

**LE CHEMINEMENT DE L'OPRIENTATION PROFESSIONNELLE  
DES PERSONES HANDICAPEES**

*Compte rendu d'une expérience faite dans le milieu suisse*

Ce rapport, en français, est soumis au Conseil de l' Europe, au Département Fédéral des Affaires étrangères suisses ainsi qu'aux différents services et institutions de la Suisse dont il est ici question.

Le contenu de ce rapport en grec est également soumis au Ministère grec de la Santé, Prévoyance et Sécurité Sociale

Notons aussi qu' il est compris dans le volume d'honneur à l' intention du professeur grec honoraire de pédagogie M. N. Melanitis.

Lavrentios G. Dellasoudas

April 1991

## PROLOGUE

Dans le cadre des bourses sociale accordées par le Conseil de l'Europe, j'ai eu l'occasion, après une proposition du Ministère grec de la Santé, Prévoyance et Sécurité Sociale, de visiter du **25 novembre au 7 décembre 1990, le canton de Vaud en Suisse**. Le but de ce stage était de rassembler des informations concernant les personnes handicapées.

Pour l'obtention de cette bourse sont intervenus des personnes comme M. A. Sakellaris et MME. Christidis du Ministère grec de la Santé, Prévoyance et Sécurité Sociale et ont contribué à la réalisation du stage M. Cl. Hodgins et MME. Mar. Linder du Conseil de l'Europe, M.J.-Cl. Richard et MME. A. Stebel du Département fédéral des Affaires étrangères suisses et enfin **M. D. Petit Pierre, directeur du service social Pro Infirmis de Lausanne, qui s'était chargé de l'organisation du programme de mon stage.**

Il faut également souligner le rôle important des responsables et des collaborateurs des différents services et institutions que j'ai rencontrés et qui m'ont communiqué les informations et le matériel nécessaires. Ces personnes, que je mentionne ci-après en ordre de collaboration et qui m'ont donné aussi leur aide précieuse-qui m'a permis d'apporter les corrections nécessaires à ce texte afin de rendre l'image la plus proche possible de la réalité-sont, M.D. Petit-pierre (Pro Infirmis). M. Morel et C. Dizerens (Centre ORIPH, Morges), J. Paschoud (Centre vaudois de recherches pédagogiques), MME. F. Favez (Centre de coordination pour personnes handicapées, DPSA Lausanne), M. J-M. Veya (Centre de ressources pédagogiques, Lausanne), M. G. Lamon et M. J. Avanzino (Centre ORIPH, Sion), M. A. Porchet (ORAI), M.J.P., Fragnière et M. Korpes (EESP). Il faut mentionner aussi, l'aide apportée par le personnel des bibliothèques de

Lausanne et de l' école d' études sociales et pédagogiques qui m'a offert ses services a chacune de mes visites.

Je remercie enfin le Conseil de l'Europe, le Ministère de la Sante, Prévoyance et Sécurité Sociale de mon pays, le Département fédéral des Affaires étrangères susses et toutes les personnes citées qui ont contribué a la réalisation et a la reussite de cette mission.

Athènes, Avril 1991

Lavrentios G. Dellasoudas

## **LE CHEMINEMENT DE L'OPRIENTATION PROFESSIONNELLE DES PERSONES HANDICAPEES**

### **Compte rendu d'une expérience faite dans le milieu suisse**

#### **I. Introduction**

Comme je le souligne dans une précédente étude, le problème de l'insertion sociale des personnes handicapées ne peut se résoudre par le simple bon vouloir, par des revendications ou des approches et propositions isolées, ni même par d' interminables discussions entre les différents groupes, directement ou indirectement impliqués dans les problèmes concernant ces personnes. D' une façon générale, il ne peut non plus se résoudre par la prise de mesures ponctuelles mais nécessite au contraire une programmation systématique et une concrétisation contrôlée des programmes de formation.

Toute programmation complète devrait prévoir quelques points fondamentales, comme: l' orientation professionnelle, les méthodes pédagogiques spécialisées et la recherche scientifique de solutions aux différents problèmes de formation professionnelle spécialisée. Mais aussi bien les problèmes particuliers que les problèmes généraux, concernant les personnes handicapées, n'ont été encore abordés de façon systématique dans notre pays. Ainsi, toute information provenant de l' application des procédures qui sont le résultat de longue expérience et recherche-serait particulièrement utile à ceux qui s'intéressent aux cotées théorique, pratique et expérimental des problèmes en question.

Ce rapport contribue-t-il à aller dans ce sens, étant donné qu'il présente la façon dont le problème de l'orientations et de la formation professionnelles est abordé en Suisse, pays qui a une longue expérience dans le domaine de

l'éducation Spécialisée.

Nous nous proposons précisément de décrire ici, le cheminement polyphasé de l'orientation professionnelle des personnes handicapées, indépendamment de l'âge et des raisons pour lesquelles ces personnes pourraient recevoir une aide quelconque. L'œuvre de l'orientation professionnelle ne relève pas d'un nombre limité de facteurs mais nécessite, au contraire, de nombreux intervenants (services sociaux, institutions, écoles, organisations etc.), indépendamment de leur caractère juridique (services régionaux des organisations fédérales, services de cantons, initiatives privées, autorités ecclésiastiques, diverses organisations etc.) et peuvent se mesurer dans un certain nombre de secteurs (éducation et formation spéciales, demande d'emploi, réinsertion socioprofessionnelle, aide financière etc.).

Cette étude descriptive se veut générale, mais sera présentée, pour de raisons d'ordre pratique, selon un regroupement analytique précis. Et ceci afin que soient suscitées de actions du même type dans notre pays. Ainsi, nous analyserons, en unités thématiques, l'importance de l'œuvre des divers organismes. Nous avons centré notre étude sur un certain nombre d'organismes du canton de Vaud, mais il faut souligner que bon nombre de prestations sont appliquées conformément à la loi fédérale sur l'Assurance Invalidité de laquelle une image générale nous est donnée par l'organigramme de la page 7. Cette loi accorde une importance toute particulière aux mesures de réadaptation qui comprennent notamment la formation scolaire spéciale, le reclassement professionnel et le service de placement. C'est au titre de cette loi également que d'importantes subventions fédérales sont versées aux organismes privés des différents cantons. Le bilan de cette action est présentée ci-dessous, selon des sources

orales et écrites qui m'ont été communiquées par les services concernés.

