Juin / June 2002

Les Cahiers ARFIE Reports

Les Cahiers ARFIE

ARFIE Reports

CEDEFOP - AGORA XII CONTRIBUTIONS

La formation des personnes avec un handicap mental et celle de leurs formateurs.
Permettre l'exercice réel et adapté des droits des personnes en situation de handicap mental

---

Training for people with learning disabilities and their trainers
Permitting the people with learning disabilities a genuine and appropriate exercise of their rights

---

Ausbildung geistig Behinderter und ihrer Ausbilder
Wie kann man Menschen mit geistigen Behinderungen eine echte und behindertengerechte Ausübung ihrer Rechte ermöglichen?

JUIN/JUNE 2002

Foreword

ARFIE Reports is the first in a series of new ARFIE publications on specific issues in the field of training, research and integration.

This edition draws together the contributions made by various experts, many of whom are ARFIE members, at a discussion forum (Agora) organised last year by CEDEFOP, in cooperation with ARFIE, on the subject of *Training for People with learning disabilities and their trainers.*

Préface

Les Cahiers ARFIE sont une nouvelle série de publications éditées par l'ONG ARFIE. Il s'agit de publications thématiques sur des sujets d'actualités dans le domaine de la formation, de la recherche et de l'intégration dans le secteur du handicap.

Cette première édition rassemble les contributions faites par divers experts, la majorité étant des adhérents à ARFIE, lors d'un forum de discussion (Agora) organisé l'année dernière par le CEDEFOP, en collaboration avec ARFIE, sur le sujet de *La formation de personnes avec un handicap mental et celle de leurs formateurs.*

INDEX

La Formation des Personnes en Situation de Handicap Mental et celle de leurs Formateurs
Training for People with Learning Disabilities and their Trainers
Ausbildung geistig Behinderter und ihrer Ausbilder

INTRODUCTION

Page 5 Notre problématique introductive

Page 10 Introductory note

Page 15 Einleitende Problemdarstellung

Page 21 Bibliographie / Bibliography / Literaturverzeichnis

Page 24 Ordre du jour

Page 26 Agenda

Page 28 Liste des Participants / List of Participants / Teilnehmerliste

LES CONTRIBUTIONS DES PARTENAIRES ARFIE / THE ARFIE PARTNERS' CONTRIBUTIONS

Page 33 Handicap et autonomie (Carmen Duarte)

Page 37 Job-Creation für (geistig)behinderte Menschen (Rainer Dolle)

Page 41 La formazione delle persone in situazione di handicap mentale e quella dei loro formatori (Alberto Alberani)

Page 45 Formation initiale et formation continue des handicapés mentaux dans la formation et l'éducation tout au long de la vie (Christian Robert)

Page 57 Autonomie professionnelle et/ou autonomie personnelle. Le rôle et le sens du travail protégé dans le processus d'émancipation (Gérard Zribi)

Page 62 Training of trainers in learning disability services – is learning or disability the issue (Paul Twynam)

Page 67 Quelle importance revêt la constitution de réseaux de formateurs et de formateurs de formateurs dans la préparation de ces agents très particuliers ? (Raymond Ceccotto)

LES CONCLUSIONS / THE CONCLUSIONS

Page 73 Table ronde des acteurs de la formation professionnelle : L'insertion en entreprise des personnes en situation de handicap mental et leur suivi

Page 74 Round table of actors in vocational training : Integration of people with intellectual disabilities into enterprises and follow-up

Page 75 Synthèse des débats (Victoria Koukouma)

Page 79 Summary of discussions (Victoria Koukouma)

Page 82 Zusammenfassung der Diskussionsbeiträge (Victoria Koukouma)

ANNEXES : CONTRIBUTIONS COMPLÉMENTAIRES / COMPLEMENTARY CONTRIBUTIONS

Page 87 Die berufliche Qualifizierung von geistig behinderten Menschen in Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (Helmut Heinen)

Page 94 Education and training proposed to persons with learning disabilities in the different European countries (Victoria Soriano)

Agora XII

Notre problématique introductive

La formation des personnes en situation de handicap mental et celle de leur formateur :

Permettre l'exercice réel et adapté des droits des personnes en situation de handicap mental

Si nous nous en tenons aux grands principes généralement énoncés dans les sociétés occidentales développées, la devise de la révolution française **«liberté, égalité, fraternité»** semble trouver un bon écho dans l'ensemble des pays de l'Union Européenne et dans une grande part des pays de l'OCDE, en tout cas dans le symbolique.

Pourtant dans le réel les choses sont moins évidentes. En effet ces trois principes ne vont pas d'eux-mêmes, car la liberté de mener sa vie privée et professionnelle à sa guise ainsi que la liberté d'entreprendre ont pour corollaire la flexibilité du travail. Les ouvriers français de la fin du XVIIIème siècle et ceux du XIXème siècle l'ont appris à leurs dépends, qui se sont vu interdire le droit de s'organiser en syndicat par la loi Le Chapelier de 1791 supprimant les corporations au nom de la liberté du travail. Or la flexibilité du travail n'est un réel avantage que lorsqu'elle peut être librement décidée et choisie, lorsqu'elle correspond à une mobilité volontaire. Et dans cette optique, nous ne sommes jamais aussi libres de notre mouvement que lorsque joue en notre faveur un rapport de force. La liberté se réduit trop souvent de fait à la liberté de mouvement des plus forts et des mieux lotis. La liberté sans égalité c'est en réalité la capacité des plus forts et des nantis de s'arroger les fonctions socialement les plus rémunératrices et les plus valorisantes au dépend des moins biens lotis, des faibles, des moins adroits ou, tout simplement, des moins agressifs.

Le principe de liberté ne peut donc se concevoir en dehors du principe d'égalité.

Mais le principe d'égalité est lui-même trop souvent compris comme la nécessité de donner à chacun le même traitement, les mêmes chances formelles d'arriver à développer ses potentialités et de construire son futur dans les meilleures conditions possibles. Il revient à considérer que nous sommes tous pareils les uns aux autres, et qu'il n'y a donc aucune raison d'accorder à qui que ce soit de «passe droit». Or, s'il est indubitable que nous sommes tous semblables, il est tout aussi incontestable que nous sommes tous différents et que, donc, nous ne sommes pas pareils les uns aux autres. Il n'y a pas égalité de départ entre les différents concitoyens partageant la destinée commune d'une entité géographique et culturelle donnée: quartier, commune, région, État, etc. Tous les citoyens ne disposent pas des mêmes ressources initiales, ni en fortune, ni en bagage culturel, ni en force physique, ni non plus en agilité intellectuelle… Et l'égalité formelle de traitement entre personnes différentes, consistant à donner à tous les citoyens les mêmes chances et les mêmes moyens, ne conduit de fait qu'au maintien voir à l'augmentation des différences initiales. Le principe d'égalité doit donc être compris, non pas comme un principe d'égalité de traitement respectant les dotations initiales, ce que nous appellerons l'égalité statique ou formelle, mais comme un principe d'égalité dynamique, comme un principe d'égalité en développement, comme une situation idéale vers laquelle nos efforts doivent nous permettre de converger: une situation tendant à l'égalisation des dotations initiales.

D'où l'absolue nécessité de prendre en considération le 3ème principe, celui de fraternité, dont l'idée de base est la solidarité active entre membres du corps social, et qui doit nous permettre de dépasser la vision statique de l'égalité et de la liberté:

- quelle part de notre liberté d'action, d'entreprise etc., acceptons-nous de sacrifier ou d'entraver afin de travailler à la réduction des écarts,
- quelle part de mesures discriminatoires positives sommes-nous décidés à mettre en œuvre au nom du principe de fraternité, afin de rétablir un équilibre réel, et non pas seulement formel entre des citoyens parfois très différents.

C'est cette problématique, apparemment très idéaliste, philosophique et que d'aucun trouveront sans aucun doute très naïve, que nous souhaitons mettre en œuvre dans cette Agora sur la formation des handicapés et des formateurs de handicapés.

Qu'est-ce en effet qu'une personne handicapée (people with disabilities, Menschen mit Behinderungen, discapacitados...)?

C'est, à notre sens, quelqu'un qui, dans la course d'obstacles permanente qu'est notre recherche de conditions meilleures d'existence, part avec du retard ou part avec un poids supérieur à celui du compétiteur moyen.

Il ne suffit pas que l'école soit ouverte à tous, obligatoire et gratuite, ni que les discriminations à l'embauche soient prohibées, ni même que des places de parking, des sièges d'autobus ou des emplois soient réservés à telle ou telle partie de la population, pour que la discrimination disparaisse et que l'intégration sociale se fasse.

Parmi les handicaps dont nous nous voyons affublés dans notre course vers une place au soleil, il y en a de plus pesants que d'autres, de plus irrémédiables que d'autres. Nous portons, très certainement, tous notre part de handicap:

- sexe: imaginons une femme dans un milieu masculin, une mère de famille avec plusieurs enfants à charge en compétition avec des célibataires, dans un monde où la disponibilité devient une condition sine quoi non de l'accès à l'emploi et de la promotion,
- couleur de peau, nom ou prénom exotique, accent prononcé, etc.: il n'est pas nécessaire d'insister sur les conséquences pour le développement individuel et personnel du racisme y compris dans nos sociétés riches et libérales mais facilement xénophobes,
- stigmates culturels: manque de culture (la cloche), culture de banlieue (le beure), culture paysanne (le plouc), échec scolaire (le cancre), inadaptation à l'apprentissage (le benet), vous font un passeport vers les tracas et les vexations quotidiennes peu propices au développement de l'autonomie et de la prise de responsabilité qui sont le credo de la société post industrielle,
- laideur, ou tout simplement non conformité: dans un monde où le moindre bout de peau en plus ou en moins, vous écartant des standard de beauté qu'étalent les magazines à grand tirage vous écarte de fait également de tout un ensemble d'opportunités d'emploi, de choix de carrières, etc.

Cependant tous les handicaps ne se valent pas. Pour certains d'entre nous, la course est vraiment plus difficile. Prendre le départ implique déjà en soi un tel effort que cela ne peut se concevoir sans une assistance extérieure. C'est le cas de nombre de handicapés moteurs (paraplégiques, tétraplégiques, myopathes, ...), de handicapés sensoriels (sourds, aveugles et amblyopes), de handicapés mentaux (trisomiques, autistes, ...), de polyhandicapés. Notre propos visera à argumenter et développer un principe essentiel à nos yeux, à savoir le fait que le handicap entrave et ralenti objectivement, qui dans ses mouvements, qui dans ses apprentissages, qui dans sa concentration, qui dans ses rapports affectifs, ses rapports à l'autre, etc. mais qu'il n'interdit jamais l'action. Dans toute forme de handicap il y a moyen de trouver un espace pour l'autonomie de décision et d'action qui est le propre de l'être humain, comme le suggère Bernard Chapue dans sa petite vignette dessinée.

La personne handicapée a, comme tout autre citoyen, ses forces et ses faiblesses. Il est grand temps de cesser de ne voir que les faiblesses pour commencer à s'intéresser à ses points forts, à ses compétences et à ses potentialités. Nous considérons que la personne handicapée a toute sa place dans notre société. Cela non seulement au nom de considérations éthiques qui nous conduisent à tout mettre en œuvre pour intégrer tout concitoyen, quelles que soient ses aptitudes physiques et mentales, dans une société que nous souhaitons plus juste et plus solidaire, mais encore en vertu de considérations économiques et sociales.

Dans un monde où la technique, la technologie, l'électronique, etc., nous déchargent des tâches pénibles impliquant l'exercice de la force physique, le handicap physique n'est plus, trop souvent, qu'un faux prétexte au refus de former ou d'employer une personne handicapée. Dans la société post moderne où nous vivons actuellement, qu'on le veuille ou non, du fait des limites que rencontrent encore et toujours ces mêmes sacro-saintes techniques, technologie et électronique, il reste encore, et sans doute pour longtemps, des tâches impliquant un plus faible contenu intellectuel mais encore inaccessibles à l'automation, et il subsiste donc un espace pour l'emploi efficace et rentable de handicapés mentaux. C'est donc **au moins autant parce que l'on a besoin d'eux, que parce qu'ils ont besoin de nous** qu'il convient de tout mettre en œuvre pour orienter et former les personnes en situation de handicap.

Chaque type de handicap pose des problèmes très spécifiques, et les trois demi-journées dont nous disposons lors d'une Agora ne sont à l'évidence pas suffisantes pour traiter des problèmes de l'ensemble des situations de handicap. Dans cette Agora nous seront donc contraints de nous limiter à l'analyse d'une seule catégorie de handicap et nous avons opté pour l'analyse des situations de handicap mental. Nous envisagerons comment, par la formation des handicapés mentaux et celle de leurs formateurs, on peut permettre un exercice réel et adapté de leurs droits. Si nous avons choisi de nous concentrer sur les situations de handicap mental, qui en elles-mêmes sont déjà très complexes et recouvrent des réalités très différentes, c'est parce que l'environnement social est particulièrement sensible, pour ne pas dire suspicieux, face à la question de l'autonomie et des droits des personnes en situation de handicap mental. La question de la formation professionnelle des handicapés mentaux et de leur autonomisation est donc un sujet à la fois controversé et complexe et en ce sens elle s'intègre tout à fait dans la visée générale des Agoras: rapprocher les points de vue très divergents que peuvent avoir les différents acteurs sociaux sur des questions difficiles mais fondamentale auxquelles notre société est confrontée en matière de formation professionnelle initiale et continue (FPIC) et d'intégration sociale. La première session de cette Agora sera ainsi à la fois l'occasion de préciser l'étendue de nos divergences et le moment de la recherche d'un langage commun.

