

Anne Parpan-Blaser, Angela Wyder, Stefania Calabrese, Annette Lichtenauer et Pierre-Alain Uberti

Résumé

Les résultats de l'étude Biographies professionnelles de personnes en situation de handicap ayant suivi une Formation Pratique selon INSOS (FPra) ou une formation élémentaire AI indiquent de grandes disparités dans les parcours professionnels des personnes en situation de handicap. Les chemins pour parvenir à une intégration professionnelle présentent de nombreux écueils. Des offres de passerelles et de formation continue pourraient aider à une intégration réussie. Il est primordial de concevoir l'aide aux personnes en situation de handicap comme un appui continu à une forme autodéterminée et individuelle d'intégration professionnelle.

Zusammenfassung

Die Resultate der Studie Arbeitsbiografische Verläufe nach einer IV-Anlehre oder Praktischen Ausbildung (PrA) INSOS weisen darauf hin, dass die beruflichen Werdegänge von Menschen mit Behinderung sehr unterschiedlich verlaufen. Die Wege, die zur beruflichen Eingliederung führen, sind von zahlreichen Hindernissen gesäumt. Brücken- und Weiterbildungsangebote könnten zum Gelingen der Eingliederung beitragen. Es ist sehr wichtig, die Unterstützung für Menschen mit Behinderung als fortlaufende Förderung einer selbstbestimmten, individuellen Form der beruflichen Eingliederung zu gestalten.

Situation initiale

La Suisse dispose d'un système d'apprentissage différencié et une formation de base représente la norme (Schaffner, 2007). La réussite d'un apprentissage est donc centrale pour l'intégration et déterminante pour l'octroi d'une place de travail. L'étude *TREE* (transitions de la formation initiale au monde professionnel) indique qu'une formation réussie au niveau secondaire est une condition nécessaire, mais non suffisante, pour accéder au monde du travail en Suisse (Meyer, 2004). Pour cette raison, la *Formation Pratique selon INSOS (FPra)* est importante pour l'intégration des personnes en situation de handicap et devrait faciliter une transition dans l'économie libre ou l'accès à une *attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)* (Sempert & Kammermann, 2010).

Les mesures de la 6^e révision de l'Assurance invalidité (AI) vont en revanche dans le sens opposé, en postulant que les formations de deux ans ne sont financées que si une intégration sur le premier marché du travail respectivement un revenu permettant de réduire la rente de la personne est envisageable. En d'autres termes, la formation ne sera financée que si d'emblée l'entrée dans le premier marché du travail est considérée comme possible et probable. Les personnes concernées ayant cependant besoin d'un temps d'apprentissage et de formation plus long en raison de leur handicap, cette situation contredit les principes fondamentaux d'égalité formulés dans la *Loi sur l'égalité pour les handicapés* (art. 1) et exigés dans la *Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées* (art. 27). En outre, l'approche économique est mise au

centre des préoccupations tandis que d'autres raisons pour lesquelles une formation peut être profitable (par exemple épanouissement de la personnalité, structure dans le quotidien, besoin d'appartenance) sont peu discutées.

C'est dans ce contexte qu'une étude sur les parcours professionnels de personnes en situation de handicap a été menée de mai 2012 à mars 2014.¹ Une présentation des résultats a eu lieu notamment le 21 novembre 2014 dans le cadre d'une journée d'étude d'INSOS à Yverdon². Par le présent article, nous donnons un aperçu de certains aspects de l'étude en nous focalisant sur les types de parcours que nous avons trouvés et sur les résultats liés aux phases de transition (orientation professionnelle et entrée dans le marché du travail) pour ensuite esquisser les points qui sont au centre des discussions entre les spécialistes. Nous abordons le sujet par une courte description de l'étude et du procédé méthodologique.

¹ Pour l'enquête, la HES en Travail Social de Suisse nord-ouest à Olten (HSA FHNW) et la Haute Ecole Intercantonale de Pédagogie curative à Zürich (HfH) se sont associées. Les chercheurs qui ont mené l'étude étaient : Michaela Studer, Kurt Häfeli, Angela Wyder (tous de la HfH), Stefania Calabrese, Annette Lichtenauer, Anne Parpan-Blaser (toutes de la HSA FHNW). Le financement était assuré également par le Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées, l'Union centrale suisse pour le bien des aveugles, INSOS et des institutions membres, la Fondation Göhner, la Fondation Alfred et Gertrud Richard-Bernays. Nous les remercions vivement pour leur soutien.