Parallèlement est tentée ici une estimation des conditions qui contribuent à la bonne application de l'œuvre de ces services qui, à mon avis, pourrait être le point de départ d'autres tentatives du même genre dans mon pays.

## **II. Centre de Coordination pour Personnes Handicapées (CCPH)**

Le CCPH est un secteur du Service de prévoyance et d'aide sociales rattaché au «Département de la Prévoyance Sociale et des Assurances» (DPSA) du canton de Vaud (voir organigramme page 9).

Conformément aux informations qui m'ont été données, qu'elles soient orales ou écrites, le CCPH a une fonction de coordination qui consiste, non pas à contrôler les services et institutions concernés, mais à collaborer avec eux en étudiant les besoins auxquels ils doivent répondre, l'octroi des moyens qui leur sont nécessaires et en favorisant l'harmonisation de leurs prestations.

Plus précisément, les actions du CCPH peuvent se concentrer dans les différentes catégories ci-dessous:

### **A. Etude des besoins**

Il s'agit d'inventorier et de hiérarchiser les besoins de personnes handicapées tout en étudiant parallèlement l'évolution de ces besoins.

### **B. Etude de l'infrastructure**

Cette étude a pour objectif:

1. De donner une image fidèle de la situation actuelle et des changements prévus et/ou souhaités dans le cadre de institutions

s'occupant des personnes handicapées.

2. L'examen des projets déposés, de leur coût, ainsi que l'opportunité de leur mise en œuvre, de l'évaluation de leur degré d'urgence et ceci en tenant compte de ce qui existe de la pour éviter les doubles emplois.

3. L'étude, d'une part, des problèmes concernant de fonctionnement des établissements pour adultes et leur programme de prise en charge et, d'autre part, l'aide financière cantonale, nécessaire à leur exploitation.

En outre, il est nécessaire de bien faire ressortir les mécanismes relatifs aux besoins des handicapés et à l'équipement en place pour favoriser l'adéquation de l'offre à la demande. Des actions coordonnées devraient permettre d'étude et l'élaboration d'un Projet d'infrastructure de façon à satisfaire aux exigences d'une collaboration directe entre les divers services intéressés.

### **C. Subventions sociale du canton pour financer le séjour des personnes handicapées adultes dans des institutions spécialisées.**

La couverture des frais que suppose le séjour dans une institution relève d'une série de procédures particulières.

Le CCPH procède à l'examen des conditions permettant l'intervention financière du canton. Il est également de son ressort de s'assurer que les personnes handicapées bénéficient des ressources auxquelles elles ont droit au titre de la législation sociale et de régler les dépenses auxquelles ces ressources ne permettent pas de faire face.

### **D. Information**

Une des fonctions du CCPH est d'assurer la transmission des informations nécessaires aux organismes intéressés. Ce travail difficile n'est

possible que grâce au contact permanent avec ces derniers, ce qui permet une information continue et fiable.

### **E. Etude des demandes particulières concernant des problèmes pratiques**

Après une demande venant d'une personne ou d'un organisme, le CCPH prend charge l'étude des cas spéciaux de problèmes d'ordre pratique concernant les structures d'accueil, d'encadrement, de formation ainsi que le logement des personnes handicapées.

Si l'on se fonde sur l'action du CCPH, il est possible d'affirmer que son rôle de coordination s'appuie notamment sur les conclusions des études et recherches du Centre lui-même. Par exemple, les compétences et l'action des personnes que s'occupent des ateliers de travail «protégé», est l'un de objets des dernières recherches menées en collaboration avec d'autres organismes. Ainsi, en ayant une connaissance exacte des besoins fonctionnels ou autres des différentes institutions, le CCPH planifie, programme, informe, rend service et, de manière générale, agit en fonction de données objectives et non pas en fonction d'expériences et d'appréciations personnelles des services qui s'occupent des problèmes de personnes handicapées.

### **III. Office régional de réadaptation professionnelle (ORAI)**

L' Office Régional de réadaptation professionnelle du Canton de Vaud qui est rattaché à l'organisme fédéral de «l' Assurance Invalidité» (ORAI) (voir organigramme p. 7) s' occupe de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

L'œuvre de cet office, selon les informations qui m'ont été données par



sa direction, repose sur une aide continue envers les personnes handicapées afin qu'elles réussissent leur orientation professionnelle et leur insertion dans le monde du travail.

Le contrôle des progrès scolaires, l'orientation et le placement professionnel sont des trois axes sur lesquels s'appuie toute la procédure d'insertion professionnelle.

La réussite de cette tentative, que commence dès les premières années du jeune individu, se base sur la collaboration des écoles, des services sociaux, des familles, des éducateurs, des services médico-pédagogiques, des médecins etc.

En regroupant l'ensemble des actions de l'orientation et de l'insertion professionnelle, nous distinguons les différentes actions et solutions possibles suivantes:

#### **A. Intervention pendant la période où la personne suit des cours dans des écoles ou classes spéciales**

L'intervention qui concerne des personnes des 12/13 ans, se fait en collaboration avec des services médico-pédagogiques, ou avec l'école élémentaire avec laquelle le contact est régulier (tous les deux mois environ). Cette intervention est une intervention suivie dans le temps.

#### **B. Orientation scolaire**

L'évolution éducative de chaque personne est suivie grâce à une collaboration avec ceux qui sont en relation d'une façon ou d'une autre avec les personnes handicapées (famille, école, médecins, services sociaux etc.).

La première étape importante de l'évolution scolaire est l'âge de 13-16 ans. Pendant cette période est décidée la prolongation ou non de la vie

scolaire qui peut aller jusqu' a l'âge de 20 ans.