Le thème de cette <u>première session</u> sera alors «Solidarité sociale et handicap mental».

Nous serons amenés à nous poser la question du handicap lui-même:

- Qui parle de handicap?
- À partir de quel moment parle-t-on de handicap?
- Le handicap mental est-il un fait médical ou un fait social?

Nous nous interrogerons sur le bien fondé de la formation professionnelle des handicapés mentaux:

- Le Cedefop, notamment, a-t-il vocation à s'intéresser à la formation professionnelle des handicapés, ou n'est-ce pas là un domaine qu'il convient de laisser aux mains de spécialistes autorisés?
- Et dans le premier cas, le Cedefop ne doit-il s'intéresser qu'à la formation professionnelle de la population apte à travailler, de la population employable («rentable»)?
- La formation professionnelle se limite-t-elle à la formation technique (le savoir et le savoir faire), ou n'est elle pas directement liée avec la question de l'autonomie et de l'amélioration des capacités génériques (apprendre à apprendre, savoir être)?

Ceci nous conduira à nous pencher sur le rôle et l'importance du travail protégé (CAT):

- La création d'emploi protégés constitue-t-elle une contrainte incontournable?
- Les personnes en situation de handicap mental sont elles réellement incompétentes, inefficaces et improductives? Comment utiliser au mieux leurs compétences? Quel rôle pour la FPIC dans ce processus de qualification?
- Les entreprises les employant sont elles économiquement rentable, et à quelles conditions?
- Quel statut pour les travailleurs handicapés mentaux?

Organisme public européen spécialisé dans l'étude de la formation professionnelle initiale et continue (FPIC), de ses objectifs, de son rôle social, de sa mise en œuvre, et visant au développement de la FPIC dans les différents pays de l'Union Européenne et les pays associés, le Cedefop a tout naturellement tendance à considérer le handicap comme un problème social plutôt que médical. Les obstacles à la Formation Professionnelle des handicapés, à leur intégration et à leur autonomisation sont au moins autant externes, les résistances du milieu social, qu'interne, la situation de handicap elle-même. Il ne vient pourtant à l'idée de personne de nier la difficulté et la spécificité des situations très variées vécues par les personnes handicapées mentales. Leur orientation et leur formation prennent donc une dimension tout à fait particulière. Certes les principes à la base de l'orientation scolaire et professionnelle des personnes en situation de handicap mental ne sont pas très différents dans leurs objectifs et dans leur contraintes de ce qu'ils sont en général, à ceci près qu'ils présupposent une connaissance particulière et précise des conditions spécifiques d'emploi en fonction des différents types de handicaps, de la législation jouant en faveur ou au contraire en défaveur des personnes handicapées, ainsi que des subventions permettant de compenser d'éventuels différentiels de productivité et de rentabilité. Il ne s'agit pas de conduire les gens dans des impasses professionnelle traumatisantes. Quant à la formation, le but étant, pour autant que faire se peut, l'immersion des personnes handicapées dans la société réputée normale, nous nous pencherons sur les modalité de formation les plus à même de déboucher sur l'autonomie et l'indépendance, et notamment sur les modes intégrés de formation générale et professionnelle. Il semble ainsi souhaitable qu'elle se réalise dans un cadre scolaire normal, afin de faciliter l'intégration des personnes handicapées en milieu ouvert, et de familiariser les élèves, apprentis et étudiants au contact avec ceux qui seront demain leurs collègues de travail. (Cf. Agora IX sur les modes alternatifs de formation). Au delà du handicap et de ce qu'il peut avoir de traumatisant et de pénible pour la personne handicapée, c'est en effet le regard des autres qui est l'élément déterminant de la qualité de la vie des handicapés. C'est en intégrant dès le plus jeunes âge les publics handicapés aux publics réputés non handicapés, que le regard de ces derniers se façonne, qu'ils prennent conscience de tous ce qui les rapproche, au delà de tout ce qui les différencie de ces «autres» dans leur étrangeté et dans leur similitudes, entrant dans un processus d'identification à l'autre et de reconnaissance de l'autre. La formation des personnes handicapées c'est ainsi également, et peut-être avant tout, la formation des personnes censées normales qui les entourent, la formation du corps social, ce qui renvoie à la première session sur la solidarité sociale, mais également à la troisième session qui traitera de la formation des formateurs et professionnels encadrant les handicapés en formations et les handicapés en emploi.

<u>La seconde session</u> de notre Agora traitera ainsi du cœur du problème, la question de «la formation des handicapés mentaux et psychiques et du passage de l'institution à l'intégration».

On y abordera, entre autres, un certain nombre de questions quant aux modalités de formation des handicapés mentaux:

- La formations professionnelle des handicapés mentaux doit-elle être faite dans des institutions spécialisés ou peut-elle être envisagée dans les établissements traditionnels, mais alors dans quelle mesure et à quelles conditions?
- Qu'est-ce qu'une formation professionnelle de qualité?
- Quels critères, quels standards de qualité de la formation professionnelle des handicapés mentaux mettre en œuvre?
- Quel sont, en termes pédagogiques, les avantages et limites des expériences de vie en milieu ouvert, et les répercussion des compétences informelles acquises à cette occasion sur l'efficacité professionnelle?
- Quelle part faire à la formation initiale, et quelle part à la formation continue tout au long de la vie.

Elle sera l'occasion de s'interroger sur la frontière entre formation professionnelle et formation aux compétences sociales et génériques dont on s'accorde à dire aujourd'hui qu'elles sont devenues les compétences les plus importantes quelque soit le type de travailleur:

- Dans la formation des personnes en situation de handicap mental quelle part prend la formation technique, quelle part prend la formation sociale?
- La formation professionnelle n'est-elle pas le meilleur moyen de développer ces compétences sociales et génériques?

Que ce soit en centre de formation classique ouvert aux handicapés, ou que ce soit en centre spécialisé, les formateurs jouent un rôle primordial dans la réussite des parcours de formations et dans l'intégration sociale et professionnelle des handicapés. Or le savoir faire nécessaire, les compétences particulières à acquérir, en d'autres termes le professionnalisme qu'il convient de développer ne tient pas du hasard et se construit dans et par une formation spécifique.

En outre au delà des formateurs et enseignants c'est l'ensemble **des intervenants** dans le domaine de la Formation Professionnelle Initiale et Continue, parents, travailleurs sociaux, tuteurs en entreprise, administratifs, cadres, qui, parce qu'ils ont à intervenir dans des situations concrètes auxquelles ils ne sont pas toujours préparés, ont besoin de et intérêt à **une formation spécifique adapté à leur rôle particulier dans le cycle éducatif.**

C'est la raison pour laquelle la *troisième session* de cette Agora se penchera sur la question des formateurs, au sens large, enseignants, professionnels de l'accompagnement et de l'intégration économique amenés à travailler avec des personnes handicapées mentales, et s'intéressera aux profils de ces formateurs, à leurs difficultés, à leur attentes, et à leur formation.

Cette session s'interrogera notamment sur le profil des formateurs et professionnels de l'accompagnement des personnes en situation de handicap:

- En quoi un formateur de handicapé mental diffère-t-il d'un autre enseignant ou formateur?
- Quel engagement personnel ce type de fonction implique-t-il?
- Quelles compétences particulières doit-il mettre en œuvre?
- Dans quel type d'établissement, et/ou par quel type d'apprentissage acquièrent-ils ces compétences spécifiques et notamment existe-t-il des cycles de formation initiale et continue à cet effet?
- Les professionnels intervenant actuellement dans ce secteur très particulier de la formation et de l'accompagnement de personnes en situation de handicap mental ont-ils été préparés à ces fonctions et quel a été leur degré de préparation aux fonctions qu'ils remplissent? Ont-ils accès à la formation continue.
- Quels est le statut de ces professionnels, et quelles sont leurs possibilités de carrière?

La session sera, en outre, l'occasion d'aborder des points plus techniques de la formation des formateurs et professionnels de l'accompagnement:

- Quelle est la part de leur formation relevant de la préparation à leur métier spécifique de formateurs en FPIC, et quelle part vise à les préparer au côté politique et social de leur fonction de formateur de handicapé, et notamment quelle est la place faite au droit du travail spécifique aux handicapés, celle faite à la pédagogie différenciée, celle faite à l'accompagnement social (droit de la sécurité sociale, droit du logement, etc.)?
- Quelle importance revêt la constitution de réseaux de formateurs et de formateurs de formateurs dans la préparation de ces agents très particuliers?

Enfin, une place sera faite à la dimension européenne de la formation des formateurs de personnes en situation de handicap mental:

- Les pratiques de formation de formateurs de handicapés, et de formation de handicapés eux-mêmes, sont elles très différentes selon les pays de l'UE, ou bien y a-t-il des différences très importantes d'approche selon les pays?
- Quelles pourraient être les meilleures pratiques en la matière?

Eric Fries Guggenheim
Responsable du Projet **Agora Thessaloniki**

AGORA XII

Introductory note

Training for mentally disabled people and their trainers

Permitting the mentally disabled a genuine and appropriate exercise of their rights

If we look at the principles generally proclaimed in developed western societies the French Revolution motto of **"Liberté, égalité, fraternité"** would seem - at least pro forma - to have its echo in all the countries of the European Union and in many of the OECD member states.

The reality, however, is somewhat different since the three principles are not self-fulfilling. The freedom to lead one's private and working life as one pleases and freedom of enterprise have a corollary, namely flexible work organisation. At the end of the 18th century and during the 19th century French workers learnt this to their cost when they were forbidden to form themselves into unions by the Le Chapelier law of 1791 abolishing such organisations in the name of working freedom. In fact, flexible working is only really an advantage when it can be freely chosen and when it allows people the mobility they desire. From this point of view we are never so free in our movements as when strength is on our side. All too often freedom in reality is reduced to mobility for the strongest and wealthiest. Freedom without equality becomes merely the ability of the strongest and most secure to arrogate to themselves the best-remunerated and most status-enhancing social roles at the expense of those who are less well off, weaker, less skilled or simply not so aggressive.

Liberty, therefore, cannot be conceived without equality.

However, equality is itself all too often understood as the need to treat everyone the same, and to afford them the same theoretical opportunities for advancement, developing their potential and building their future under the best possible conditions. In essence this means regarding everyone as exactly alike, with no grounds for allowing anyone an "unfair advantage". Now while we are undoubtedly all similar in many ways, we are also very different and cannot be considered exactly the same. Those people who share a common destiny in a certain geographical or cultural environment, be it district, commune, region or country, do not start out under equal conditions. They are not all equipped with the same initial resources in terms of wealth, cultural baggage, physical strength or intellectual agility. And a formal equality of treatment of different people that gives all of them the same opportunities and means in fact only has the effect of preserving and even enhancing the basic differences. Equality, therefore, should be understood not as a static, formal principle, taking starting conditions as a given; instead it should be conceived as a dynamic principle encouraging development and progress towards an ideal situation and involving the levelling off of starting conditions.

Hence the vital importance of the third principle - that of fraternity - whose basic concept is an active solidarity between members of a social grouping, enabling us to advance beyond the static vision of equality and liberty alone:

- How much of our freedom of action, enterprise etc. are we willing to forgo or restrict in the interests of a more level playing field?
- How far are we prepared to use positive discrimination in the name of fraternity with a view to restoring a genuine, and not just a formal, balance between people who can be very different.

This is the subject, which at first glance might appear somewhat idealistic and philosophical and which some might even find naive, that we should like to take for discussion at this Agora on training for disabled persons and their trainers.

What is fact is meant when we talk of a person having a disability or being disabled?
As we see it is someone who, in the never-ending obstacle race of our search for a better life, gets off to a slower start than most other competitors or carries a heavier load.

Making the school system open to all, compulsory and free of charge, legislating against discrimination in the recruitment of employees, and reserving certain parking spaces, bus seats or even jobs for a given segment of the population does not of itself abolish discrimination and ensure social integration.

Some of the disabilities that hamper our progress towards a place in the sun are more difficult to cope with than others and less possible to remedy. And everyone without exception finds himself disabled in one way or another:

- Gender: Think of a woman in an all-male environment, or a mother with several children trying to compete with single people in a world where availability is a must for getting a job and for career advancement.
- Colour, an exotic first or family name, a marked accent or the like: there is no need to dwell on how racism can affect individual and personal development - even our rich, liberal societies can easily become xenophobic.
- Cultural disadvantages: the social stigma attached to lack of education, to an inner-city immigrant background, a lack of social polish, to failure at school or learning difficulties during apprenticeship are all a ready source of daily worries and vexations that do little to encourage the growth of independence and responsibility that are the credo of post-industrial society.
- Ugliness, or simply unconventional appearance: in a world in which an inch or so too much or too little here and there means failure to match the beauty standards set by popular magazines, may also exclude a person from a whole series of job opportunities, career choices and the like.