² Une vue d'ensemble des résultats se trouve dans le livre qui a paru en automne 2014 : Parpan-Blaser, A., Häfeli, K., Studer, M., Calabrese, S., Wyder, A., & Lichtenauer, A. (2014). *Etwas machen. Geld verdienen. Leute sehen. Arbeitsbiografien von Menschen mit Beeinträchtigungen*. Berne : Edition SZH/CSPS.

L'étude : questions et procédé méthodologique

La recherche *Biographies professionnelles de personnes en situation de handicap ayant suivi une Formation Pratique selon INSOS (FPra) ou une formation élémentaire AI* se penche sur le déroulement des biographies professionnelles et les facteurs tant individuels, institutionnels que structurels qui influencent le parcours après une première formation professionnelle. Comme ce sujet n'a guère été étudié jusqu'à présent, une approche exploratoire et qualitative a été choisie : la récolte des données a été ainsi effectuée par des entretiens semi-directifs avec un échantillon hétérogène de 27 personnes en situation de handicap³ et une personne de leur environnement professionnel. L'analyse des données s'est effectuée au moyen d'une analyse de contenu structurante selon Mayring (2008) et d'une méthode comparative selon Kelle et Kluge (2010).

Il est important de préciser que nous avons souhaité recueillir la perception des personnes en situation de handicap. Depuis que ces personnes ont terminé leur formation, de nombreux changements (dans la législation ou les services professionnels par exemple) ont eu lieu, parfois pour le meilleur, parfois peut-être aussi pour le pire – et il s'agit d'en tenir compte en lisant cet article.

³ Pour l'échantillonnage, l'envoi d'un court questionnaire par le biais de 36 institutions INSOS a été lancé. Environ 1600 personnes dans toute la Suisse ayant terminé une formation AI ou pratique entre 1995 et 2010 ont reçu par courrier un questionnaire en langue facile. Le taux de réponse s'élevait à 26 % ; plus de la moitié des participants étaient prêts à mener un entretien approfondi.

Transitions

En règle générale, chaque biographie professionnelle comprend au moins deux transitions dues aux structures: la transition de l'école obligatoire à une formation professionnelle (transition 1) et la transition de la fin de la formation au monde du travail (transition 2). Les transitions biographiques sont des passages d'un groupe d'âge ou d'activité à un autre et sont souvent accompagnées d'un changement de statut. Ces phases de transition sont des étapes de vie caractérisées par la fin d'une situation connue et le détachement de contextes de vie (Fasching & Pinetz, 2008, p. 30). Ces

passages sont significatifs parce qu'ils amènent des changements qui nécessitent un recentrage. Pour l'adaptation à la nouvelle situation sociale, de nouvelles compétences sont souvent exigées. Les transitions offrent ainsi des chances, mais constituent un risque si la personne ne réussit pas à surmonter les défis. D'une manière générale, il peut être retenu qu'une transition aboutissant à un échec compromet ce qui avait été atteint auparavant.

La figure suivante simplifie les choses et donne un aperçu des différentes étapes et des trajectoires hétérogènes trouvées dans l'échantillon.

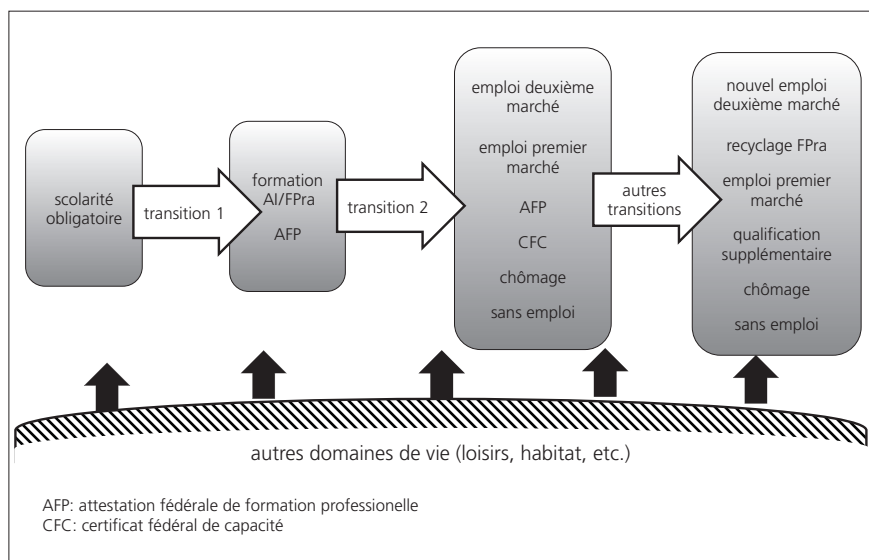


Figure 1 :
étapes types du
parcours profes-
sionnel de per-
sonnes en situation
de handicap