### **C. Information Préprofessionnelle**

L' élève pendant la période de prolongation de la vie scolaire (16-20 ans) a la possibilité de changer de classe en restant dans la même école ou bien de changer d'école ou d'institution. Parallèlement un sorte de «jeu» s'établit entre d'école et l'économie ou l'élève partage ses occupations entre la classe et le lieu de travail.

Cet échange, difficile certes, est entrepris avec la collaboration d'un personnel qualifié comme les psychologues (cliniques, scolaires, d'orientation scolaire et professionnelle, psychologues de travail) ou le conseiller d'orientation professionnelle et le conseiller en professions.

### **D. Orientation professionnelle**

Il concerne toutes les branches de l'économie et constitue sans doute l'initiative la plus inhabituelle entreprise par un organisme public. Une demande d'emploi de l'ORAI pour une personne handicapée facilite le contact avec les entreprises. La procédure suivie ce but est la suivante:

1. Catalogue de demandes d'emplois dans tous le secteurs (au bureau, dans ateliers, les industries, dans le domaine agricole ou artisanal etc.).
2. Contact permanent avec les services d'emploi.
3. Demande d'emploi par petites annonces.
4. Contact téléphonique avec des sociétés et autres organismes pour l'étude des possibilités d'embauche d'un individu.

5. Financement des entreprises pour la formation (stages avec indemnisation journaliere) d'une personne et eventuellement par la suite de son embauche pour pour un travail permanent.

6. Visites d'entreprises etc.

### **F. Surveillance**

L'evolution d'une personne, qui avant d'etre embauchee devra etre formee, est suivie pendant toute sa formation professionnelle. Un bilan, qui a lieu a la fin de chaque trimestre, a pour but de signaler et d'affronter a temps les difficultes qui peuvent surgir. Ainsi, est limite le nombre des facteurs negatifs que empecheraient la reussite totale de la preparation professionnelle du candidat avant d'accéder a un emploi.

La meme methodologie est appliquee quand une personne est placee dans un poste de travail. Cela a lieu parce que, comme on peut le comprendre, l' environnement professionnel est une experience quelquefois nouvelle pour la personne handicapee. Les exigences sont plus nombreuses et c'est a ce moment precis qu'il y ait intervention, aussi bien en faveur de l'employe que de l'employeur. C'est a dire, qu'il est indispensable d'avoir une triple cooperation (emploi, employe, employeur) pour pouvoir trouver des solutions aux differents problemes que risquent de se poser. C'est pourquoi, pendant un an, par exemple, et a la fin de chaque trimestre, l'evolution de l'employe dans son lieu de travail est suivie par der visites au milieu du travail ou des contacts telephoniques avec la societe concernee.

### **G. Solutions aux difficultes du placement professionnel**

Les differentes solutions possible conduisant au placement

professionnel d'une personne dandicapée sont les suivantes:

1. Placement direct suivant les capacités et compétences du candidat.
2. Formation professionnelle dans le même cadre de formation que les personnes non dandicapées qui permettra par la suite le placement professionnel.
3. Formation professionnelle spécialisée que donnera le maximum de chances à une demande d'emploi.
4. Travail protégé dans des ateliers spéciaux (qui emploient des personnes handicapées) ou dans des ateliers d'artisanat.

Les personnes qui seront orientées vers l'une de ces solutions, dans 80% des cas, ont, en général, entre 18 et 50 ans.

On peut affirmer que l'action globale de l'ORAI présuppose l'existence d'importantes ressources économiques. Mais toute dépense tend à s'annuler, quand il s'agit de la comparer aux frais qui pourraient coûter à vie une personne dandicapée. Sans compter qu'après la mise en place dans un emploi, la personne handicapée devient productive et nous avons donc un résultat positif pour l'économie.

Nous avons laissé pour la fin le facteur humain parce que celui-ci ne peut être calculé avec des données mathématiques. Ce n'est pas l'intégration équivalente d'une personne dans l'ensemble social qui coûte mais plutôt la décision de la programmation et de l'application d'un programme de spécialisation du personnel indispensable à ce projet. Il ne s'agit pas, par ailleurs, d'une attribution exceptionnelle de crédits mais d'une aide qui revient de droit à une catégorie de gens qui représentent à peu près 10% de la population totale, toutes prestations confondues.

#### **IV. Office social «Pro infirmis-Vaud»**

Pro Infirmis représente une organisation sociale très importante que a pour but toute forme d'aide aux personnes ayant un handicap physique, mental ou sensoriel ainsi qu'aux pluri-handicapés. Bien qu'il s'agisse d'organismes à caractère privé, les 48 services sociaux répartis dans toute la Suisse sont également financés par l'état parce que leur action est reconnue d'utilité publique. Notons que l'organisation de notre stage a été confiée par le Département Fédéral des Affaires étrangères de Suisse à l'Office régional du Canton de Vaud (Pro Infirmis-Vaud).

L'œuvre sociale de Pro Infirmis aussi bien sur le plan régional que national est multiple et se concentre sur diverses actions (conseils, orientation professionnelle, assistance économique). De façon plus détaillée parmi des diverses activités de Pro Infirmis-Vaud, selon un fascicule d'information de la Société d'Utilité Publique du canton de Vaud (SVUP) qui regroupe des organismes divers d'ordre privé, il faut tenir compte de:

### **1 Travail social individualisé**

Cette action est divisée en deux types d'aides:

1. Aide morale vers la personne handicapée et son entourage qui se manifeste comme un soutien (adapté à la personne ou à son entourage) ou comme une source d'information et de conseils.

2. Aide particulière (qui peut être aussi de nature économique), solution satisfaisante dans le domaine de l'orientation scolaire ou professionnelle, réponse aux inquiétudes qui sont liées au problème de l'emploi, initiatives concernant le choix ou l'aide technique pour la facilité du transport et des activités quotidiennes de la vie de la personne handicapée, soutien dans les éventuelles démarches concernant des problèmes d'assurance.