Not all disabilities are equal in their effect. For some they render the race so much more difficult that even starting is impossible without outside assistance. This is true of physically disabled people such as paraplegics, quadriplegics those suffering a myopathic condition, the deaf or visually impaired, the mentally disabled (Down's syndrome, autism) and those with more than one disability. We shall be arguing in favour of adopting what we regard as an essential principle, namely, that while a disability is an objective impediment to one person's movements, another's learning process, concentration, emotional relation-ships, inter-personal contacts etc., it never entirely prevents action. As Bernard Chapue suggests in our vignette, every form of disability allows some scope for the independence of decision and action proper to a human being.

A disabled person has strengths and weaknesses, like any other individual. It is high time we stopped seeing only the weaknesses and started looking at the strengths, skills and potential. In our view a disabled person has every right to a place in our society, not only out of the ethical considerations that lead us to do what we can to integrate any fellow-being - regardless of physical and mental abilities - into a society we hope to make fairer and more inclusive, but for economic and social reasons as well. Though we live in a world in which advances in electronics and technology in general relieve us of many burdensome tasks requiring physical strength, physical shortcomings are all too often used as a pretext for refusing to employ or train a disabled person. In the post-modern society in which we willy-nilly find ourselves, the limits encountered time and again by this much-revered technology mean that there are still, and will no doubt long be, tasks involving little intellectual content but not amenable to automation, leaving room for the economically useful employment of mentally disabled people. It is therefore **because we need them at least as much as they need us** that we should do everything possible to provide them with guidance and training.

Every form of disability poses its own particular problems and the three half-days available to us at an Agora obviously do not allow sufficient time to deal with all of them. On this occasion, therefore, we shall have to confine ourselves to analysing just one category, and we have opted for mental disability. We shall try to see how training the mentally disabled (and their trainers) can allow them to exercise their rights effectively and appropriately. We have chosen to concentrate on the mentally disabled, a very complex and varied group, because society seems particularly sensitive, not to say suspicious, when it comes to their independence and rights. The idea of providing such people with vocational training with a view to enhancing their independence is both complex and controversial. This makes it a fitting subject for discussion within a forum whose general purpose is to reconcile the potentially very different viewpoints of those involved in fundamental issues of initial and continuing training and social integration. Our first Agora session will thus be a time in which to gauge the extent of our differences and to devise a common language.

The subject of the first session will therefore be "Social solidarity and mental disability"

This will require that we look at the whole question of disability as such:

- Who perceives a disability?
- When does one start talking in terms of a disability?
- Is a mental disability a medical or a social fact?

We shall look at the justification for vocational training of the mentally disabled:

- Does vocational training of disabled persons fall within Cedefop's remit or would this be more suitably left to qualified specialists?
- If the former is the case, shouldn't Cedefop be concentrating only on vocational training for the "employable" segment of the population?
- Should vocational training be limited to technical training (knowledge and know-how) or is it directly linked to independence and the enhancement of generic abilities (learning to learn, learning to be)?

This will lead us on to look at the role and importance of sheltered employment:

- Is the creation of sheltered working environments inevitable?
- Are mentally disabled people genuinely incompetent, inefficient and unproductive? How can one make the best use of their abilities? What is the role of initial and continuing vocational training in the qualification process?
- Are firms employing mentally disabled people profitable? Under what conditions?
- What should be the status of mentally disabled persons?

As a European public-sector organisation specialising in the study of the objectives, social function and implementation of initial and continuing vocational training, with the aim of developing initial and continuing vocational training in the Member States of the European Union and associated countries, it is natural that Cedefop should regard disability as a social rather than a medical problem. The obstacles to vocational training for the disabled and their lack of social integration and independence stem at least as much from external sources (resistance from the social environment) than from the disability itself. Even so, no one would deny the degree and specificity of the manifold difficulties experienced by mentally disabled people. Providing them with guidance and training therefore takes on a very particular dimension. Moreover, the principles underlying educational and vocational guidance of people suffering from a mental disability are not very different, in terms of objectives and constraints, from what they are in general. They only differ in that they call for precise knowledge of the conditions needed for employment of people with various disabilities and of relevant legislation, whether operating in favour or to the disadvantage of the persons concerned. They also require an awareness of the subsidies designed to compensate for any differentials in productivity and economic performance. The idea is not to channel people into traumatic dead-end jobs. As the aim of training is to immerse disabled people as far as possible in so-called "normal" society, we shall focus on the forms of training best suited to achieving autonomy and independence, with the emphasis on **integrated general and vocational training.** It would thus seem desirable for training to take place in a normal school environment; **this allows for easier integration of disabled people's in an open society** while getting the other pupils, apprentices and students accustomed to

contact with those who one day will work alongside them (cf. Agora IX on alternative forms of training). Apart from the disability and its traumatising and painful effect on the persons concerned, it is the attitude of other people that most influences their quality of life. Integrating the disabled and the non-disabled as early on as possible will enable the latter's attitude to be more easily moulded, making them aware of all they have in common instead of what makes them different and strange, triggering a process of identification and acceptance. Training for the disabled, therefore, is also, and even mainly, training for the "normal" people around them, training for society itself. This links up with the question of social solidarity discussed in the first session; it also leads on to the third session, which will deal with training for trainers and others professionally involved with the disabled during training and at work.

The second session of our Agora will thus focus on the core of the problem, on "Training of the mentally and psychologically disabled and the transition from institution to integration".

We shall touch among other subjects on a number of questions concerned with methods of training for the mentally disabled:

- Should vocational training for the mentally disabled take place in specialised institutions or could it be provided in conventional training establishments? if so to what extent and under what conditions?
- What is meant by quality vocational training?
- What criteria or quality standards should be applied to vocational training for the mentally disabled?
- What in educational terms are the advantages of and limits to life in an open environment and what is the impact of skills that have been informally acquired on working efficiency?
- How much stress should be placed on initial training and how much on lifelong learning?

This session will provide an opportunity to consider the frontier between vocational training and training in social and generic skills, which everyone now agrees are the most important for any kind of worker:

- In training mentally disabled people what part would be played by technical and what by social training?
- Is vocational training not the best means of developing social and generic skills?

Regardless of whether they work in a conventional training centre open to disabled people or in a special centre, trainers are of primary importance for the success of training and the integration of disabled people in social and working life. The necessary know how and the particular skills required in other words the professional approach they need to develop are not a matter of chance but are acquired by means of specific training.

Moreover, not just teachers and trainers but **everyone involved** in initial and continuing vocational training - parents, social workers, company instructors, administrative staff and executives – need to be given specific **training according to their particular role in the educational cycle**, so that they are prepared for the specific situations in which they are required to intervene.

Consequently the third session of our Agora will focus on trainers in the broad sense of the word, that is, teachers and other professionals called to work with mentally disabled people in order to provide support and assist their integration into economic life, and will consider the profiles for such trainers, the difficulties they encounter, their expectations and their training.

This session will deal particularly with the profile of trainers and other professionals working with disabled people:

- How does a trainer working with the mentally disabled differ from any other teacher or trainer?
- What personal commitment does this kind of work involve?
- What particular skills are called for?

- In what type of establishment and/or by what kind of learning process do they acquire their special skills?
- Do the necessary initial and continuing training courses exist?
- Have the professionals currently involved in this very particular kind of training or otherwise working with the mentally disabled received any specific preparatory training for their job and if so how much? Is there provision for continuing training?
- What is the status of these professionals and what career opportunities are open to them?

In this session we will also discuss more technical aspects of the training of trainers and other personnel:

- How much of their training is specifically related to their work as initial and continuing training instructors and how much is directed to preparing them for the political and social side of their work as trainers for the disabled? In particular, how much attention is given to labour law as it relates to disabled people, to special teaching, and to accompanying social provision (social security, housing etc.)?
- How important would it be to create a network of trainers for the disabled and for those training the trainers?

Finally some time will be spent looking at the European dimension of training for trainers working with the mentally disabled:

- Practical aspects of training for trainers of the disabled and of the training given to the disabled themselves. Do these differ greatly from one EU country to another? Are the approaches adopted very different?
- What might prove to be best practice in this area?

Eric Fries Guggenheim
Project Coordinator, Agora Thessaloniki

AGORA XII

Einleitende Problemdarstellung

Ausbildung geistig Behinderter und ihrer Ausbilder:

Wie kann man Menschen mit geistigen Behinderungen eine echte und behindertengerechte Ausübung ihrer Rechte ermöglichen?

Betrachtet man die von den westlichen entwickelten Ländern im Allgemeinen vertretenen fundamentalen Grundsätze, so scheint das Motto der französischen Revolution – **"Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit"** – in allen EU-Staaten sowie in der Mehrheit der OECD-Staaten zumindest in symbolischer Hinsicht befürwortet zu werden. In der Realität sehen die Dinge jedoch etwas anders aus. So ergibt sich die Umsetzung dieser Grundsätze nicht von alleine, denn Bedingung für Handlungsfreiheit und die freie Gestaltung des Privat- und Berufslebens nach eigenen Vorstellungen ist die Flexibilität der Arbeit. Diese leidvolle Erfahrung mussten schon die französischen Arbeiter des ausgehenden 18. bzw. des 19. Jahrhunderts machen, als ihnen die Bildung von Gewerkschaften durch das sogenannte Le Chapelier-Gesetz von 1791 verboten und die Abschaffung der Innungen im Namen der Freiheit der Arbeit durchgesetzt wurde. Dabei stellt die Flexibilität der Arbeit nur dann einen echten Vorteil dar, wenn sie auf freien Entscheidungen und einer gewollten Mobilität beruht. Und in dieser Hinsicht sind wir nur bei für uns günstigen Kräfteverhältnissen frei. In der Praxis beschränkt sich Freiheit allzu oft auf die Handlungsfreiheit der Stärkeren und der Bessergestellten. In der Realität ist Freiheit ohne Gleichheit gleichbedeutend mit der Fähigkeit der Stärkeren und Wohlhabenderen, sich die sozial lohnendsten und ergiebigsten Funktionen auf Kosten derjenigen anzueignen, die ärmer, schwächer, ungeschickter oder schlichtweg nur weniger aggressiv sind.

Der Grundsatz der Freiheit lässt sich folglich nicht losgelöst vom Grundsatz der Gleichheit betrachten.

Aber der Grundsatz der Gleichheit wird seinerseits zu oft bloß als Notwendigkeit verstanden, alle Menschen gleich zu behandeln und ihnen formal die gleichen Chancen für die Entfaltung ihrer Persönlichkeit und die Gestaltung ihrer Zukunft unter bestmöglichen Voraussetzungen einzuräumen. So gibt es also unter der Annahme, dass wir alle gleich sind, keinen Grund, irgendwem "Sonderrechte" zu gewähren. Aber auch wenn wir unzweifelhaft alle ähnlich sind, so ist doch unbestritten, dass wir uns alle voneinander unterscheiden und dass wir somit nicht wirklich gleich sind. In welcher geographischen und kulturellen Gemeinschaft auch immer, bei den Ausgangsvoraussetzungen ihrer Bürger (Stadtviertel, Gemeinde, Region, Staat usw.) gibt es keine Gleichheit. Alle Bürger verfügen nicht über die gleichen finanziellen, kulturellen, körperlichen oder geistigen Ausgangsfähigkeiten… Und die formale Gleichbehandlung von an sich unterschiedlichen Menschen, sprich ihre Gleichstellung bzgl. der verfügbaren Chancen und Mittel, führt letztendlich nur zu einer Festigung bzw. sogar zu einer Verschärfung der Anfangsunterschiede. Der Gleichheitsgrundsatz sollte folglich nicht als Grundsatz der Gleichbehandlung unter Wahrung der Ausgangsvoraussetzungen (wir wollen dies als statische bzw. formale Gleichheit bezeichnen) verstanden werden, sondern als Grundsatz einer dynamisch entwickelten Gleichheit, sprich als Idealzustand, den es schrittweise zu erreichen gilt: die Angleichung der Ausgangsvoraussetzungen.

Daraus folgt zwingend die Berücksichtigung des dritten Grundsatzes, die Brüderlichkeit, dessen Grundgedanke eine aktive Solidarität zwischen den Mitgliedern des Sozialgefüges ist und der es uns ermöglichen sollte, die statische Konzeption von Freiheit und Gleichheit zu überwinden:

- Inwieweit sind wir bereit, Teile unserer Handlungsfreiheit zu opfern bzw. einzuschränken, um den Abbau der Unterschiede voranzutreiben?
- Welche Maßnahmen für eine positive Diskriminierung sind wir bereit im Namen des Brüderlichkeitsgrundsatzes umzusetzen, um ein wirkliches und nicht nur formales Gleichgewicht zwischen mitunter sehr unterschiedlichen Bürgern herzustellen?

