'un sujet s'attribue à lui-même. Or, cette représentation de soi-même n'est pas indépendante du milieu dans lequel nous sommes. Elle se construit, se perpétue, se remanie à partir des images de nous offertes par les autres. Regards, paroles, actions en tous genres peuvent sécréter des images d'incapacité, d'infériorité, voire d'inutilité, ou leur contraire et entraîner selon le cas chez le sujet une représentation de lui-même empreinte de négatif ou de positif, désespérante ou confiante.

La personnalité peut être envisagée comme un ensemble de conduites organisées, stables et individualisées, noyau de cohérence dont les composantes sont à la fois intellectuelles, affectives et sociales.

Les grandes théories de la personnalité ont mis l'accent tour à tour sur l'importance de l'affectif puis, ces dernières années, sur le cognitif pour expliquer les sources de cette unité des conduites, leur fonctionnement et leur dysfonctionnement. Sans entrer dans ce débat, il nous paraît utile de mettre en relief le rôle du social.

La psychologie de l'enfant nous montre que la construction des fonctions psychiques s'effectue dans un premier temps, et dès le stade in utero, à un niveau interindividuel.

Et si la personnalité s'élabore en grande partie pendant l'enfance et l'adolescence, offrant ainsi par la suite une certaine stabilité, elle présente également une plasticité, dont l'importance à ce jour n'a pu être véritablement mesurée. L'interaction sociale continuera donc à jouer un rôle essentiel, sinon dominant, dans la pérennité ou la modification de la personnalité du sujet, tout au long de sa vie. S'il est vrai que l'activité psychique spécifiquement humaine serait l'intériorisation des relations sociales sous la forme que ces relations revêtent dans une culture donnée.

L'association se préoccupera de donner, chaque fois que cela est possible, au processus d'insertion engagé une finalité de (re)socialisation dans la collectivité. Elle sera attentive à la qualité des relations élaborées entre l'équipe chargée d'insertion et le demandeur, tout au long du processus d'insertion, dans ce qu'elle peut entraîner d'impact durable positif ou négatif sur la personnalité et l'identité du sujet.

L'équipe chargée d'insertion engagera un processus toujours individualisé, en prenant comme point de départ la demande de la personne. Cette demande est souvent confuse, complexe et hésitante. Souffrance, espoir et appréhension s'y mêlent. La conscience de ses déficiences et de ses incapacités, les échecs subis, la crainte de ne pas parvenir aux objectifs envisagés font que la personne est souvent ambivalente dans sa demande d'insertion.

La première préoccupation de l'équipe sera d'accueillir la demande du sujet dans le respect de sa fragilité et d'apporter à ses désirs une réponse qui n'aille pas au-delà de ses possibilités. S'il est normal que l'équipe se donne comme objectif suprême de conduire par le processus d'insertion le demandeur à l'autonomie, elle se doit de prendre la mesure de ses projections à ce niveau et d'envisager non seulement le nombre d'étapes considérable et le temps qui seront nécessaires à chaque personne pour y parvenir, mais encore que le rôle joué à cet égard par l'institution d'insertion ne peut être dans certains cas que partiel. Il faut que l'équipe sache définir les limites de ses compétences et de ses domaines d'action.

L'autonomie, stricto sensu, n'existe pas. La personne qui se régit par ses propres lois est à l'opposé de ce qui caractérise, nous l'avons dit, l'être humain : un individu social. Le vécu de tout un chacun s'organise dans l'hétéronomie ou en d'autres termes, dans l'interdépendance, la personne pouvant dans des limites contractuelles prendre ou être prise en charge, sans dominer ni se soumettre.

Les théories de l'"autonomie" ont montré que ce degré n'est atteignable que par une succession de métamorphoses. Partant de la symbiose (dépendance) chaque être humain passe à l'opposition (contre-dépendance) puis à la séparation (indépendance) avant de parvenir à l'échange complémentaire (interdépendance). La première étape est incontournable.