## **B. Travail social de groupe**

Cette initiative conseille le regroupement des personnes handicapées ou de leur conjoints et que ont à faire au même problème, de façon à ce que soit donnée aux personnes handicapées et à leur entourage la possibilité de s'entraider et de trouver un moyen d'aide efficace.

## **C. Tâches générales**

Parmi les différentes activités de Pro Infirmis, il faut tenir compte suivant une planification générale, de la promotion et de l'aide apportées à l'insertion sociale des personnes handicapées ainsi que de la sensibilisation de l'opinion publique pour la compréhension de leurs problèmes.

Pour la réalisation de ses projets, Pro Infirmis se base sur son personnel spécialisé qui, sans tenir compte de son apport (administratif ou consultatif), a été formé ou est en formation spécialisée (études sociales).

C'est à dire qu'au-delà des études de base, ces personnes ont suivi une formation spécialisée (par exemple dans l'Institut de Perfectionnement de Lausanne) ou suivent des stages de formation continue organisés par Pro Infirmis ou par d'autres organisations (voir chapitre VI, C & D).

En ce qui concerne la procédure à suivre pour fournir l'aide nécessaire, il faut commencer par remplir la demande prévue à cet effet par l'Assurance-Invalidité Fédérale. Cette demande qui est de deux types (une pour les mineurs -jusqu'à 18 ans- et une pour les adultes -de 18 à 62 ans pour les femmes, et de 18 à 65 ans pour les hommes-) doit être complétée en fonction des éléments fournis par la personne intéressée, et, si besoin, est par des informations provenant d'autres sources (médecin, employeur, service médico-pédagogique etc.).

Le tableau suivant représente la distribution des 25000 cas à qui Pro

Infirmis a fourni l'aide ou les conseils necessaires durant l'annee 1989 sur l'ensemble de la Suisse.

Nou pouvons noter qu'environ 50% des demandes ont pour origine des problemes d'ordre economique ou des problemes personnels et de relations humaines.

*Tableau de distribution en % relatif des demandes et conseils  
provenant de Pro Infirmis envers les personnes handicapees en 1989*

a/a	Origine des demandes et conseils	(%)
1.	Problemes personnels et de relations humaines	24,69%
2.	Examens, traitements et soins generaux	11,05%
3.	Problemes educatifs et professionnels	11,51%
4.	Aide technique	11,64%
5.	Classement des services demandes par d'autres organismes	9,63%
6.	Vacances, hoisirs	8,64%
7.	Problemes economiques	22,84%
	Total des cas	100

\* Source: Rapport annuel de Pro Infirmis pour 1989

En resume, nous dirons que le but de Pro Infirmis est d'assurer la survie autonome, dans la mesure du possible, des personnes handicapees et, si l'on se refere a la brochure de l'Organisation, il aide la personne handicapee a s'aider elle-meme. Subventionnee par l'assurance-invalidite, Pro Infirmis est en quelque sorte le service social de cette assurance sociale qui fournit de nombreuses prestations aux personnes handicapees residant en Suisse: des mesures de readaptation d'abord (medicales, scolaires ou professionnelles) puis si la readaptation est insuffisante ou impossible des

indemnités ou des rentes.

## **V. Centres de formation professionnelle: ORIPH**

La procédure d'orientation professionnelle des personnes handicapées qui se dirigeront vers la formation professionnelle, se poursuit dans le domaine de leur apprentissage. La pratique en question-acquise dans deux centres de formation professionnelle pour mineurs et adultes de l'ORIPH (Office romand d'intégration professionnelle pour handicapés) (voir organigramme page 20), financés par l'Etat est la suivante:

Les candidats à l'inscription, aussi bien dans ces centres que dans d'autres du même genre, sont envoyés, en général, par différents services (médico-pédagogiques, sociaux, d'orientation professionnelle) par des médecins etc.

Caractéristique générale de ces deux centres est le suivi de l'orientation professionnelle et de l'évaluation. Il s'agit d'une procédure de recherche et d'évaluation continue des possibilités, des capacités, des connaissances, de rendement et des perspectives d'insertion sociale.

### **A. Centre de formation professionnelle de l'ORIPH de Morges [pour handicapés physiques (15-35 ans)] (voir organigramme page 22).**

#### **1. Buts**

Le Centre ORIPH de Morges est un Centre de formation professionnelle au sens des mesures d'ordre professionnel édictées par l'Assurance Invalidité (AI) (voir organigrammes pages 20 & 22), Ses buts sont:

- l'évaluation et l'orientation professionnelle,
- la formation professionnelle initiale pour les personnes (stagiaires)



n'ayant jamais eu d'activite professionnelle,

- le reclassement (readaptation) professionnel pour celles ayant de ja exerce un metier,

- la reentrainement au travail pour les personnes que ont du cesser toute activite professionnelle durant une periode prolongee suite a un accident ou une maladie.

## 2. Possibilites d'accueil

Le Centre recoit des jeunes filles et des jeunes gens, liberes des ecoles, aisi que des adultes. L'institution peut accueillir jusqu'a 86 stagiaires, dont la moitie sont internes et proviennent de toutes les regions de la Suisse romande. Il s'agit principalamenet de handicapees physiques (autonomes). Le Centre accueille egalement des personnes souffrant de troubles psychiques legers, d'inadaptation sociale ou d'autres affections. Les stagiaires sont envoyes par:

- les offices regionaux de l' Assurance Invalidite,
- l'assurance militaire federale,
- la CAN ou j'administration federale,
- occasionnellement, par des organes prives (assurances, associations et fondations caritatives).

## 3. Oriantation des stagiaires

Ce sont les offices regionaux AI (ORAI) qui procedent aux examens d'orientation professionnelle dans le but d'evaluer le potentiel intellectuel et pratique, ainsi que le niveau d'acquis scolaires, de preciser les interets et les competences du handicape. Une visite du Centre complete son information.

## 4. Admission

L'admission peut se faire soit dand l'unite d'evaluation et d'observation professionnelle (UEOP), soit dans une des 4 secions de formation

(mecanique, electicite, soudage, dessin technique). Les admission se font au debut des semestres, debut janvier et a la mi-aout. Diautres entrees sont possibles en cours de semestre, en fonction des places disponibles.