Diese offenbar sehr idealistische und philosophische Problematik, die manche sicher als sehr naiv bezeichnen werden, möchten wir zum Thema dieser Agora über die Ausbildung der Behinderten und ihrer Ausbilder machen.

Was ist eigentlich ein Mensch mit Behinderungen (people with disabilities, personnes handicapées, discapacitados...) ?

Nach unserer Definition handelt es sich um einen Menschen, der das Hindernisrennen, als das sich das ständige Bestreben nach besseren Existenzbedingungen darstellt, mit einem gewissen Rückstand bzw. im Vergleich zu seinen durchschnittlichen Mitbewerbern mit einer zusätzlichen Last aufnimmt.

Zum Abbau von Diskriminierungen und zur Erreichung der sozialen Integration reichen die Schulpflicht sowie für jedermann offene und gebührenfreie Schulen, das Verbot von beruflichen Diskriminierungen, Behindertenparkplätze, reservierte Sitzplätze in öffentlichen Verkehrsmitteln und Quotenregelungen am Arbeitsplatz nicht aus.

Zu den Behinderungen, die uns bei dem Wettrennen um einen Platz an der Sonne belasten, gehören auch einige, die folgenschwerer und unwiderruflicher sind als andere. Eine gewisse Behinderungmuss sicher jeder von uns mit sich tragen:

- Geschlecht: Denken wir nur an Frauen in einer männerdominierten Welt, an Mütter mit mehreren Kindern, die gegen Singles antreten müssen, und dies in einer Welt, in der Verfügbarkeit zu einer zwingenden Voraussetzung für Arbeit und sozialen Aufstieg wird;
- Hautfarbe, ausländisch klingende Vor- oder Nachnamen, starker Dialekt usw.: Welche Folgen Rassismus für die persönliche Entfaltung haben kann, muss hier nicht ausdrücklich erwähnt werden. Dies gilt auch und gerade für unsere wohlhabenden und liberalen Gesellschaften, die jedoch leicht zu Ausländerfeindlichkeit neigen;
- kulturelle Besonderheiten: fehlende Bildung/Kultur ("Flasche"), Vorortkultur (" Prolo"), ländlich geprägte Kultur ("Dorftrottel"), Ausstieg aus der Schule ("Versager"), Schwierigkeiten in der Lehre ("Dummkopf") bilden gewissermaßen ein Aushängeschild, bei dem die täglichen Unannehmlichkeiten und Frustrationen auf dem Weg zu mehr Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit
- die selbsterklärten Grundlagen der postindustriellen Gesellschaft – vorgezeichnet sind;
- unattraktives Äußeres oder ganz einfach unangepasstes Auftreten: Wir leben in einer Welt, inder bereits kleinste Abweichungen von den Schönheitsidealen der Modezeitschriften und derBoulevardpresse auch unmittelbare Konsequenzen auf die beruflichen Perspektiven und Chancen haben.

Allerdings haben nicht alle Behinderungen das gleiche Gewicht. Für einige von uns ist das Rennen ungleich schwerer und schon allein die Teilnahme stellt eine derart große Anstrengung dar, dass sie ohne fremde Hilfe nicht denkbar wäre. Dies gilt für viele motorisch Behinderte (z.B. mit Querschnittlähmung, Kinderlähmung), Wahrnehmungsbehinderte (z.B. Gehörlose, Blinde oder Sehbehinderte), geistig Behinderte (z.B. mit Trisomie 21 bzw. Down-Syndrom, Autismus) sowie für Mehrfachbehinderte. Mit unserem Beitrag wollen wir ein nach unserer Auffassung entscheidendes Prinzip vertreten und vertiefen, nämlich die Tatsache, dass Behinderungen die Betroffenen sei es in ihren Bewegungsfreiheit, beim Lernen, in ihrer Konzentration und in ihren emotionalen und sozialen Beziehungen zwar objektiv beeinträchtigen und bremsen, aber keineswegs jegliche Handlungsfreiheit ausschließen.

Bei nahezu jeder Form der Behinderung ist es möglich, einen der menschlichen Natur angemessenen Freiraum für eigenständige Entscheidungen und Handlungen zu schaffen, so wie es Bernard Chapue in seinem Cartoon fordert ("Der mehrfach behinderte Mensch ist gänzlich behindert" – "Der mehrfach behinderte Mensch ist gänzlich Mensch!!")

Wie alle anderen Bürger haben Menschen mit Behinderungen ihre Schwächen und Stärken und es wird höchste Zeit, sich nicht mehr nur auf ihre Defizite zu beschränken, sondern sich verstärkt für ihre Stärken, Kompetenzen und Potenziale zu

interessieren. Wir sind der Auffassung, dass Behinderte einen vollwertigen Platz in der Gesellschaft einnehmen, und dies nicht nur auf Grund von ethischen Überlegungen, die uns veranlassen, alles zu unternehmen, um jeden einzelnen Mitbürger ungeachtet seiner körperlichen und geistigen Fähigkeiten in eine von uns angestrebte gerechtere und solidarischere Gesellschaft zu integrieren, sondern auch aus wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Gründen. In einer Welt, in der mit Technik, Technologie, Elektronik usw. körperlich schwere Tätigkeiten weitgehend überflüssig werden, werden körperliche Behinderungen allzu oft nur als Vorwand angeführt, um Behinderte nicht ausbilden oder einstellen zu müssen. In der postmodernen Gesellschaft von heute wird es, ob wir es wollen oder nicht, wegen der Beschränkungen dieser hochheiligen Entwicklungen in Technik, Technologie und Elektronik vermutlich noch lange Beschäftigungsfelder für geistig wenig anspruchsvolle Tätigkeiten, die sich noch nicht automatisieren lassen, geben. Es gibt somit noch Möglichkeiten für eine sinnvolle und rentable Beschäftigung von geistig Behinderten. Es kommt also darauf an, alles zu unternehmen, um Menschen mit Behinderungen zu beraten und entsprechend ausbilden, und zwar **weil wir sie mindestens genau so brauchen wie sie uns.**

Jede Form der Behinderung schafft ihre eigenen spezifischen Probleme und die drei halben Tage einer Agora reichen selbstverständlich nicht aus, um alle Arten der Behinderung und ihre jeweiligen Probleme umfassend zu behandeln. Im Rahmen dieser Agora werden wir uns daher auf die Erörterung einer einzigen Form der Behinderung beschränken und wir haben uns hierbei für eine Untersuchung der Situationen von geistig Behinderten entschieden. Wir werden uns damit befassen, wie die berufliche Bildung geistig Behinderten - und ihren Ausbildern - die behindertengerechte Ausübung ihrer Rechte ermöglichen kann. Grund dafür, dass wir uns hier auf geistige Behinderungen, die an sich bereits sehr komplex sind und unterschiedlichste Ausprägungen aufweisen, konzentrieren wollen, ist die Tatsache, dass das soziale Umfeld bei der Frage der Eigenständigkeit und der Rechte von geistig Behinderten ausgesprochen empfindlich, mitunter sogar misstrauisch reagiert. Die Frage der beruflichen Ausbildung von geistig Behinderten und der Förderung ihrer Eigenständigkeit ist insofern ein gleichermaßen komplexes und umstrittenes Thema, als es sich genau in das allgemeine Konzept der Agoras einfügt: die Annäherung von sehr unterschiedlichen Standpunkten der verschiedenen Sozialakteure zu schwierigen aber entscheidenden Fragen, mit denen sich unsere Gesellschaft bezüglich der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung sowie der sozialen Integration konfrontiert sieht. So wird die erste Sitzung dieser Agora uns ermöglichen, einerseits das Ausmaß der Unterschiede in unseren Auffassungen festzustellen und andererseits eine gemeinsame Sprache zu finden.

So wird "Soziale Solidarität und geistige Behinderung" Thema dieser <u>ersten Sitzung</u> sein.

Zunächst werden wir uns mit der Frage der Behinderung selbst befassen müssen:

- Wer spricht von Behinderung?
- Ab wann spricht man von Behinderung?
- Ist geistige Behinderung eine medizinische oder eine soziale Tatsache?

Wir werden uns dann mit der Berechtigung von Berufsausbildung beschäftigen:

- Kann sich insbesondere das Cedefop für die berufliche Ausbildung von Behinderten interessieren oder handelt es sich da nicht um einen Bereich, der Spezialisten überlassen werden sollte?
- Und wenn sich das Cedefop dieser Frage annimmt, sollte es sich dann nur auf die berufliche Ausbildung von beschäftigungsfähigen ("wirtschaftlich rentablen") Menschen beschränken?
- Beschränkt sich berufliche Ausbildung auf eine "technische" Ausbildung (Vermittlung von Wissen und Know-how) oder ist sie nicht auch unmittelbar mit der Frage der Eigenständigkeit und der Verbesserung von grundlegenden Fähigkeiten (Lernen zu lernen, Hilfe bei der Lebensgestaltung) verbunden?

Dies wird uns dazu führen, uns mit der Bedeutung und der Rolle von geschützter Arbeit zu befassen:

- Ist die Schaffung von geschützten Arbeitsplätzen eine unvermeidbare Notwendigkeit?
- Sind geistig Behinderte wirklich inkompetent, ineffizient und unproduktiv? Wie lassen sich ihre Fähigkeiten optimal einsetzen? Welche Rolle spielt bei diesem Qualifizierungsprozess die berufliche Erstausbildung und Weiterbildung?

- Sind Unternehmen, die geistig Behinderte beschäftigen, wirtschaftlich tragfähig und unter welchen Voraussetzungen?
- Welchen arbeitsrechtlichen Status erhalten geistig Behinderte?

Als öffentliche europäische Einrichtung, die sich auf Untersuchungen der beruflichen Bildung und der Weiterbildung, ihrer Ziele, ihrer sozialen Bedeutung und ihrer Umsetzung spezialisiert hat und die für die Förderung der beruflichen Bildung in den Staaten der Europäischen Union und in den mit der EU assoziierten Staaten eintritt, neigt das CEDEFOP natürlich dazu, die geistige Behinderung eher als ein gesellschaftliches als ein medizinisches Problem zu betrachten. Die Hindernisse bei der beruflichen Ausbildung von Behinderten, bei ihrer Integration und der Förderung ihrer Eigenständigkeit haben mindestens in genauso starkem Maße externe Gründe (Widerstände des sozialen Umfelds) wie interne Gründe (die Behinderung an sich). Dennoch käme es niemandem in den Sinn, die Schwierigkeiten und die vielfältigen Besonderheiten der jeweiligen Lebensbedingungen der geistig Behinderten in Frage zu stellen. Ihrer beruflichen Beratung und Ausbildung kommt somit eine ganz besondere Dimension zu. Sicher unterscheiden sich die Grundprinzipien der schulischen und beruflichen Bildung geistig Behinderter in ihren Zielen und Einschränkungen nicht wesentlich von denen der ganz allgemeinen Bildung. Sie setzen allerdings spezielle und genaue Kenntnisse über die Beschäftigungsmöglichkeiten bei den unterschiedlichen Arten der Behinderung, über Gesetze, die sich vorteilhaft oder nachteilig für Behinderte auswirken, sowie über Subventionen zum Ausgleich von möglichen Produktivitäts- oder Rentabilitätsdefiziten voraus. Es geht nicht darum, Menschen in berufliche Sackgassen mit traumatischen Konsequenzen zu schicken. Bei der Ausbildung, deren Ziel im Rahmen des Machbaren die Eingliederung der Behinderten in die sogenannte normale Gesellschaft ist, werden wir uns mit den Ausbildungsmodalitäten beschäftigen, mit denen sich am ehesten Eigenständigkeit und Unabhängigkeit verwirklichen lassen, und insbesondere mit den **integrierten Ansätzen** für Allgemeinbildung und Berufsbildung. So scheint es wünschenswert, die Ausbildung der Behinderten in einem normalen schulischen Rahmen erfolgen zu lassen, um deren **Integration in einem offenen Umfeld** zu erleichtern und die Schüler, Auszubildenden und Studenten mit denen vertraut zu machen, die morgen ihre Arbeitskollegen sein werden (siehe auch Agora IX über alternative Ausbildungsformen). Jenseits der eigentlichen Behinderung und ihrer mitunter traumatischen und schwierigen Folgen für die betroffenen Personen ist nämlich **die Haltung der anderen** das entscheidende Kriterium für die Lebensqualität der Behinderten. Nur durch eine Eingliederung der Behinderten in die Welt der vermeintlich Nichtbehinderten ab dem frühesten Kindesalter lassen sich letztere in ihrer Haltung so prägen, dass sie sich jenseits aller Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen ihnen und den "anderen" ihrer Gemeinsamkeiten bewusst werden und so einen Prozess der gegenseitigen Wahrnehmung und Anerkennung beginnen. So wird die Ausbildung von Behinderten auch und vielleicht vor allem zu einer Ausbildung des sozialen Umfelds, d.h. der vermeintlich normalen Menschen, die sie umgeben. Dies bringt uns zurück zur sozialen Solidarität, dem Ausgangspunkt der ersten Sitzung, verweist aber auch schon auf die dritte Sitzung, deren Thema die Ausbildung der Ausbilder und Betreuer von behinderten Auszubildenden bzw. Beschäftigten ist.