La démarche d'insertion, en réponse à la demande du sujet, ne pourra s'édifier que sur une période de dépendance à l'institution acceptée par celle-ci et où l'implication personnelle de l'équipe jouera un rôle déterminant. La compassion, à ce moment, peut avoir une importance ni négative ni saugrenue, et permettre d'élaborer les conditions transitionnelles nécessaires au demandeur pour qu'il s'achemine vers d'autres étapes.

Par ailleurs, un effort constant est le plus souvent exigé de la part du demandeur pour évoluer à partir de ses déficiences et de ses incapacités. Ce devoir de la part de la personne en recherche d'insertion doit s'accompagner d'un droit, celui de la réparation. La frustration, la fatigue et jusqu'à la souffrance inséparables de l'effort impliquent nécessairement ces périodes de réparation, parfois de régression, plus ou moins importantes qu'il faut reconnaître comme indispensables à tout processus d'insertion. Pour les équipes chargées d'insertion une pédagogie de la réparation est à élaborer en complémentarité avec une pédagogie de l'effort.

L'association veillera à donner dans le cadre de ses institutions aux équipes d'insertion les moyens indispensables pour que le parcours de chaque demandeur soit mené avec la personnalisation nécessaire à chacun dans le respect de ses limites et de ses besoins. Elle interviendra dans ce sens auprès des partenaires publics et privés chargés de l'octroi de ces moyens.

Si la (re)socialisation est la finalité du processus d'insertion, elle ne doit pas s'entendre seulement comme l'étape ultime située pour le demandeur à l'extérieur des institutions mises en place par l'association. L'erreur terrible des institutions dites "spécialisées" a été, et encore aujourd'hui, de croire que les personnes présentant des déficiences et/ou des incapacités, assemblées et séparées de la collectivité dans l'espace et le temps, pourraient un jour retrouver leur place dans celle-ci. Adaptées à cette micro-société qu'est l'institution spécialisée, elles deviennent inadaptées à la vie sociale dans sa quotidienneté.

La socialisation doit être présente à toutes les phases du processus d'insertion et l'association veillera non seulement à ce que ses institutions soient incluses dans la trame du tissu sociétal mais encore se refusera radicalement à la constitution de ghettos. L'association pose comme une absolue nécessité de promouvoir des institutions accueillant des publics variés, présentant des déficiences et des incapacités reconnues comme telles et n'en présentant pas, dans la diversité des âges, sexes et cultures.

L'un des objectifs des équipes d'insertion sera de concourir à l'équilibration d'un ensemble ainsi structuré sur l'hétérogénéité, en facilitant les échanges entre les différents publics. L'action sur

le milieu que nous avons défini, avec l'action sur la déficience et l'incapacité, comme constitutive de l'insertion, commence là. Pour la population dite "non handicapée" et la population dite "handicapée" ces échanges sont un apprentissage des communications possibles entre elles, d'une interdépendance bénéfique. Pour la population dite "handicapée" c'est en plus une préparation à ce qu'elle rencontrera dans d'autres espaces sociaux que l'institution d'insertion : des confrontations à négocier. Enfin, pour une partie de cette dernière population dont l'insertion dans d'autres domaines de la collectivité que les institutions proposées par l'association apparaît peu probable ou très lointaine, elle vivra une socialisation qui, si elle n'est que partielle, est bien réelle et non factice.

L'action sur le milieu, qu'il soit celui de l'institution d'insertion ou de la collectivité en général, démontre qu'un des rôles essentiels à tenir par les équipes chargés d'insertion est celui de médiateur.

Si l'équipe d'insertion doit concevoir des dispositifs d'intervention axés sur l'individu, ses déficiences et/ou ses incapacités, pour en réduire les effets handicapants, elle doit, avec la même constance, engendrer des dispositifs d'intervention axés sur le milieu pour modifier les conditions habituelles d'accueil et de fonctionnement de celui-ci.

C'est à l'individu et à sa subjectivité dans la situation réelle d'engagement, dans les liens qu'il pose avec une situation sociale que l'équipe d'insertion s'intéresse, non pas seulement en observateur mais en observateur-participant, élément elle-même de la situation d'engagement du sujet, la vivant, acteur autant qu'outil.