Les metiers enseignes font appel a des aptitudes intellectuelles moyennes. Il est cependant necessaire que la connaissance verbale et la comprehension de la langue francaise soient suffisante. Un bagage scolaire de niveau moyen est souhaite, mais non exige. Les efforts physiques requis ne sont pas importants.

#### 5. Enciadrement.

Le service socio-culturel comprend:

- une assistante sociale, egalement responsable des stagiaires adultes externes,
- un educateur repandant des stagiaires mineurs,
- un educateur repandant des stagiaires adultes internes,
- un animateur, responsable de l'animation et du sport.

Le corps professionnel des enselgnants pratiques et theoriques est forme de 15 maitres socio-professionnels. La plupart ont une double formation: professionnelle et socio-pedagogique.

6. Formation, evaluation et orientation professionnelle (voir organigramme page 24).

Les stagiaires que commencent leur formation effectuent une evaluation d'entree dont le but est de dfinir le niveau scolaire de la langue francaise et du calcul. Ces informations permettent d'orienter les stagiaires vers les cours professionnels ou, si necessaire, en semestre preparatoire. Le programme de ce dernier comprend de 4 a 6 heures de francais par semaine (2 classes) et 4 ehures de mathematiques. Ce semestre a pour but de faciliter dans toute la mesure du possible l'accès aux programmes des

cours professionnels.

7. L'unité d'évaluation et d'observation professionnelle.

Elle a pour but d'offrir au stagiaire la possibilité de passer une période:

- d'une année pour les adolescents et jeunes adultes (15-22 ans),
- de six mois pour les adultes de 22 à 35 ans

dans une unité que lui permettra de se familiariser avec les différentes professions dispensées au Centre, afin de pouvoir, en toute connaissance de cause, choisir le métier qui correspond le mieux à ses aspirations, à ses motivations, à ses aptitudes manuelles, intellectuelles et en fonction de son handicap.

L'unité regroupe des activités pratiques diversifiées qui permettent à chaque stagiaire de se familiariser avec les professions de la mécanique, de la soudure, de l'électricité, du dessin technique (machine, électricité, génie civil, bâtiment). En outre, une approche du bois (menuiserie) est proposée, de même qu'un secteur informatique (dessin traitement de texte, cours scolaire). Les formalités d'admission restent conformes aux applications en vigueur pour l'ensemble des assurés: visite préalable du Centre, évaluation des aptitudes scolaires et raccordement au semestre préparatoire si nécessaire.

8. Formation professionnelle (voir organigramme page 24).

La durée de formation varie de 18 à 24 mois selon l'option choisie. Elle peut être écourtée ou prolongée en fonction des circonstances personnelles particulières ou lorsque le semestre préparatoire précède la formation.

Ce temps de formation comprend une première période de 3 mois, renouvelable, dite «d'observation» ou «d'évaluation», effectuée dans une des quatre sections générales (mécanique, électricité, soudage, dessin technique). Durant cette période, des mutations d'une section à l'autre sont

possibles. Cette période est prise en compte dans la durée de la formation lorsqu'elle concide avec une entrée en début de trimestre.

Au terme de cette période probatoire, les responsables du Centre et le stagiaire lui-même se déterminent sur le choix professionnel définitif, pour autant bien sûr, que celui-ci se poursuive au Centre. Ce choix dépend, dans la mesure du possible de l'activité antérieure, des goûts et des aspirations manifestées par l'élève et de ses capacités manuelles, intellectuelles et physique. La formation proprement dite peut alors se poursuivre dans une des options mentionnées.

Le programme de base des cours théoriques auquel sont astreints tous les stagiaires, offre à chacun une chance de suivre la formation la plus complète possible. Lorsqu'il s'avère qu'un stagiaire démontre de bonnes dispositions pratiques et manuelles, mais qu'il ne parvient pas à suivre l'entier du programme théorique, on peut l'orienter vers une formation de praticien. Certaines dispenses de cours peuvent en outre être admises.

L'enseignement professionnel est dispensé en tenant compte des directives établies par l'OFIANI (Office fédéral de l'Industrie, des Arts et Métiers du Travail). Il se rapproche le plus possible d'un apprentissage traditionnel. Épreuves intermédiaires (travaux écrits), examens semestriels et finals se succèdent à un rythme régulier. L'évaluation des travaux est sanctionnée comme dans les écoles professionnelles par des notes selon l'échelle 1 à 6, la moyenne étant 4.

#### 9. Documents délivrés.

À l'issue de son stage ou de sa formation, le stagiaire reçoit un des documents suivants délivrés par le Centre:

- Un «Certificat de formation» lorsque la durée de formation de 24 mois est accomplie et que la moyenne de 4 est atteinte, aussi bien dans l'activité

pratique que pour les branches theoriques.

- Un «Certificat de praticien» lorsque la duree minimale de 18 mois est accomplie, que la moyenne de pratique et la moyenne generale comprenant certaines branches theoriques sont egales ou superieures a 4.

- Une «Attestation de formation» lorsque le tempos de formation essentiellement pratique de 18 mois est accompli.

- Une «Attestation de stage» pour les courtes periodes de stage ou lorsque la periode s'est effectuee a l'Unite d'evaluation et d'Orientation Professionnelle (UEOP) ou lorsque la formation theorique n'est accomplie que partiellement en raison d'un raccordement au CFC (Certificat Federal de Capacite) par exemple.

Pour differentes raisons, le certificat de formation delivre par le Centre ne peut avoir valeur de CFC. Il est cependant reconnu et apprecie par de nombreux milieux professionnels et diverses administrations communales, cantonales et federales. Garant d'une bonne qualification professionnelle, il facilite:

- la recherche d'un emploi,
- un eventuel raccordement en apprentissage,
- la possibilite de se presenter aux examens federaux en vue d'obtenir le CFC en vertu de l'Art. 41 de la Loi federal sur la formation professionnelle,
- une admission dans une ecole technique, voire dans une ecole technique superieure.