Types de parcours professionnels après une formation AI ou une Formation pratique selon INSOS (FPra)

L'analyse comparative des données nous a permis d'identifier cinq parcours types chez les personnes en situation de handicap. Les axes qui différencient l'échantillon sont la dynamique générale du parcours, le thème d'un désir professionnel, la signification de la formation, la satisfaction subjective. Le

profil de chacun des types est décrit brièvement dans le tableau suivant (p. 47).

Une vue d'ensemble de ces cinq types de parcours professionnels montre tout d'abord que la participation est primordiale lors du développement d'un projet professionnel car celui-ci offre des repères tout au long de la biographie professionnelle. Elle indique ensuite qu'il existe une multitude

Tableau 1 : Types de parcours professionnels après une formation AI ou une Formation pratique selon INSOS (FPra)

Le type de parcours professionnel « voie sans issue » :

- désir professionnel affirmé mais inaccompli
 - peu de motivation au moment d'entamer une activité professionnelle à cause de la contrainte d'une seconde orientation professionnelle
 - signification négative de la formation ou sentiment d'un bénéfice purement formel (obtention d'un « papier »)
 - peu de satisfaction personnelle due à une activité actuelle insatisfaisante
-

Le type de parcours professionnel « chute en cours de route » :

- personnes qui ont subi des revers au cours du parcours (par exemple problèmes de santé, chômage) et n'ont pas connu un soutien effectif
 - après son obtention, la formation s'avère peu importante pour accéder à une occupation
 - grande insatisfaction avec l'activité actuelle à cause notamment de conditions d'emploi précaires
-

Le type de parcours professionnel « au but par des détours » :

- rupture du parcours lors d'un passage entre un milieu protégé et le premier marché du travail
 - abaissement des exigences personnelles
 - satisfaction due à une activité qui correspond au désir professionnel
 - la formation n'est que peu perçue comme un levier pour l'obtention d'une place de travail
-

Le type de parcours professionnel « sur une voie caillouteuse » :

- parcours professionnel avec de nombreux obstacles et interruptions
 - personnes très autonomes et bien intégrées, compétentes pour se procurer du soutien
 - à un certain moment : fort souhait d'être indépendant de l'AI et de s'émanciper
 - satisfaction personnelle d'avoir atteint le but (par exemple un emploi dans le premier marché du travail)
-

Le type de parcours professionnel « la voie tracée » :

- parcours professionnel linéaire
 - peu de prise de participation dans ce parcours
 - peu d'ambitions personnelles
 - satisfaction indifférenciée (« tout est bien, tout va bien »)
 - signification positive de la formation par son contenu et les compétences acquises
-

de trajectoires et que le diplôme professionnel en soi ne garantit pas un développement positif par la suite pour la personne en situation de handicap. La question qui en découle porte sur l'optimisation du potentiel d'une formation pour la rendre fructueuse. Cette étude atteste qu'il est important, mais à la fois difficile de doser le soutien à la personne en situation de handicap à la recherche de l'équilibre entre l'aide et l'indépendance. Il faut être là « au bon moment » pour que le soutien soit une vraie aide à l'émancipation. Finalement elle rappelle qu'il faut accompagner les transitions, voir même au-delà comme par exemple

pendant les formations de base ou encore auprès des employeurs.

Formation élémentaire AI ou FPra : un tremplin pour le premier marché du travail ?

Vu qu'une seule formation de base est financée par l'AI, une attention toute particulière devrait être portée au processus permettant de trouver une place d'apprentissage. L'impression contraire se dégage pourtant des récits des diplômés. Ils témoignent qu'ils manquaient d'informations sur les aspects suivants : métiers et processus pour obtenir un emploi, possibilités de

choix limitées et liées aux régions. Ils se voyaient confrontés à des stéréotypes homme/femme et des métiers spécifiques à leur handicap. D'une manière générale, le contexte professionnel semble donner la priorité à une solution immédiate plutôt qu'à la formation la mieux adaptée. Selon le témoignage de plusieurs participants, leurs désirs professionnels n'ont pas été pris systématiquement en compte au cours de l'orientation professionnelle et ces personnes se sentaient sans prise sur le processus d'intégration dans le monde professionnel. D'autres personnes ont pu réaliser leurs souhaits professionnels ou les modifier. La réalisation du souhait professionnel ou l'adaptation autodéterminée de ce dernier semble être d'une grande importance pour la suite du parcours professionnel.