Ainsi s'élabore pour l'équipe d'insertion son oeuvre de médiation, intervenant sur (et dans) un système et non pas sur un individu isolé. Le personnage de l'entremetteur, celui qui se mettait entre plusieurs personnes pour les rapprocher, pour effectuer un accommodement, a perdu au fil des siècles, dans nos sociétés occidentales son prestige et son utilité. Seules, les sociétés traditionnelles d'autres cultures ont préservé, avec le chaman, cette fonction et en ont compris l'efficacité dans la réalisation des processus d'insertion. Or, le savoir des chamans, que nous ont transmis les ethnologues, soulignent la complexité de la médiation qui, dans une même mouvement, oblige, avant d'articuler, à dénouer ce qui s'est figé de négatif dans les représentations de la collectivité à l'égard de certains de ses membres : leur inutilité.

L'équipe d'insertion, en tant que médiateur, se trouvera confrontée, dans son action sur le milieu, pour parvenir à un résultat minimum, à cette question incontournable :

Quels intérêts peut trouver la collectivité à (ré)insérer une personne présentant une déficience et/ou une incapacité ?

Une évolution positive des comportements dans les interactions entre personnes dites "non handicapées" et "handicapées" peut être envisagée, nous l'avons souligné, réduisant le malaise

habituellement constaté. Mais si cette action est nécessaire pour permettre une accommodation de base du milieu, elle n'apparaît pas suffisante pour que la collectivité ressente de manière positive l'accueil en son sein des personnes présentant des déficiences ou incapacités et accepte alors de modifier durablement des agissements conventionnels permettant ainsi l'insertion.

De même, si l'éthique des sociétés contemporaines, à partir des notions de solidarité, justice, droit à la citoyenneté, sensibilise l'opinion publique à l'intégration des "handicapés", l'élan consenti par les populations n'est que précaire, souvent superficiel et empreint de commisération.

Pour notre part, nous proposons que l'intérêt essentiel qu'une collectivité peut trouver à (ré)insérer une personne présentant une déficience et/ou une incapacité résiderait dans la différence de la personne. La différence vécue par le sujet dans son rapport à lui-même et au monde de par sa déficience ou son incapacité peut être la source d'un apport utile pour la société. L'association favorisera toute réflexion sur la différence, sa spécificité, ses composantes et la promotion de celle-ci comme enrichissante pour l'ensemble social.

Tout un champ de recherche est ici à défricher, en particulier concernant les modes de communication et les styles interactifs inférés par telle ou telle déficience et/ou incapacité, dont l'expérience nous démontre qu'ils sont parfois de puissants vecteurs de l'insertion sans que nous comprenions véritablement aujourd'hui les mécanismes de fonctionnement mis à l'oeuvre.

EMPLOI ET INSERTION PROFESSIONNELLE

La préoccupation des fondateurs d'I.P.S., présentant l'emploi comme une des pierres angulaires du processus d'insertion des personnes ayant une déficience ou une incapacité, apparaît, à l'épreuve du temps, justifiée.

L'emploi, le métier, la qualification, autant de termes qui renvoient à des définitions différentes. Le métier est une activité professionnelle pour laquelle l'individu a acquis des compétences et une expérience. La qualification concerne des connaissances et des habiletés précises. L'emploi implique l'utilisation d'une personne dans un poste ou dans un métier.

Mais malgré ces différences, un soubassement commun se révèle : la notion du travail.

Or, le travail dans nos sociétés contemporaines occidentales n'est pas seulement une activité. Il est une des modalités de la vie sociale et surtout une valeur largement acceptée qui lui confère un caractère de contrainte, d'obligation morale partagée.

De ce fait, la personne demandeuse de (ré)insertion sera tôt ou tard face à la question du travail, l'insertion professionnelle apparaissant dans notre contexte culturel comme indissociable de l'insertion sociale.

Les conséquences de cette représentation, le travail comme activité mais aussi comme valeur prédominante, sont multiples.