In der <u>zweiten Sitzung</u> unserer Agora werden wir uns mit dem Kern des Problems, mit der Frage "der Ausbildung der geistig bzw. psychisch Behinderten und des Übergangs von der Institution zur Integration" befassen.

Erörtert werden sollen unter anderem eine Reihe von Fragen bezüglich der Modalitäten der Ausbildung von geistig Behinderten:

- Muss eine berufliche Ausbildung von geistig Behinderten in speziellen Einrichtungen erfolgen oder ist sie auch in konventionellen Einrichtungen vorstellbar und wenn ja, in welchem Umfang und unter welchen Voraussetzungen?
- Was ist eine qualitativ anspruchsvolle Berufsausbildung?
- Welche Qualitätskriterien und Qualitätsnormen müssen für eine berufliche Ausbildung von geistig Behinderten angelegt werden?
- Was sind in pädagogischer Hinsicht die Vorteile und Einschränkungen einer Lebenserfahrung in einem offenen Umfeld; wie wirken sich die auf diese Weise informell erworbenen Kompetenzen auf die berufliche Eignung aus?
- Welchen Anteil soll in diesem Zusammenhang die Erstausbildung und welchen Anteil die lebenslange Weiterbildung übernehmen?

Die zweite Sitzung wird uns Gelegenheit geben, uns mit der Abgrenzung zwischen der beruflichen Bildung und der Vermittlung von sozialen und grundlegenden Kompetenzen zu befassen, die heute gemeinhin als die wichtigsten Kompetenzen für alle Arten der Beschäftigung erachtet werden:

- Welchen Stellenwert hat für die Ausbildung von geistig Behinderten die technische Ausbildung, welchen Stellenwert die soziale Ausbildung?
- Ist die berufliche Bildung nicht der beste Weg, um soziale und grundlegende Kompetenzen zu vermitteln und zu entwickeln?

Sei es in einem klassischen, für Behinderte offenen Ausbildungszentrum oder in einer Spezialeinrichtung, die Ausbilder spielen auf jeden Fall für den Erfolg der Ausbildung und für die soziale und berufliche Eingliederung der Behinderten eine entscheidende Rolle. Das notwendige Know-how bzw. die erforderlichen speziellen Fähigkeiten, mit anderen Worten, die hierfür notwendigen beruflichen Qualifikationen sind allerdings kein Zufallsprodukt, sondern das Ergebnis einer gezielten Ausbildung.

Darüber hinaus haben neben Ausbildern und Lehrern alle **Akteure** im Bereich der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung – Eltern, Sozialarbeiter, innerbetriebliche Betreuer, Verwa ltungsleute, leitende Angestellte – Bedarf und Interesse an einer **speziell auf ihre Rolle im Bildungsprozess zugeschnittenen Ausbildung,** da sie in der Praxis mit Situationen konfrontiert werden, auf die sie immer noch nicht hinreichend vorbereitet werden.

Aus diesem Grund wird sich die dritte Sitzung dieser Agora mit der Frage der Ausbilder im weiteren Sinne beschäftigen, sprich mit den Lehrern und Verantwortlichen für die Betreuung und wirtschaftliche Eingliederung, die im Rahmen ihrer Tätigkeit auch mit geistig Behinderten arbeiten. Zudem werden wir uns mit dem Profil dieser Ausbilder, mit ihren Schwierigkeiten und Erwartungen sowie mit ihrer Ausbildung befassen.

Schwerpunkt dieser Sitzung wird insbesondere das Profil der Ausbilder und Betreuer von Behinderten sein:

- Inwieweit unterscheiden sich Ausbilder von geistig Behinderten von anderen Lehrern bzw. Ausbildern?
- Welche Art persönliches Engagement setzt diese Art Tätigkeit voraus?
- Welche besonderen Kompetenzen werden von ihnen gefordert?
- In welcher Art Einrichtung und/oder durch welche Art Ausbildung erwerben sie diese besond eren Kompetenzen; gibt es zu diesem Zweck spezielle Aus- oder Weiterbildungsgänge?
- Sind die gegenwärtig in diesem Bereich aktiven Ausbilder/Lehrer und Betreuer von geistig Behinderten auf ihre Tätigkeit vorbereitet worden und wenn ja, wie gut? Haben Sie zu diesem Thema Zugang zu Fortbildungen?
- Welchen beruflichen Status und welche Aufstiegschancen haben sie?

In dieser Sitzung sollen darüber hinaus auch einige eher technische Aspekte der Ausbildung der Ausbilder bzw. der Betreuer erörtert werden:

- Inwieweit bereitet ihre Ausbildung sie auf ihre spezielle Tätigkeit als Ausbilder von Ausbildern und Lehrern vor und inwieweit werden sie auf die politischen und sozialen Aspekte der Tätigkeit als Ausbilder von Behinderten vorbereitet? Welchen Stellenwert nehmen in ihrer Ausbildung insbesondere besondere arbeitsrechtliche Bestimmungen für Behinderte, differenzierte Pädagogikansätze und soziale Betreuung (Sozialversicherungsrecht, Mietrecht usw.) ein?
- Welche Bedeutung für die Vorbereitung dieser sehr speziellen Funktionsträger nimmt die Bildung von Netzwerken (Ausbilder, Ausbilder von Ausbildern) ein?

Schließlich wollen wir uns auch mit der Ausbildung von Ausbildern geistig Behinderter auf europäischer Ebene befassen:

- Unterscheiden sich die Ausbildung von Ausbildern geistig Behinderter und die Ausbildung der geistig Behinderten selbst von Land zu Land der EU deutlich voneinander oder gibt es in diesem Bereich ähnliche Ansätze von Land zu Land?
- Was wären in diesem Zusammenhang bewährte Praktiken?

Éric Fries Guggenheim
Projektleitung Agora Thessaloniki

Bibliographie / Bibliography / Literaturverzeichnis

ADAPEI du Bas-Rhin - Association départementale de parents de personnes handicapées mentales et de leurs amis, "Du handicap aux compétences - Travail protégé et stratégies d'insertion professionnelle des personnes handicapées en France et en Europe", Actes du Séminaire du handicap aux compétences tenu à Strasbourg les 16,17 et 18 novembre 1998, Strasbourg, 1999

AFPA - Association pour la formation professionnelle des adultes, La formation professionnelle des personnes handicapées, La formation professionnelle des personnes handicapées, CTNERHI-AFPA-CNRRTFPTH, Dossier professionnel n° 4 , supplément au Flash-Information handicap n°19 du 11 mai 1999

Alberani Alberto, "Cooperative sociali un modello di auto aiuto e creatore di nuovi posti di lavoro", Relazione presentata a Dresda il 10 ottobre 1999, memo Lega delle Cooperative, 2000

APEMH, Association des Parents d'Enfants Mentalement Handicapés, Projet de mise en œuvre et d'évaluation d'actions d'intégration économique et sociale de personnes psychiquement et mentalement handicapées, Luxembourg, Novembre 1992

Association Les Genêts d'Or, Formation professionnelle en alternance d'ouvriers du secteur de travail protégé, Morlaix, 1994

Beckers Jean, Accompagnement d'adultes handicapés mentaux, 1993

Bernath Karin, Ziegler Franz, Geistig Behinderte in der Erwachsenenbildung. Eine Standortbestimmung - Des adultes handicapés mentaux en formation continue. Un aperçu de la situation, Éditons SZH, Lucerne, 1990

Bertzeletou Tina et Seyfried Erwin eds, Berufliche Rehabilitation psychisch Kranker im Büro- und Computerbereich - Theorien, Methoden und Ergebnisse der Evaluation von Trainingsmaßnahmen, CEDEFOP Dokument, Berlin, 1990

Brucher Jean-Paul, Formation de formateurs et responsables de formation - Accueillir et accompagner les personnes handicapées vers la qualification et l'emploi, Conseil Régional de Lorraine - GIRLOR - CAFOC - Nancy, 1994

Büchel Fredi, "La formation des adultes handicapés dans le monde de non-handicapés", Pédagogie spécialisée, N° 3/1998

Bühler Angelika, "Evaluation of the HORIZON community initiative in Germany - results and conclusions", in Evaluation of European training, employment and human resource programmes, Cedefop Panorama, Conference Document, pp 153-166, Thessaloniki, 1996

Barbier Jean-Claude et Brygoo Angélina, "Handicapés et emploi : une difficile comparaison des politiques en Europe", 4 pages du Centre d'Études de l'Emploi, n° 40, juillet 2000

Centre Inffo, La formation des travailleurs handicapés : des pratiques innovantes, Regard sur la formation, Centre Inffo, Paris, [date]

Centre Inffo, "Travailleurs handicapés et formation", Dossier de l'Actualité de la formation permanente, N°135 mars-avril 1995

Centre Inffo, "La formation des enseignants et formateurs en Europe", Dossier de l'Actualité de la formation permanente, N°160 mai-juin 1999

Commission Européenne, handiCapables de travailler - Entreprises, emplois et personnes handicapées, Initiatives communautaires ADAPT et EMPLOI, Série Innovation N°3, DG Emploi et affaires sociales, Luxembourg, 1998

Commission Européenne, Bonnes pratiques sur l'emploi des handicapés, Édition Direction générale de l'emploi, des relations industrielles et des affaires sociales, 1999

Commission Européenne, Networking for equality, Networks changing attitudes and supporting the job integration of people with disabilities, ADAPT and EMPLOYMENT community initiatives, DG Emploi et affaires sociales, Luxembourg, 2000

Danish Ministry of Social Affairs, Partners for progress, Employers and People with Disabilities, Seminar report, HORIZON seminar Copenhagen 4-5 December 1998, Copenhagen, 1999

De Vroey Annet, "Support services for inclusive education", Katholieke Hogeschool Leuven, VOBO - Formation continue des enseignants spécialisés dans l'éducation spécialisée - Gezin & Handicap, Parent Association, Antwerp (Belgique), Contribution à l'Agora IX du Cedefop sur les modes alternatifs de formation, Mimeo, Cedefop, Thessalonique, 2000

Dupont M., "Le rôle des syndicats dans l'insertion professionnelle des personnes avec un handicap", in Éducation ouvrière, N°4, Éditions du Bureau International du travail, 1998

Fundación Tomillo - Centre for Economic Studies, Active Employment Policies and Labour Integration of Disabled People, Estimation of the net Benefit, rapport de synthèse pour la Commission européenne, DG V, novembre 1999

Labropoulou Koula and Soumeli Eva, Workers with disabilities: law, bargaining and the social partners, Comparative study, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin février 2001. Cette étude comparative est disponible sur internet ainsi que les rapports nationaux à l'adresse suivante :
http://www.eiro.eurofound.ie/2001/02/study/index.html

de Lacerda Élise, "Les classes d'intégration scolaire et les sections d'enseignement général et professionnel adapté en 1998-1999", Note d'Information de la Direction de la Programmation et du Développement, N° 00-13, Ministère de l'éducation Nationale, Paris, mai 2000

OCDE, Implementing Inclusive Education, 1997

OCDE, L'enseignement post-obligatoire pour les personnes handicapées, 1997

Pitsch Hans-Jürgen, Zur Didaktik und Methodik des Unterrichts mit Geistigbehinderten, Athena Verlag, Oberhausen, 1999

Russel Clemens, Education, employment and training policies and programmes for youth with disabilities in four European countries [Denmark, Germany, Spain and United Kingdom], Employment and training papers N° 21, ILO, Geneva, 1998

Sarfaty Jacques et Zribi Gérard eds, Construction de soi et handicap mental - L'enfant et l'adulte dans leur environnement familial, social et institutionnel, Éditons de l'École Nationale de la Santé Publique, Rennes 2000

Schaeffer Marc, "Héraclès, un projet associatif d'intégration sociale et professionnelle des travailleurs handicapés", Revue Européenne - Formation professionnelle, n° 21, pp 66-73, septembre - décembre 2000 (article également disponible en allemand, anglais et espagnol).