Au seuil d'une entrée sur le marché du travail, trois processus de transition ont pu être identifiés :

1. *Maintien immédiat dans le deuxième marché du travail*

Sur la base des descriptions biographiques, l'accès au deuxième marché de l'emploi et les changements de postes sur ce même marché sont aisés et sans difficulté. Les personnes interrogées estiment pourtant qu'elles n'ont pas été associées activement aux décisions et actions, et que ce sont les spécialistes ou les proches qui les ont initiées. Il est frappant de constater que durant les entretiens, ces diplômés n'expriment que peu de représentations de la suite de leur cursus professionnel. Les personnes accompagnantes dans le contexte professionnel ne procèdent elles aussi que rarement à une planification de l'avenir des diplômés ou à la fixation d'objectifs dans des entretiens de collaborateurs.

« Nous ne sommes en fait pas le lieu qui peut dire « oui, c'est là son avenir, ou

quelque chose dans le genre ». Il doit faire ça avec ses parents [...] s'il a besoin d'un changement. Mais pour le moment, nous avons l'impression qu'il n'y a pas besoin de changement » (propos d'un accompagnant socio-professionnel dans le deuxième marché du travail).

Aussi bien du côté des encadrants que des diplômés, on perçoit une position plutôt passive face à l'avenir professionnel de ces derniers lorsqu'ils poursuivent leurs activités de manière ininterrompue sur le deuxième marché.

2. *Changement proactif sur le premier marché du travail*

La transition sur le marché primaire du travail est plus complexe et exigeante. Lorsqu'il s'agit d'accéder au premier marché du travail ou d'y changer de poste, un manque de soutien ne peut pas être comblé par la famille. La réussite de l'intégration sur le premier marché de l'emploi est impérativement liée au soutien du personnel spécialisé. En outre, le soutien du réseau des professionnels dans l'économie libre est décisif.

« Je connaissais avant tout Monsieur X qui est son oncle [...] C'est lui qui a établi le contact. [...] Je ne l'aurais pas pris, s'il n'avait pas bénéficié de soutien » (témoignage d'un chef d'entreprise).

Les personnes questionnées qui ont aspiré à une transition dans l'économie libre durant leur parcours professionnel rapportent – indépendamment du succès ou de l'échec – leurs ambitions professionnelles (promotions internes, plus grande responsabilisation ou séjour linguistique) ainsi que l'envie d'autres mesures de formations professionnelles (reconversion professionnelle, formation continue). Leurs biographies professionnelles sont caractérisées par la diversité dans les parcours.

3. Retour sur le deuxième marché du travail

Suite à la perte d'emplois dans le premier marché du travail ou après des essais infructueux dans l'économie libre un retour dans le domaine protégé est la règle. Une partie des personnes concernées renoncent principalement à être actives dans le premier marché du travail. Un tel échec est souvent lié à une démarche auprès de l'aide sociale ou de l'office du travail, ce qui déclenche une coopération entre différentes institutions (service de conseil, assurance invalidité) afin de tenter d'éviter le chômage ou d'y mettre fin. Généralement la collaboration du réseau professionnel fonctionne et mène souvent rapidement à un nouvel engagement – le plus souvent dans le domaine protégé.

Ces résultats montrent également qu'un début d'activité professionnelle au sein de l'institution formatrice ou dans le second marché du travail, qui se déroule souvent sans difficulté majeure pour les personnes concernées, ouvre pourtant moins de perspectives pour le parcours futur. Une transition dans l'économie libre est par contre plus complexe, plus risquée et plus délicate au point de vue d'un éventuel échec. Par contre elle suscite chez les personnes concernées des visions diversifiées du futur et des ambitions professionnelles.

Conclusion

Les analyses démontrent que les possibilités professionnelles sont limitées pour les personnes en situation de handicap et que des structures étroites empêchent l'épanouissement professionnel. Des recommandations peuvent être suggérées sur la base des résultats définis. Elles sont liées à la formation, au soutien professionnel dont les diplômés ont besoin pour l'intégration dans le monde du travail ainsi qu'à la structure sociale.