La première conséquence sera de considérer comme légitime la demande du sujet concernant son désir de travailler et ce quelle que soit la déficience ou l'incapacité présentée.

Mais l'équipe d'insertion se heurtera souvent à un surinvestissement de la demande, l'emploi apparaissant pour la personne le passeport unique et obligatoire pour entrer ou retourner dans la collectivité et jouer son rôle de citoyen à part entière.

Or, pour un certain nombre, l'objectif de l'emploi apparaît souvent difficilement atteignable, à court ou moyen terme. Quelles stratégies sont alors possibles ?

Une des réponses fournie par notre formation sociale est celle du milieu de travail protégé. Cette perspective avait été résolument écartée par les fondateurs qui pensaient que les établissements de ce type, triste mascarade de l'entreprise mise en scène par la société, loin de

faciliter l'insertion professionnelle, ne faisaient que renforcer la ségrégation du "travailleur handicapé".

Actuellement, de nouvelles réglementations, l'effort de certaines associations, la réflexion effectuée par les travailleurs sociaux permettent de penser que la fin du siècle verra une modification de ces structures tendant à leur redonner leur vocation de départ, qui était celle d'étapes intermédiaires vers le milieu ordinaire de travail. Mais aujourd'hui encore, les évaluations démontrent que plus de 97 % des personnes fréquentant ces institutions ne s'insèrent jamais dans un emploi normal.

Si cette solution n'apparaît pas encore s'inscrire dans un véritable processus d'insertion professionnelle, l'association appuiera toute démarche contribuant à transformer le milieu de travail protégé en espace d'insertion, soit par l'entrée de travailleurs "non handicapés" dans ces établissements, soit par la mise en place de logistiques de transition permettant aux travailleurs "handicapés" leur rentrée dans la vie économique habituelle.

Une autre réponse, plus compatible avec la philosophie de l'association mais complexe dans sa mise en oeuvre, consiste à dévaloriser la notion de travail. En d'autres termes, soutenir la démarche du sujet vers une insertion sociale en construisant avec lui un projet d'où l'insertion professionnelle, au sens strict du terme, est absente. La question économique résolue par d'autres moyens que le revenu salarial, la place de la personne dans la collectivité peut s'inscrire par une ou des activités qui impliquent effort et productivité, comme n'importe quel travail mais sans ses contraintes et ses obligations souvent intolérables pour le sujet. Activités qui doivent permettre au sujet de se ressentir utile et à la collectivité d'y trouver son avantage. L'apport de la différence de la personne jouera ici un rôle déterminant.

L'association soutiendra les équipes d'insertion dans leur recherche d'activités fructueuses pour la collectivité, générées par la différence des personnes, et leur permettant de s'inscrire dans un rôle social satisfaisant pour elles.

La deuxième conséquence sera pour l'équipe d'insertion de se trouver face à une demande réductrice. Si pour exister il faut travailler, l'institution d'insertion sera prioritairement envisagée comme service de placement, et le désir d'insertion professionnelle ramenée à la recherche d'emploi.

Or, pour les populations présentant des déficiences ou des incapacités, le placement ne représente qu'un élément du dispositif d'ensemble requis par le processus d'insertion professionnelle.

Autour de l'emploi se constituent trois pôles (orientation, formation, suivi) qui, selon les cas, vont être plus ou moins présents dans le processus d'insertion et qui doivent s'échelonner tout au long de la recherche d'emploi, en amont et en aval du placement recherché.

Il sera souvent difficile de faire entendre au demandeur la nécessité pour lui de recourir à un tel dispositif qui lui apparaîtra comme un ensemble de détours inutiles, une perte de temps alors que l'équipe d'insertion sait bien que ce parcours est souvent indispensable pour éviter au sujet une succession d'échecs secrétant une marginalité et une désespérance au fil du temps de plus en plus grandes.

Du côté du sujet, les transformations demandées par rapport à ses déficiences et à ses incapacités devront prendre en compte son besoin de sauvegarder un minimum d'images positives de lui-même, tant par rapport à ses capacités présentes qu'au niveau d'un futur projeté. Dans certaines limites, l'illusion, loin d'être négative est nécessaire à l'acceptation d'une réalité contraignante.