Seyfried Erwin, Neue Wege zur beruflichen Integration Behinderter - Europäische Modelle teilgeschützter Beschäftigung und ihre Bedeutung für die Rehabilitationspsychologie, HVA/Edition Schindele, Heidelberg, 1990

Seyfried Erwin, Conditions du succès de l'insertion des handicapés dans la vie professionnelle - Rapport de synthèse d'une étude menée en Belgique, en République fédérale d'Allemagne, en France, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, Document CEDEFOP, Berlin 1992

UNAPEI - Union Nationale des Association de parents et Amis de Personnes Handicapées Mentales, "Les soutiens en centre d'aide par le travail, un élément de la formation continue des personnes handicapées mentales", Les Cahiers de l'UNAPEI, études et actes, 1998
Velche Dominique, Le citoyen avec un handicap mental. Habitat et vie sociale, 1994

Vilarasau Katia, "Ouvrir l'école à la différence", Valeurs Mutualistes, Mars 2001

Zribi Gérard, L'avenir du travail protégé - CAT et intégration, Éditions ENSP, Rennes, 1998

Agora Thessaloniki XII

La formation des personnes en situation de handicap mental et celle de leurs formateurs :

Permettre l'exercice réel et adapté des droits des personnes en situation de handicap mental

Date : 5-6 juillet 2001
Lieu : Cedefop, Thessalonique, Grèce
Ordre du jour

Jeudi 5 juillet 2001

9.00 Présentation d'ouverture : les questions à débattre au cours de l'Agora **M. Johan van Rens,** directeur du Cedefop
9.20 L'enquête électronique du Cedefop sur les perspectives des nouvelles technologies pour les personnes en situation de handicap mental, M. Colin Mc Cullough, Cedefop

Première session : Solidarité sociale et handicap mental

9.30 Le handicap mental : fait médical ou construction sociale ? **Mme. Gaye Hutchison,** Self Direction Community Project, Penryn, Cornwall (Royaume-Uni)
9.45 Handicap et autonomie : l'amélioration de la qualité de vie des personnes handicapées mentales **Mme. Carmen Duarte,** Centro de Educação para o Cidadão Deficiente - CECD, Mira Sintra, (Portugal)
10.00 La qualification professionnelle dans l'entreprise privée **M. Helmut Heinen,** Dienststelle für Personen mit Behinderung, Communauté Germanophone de Belgique, St . Vith
10.15 Discussion
10.45 Pause café
11.00 Productivité du travail, compétitivité et création d'emplois pour les personnes en situ ation de handicap mental : les nouvelles approches des firmes et des entreprises sociales **M. Rainer Dolle,** Arbeit und Bildung , Marburg (Allemagne)
11.15 Les effets de la globalisation sur les handicapés mentaux **M. Alberto Alberani,** Legacoop, Bologne (Italie)
11.30 Handicapés et emploi: une difficile comparaison des politiques en Europe **M. Juan Carlos Collado,** Directeur du Centre d'Études Économiques de la Fondation Tomillo, Madrid (Espagne)
11.45 Discussion
12.45 Déjeuner

Deuxième session : La formation des handicapés mentaux et psychiques, et le passage de l'institution à l'intégration

14.00 Formation intégrée, formation adaptée, formation individualisée : quelle formation pour les personnes en situation de handicap mental ? **Mme. Annet De Vroey,** Katholieke Hogeschool Leuven, VOBO (Teacher training for special education) – Gezin & Handicap, Parent Association, Antwerp, (Belgique)
14.15 Formation initiale et formation continue des handicapés mentaux dans la formation et l'éducation tout au long de la vie **M. Christian Robert,** Centre de formation continuée spécialisée de Mons Borinage (Belgique)
14.30 Le passage de l'institution à l'emploi en milieu ouvert Mr **Geoff Warner,** SPAC-ES (Grèce)
14.45 Discussion
15.45 Pause café
16.00 La formation proposée dans les différents pays européens pour les personnes en situation de handicap mental **Mme. Victoria Soriano,** European Agency for Development in Special Needs Education (Union Européenne)

16.15 Autonomie professionnelle et/ou autonomie personnelle ? Le rôle et l'importance du travail protégé (CAT) dans le processus de l'émancipation **M. Gérard Zribi,** Association des familles et amis pour l'accueil, les soutiens, l'éducation et la recherche en faveur des personnes handicapées mentales (A.F.A.S.E.R.) (France), président de l'Association Nationale des Directeurs et Cadres de CAT - ANDICAT

16.30 Héraclès un projet associatif d'intégration sociale et professionnelle des travailleurs handicapés **M. Jean-Pierre Marois,** ADAPEI du Bas-Rhin - Association départementale de parents de personnes handicapées mentales et de leurs amis (France)

16.45 Discussion

18.00 Clôture des travaux de la première journée

18.00 - 18.30 Hors programme et hors interprétation :
Projection de la première partie du film : « Là où j'irais, si je pouvais être »,**d'Alain Casanova** et **Monique Saladin,** produit par Starfilm-International. Ce film franco-italien en deux parties, traite du problème de l'intégration de handicapés mentaux, adultes, graves, en milieux ordinaire de travail à Gènes. La première partie présentée ici évoque à travers des exemples la philosophie qui sous-tend le défi que représente depuis 10 ans l'insertion de plus de 350 personnes handicapées mentales.

21.0 Dîner dans une taverne grecque

Vendredi 6 juillet 2001

<u>Troisième session :</u> La formation des professionnels pour l'accompagnement et l'intégration économique

9.00 En quoi un formateur de personnes mentalement handicapées diffère-t-il d'un autre enseignant ou formateur ? **M. Hans-Jürgen Pitsch,** Institut d'Études Éducatives et Sociales - I.E.E.S., Fentange-Livange, (Grand Duché du Luxembourg)

9.15 La formation de formateurs de personnes ayant des difficultés d'apprentissage : est ce la formation ou la difficulté d'apprentissage qui pose le principal problème ? **M. Paul Twynam,** Training manager, the Home Farm Trust, Bristol (UK)

9.30 La formation de formateur de personnes en situation de handicap mental en Europe **Mme. Angelika Bühler,** Forschungsstelle für Berufsbildung, Arbeitsmarkt und Evaluation an der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege, Berlin (Allemagne)

9.45 Quelle importance revêt la constitution de réseaux de formateurs et de formateurs de formateurs dans la préparation de ces agents très particulier ? **M. Raymond Ceccotto,** Président de l'Association de Recherche et de Formation sur l'Insertion en Europe - ARFIE, Directeur de l'Association de Parents d'Enfants Hand icapés Mentaux - APEHM, Esch-sur-Alzette (Grand Duché du Luxembourg)

10.00 Discussion

10.45 Pause café

11.00 Table ronde des acteurs de la Formation Professionnelle initiale et continue (FPIC)
Thème : L'insertion en entreprise des personnes en situation de handicap mental et leur suivi
-**M. Stefan Trömel,** Forum européen des personnes handicapées (Union Eur opéenne)
-**M. Martin Hubers,** Ontwikkelings Maatschappij IJsselmonde - OMIJ (Pays Bas)
-**Mme. Josette Dixneuf,** Confédération Française Démocratique du Travail – CFDT (France)
-**Mme Katharine Davenport,** Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises (UEAPME)
-**Mr Henry Lourdelle,** Confédération Européenne des Syndicats (CES)
-**Mr Ioannis Koukiadis,** Député européen, membre de l'intergroupe « Personnes handicapées » au Parlement Européen (Grèce)

12.00 Discussion

13.00 Clôture de l'Agora

Agora Thessaloniki XII
Training for mentally disabled people and their trainers:

Permitting the mentally disabled a genuine and appropriate exercise of their rights

Date: 5-6 July 2001
Venue: Cedefop, Thessaloniki, Greece

Agenda

Thursday 5 July 2001

9.00 Opening presentation: issues to be debated in the Agora **Mr Johan van Rens,** Director of Cedefop

9.20.1.1 The electronic survey of Cedefop on the future prospects of new technologies of information and communication for mentally disabled people **Mr Colin Mc Cullough,** Cedefop

Session One: Social solidarity and mental disability

9.30 Mental disability: medical fact or social construct? **Ms Gaye Hutchison,** Self Direction Community Project, Penryn, Cornwall (UK)

9.45 Disability and autonomy: improving the quality of life of the mentally disabled **Mrs Carmen Duarte,** Centro de Educação para o Cidadão Deficiente - CECD, Mira Sintra (Portugal)

10.00 Professionnel qualification in private enterprises **Mr Helmut Heinen,** Dienststelle für Personen mit Behinderung, German speaking community of Belgium, St . Vith

10.15 Discussion

10.45 Coffee break

11.00 Work productivity, competitiveness and job creation for the mentally disabled: new approaches by companies and social enterprises **Mr Rainer Dolle,** Arbeit und Bildung, Marburg (Germany)

11.15 The effect of globalisation on mentally disabled people **Mr Alberto Alberani,** Legacoop, Bologna (Italy)

11.30 The disabled and employment: a difficult comparison of policies within Europe **Mr Juan Carlos Collado,** Director of the Centre for Economic Studies of the Tomillo Foundation, Madrid (Spain)

11.45 Discussion

12.45 Lunch

Session Two: Training of the mentally and psychologically disabled and the transition from institution to integration

14.00 Integrated training, adapted training, individualised training: which form of training for the mentally disabled? **Mrs Annet De** Vroey, Katholieke Hogeschool Leuven, VOBO (teacher training for special education) – Gezin & Handicap, Parent Association, Antwerp (Belgium)

14.15 Initial and continuing training of the mentally disabled in lifelong education and trai ning **Mr Christian Robert,** Centre de formation continuée spécialisée de Mons Borinage (Belgium)

14.30 Moving from the institution to open employment **Mr Geoff Warner,** SPAC-ES (Greece)

14.45 Discussion

15.45 Coffee break

16.00 What kinds of education and training are proposed to mentally disabled people in the different European countries? **Mrs Victoria Soriano,** European Agency for Development in Special Needs Education (European Union)

16.15 Occupational autonomy and/or personal autonomy? The role and significance of she ltered employment (CAT) in the emancipation process **Mr Gérard Zribi,** Association des familles et amis pour l'accueil, les soutiens, l'éducation et la recherche en faveur des

personnes handicapées mentales (A.F.A.S.E.R.) (France), président de l'Association Nationale des Directeurs et Cadres de CAT-ANDICAT

16.30 Héraclès: a community project for the social and occupational integration of disabled workers **Mr Jean-Pierre Marois,** ADAPEI of Bas-Rhin - Departmental Association of parents of mentally disabled persons and of their friends in the Bas- Rhin (France)

16.45 Discussion

18.00 End of day one

18.00 - 18.30 In addition to the programme and without interpretation:
Screening of the first part of « Where I would go, if I could be ... », Franco- Italian film realised **by Alain Casanova** and **Monique Saladin,** and produced by Starfilm-International. The film consists of two parts dealing with the problem of the integration of seriously mentally-handicapped adults into an ordinary working environment in Genoa. The first part, which will be showed here, illustrates with examples the philosophy underlying the challenge represented by the integration of over 350 mentally-handicapped persons over 10 years.

21.00 Dinner in a Greek taverna

Friday 6 July 2001

Session Three: Training of trainers and other professionals providing support for the mentally disabled and assisting their integration into economic life

9.00 How does a trainer working with the mentally disabled differ from any other teacher or trainer? **Mr Hans-Jürgen Pitsch,** Institut d'Études Éducatives et Sociales - I.E.E.S., Fentange-Livange, (Grand Duchy of Luxembourg)

9.15 "Training of trainers in learning disability services - is learning or disability the main issue?" **Mr Paul Twynam,** Training manager, the Home Farm Trust, Bristol (UK)

9.30 Training of trainers of the mentally disabled in Europe **Ms Angelika Bühler,** Forschungsstelle für Berufsbildung, Arbeitsmarkt und Evaluationan der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege, Berlin (Germany)

9.45 How important is it to establish networks of trainers and of trainers of trainers when preparing these very special people? **Mr Raymond Ceccotto,** Président de l'Association de Recherche et de Formation sur l'Insertion en Europe - ARFIE, Directeur de l'Association de Parents d'Enfants Hand icapés Mentaux - APEHM, Esch-sur-Alzette (Grand Duchy of Luxembourg)

10.00 Discussion

10.45 Coffee break

11.00 Round table: players in initial and continuing vocational education and training (ICVET)
Topic: Integration of the mentally disabled into enterprises and follow-up
-**Mr Stefan Trömel,** European Disability Forum (European Union)
-**Mr Martin Hubers,** Ontwikkelings Maatschappij IJsselmonde - OMIJ (Netherlands)
-**Mrs Josette Dixneuf,** Confédération Française Démocratique du Travail – CFDT (France)
-**Mrs Katharine Davenport,** European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises (UEAPME)
-**Mr Henry Lourdelle,** European Trade Union Confederation (ETUC)
-**Mr Ioannis Koukiadis,** Member of the Disability Intergroup of the European Parliament (Greece)

12.00 Discussion

13.00 Close of the Agora

AGORA Thessalonikis XII

"La formation des personnes en situation de handicap mental et celle de leur formateurs: Permettre l'exercice réel et adapté des droits des personnes en situation de handicap mental"

"Training for mentally disabled people and their trainers: Permitting the mentally disabled a genuine and appropriate exercise of their rights"