L'objectif final d'une formation au Centre ORIPH de Morges est d'aboutir a un emploi dans le secteur economique aux meilleures conditions dans l'optique d'une autonomie totale. Cet emploi peut resulter de demarches effectuees par le stagiaire lui-meme, par l'Office regional de l'Assurance-Invalidite ou avec l'aide des responsables du Centre.

## **B. Centre de formation professionnelle ORIPH de Sion**

Les nouvelles technologies (comme l'application de l'information dans le domaine de l'évaluation et de l'enseignement de soutien), l'acte éducatif en fonction des méthodologies de l'éducation spécialisée, le personnel spécialisé et continuellement recyclé, le programme organisé de formation, les fiches analytiques de travail, la disposition ergonomique des lieux et des outils de travail, l'évaluation par phases (qui se base sur des données scientifiques) par les éducateurs et les équipes scientifiques, la coopération entre l'étudiant et son entourage représentent le cadre de la formation initiale des personnes handicapées mentales dans le Centre ORIPH de Sion.

Les caractéristiques générales qui ont été décrites pour le Centre ORIPH de Morges sont aussi valables pour le Centre de Sion. Les éléments du Centre de Sion qu'il faut surtout souligner sont les suivants.

1. Inspiration du Centre par les principes pédagogiques ARERAM. C'est une pédagogie de type institutionnelle, donc adaptable en fonction des demandes.

2. Collaborations permanentes du Centre avec les parents des étudiants à qui est donnée, même par téléphone, toute information utile relative à la formation et au comportement de leurs enfants.

3. Présence d'un psychologue extérieur venant du service médico-pédagogique de Valais qui offre ses services à mi-temps en tant que conseiller de l'établissement sans entrer dans la collaboration immédiate du Centre avec les étudiants.

4. Formation du personnel et par la suite application expérimentale des méthodes pédagogiques (pour la rééducation psychomotrice des enfants et,

la reinseftion professionnelle des adultes ayant des problemes) et surtout formation en ce qui concerne les moyens d'evaluation des cours de la socialisation et de la psychomotricite.

A noter, l'application, d' ARERAM, une methode pedagogique specialisee de formation motrice pour l'amelioration des conditions d'apprentissage et par la suite de la mise en pratique du metier et meme d'une aide dans la vie quotidienne de la personne nahdicapee.

5. Formation pre-professionnelle a travers un programme individualise, non seulement pour le choix d'un metier mais aussi pour le discernement de la capacite de travail.

Cette phase permet de discerner si la formation professionnelle du candidat est appropriee (suit alors la phase suivante: signature d'un contrat de formation) ooy si le candidat doit etre oriente vers d'autres directions, d'autres choix comme le travail protégé.

6. Exercise pratique de longue duree, que se fait en dehors du Centre (dans des ateliers etc.). Cette action a pour but de donner une chance et de permettre aux educateurs d'adapter leur enseignement, aux employerts de mieux connaitre les capacites des etudiants et aux etudiants de s'adapter, progressivement, aux conditions de travail qu'ils rencountreront apres leur sortie de l'ecole.

7. Signature d'un contrat de formation qui signifie libre choix, engatement et responsalibite. C'est a dire que ce contrat, que est signe d'un cote par une personne competente du Centre et de l'autre par un representant legal de l'etudiant et par l'etudiant lui-meme, contient les conditions de formation [domaine, duree, emploi du temps, doits et obligations de l'etudiant, obligations de l'Instution, pratique en dehors de Centre, vacances (25 jours par an), primes d'ecnouragement, certificat

d'etudes].

8. Preparation a l'insertion sociale en collaboration avec services competents et avec la famille de la personne handicapee. Une action importante dans ce sens est representee aussi par l'information de l'entourage social chaque fois que cela est possible pour l'efficacite du projet entrepris par l'Institution.

9. Communication aux etudiants d'une ambiance de joie et d'un bonheur de vivre pour affronter la vie de facon optimiste et autonomie. Cela est recherche tant par le comportement, la disposition et les actions (a l'interieur ou a l'exterieur du Centre) du personnel qualifie et des pedagogues specialises, tant par des programmes speciaux de divertissement. Ces derniers comprennent d'ailleurs des activites individuelles ou collectives (a l'interieur ou a l'exterieur du Centre) choisies par les etudiants eux-memes suivant leurs interets, leurs capacites etc. Ces loisirs peuvent etre des activites sportives ou culturelles, discussions, musique, emissions TV speciales). Par ailleurs, le Centre tend a responsabiliser chacun de ses membres: participation au Comite des etudiants, fonctionnement de la cantine ou de la bibliotheque, organisation de manifestations communes etc.

En resume, nous dirons que l'acte pedagogique et l'application experimentale des exigences de l'enseignement specialise d'aujourd'hui fonctionnent de facon systematique et documentee grace a un echange permanent rendu possible par les relations dynamiques qu'entretient le personnel du Centre. Celles-ci me sont apparues clairement au cours de mon experience personnelle directe et sont tout aussi manifestes si l'on en juge par le chemin parcouru par le Centre tel qu'il est presente dans le guide informatif etabli par l'equipe de travail et signe par le directeur du Centre G.



Lamon.

## **VI. Formation des formateurs et recherche**

Il est évident que toute planification aussi parfaite soit elle ne peut réussir à atteindre son but si elle n'a pas aussi prévu en dehors de toute infrastructure matérielle et technique et le potentiel humain nécessaire à sa réalisation.

La tentative d'insertion sociale des personnes handicapées au moyen de l'orientation et de la formation professionnelles, d'après ce qui a été mentionné auparavant, représente un ensemble d'actions planifiées et programmées de façon minutieuse. Leur réalisation a été entreprise par différents organismes qui entrent en jeu ensemble, peut être considérée comme réussie, compte tenu des certificats de capacité des candidats pour l'obtention d'un emploi qui sont équivalents dans la pratique à ceux du reste de la population. Un facteur décisif et primordial pour la réussite de l'œuvre en question est l'enseignement spécialisé, la formation supplémentaire et la tentative continue (allant du bas de l'échelle jusqu'aux postes de direction) ainsi que du personnel administratif et surtout aux postes de direction.