Du côté du milieu de travail, l'équipe d'insertion mènera conjointement une analyse de la tâche (quelle adéquation de l'homme au poste ou à l'emploi est exigée ?) et une analyse des conditions (quelles sont les caractéristiques de l'environnement de travail ?).

La connaissance approfondie de l'environnement de travail est importante à plusieurs titres. Elle permettra l'ajustement de la médiation qu'effectuera l'équipe d'insertion entre le sujet et les collègues de travail, non seulement au moment de l'entrée en activité mais encore et surtout par la suite, quand crises, conflits, difficultés d'adaptation réciproque surgiront. Cette médiation peut, avec plus ou moins d'intensité, selon les situations se poursuivre à long terme, pendant des années, avec d'autres équipes d'insertion que celles de l'association.

Mais aussi, le milieu de travail va représenter, pour certaines personnes en recherche d'insertion, la possibilité de réponses à tous leurs besoins. Leur difficulté à s'inscrire dans des réseaux sociaux, à y trouver le minimum d'intérêt, d'amitié, d'amour nécessaire à chacun les plongent dans une solitude et un isolement que seul le temps de travail vient rompre. L'investissement du milieu de travail comme système de relations inter-humaines ira croissant, entraînant l'irruption de l'émotionnel dans le productif et l'utilisation de l'emploi comme moyen de recherche de la communication. Il y aura donc à évaluer la capacité de l'environnement de travail à répondre au besoin global d'insertion sociale de la personne et à concevoir éventuellement les agencements nécessaires à une ré-équilibration vie privée/vie professionnelle.

C'est donc à partir d'actions sur la déficience et l'incapacité d'une part, sur l'environnement physique et humain d'autre part que, l'association l'a déjà affirmé pour l'insertion sociale, la (ré)insertion professionnelle doit se concevoir. L'association se dotera des moyens nécessaires pour élaborer des synergies avec d'autres partenaires et équipes d'insertion afin de renforcer l'action sur l'environnement et de concevoir des relais éventuels à son action de médiation.

R E F E R E N C E S

- ASSOCIATION I.P.S.**, comptes rendus du Conseil d'Administration, 1980 - 1990.
ASSOCIATION I.P.S., I.P.S. - INFOS n°3, 1989.
ASSOCIATION I.P.S., I.P.S. - INFOS n°4, 1989.
ASSOCIATION I.P.S., Séminaire de St Guilhem le Désert, 1987.
ASSOCIATION I.P.S., Séminaire de St Mathieu de Tréviers, 1989.
ASSOCIATION I.P.S., Statuts, 1980.
- BENEDETTO P.**, L'insertion professionnelle, in C. LEVY-LEBOYER et J.C. SPERANDIO (Eds.), *Traité de Psychologie du Travail*, Paris, P.U.F., 1987.
- BLANCK J.G.**, Philosophy and Method for an unified psychological science, Actes, Congrès de Mexico, 1984.
- CODOL J.P.**, La quête de la similitude et de la différenciation sociale, in P. TAP (Ed.), *Identité individuelle et personnalisation*, Toulouse, Privat, 1980.
- COLLOMB H.**, Communication et folie, *Recherche, Pédagogie et Culture*, 25, 1976, 3-9.
- COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES**, Mémoire de la commission au conseil relatif à l'emploi des handicapés dans le Communauté Européenne, Bruxelles, com (86), 9, final, 1986.
- DORAI M.**, Qu'est-ce qu'un stéréotype ?, *Enfance*, 3-4, 1988, 45-54.
- FOULATIER F.**, L'identité, la méditation et la transe, *Psychologie Scolaire*, 69, 1989, 65-73.
- FOXONET C.**, Evaluation et critères d'évaluation pour les projets d'intégration, Eighth meeting of the liaison group on disability, Commission des Communautés Européennes, ronéo, Bruxelles, Mai 1984.
- FOXONET C.**, Insertion-Intégration, *Jeunesse Handicapée*, 5, 1985, 20-21.
- FOXONET C.**, Représentations à l'oeuvre dans l'insertion professionnelle du malade mental, *L'information Psychiatrique*, 69, 6, 1989, 597-605.
- FOXONET C.**, Un dispositif de ré-acclimatation pour jeunes en difficulté : l'entreprise d'insertion, *Les Cahiers du C.E.R.F.E.E.*, 3, 1989, 85-90.
- FOXONET C., MICHEL V.**, Socio-economic insertion of Handicapped People, Annual Healthy, Cities Symposium, O.M.S., ronéo, Zagreb, Septembre 1988.
- FOXONET C., RIBSTEIN M., BEBIEN Y.**, Insertion sociale et professionnelle des handicapés et malades mentaux, 3ème séminaire européen sur l'intégration des personnes handicapées, rapport de base, Commission des Communautés Européennes, ronéo, Bruxelles, 1985.
- GALLAGHER J.F., JONES L.A.**, Voter support on issues involving handicapped person : Whashington's Referendum 37, *Mental Retardation*, 19-5, 1981, 231-234.
- GIOT B., MAINGUET C., VANDEKEERE M.**, Intégration sociale des personnes handicapées, barrières psychosociales et rôle des médias, District Européen de Liège, ronéo, Commission des Communautés Européennes, Bruxelles, 1985.
- HEINEMANN W., PELLANDER F., VOGELBUSCH A., WOJTEK B.**, Meeting a deviant person : subjective norm and affective reactions, *European Journal of Social Psychology*, 11, 1981, 1-25.