Tout d'abord la reconnaissance de la *formation élémentaire AI* et de la *FPrä selon IN-SOS* doit être encouragée dans l'économie libre, afin que ces formations soutiennent une intégration dans le premier marché du travail. Il serait utile à cet égard que la *FPrä* soit intégrée dans la systématique de la formation professionnelle du *Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)*. Pour assurer une liberté sur le marché du travail, il faut aussi simultanément que des offres passerelles et des formations continues individuelles au sens d'un apprentissage tout au long de la vie soient proposées pour les personnes avec des capacités d'apprentissage plus faibles.

Ensuite le soutien professionnel de ces dernières doit être réalisé en partenariat. Il est essentiel que l'accompagnement soit continu et s'oriente constamment sur la perspective de chemins de vie professionnelle. Ainsi, il s'avère important de reconnaître la valeur d'une carrière dans le second marché du travail, mais de ne pas s'en arrêter là pour autant: la possibilité doit être donnée aux personnes concernées de (re)discuter leurs propres biographies et d'être intégrées en tant que personnes autodéterminées dans la prise de décisions. L'objectif est une adaptation réciproque entre l'individu d'une part et la formation et le travail d'autre part en considérant la personne dans sa globalité.

Des inputs sont également nécessaires pour changer les représentations sociales du rapport entre handicap et travail. En effet, il faut empêcher que des conditions structurelles et institutionnelles fassent obstacle à l'intégration professionnelle. Il faut que différentes options soient offertes à maintes reprises, de même que des formations continues adaptées et un monde du travail caractérisé par la perméabilité. Actuellement la valeur d'un emploi est

mise en lien direct avec l'aspect salarial. Il conviendrait néanmoins de modifier cette valeur pour qu'elle soit mise en lien plutôt avec l'utilité qu'un travail apporte à la société.

Finalement il importe que les jeunes en situation de handicap puissent se positionner en toute connaissance de cause face au monde du travail. Concrètement, cela implique qu'ils aient connaissance, de même que leur entourage, des différentes possibilités d'emploi qui s'ouvrent à eux et qu'ils puissent les tester sans avoir d'emblée trop de pression ou des craintes immédiates d'un potentiel échec.

Bibliographie

Fasching, H. & Pinetz P. (2008). Übergänge gestalten. *Behinderte Menschen – Zeitschrift für gemeinsames Leben, Lernen und Arbeiten*. (5), pp. 26-41.

Kelle, U. & Kluge, S. (2010). *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. Wiesbaden: VS Verlag.

Mayring, P. (2008). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.

Meyer, T. (2004). *An der zweiten Schwelle: Junge Menschen im Übergang zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt. Ergebnisübersicht des Jugendlängsschnitts TREE*. Repéré à http://tree.unibas.ch/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&file=fileadmin/tree/redaktion/docs/TREEBroschT4_Erg_d.pdf&t=1388571067&hash=57e1962259f3dbb6f53a8ace051db63

Schaffner, D. (2007). *Junge Erwachsene zwischen Sozialhilfe und Arbeitsmarkt. Biografische Bewältigung von diskontinuierlichen Bildungs- und Erwerbsverläufen*. Bern: h.e.p. Verlag.

Sempert, W. & Kammermann, M. (2010). *Bericht im Rahmen des mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP-IV). Evaluation Pilotprojekt Praktische Ausbildung (PrA) INSOS*. Forschungsbericht 7/10. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen. Repéré à <http://www.insos.ch/assets/alleDownloads/Praktische%20Ausbildung/Evaluation%20Pilotprojekt%20Praktische%20Ausbildung%20nach%20INSOS.pdf>

Prof. Dr. Anne Parpan-Blaser

Dozentin

Fachhochschule Nordwestschweiz

Riggenbachstrasse 16, 4600 Olten

anne.parp@fhnw.ch

Lic. phil. Angela Wyder

Collaboratrice scientifique

Interkantonale Hochschule

für Heilpädagogik

Schaffhauserstrasse 239, 8050 Zürich

angela.wyder@hfh.ch

Lic. phil. Stefania Calabrese

Collaboratrice scientifique

Fachhochschule Nordwestschweiz

Riggenbachstrasse 16, 4600 Olten

stefania.calabrese@fhnw.ch

Lic. phil. Annette Lichtenauer

Collaboratrice scientifique

Fachhochschule Nordwestschweiz

Riggenbachstrasse 16, 4600 Olten

annette.lichtenauer@fhnw.ch

Pierre-Alain Uberti

Directeur adjoint

INSOS Suisse

Avenue de la Gare 17, 1003 Lausanne

pierre.alain.uberti@insos.ch