La spécialisation qui s'acquiert à la suite d'une formation, d'un apprentissage et d'une aide pédagogique est organisée de façon à ce que soit fourni le produit provenant de l'«entre-nourriture» continue entre la recherche et l'acte pédagogique, le soutien du pédagogue dans son travail et la formation post-éducative, la recherche pour les ressources et les méthodes pédagogiques ainsi que pour les ressources humaines constituent l'objet des organisations institutionnelles, ainsi que des initiatives des différents organismes et institutions qui n'apparaissent pas occasionnellement mais s'organisent de façon systématique.

Nous donnerons ci-dessous une image generale de l'action des organismes specialises.

### **A. Centre de recherches pedagogues de Vaud (CVRP)**

Le CVRP (Centre Vaudois de Recherches Pedagogiques) est une des sections du Service de la formation et de la recherche pedagogique qui depend du Departement de l'Instruction et des Cultes.

Aussi bien par des informations de source orale communiquees par le directeur du Centre, M. Paschoud, et par le personnel de recherche, que par le contenu d'un certain nombre d'etudes dont nous avons pris connaissance, il s'est avere que le travail du Centre consiste a l'elaboration de recherches pedagogiques sur des sujets interessant soit l'etat, soit les chercheurs, soit les enseignants eux-memes.

De plus, le sujets de recherche concernent, sans distinction, tous les eleves ainsi que leur entourage et, dans ce sens, les personnes handicapees aussi. Parmi les sujets examines, on peut citer:

1. La methodologie: didactique, orientation (scolaire ou professionnelle), evaluation, soins medicaux, etudes specialisees, enseignement de soutien, formation des enseignants.

2. L'organisation des structures du systeme d'education.

3. L'etude des possibilites des moyens pedagogiques destines a aider l'etudiant.

4. La recherche de solutions aux divers problemes pedagogiques (individuels ou collectifs) et autres.

Quinze chercheurs de differentes specialites (psychologues, pedagogiques, sociologues, statisticiens) ainsi que quinze enseignants environ travaillent a la realisation des divers projets. Les enseignants

cousacent au Centre un temps de travail allant de deux heures par jours a la moitie de leur horaire et pour une periode de 2 a 4 ans. Cette collaboration permet a l'equipe de recherche soit de discuter soit de collaborer plus largement avec les enseignants et ainsi ??? un contract permanent entre le chercheur et, l' acte pedagogique pour la facilite de laquelle est predestine le produit de la recherche. De plus, il faut souligner que la responsabilite de la recherche est prise par un ou plusieurs chercheurs. Mais, l'ensemble de la tentative est le resultat de la collaboration de tout le potentiel scientifique qui participe, a chaque fois, a un plus ou moins grand degre. C'est a dire que les problemes particuliers de recherche scientifique sont abordes par le chercheur en cas competent.

L'importance de l'oeuvre du Centre est evidente. On sait d'ailleurs que l'apprentissage (a la fois au niveau du sujet que de l'objet de l'enseignement) est atteint quand le type d'enseignement ne repose pas sur des considerations personnelles mais est realise selon les principes et les resultats provenants de la recherche meme.

### **B. Centre de Ressources Pedagogiques (CERES)**

Le CERES est une structure dont le fonctionnement est base sur les principes de la formation mutuelle et a pour but d'aider tous ceux qui interviennent dans le processus d'enseignement specialise:

1. en leur donnant la possibilite d'etre informes sur les sujets didactiques,
2. en mettant a leur disposition la documentation indispensable et les moyens d'enseignement necessaires,
3. en encourageant la creaton de reaseaux de personnes et d'organismes ayant des projets communs,

4. en prenant part à l'élaboration des recherches, pour l'invention des solutions, des moyens et des actions de perfectionnement qui concernent certaines catégories d'enseignants ayant un enseignement pratique.

A ce niveau, il est possible, à la suite de travaux de recherches d'apporter des solutions à des problèmes de didactique de l'éducation "sur mesure", de prêter (gratuit) du matériel didactique, livres, jeux, documents vidéo, de consulter des dossiers pour l'enseignement spécialisé, bibliographies, adresses, de participer à des équipes de travail, de colloquer et autres.

Pour chaque ensemble de thèmes, il existe au Centre des permanents ou d'autres personnes-ressources auxquelles peuvent s'adresser les intéressés. L'un d'entre eux est M. J.M.Veya, animateur des réseaux pour l'enseignement de la langue française qui étudie, entre autres, une méthode originale d'enseignement de la grammaire à partir de synthèse de formes (grammaire-puzzle) pour les malentendants.

### **C. Séminaire cantonal de l'enseignement spécialisé**

Selon la décision du Conseil du Canton de Vaud, la formation supplémentaire des enseignants ainsi que leur formation continue (pendant la période de travail), dépendent de la compétence du Département de la Prévoyance et de l'Assurance Sociale, comme le prévoit la législation de l'enseignement spécialisé (article 32 de la loi du 25 mai 1977).

Ce projet de formation est assuré par le Séminaire Cantonal de l'Enseignement Spécialisé (SCES) qui dépend du Service de l'enseignement spécialisé du canton.

Les cours du SCES durent deux ans à raison de 300 heures par an. Les sujets abordés concernent les sciences de l'éducation et les méthodes

pratiquées sur tout en faveur des enfants qui ont un handicap ou que présentent des difficultés d'apprentissage. Les cours sont gratuits. Parallèlement, fonctionnent des sections de formation continue et de recyclage en collaboration avec le Centre vaudois de perfectionnement du corps enseignant. De plus, le SCES qui offre un grand nombre d'unités de valeur de base ou facultatives, dispose d'une riche bibliothèque concernant l'enseignement spécialisé.