- HUTEAU M.**, Les mécanismes psychologiques de l'évolution des attitudes et des préférences vis-à-vis des activités professionnelles, *L'orientation Scolaire et Professionnelle*, 11, 1982, 107-125.
- HUTEAU M.**, *Style cognitif et personnalité*, Lille, P.U.L., 1987.
- International Classification of Impairments Disabilities and Handicaps**, O.M.S., Genève, 1980.
- JOLIVET B.**, La remise et le maintien au travail des malades mentaux, *Réadaptation*, 202, 1973, 3-18.
- KAES R.**, La catégorie de l'intermédiaire et l'articulation psycho-sociale, *Bulletin de Psychologie*, 360, 1983, 587-593.
- KARNAS G.**, L'analyse du travail, in C. LEVY-LEBOYER et J.C. SPERANDIO (Eds.), *Traité de Psychologie du Travail*, Paris, P.U.F., 1987.
- LENHARDT V.**, Les sept degrés de l'autonomie, *Le journal des psychologues*, 78, 1990, 35.
- LEVY-LEBOYER C.**, Le travail comme activité et comme valeur, in C. LEVY-LEBOYER et J.C. SPERANDIO (Eds.), *Traité de Psychologie du Travail*, Paris, P.U.F., 1987.
- PERRIOLAT R.**, L'adéquation des postes, in C. LEVY-LEBOYER et J.C. SPERANDIO (Eds.), *Traité de Psychologie du Travail*, Paris, P.U.F., 1987.
- Programme d'action mondial concernant les personnes handicapées**, Nations Unies, New-York, 1983.
- SANCHEZ M.J.**, Intégration : mythe ou réalité ?, *Réadaptation*, 300, 1983, 34-37.
- SEGUIER B.**, Insertion intégration : concepts antinomiques, concepts concourants, *La Marge*, 53, 1983.
- STIKER H.J.**, *Corps infirmes et société*, Paris, Aubier, 1982.
- VYGOTSKI L.S.**, *Mind in society. The development of higher psychological processes*, Cambridge, Harvard University Press, 1978.
- WALLON H.**, *Les origines du caractère chez l'enfant*, Paris, P.U.F., 1949.
- WINNICOTT D.W.**, *Jeu et réalité, l'espace potentiel*, Paris, Gallimard, 1975.
- YUKER M.E., BLOCK J.R., YOUNNG J.M.**, *The measurement of attitude toward disabled persons*, New-York, Human Ressource Centre, 1966