LISTE DES PARTICIPANTS
LIST OF PARTICIPANTS

NAME / NOM	ADDRESS / ADRESSE	TEL
ALBERANI Alberto	Legacoop Bologna Viale Aldo Moro, 16 I-40127 Bologna	Tel: +39-051-50.98.28 Fax: +39-051-50.98.34 E-mail: alberani@legacoop.bologna.it
ANTONOPOULOU Falitsa	ESEEPA - Special Vocational Training Centre 13, S. Nikolakopoulou Str. GR-15451 ATHENS (Neo Psychiko)	Tel: +30-1-671 31 49 Fax: +30-1-674 80 84 E-mail: eseepa@otenet.gr
BLACKBURN Janis	Scheme Development Manager National Learning Disability Award Scheme ARC House Marsden Street UK- S40 1JY Chesterfield	Tel: Fax: +44-1562-851.970 E-mail: janis.blackburn@arcuk.org.uk
BÜHLER Angelika	FEV - Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin Alt-Friedrichsfelde 60 D-10315 Berlin	Tel: +49-30-618 67 09 +49-30-90 21 43 04 Fax: +49-30-90 21 43 00 E-mail: angelika.buehler@fbae.de
CASANOVA Alain	Association Documents pour l'intégration et le développement - D.I.D. 30 rue de Paradis F-75010 Paris	Tel: +33-1-48 01 09 44 E-mail: casanova@did.asso.fr
CECCOTTO Raymond	ARFIE - Association de Recherche et de formation sur l'Insertion en Europe Domaine du Château - 10, Rue du Château L-4976 Bettange-sur-Mess	Tel: +352-37 91 91 207 +352-37 91 91 1 Fax: +352-37 16 96 E-mail: raym.ceccotto@fondation-apemh.lu
COLLADO Juan Carlos	Fundación Tomillo Calle Serrano, 136 E-28006 Madrid	Tel: +34-91.561.16.04 Fax: +34-91-563.97.44 E-mail: jcarlos.collado@tomillo.es
DAVENPORT Katharine	Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises UEAPME 4, rue Jacques de Lalaing B-1040 Bruxelles	Tel: +32-2-230.75.99 Fax: +32-2-230.78.61 E-mail: k.davenport@ueapme.kmonet.be
DE VROEY Annet	Katholieke Hogeschool Leuven Naamsesteenweg 355 B - 3001 Heverlee	Tel. +32-16-39 92 20 Fax. +32-16-40 70 87 E-mail: annet.de.vroey@khleuven.be

NAME / NOM	ADDRESS / ADRESSE	TEL
DIXNEUF Josette	CFDT Confédération Française Démocratique du Travail 4 Bd de la Villette FR-75019 Paris	Tel: +33-1-42.03.82.07 Fax: +33-1-42 03 82 44 E-mail: Jdixneuf@cfdt.fr
DOLLE Rainer	Artbeit und Bildung e.V. Krummbogen 3 D-35039 Marburg/hahn	Tel: +49-6421-96360 Fax: +49-6421-963637 E-mail: AUBMR.Dolle@gmx.de
DUARTE Carmen	FENACERCI - CECD MIRA SINTRA 190, Av. 25 de Abril P-2735-418 CACEM	Tel: +351 (21) 918 85 60 /78 Fax: +351 (21) 918 85 79 E-mail: carmenduarte@yahoo.com
HEINEN Helmut	Dienstelle für Personen mit Behinderung Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens Aachener Str. 69-71 B-4780 St Vith	Tel : +32-80-229.111 Fax: +32-80-229.098 E-mail: dpb@euregio.net
HUBERS Martin	OMIJ Kinderdijkstraat 71 NL-3076 JH Rotterdam	Tel: +31-102916663 Fax: +31-102916669 E-mail: supportburo.hubers@planet.nl
HURST Jeremy	Slightly Different Ltd Waterside House - Falmouth Road UK - Penryn, Cornwall TR10 88W	Tel: + 44 (0) 1326 372416 Fax: E-mail: jeremy@slightlydifferent.co.uk
HUTCHISON Gaye	The Self Direction Community Project Unit 8, Waterside House Falmouth Road UK - Penryn, Cornwall TR11 3ES	Tel: +44-1326-372.444 Fax: +44-1326-372.399 E-mail: gaye.hutchison@selfdirection.org
KOUKIADIS Ioannis	Député Européen Politechniou 4 GR-54625 Thessaloniki	Tel: +30-31-557.173 Fax: +30-31-536.040 E-mail: ikoukiad@otenet.gr
KOUKOUMA Victoria	APEMH - Euroformat 32, Square Ambiorix - boite 47 B-1000 Bruxelles	Tel: +32-2-230.66.93 Fax: +32-2-230.05.60 E-mail: victoria.koukouma@yucom.be
LOURDELLE Henry	Confédération Européenne des Syndicats 5, Bd. Du Roi Albert II B-1210 Bruxelles	Tel: +32-2-224.04.50 Fax: +32-2-224.04.54/55 E-mail: HLOURDEL@ETUC.ORG
MANGIN Marc	110, rue Falguière F-75015 Paris	Tel: +33-1-40 56 01 84 Fax: E-mail: marcmangin@hotmail.com
MAROIS Jean-Pierre	ADAPEI du Bas-Rhin 1, rue des Chevreuils F-67129 Molsheim Cedex	Tel: +33-3-88 48 21 48 Fax: +33-3-88 48 21 49 E-mail:
PITSCH Hans-Jürgen	Kieferstr. 11 D-66763 DILLINGEN	Tel: +49-6831-74009 E-mail: hjuergen.pitsch@t-online.de
RHODES Bob	EASPD - European Association of Service Providers for Persons with Disabilities 6 st Mary's Street UK-OX14 4PA Wallingford, Oxon	Tel: +44 1491 832238 Fax: +44 1491 832771 E-mail: Rhodestact@aol.com Web: http://www.easpd.org

NAME / NOM	ADDRESS / ADRESSE	TEL
ROBERT Christian	ASBL ACIS Centre de Formation Continuée Spécialisé Chaussée de Bruxelles, 184 B-7061 CASTEAU	Tel: +32-65-72.82.66 Fax: +32-65-73.18.50 E-mail: chrisrob@belgacom.net stalfred@belgacom.net
SALADIN Monique	Association Documents pour l'intégration et le développement - D.I.D. 30 rue de Paradis F-75010 Paris	Tel: +33-1-48 01 09 44 E-mail: saladin@did.asso.fr
SONZOGNI Monique	AFPA - Région Midi-Pyrénées Village d'Entreprise - Voie N°5 Bâtiment 2 - B.P.508 F - 31674 Labège Innopole	Tel: +33-5-61.39.93.46 Fax: +33-5-61.39.97.70 E-mail: monique.sonzogni@afpa.fr
SORIANO Victoria	European Agency for Development in Special Needs Education 3, avenue Palmerston B-1000 Bruxelles	Tel: +32-2-280 33 57 Fax: +32-2-280 17 88 E-mail: vs@european-agency.org
TRIANTAFYLLAKOS Christos	3 Cyprous Street, Plagiari GR- 575 00 Thessaloniki	Tel: +30-392-62 20 47 Mobile: +30-977-47 53 33
TRÖMEL Stefan	European Disability Forum Director Square Ambiorix, 32 B-1000 Brussels	Fax: +32 2 282 46 09 Tel: +32 2 282 46 06 E-mail: director@edf-feph.org
TWYNAM Paul	The Home Farm Trust Ltd. Merchants House Wapping Road UK-Bristol BS1 4RW	Tel: +44-117-930.26.65 Fax: +44-117-922.59.38 E-mail: Paul@hft.org.uk Web: http://www.hft.org.uk
WARNER Geoff	SPAC-ES Koutroumpei, GR-18010 Aegina	Tel: +30-972 73 13 71 +30-297 24 441
ZRIBI Gérard	AFASER - Association des familles et amis pour l'accueil, les soutiens, l'éducation et la recherche en faveur des personnes handicapées mentales 1, avenue Marthe F-94500 Champigny-Sur-Marne	Tel: +33-1-45 16 15 15 Fax: +33-1-45 16 15 19 E-mail: afaser@afaser.org

CEDEFOP	Evropis 123, P.O. Box 22427, Finikas, Gr-55102 Thessaloniki		
BERTZELETOU Tina	Tel: Fax:	(30-31) 49 01 24 (30-31) 49 01 17	E-mail: tb@cedefop.eu.int
BRUGIA Mara	Tel: Fax:	(30-31) 49 01 25 (30-31) 49 01 17	E-mail: mb@cedefop.eu.int
FRIES GUGGENHEIM Éric	Tel: Fax:	(30-31) 49 01 89 (30-31) 49 00 44	E-mail: efg@cedefop.eu.int
HERRMANN Werner Peter	Tel: Fax:	(30-31) 49 02 64 (30-31) 49 01 02	E-mail: wph@cedefop.eu.int
STAVROU Stavros	Tel: Fax:	(30-31) 49 01 51 (30-31) 49 01 02	E-mail: sts@cedefop.eu.int
VAN RENS Johan	Tel: Fax:	(30-31) 49 01 40 (30-31) 49 01 02	E-mail: jvr@cedefop.eu.int
WOLLSCHLÄGER Norbert	Tel: Fax:	(30-31) 49 01 29 (30-31) 49 01 17	E-mail: nw@cedefop.eu.int
Mc CULLOUGH Colin	Tel: Fax:	(30-31) 49 01 39 (30-31) 49 01 02	E-mail: cmc@cedefop.eu.int

SECRETARIAT			
ZOPPI Marena	Tel: Fax:	(30-31) 49 00 25 (30-31) 49 01 17	E-mail: mzo@cedefop.eu.int

AGORA XII

La formation des personnes en situation de handicap mental et celle de leurs formateurs :

Permettre l'exercice réel et adapté des droits des personnes en situation de handicap mental

Cedefop, Thessalonique, Grèce

Handicap et autonomie :

L'amélioration de la qualité de vie des personnes handicapées

Carmen Duarte
FENACERCI
C.E.C.D. MIRA SINTRA

Têm sido diversos os documentos de fundo publicados sobre a igualdade de oportunidades a favor das pessoas com deficiência.

Dizem as "Regras sobre Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência" publicadas pelas Nações Unidas em 1994 que os estados membros, para além de incluir nas políticas dos seus países as orientações aí consignadas, deveriam também afectar meios financeiros para promover estas mesmas regras, de modo a tomálas reais na vida social das pessoas com deficiência, melhorando assim a sua inclusão na sociedade a que pertencem.

Também a União Europeia se tem se mostrado preocupada com estas questões, já que na própria Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia assinada em Nice no passado de 7 de Dezembro de 2000, no seu artigo 26, diz: "A União reconhece e respeita o direito das pessoas com deficiência a beneficiar de medidas que garantam a sua autonomia, a sua integração social e a sua participação na vida da sua comunidade."

Já em 1996, a Comissão Europeia apresentou um conjunto de directrizes para a realização dos princípios da igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência.
Estas abordam aspectos ligados ao respeito da autonomia e independência, ao reajustamento dos sistemas de educação e de formação, de forma a facilitar a participação desta população.
E acrescentam ser necessário reajustar as prestações sociais e promover outras medidas de apoio, de forma a facilitar a sua participação. Adoptam uma perspectiva centrada na pessoa na concepção e funcionamento dos serviços de apoio.
Assumem o princípio orientador da integração e a necessidade de garantir uma continuidade de prestação de serviços, de forma a que o apoio prestado às pessoas com deficiência corresponda ao ciclo real das suas vidas.
Estas directrizes dão ainda orientações no sentido de garantir o princípio da participação, seja através das próprias pessoas com deficiência, seja através de ONG's suas representantes.
São ainda recomendadas a análise dos problemas de acessibilidade na perspectiva do princípio da igualdade de oportunidades e do direito de participação.

Importa ainda abrir este assunto às diversas esferas da sociedade de modo a garantir a igualdade dos direitos civis das pessoas com deficiência e ainda a promoção do emprego destas pessoas como elemento essencial da sua integração.

Não são esquecidas directrizes relativas à formação da opinião pública em favor da igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência.

Muitos dos países membros da União Europeia têm já integrado, na sua legislação nacional, alguns destes princípios e normas orientadoras que deveriam nortear a sua acção a favor das pessoas com deficiência.

Contudo, tendo em consideração o que está legislado e o que de facto se realiza na prática, consciencializamos que há ainda um longo caminho a percorrer...

Acreditamos que algumas situações mudaram e mercê de muitos dos projectos desenvolvidos, alguns exemplos de boas práticas foram sendo construídos e alguma evolução positiva se verificou. Contudo, não deixa de existir um grande "gap" entre aquilo que se defende e se quer um dia alcançar e as situações de desigualdade e de discriminação que acontecem ainda por toda a parte...

Centrando-me mais no tema que me foi proposto, "deficiência e autonomia – melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência mental" penso que será importante, relativamente ao assunto, iniciar a reflexão através de uma perspectiva macro ou global, tendo como quadro de referência o projecto de vida de uma pessoa.

A autonomia é como todos sabemos um factor essencial de afirmação de um qualquer ser humano e este princípio não deixa de ser verdadeiro quando estamos a falar de pessoas com deficiência e sobretudo de pessoas com deficiência mental. Daí a preocupação dos agentes de ensino deverem ter como um dos seus grandes objectivos, o desenvolvimento de estratégias que promovam, desde o mais cedo possível, a autonomia das crianças, jovens e ou adultos com deficiência, em função das diferentes etapas que esta pode implicar.

E não pode haver autonomia sem que sejam trabalhadas de uma forma sistemática e eficiente as competências sociais das pessoas com deficiência, já que é através deste treino que as pessoas vão adquirindo as competências necessárias para uma melhoria da sua qualidade de vida e assim uma melhor inclusão na sociedade a que pertencem.