#### **D. Institut de Perfectionnement (INPER)**

L'INPER est l'outil de l'Union Fédérale des associations et des autres organismes représentatifs des services s'occupant de problèmes sociaux et pédagogiques. Il a pour but le perfectionnement sur des objets concrets, des personnes qui s'occupent ou s'occuperont des sujets concernant la communication, l'individu, le groupe, la technologie etc.

Les cours (payants) dans les sections de l'Institut sont de courte durée (1-5 jours) mais couvrent un grand nombre de sujets essentiellement pratiques.

#### **E. L'École d'Études Sociales et Pédagogiques (EESP)**

L'EESP de Lausanne comme son nom l'indique couvre l'ensemble des Sciences humaines et par conséquent touche aussi les personnes handicapées. Selon le bulletin d'information, sorti pour les 25 ans de l'école, l'Institut est ouvert à tout courant de pensée, à toute méthode qui se situe dans le champ du social. Cette ouverture a lieu de nombreuses façons. Ce succès est dû d'abord à la pluralité des idées des collaborateurs de l'école, à la variété des méthodes pédagogiques qui s'appliquent dans les nombreuses sections, au travail de nombreux professeurs invités et enfin à

l'organisation de discussions, de conférences et d'autres activités.

Les orientations que peuvent suivre un étudiant sont celles:

1. du Centre de formation d'éducateurs spécialisés (CFES),
2. de l'École de service social et d'animation au service de deux professions: assistance (e) social (e), animateurs (trice) socio-culture (le),
3. de l'École d'ergothérapie,
4. de l'École d'éducateurs (trices) de la petite enfance.
5. de la Section de formation de maîtres socioprofessionnels pour personnes handicapées.

Parallèlement fonctionnent: une bibliothèque et un fichier de documentation, un service de moyens audio-visuels, des ateliers d'exercices pratiques, un service pédagogique d'informatique une section de recherche ainsi que d'autres services qui font de l'École une unité complète et autonome. Cela ne signifie pas qu'elle se soit isolée du monde extérieur car elle communique constamment par tous les moyens et collabore avec de nombreux services. C'est dans le cadre de cette collaboration (avec des personnes extérieures) que j'ai rencontré l'adjoint de direction J.L. Korpes et le professeur titulaire J.F. Fragnière et que cette rencontre a été fructueuse.

## **VII. Conclusions, propositions**

Ma courte mission en Suisse où j'ai été accueilli, en tant que boursier du Conseil de l'Europe et sur une proposition du Ministère de la Santé.

Prévoyance et Sécurité Sociale de mon pays m'a fortement impressionné. L'objet de cette étude n'est pas de rendre compte de ce flot d'impressions mais de retenir certains points particuliers qui pourraient s'appliquer dans mon pays.

Ce qui bien sûr est paradoxal c'est que ces propositions, premièrement, ne sont pas nouvelles compte tenu du fait qu'elles représentent une partie des propositions, que j'avais formulées deux ans plus tôt dans mon étude sur la question («Politique sociale communautaire et formation professionnelle des personnes handicapées. Propositions en vue de 1992») et deuxièmement, leur réalisation ne nécessite pas de dépenses excessives pour qu'elle soit possible.

Il est vrai que la variété et la collaboration impressionnantes des services (publics et privés) qui ont pour fonction l'orientation professionnelle et la formation des personnes handicapées et qui renforcent le potentiel humain (qui a la responsabilité de ce travail) sont le résultat de la fonction des divers facteurs dont les plus importants sont les niveaux économique, culturel et social négatifs pour des applications analogues dans mon pays si les mesures nécessaires officielles n'étaient pas déjà en vigueur pour près de 90% de la population.

Les problèmes d'insertion sociale des personnes handicapées ne sont pas tous d'ordre économique. Cette opinion est basée sur le fait que tous les frais occasionnés pour la formation professionnelle ne recouvrent pas la somme des crédits accordés. Ce sont des problèmes qui sont liés directement à des actions purement institutionnelles. Le résultat recherché

aux sujets abordés ici peut être atteint avec les moyens disponibles aujourd'hui: il suffit que soient institutionnalisés:

1. L'éducation du personnel éducatif indispensable et autre personnel scientifique dans des sections spécialisées des nombreuses écoles supérieures déjà existantes.

2. La formation rapide des personnes qui s'occupent des problèmes des personnes handicapées.

3. L'interdiction d'occuper un personnel non qualifié ou de garder un personnel non qualifié tant des exigences spéciales si ce personnel ne souhaite pas recevoir une formation.

Cela ne signifie pas qu'il y aura automatiquement une réhabilitation professionnelle de toutes les personnes handicapées.

Cela est impossible puisqu'il se passe la même chose pour toute la population. Mais on peut inventer des occasions supplémentaires. Par exemple, les ateliers de travail protégé et les centres spécialisés de production peuvent présenter des solutions. Mais celles-ci sont systématiquement négligées, bien que le problème primordial d'infrastructure peut être abordé par le financement provenant de sources communautaires comme le Fonds Européen de Développement Régional, la Banque Européenne d'Investissement ou encore par un auto-financement.

Un autre problème, difficile à régler, est celui de la formation continue des enseignants. Bien sûr cela peut être abordé par le biais du caractère officiel de la formation supplémentaire obligatoire, comme condition à l'avancement. Bien que cela représente un problème plus général, rien ne peut empêcher d'y faire face de façon plus spécifique.

En conclusion, je remercie de nouveau tous ceux qui ont pris part à la réussite de ce stage, dont ce rapport est le résultat, et le souhaite affirmer,



une fois encore, que le problème de l'insertion sociale des personnes handicapées n'est pas un problème dont la solution est empêchée uniquement par son côté économique. C'est un problème, premièrement, de comportement face aux personnes handicapées, c'est à dire qu'il ne peut se résoudre que par la majoration de l'aide en faveur de ces personnes, mais nécessite une minimisation de l'attitude négative des non-handicapés qui s'exprime par une non considération de leurs capacités dans tous les domaines: social, éducatif, professionnel et c'est, deuxièmement, un problème de collaboration de toutes les personnes et organismes concernés par la cause des personnes handicapées.