No que diz directamente respeito ao mundo do trabalho, é fundamental facultar os conhecimentos básicos que permitam às pessoas com dificuldades de aprendizagem terem oportunidades de conseguir um acesso ao mercado de trabalho que perdure no tempo.

As pessoas com dificuldades de aprendizagem têm capacidades de adaptação limitadas para assimilarem as necessidades do mercado de trabalho em constante mutação. Assim, torna-se necessário ministrar formação especial para que estas pessoas possam adquirir um comportamento social adequado e serem flexíveis, de modo a aceitar as alterações que se vão verificando.

Formar pessoas com dificuldades de aprendizagem obedece inteiramente ao princípio que defende que cada indivíduo tem o direito de definir e prosseguir uma vida de modo a sentir-se pessoalmente realizado.

O trabalho é neste caso um factor-chave para possibilitar a realização das nossas necessidades económicas, desenvolvermos relações inter-pessoais e termos um conceito mais saudável e positivo de nós próprios.

É neste sentido que, conforme já foi referido, a formação deve conduzir os seus objectivos de forma a maximizar a participação activa na comunidade deste grupo da população, possibilitando-lhes a tomada de decisões sobre questões de recreio, tempos livres e emprego. A capacidade de fazer tais escolhas resulta em opções de vida satisfatórias e facilitam uma independência e autonomia máximas.

Para além disso não podemos esquecer que o factor predominante entre sucesso e fracasso na vida profissional reside nas competências sociais; mesmo para a população não deficiente; 75% das perdas de emprego têm origem numa fraca capacidade de relacionamento social no trabalho.

Um inquérito a empregadores de trabalhadores com dificuldades de aprendizagem demonstrou claramente que eles desejam as seguintes características pessoais e sociais:

- pontualidade
- ser uma pessoa de confiança
- capacidade para seguir instruções
- capacidade para se relacionar bem com os colegas de trabalho

Até há muito pouco tempo, era dado um especial ênfase às aprendizagens de tipo prático (aprendizagens técnicas) que poderiam facilitar a integração dos jovens no mercado de trabalho – era

a teoria do "saber fazer". Hoje, tal como já foi referido, sabemos que é extremamente importante a aprendizagem das competências pessoais e sociais, isto é, o **saber ser** e o **saber estar**.

No desenvolvimento de alguns projectos apoiados pelo FSE, existem alguns exemplos de boas práticas que enfatizam o desenvolvimento das competências pessoais e sociais, uma vez que, através delas, as pessoas com deficiência melhoram a sua interacção e intervenção na comunidade a que pertencem, nomeadamente no que se refere à capacidade para encontrar e manter um emprego.

Ao desenvolver estas competências temos como principais objectivos que a pessoa com dificuldades de aprendizagem possa:

- Participar e/ou usufruir de serviços, como qualquer outro cidadão de pleno direito, num determinado lugar da sua comunidade ou país;
- Desenvolver um comportamento adaptativo de acordo com as regras e valores que existem e ajustá-las aos papéis que lhes são cometidos;
- . Desenvolver competências ao nível da comunicação e saber como funcionar com as outras pessoas;
- Desenvolver a autonomia pessoal e social

Deste modo, e como já foi referido, tendo como quadro de referência o projecto de vida de uma pessoa, importa então enquadrar as diferentes áreas ao nível das competências sociais que em função do seu desenvolvimento, assim darão resposta a vários domínios de autonomia pessoal.

Em termos da vida pessoal referimos o papel da independência a nível da vida social. Aí podemos incluir aspectos como os transportes, a utilização do dinheiro, o saber fazer compras, a utilização do telefone, as normas de segurança em casa, a realização de tarefas domésticas, o saber utilizar determinadas máquinas domésticas, saber gerir o tempo, etc...

Ao nível da comunicação, é importante registar o desenvolvimento das capacidades de compreensão e expressão, fazendo uso de sistemas alternativos de comunicação caso se tornem necessários.

As competências pessoais são também muito importantes ao nível do trabalho, nomeadamente aspectos ligados à motricidade, ao ritmo de trabalho, às capacidades físicas de realização, etc.

Os aspectos ligados às capacidades cognitivas, nomeadamente a concentração, a atenção a memória e a observação, são aspectos a ser trabalhados.

As atitudes a ter no local de trabalho, relacionadas, por exemplo, com a segurança e higiene no trabalho, têm que ser bem desenvolvidas de acordo com o potencial de aprendizagem de cada um. Importante é ainda que a pessoa aprenda os seus direitos e deveres enquanto trabalhador, nomeadamente no que diz respeito aos contratos de trabalho, salários, horários de trabalho, autoridade e hierarquia, faltas, férias, etc...

Uma das áreas que não pode ser de nenhum modo esquecida tem a ver com o comportamento social e este deve ser desenvolvido desde as idades mais precoces. Refiro-me à educação, respeito, honestidade, simpatia, amizade, espontaneidade, modéstia, responsabilidade, tolerância, gentileza, confiança, assertividade, estabilidade emocional, flexibilidade...

É preciso saber ouvir, saber pedir desculpa, saber pedir apoio, saber pedir autorização, saber seguir regras, saber cooperar, saber estabelecer contactos, saber aceitar e reagir às críticas, saber aceitar e dar orientações...

Ainda relacionado com as competências sociais, a área do comportamento sexual deve ser alvo também de atenção. Aspectos ligados à privacidade, ao autocontrole, ao planeamento familiar, aos sentimentos, às relações de amizade e relações de casal e ainda saber ter comportamentos adequados em espaços próprios, são de extrema importância.

Todas as áreas enunciadas anteriormente devem ser desenvolvidas com base num ambiente socio-ecológico, isto é na rede social na qual vive o indivíduo e em situações perfeitamente compreensíveis e integradas nas suas vivências diárias.

Referindo-nos ainda à autonomia, seria bom realçar a importância do movimento de "self-advocacy" que já começou a dar passos bastante significativos e que decerto irá obrigar-nos a questionar a nossa forma anterior de actuar e a aprofundar inúmeras questões que estão a emergir deste tipo de iniciativas.
Existem já grupos organizados de self-advocates que, de uma forma autónoma e mais ou menos estruturada, começam a falar por si mesmos, dizendo dos seus desejos e sentimentos, aspirações e projectos de vida. Falam do que tem sido as suas vidas e de como as querem ver alteradas, de como querem ser respeitados e do seu direito a ter voz activa na construção do seu próprio futuro.

Tenho participado em várias reuniões com self-advocates e tenho aprendido muito com eles. Muitos vivem revoltados pela consciência de terem sido discriminados ao longo da sua vida... Outros mais tolerantes, ou talvez mais apoiados no seu desenvolvimento social, acabam por ir aprendendo a não ter medo de dizer de viva voz o que querem para si próprios...

Estes movimentos têm que ser respeitados, ouvidos e apoiados. Enquanto pessoas que trabalhamos nesta área temos que ter a mente aberta para ouvir as suas opiniões... Temos que saber ouvir e estar disponíveis para mudar algumas das nossas formas de actuar que usámos ao longo de muitos anos, com a melhor das intenções, mas afinal não suficientemente adequadas.
Quantos decisões tomámos em seu nome que não eram as mais correctas?
Quantas vezes nos preocupamos em dar-lhes tempo para serem autónomos a este nível?
Quantas vezes estivemos dispostos a encontrar as melhores soluções em função dos sonhos de cada um?

A alegria de viver destas pessoas, o seu sentimento de realização , o seu bem estar, a sua plena integração, são, de uma forma simples, os critérios com que se poderá medir a qualidade dos serviços que lhes procuramos prestar.

A concluir, cito uma frase de um utente da Organização onde trabalho, que talvez nos ajude a pensar que respostas devemos encontrar em conjunto, para melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência, na área da formação e emprego:

"Se uma pessoa com deficiência tem coragem para trabalhar, um patrão também devia ter a coragem de o aceitar; não quero ser posta de lado, senão o meu futuro será igual a zero; por isso tenho que trabalhar".

Job-Creation für (geistig) behinderte Menschen

Neue Ansätze in Deutschland durch Integrationsfirmen und Beschäftigungsbetriebe

Rainer Dolle, Arbeit und Bildung e.V., Marburg (Deutschland)

Die Bundesrepublik Deutschland hat ein hervorragend ausgebautes Netz von beschützenden Werkstätten, so dass in jeder Kommune Deutschlands vor allem geistig behinderte Menschen einen solchen beschützten Arbeitsplatz bekommen können.

Seit mehr als 20 Jahren herrscht aber zunehmend mehr Unzufriedenheit mit diesen Arbeit- und Beschäftigungsplätzen: nicht nur dass hier die behinderten Menschen im Durchschnitt nur 150,--€ verdienen können, viele empfinden diese Werkstätten als Ghetto, als ein Wegsperren vor der normalen Arbeits- und Berufswelt und in der Tat liegen auch viele solcher „beschützenden" Einrichtungen (wer wird hier eigentlich vor wem geschützt?) außerhalb in gesonderten Industrieparks, wo die behinderten Menschen nicht so auffallen.

Auf Grund dieser langjährigen Unzufriedenheit haben vor 20 Jahren die Behinderten, ihre Eltern, vor allem aber auch unzufriedene Sozialarbeiter und Pädagogen begonnen, Alternativen für Arbeitsplätze und Beschäftigungen Behinderter zu begründen.

Zunächst gedacht für lern- und geistig behinderte Menschen oder für psychisch Kranke haben sich diese Sozialbetriebe, Beschäftigungsgesellschaften, Integrationsfirmen u.ä. Ansätze in Deutschland soweit fortentwickelt, dass sich heute auch Körperbehinderte, Sinnesbehinderte, und andere Formen von Behinderungen in diesen neuen Betrieben finden lassen.

Gleichzeitig entstanden spezielle berufliche Integrationsdienste, die über Beratung, Erfassung der Berufsbiographie und der beruflichen Qualifikationen der Behinderten, berufliche Praktika, Probebeschäftigungen u.a.m. sich ebenfalls verstärkt darum bemühten, Arbeitsplätze für die behinderten Menschen auf dem „normalen" Arbeitsmarkt zu finden.

Zunehmend wurde hierbei zurückgegriffen auf Arbeitsplatz-Assistenten (job-coachs) die mit den Arbeitssuchenden vor Ort spezielle Unterstützung und behindertengerechte Arbeitsplätze einrichteten und als Ansprechpartner verfügbar blieben.

Als dann die Deutsche Bundesregierung das Schwerbehindertengesetz am 29.September 2000 geändert hat („Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft"), hat man diese neuen Ansätze in der Beschäftigung Behinderter erfreulicherweise in das Gesetz völlig neu aufgenommen.

So werden erstmals in der deutschen Geschichte neben den beschützenden Werkstätten jetzt auch Integrationsunternehmen, Integrationsbetriebe oder Integrationsabteilungen zur Beschäftigung für Schwerbehinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gesetzlich geregelt und finanziell gefördert, wobei mindesten 25% und höchstens 50% der Beschäftigten Schwerbehinderte sein sollen. Ebenso sind die Integrationsfachdienste gesetzlich geregelt und flächendeckend ihre Finanzierung festgeschrieben. Ebenfalls hat jeder behinderte Mensch, der Arbeit sucht, das Rechts auf Unterstützung im Betrieb durch einen job-coach.

Zumindest annähernd wurden mit diesem Gesetz die Voraussetzungen für die Vision geschaffen:

Der behinderte Mensch soll selbst entscheiden können, ob er über das Arbeitsamt auf dem 1. Arbeitsmarkt arbeiten will und kann, ob er eine Werkstatt für Behinderte besucht, ob er in einem Integrationsbetrieb zusammen mit nichtbehinderten Menschen arbeiten möchte oder ob er versucht mit Hilfe der Beratung und Vermittlung des speziellen Integrationsfachdienstes die für ihn geeignete Beschäftigung auf dem normalen Arbeitsmarkt unter Zuhilfenahme des jobcoachs zu finden.

Wir sind zwar noch weit weg von der Verwirklichung dieser Vision, aber zumindest in meiner Stadt Marburg (in Deutschland, wo ich herkomme), existiert dieses Angebot für arbeitslose behinderte Menschen.

Ich möchte nun im zweiten Teil meiner Rede näher eingehen auf die neuen Integrationsfirmen und nehme als Beispiel eine unserer eigenen Integrationsbetriebe.

Unsere größte Beschäftigungs-GmbH betreibt ein Gebrauchtwarenkaufhaus für insbesondere gebrauchte Möbel, gebrauchte Kinderkleidung, gebrauchtes Spielzeug und ähnliches.

Wir verfügen hierbei über einen Abhol- und Zulieferdienst, der bei den Kunden die Geräte und Möbel abholt bzw. hinliefert, über mehrere Reparaturwerkstätten und verschiedene Gebrauchtwarenkaufhäuser.

Daneben betreiben wir einen Handel mit gebrauchten Baumaterialien und führen Dienstleistungsaufträge insbesondere für einzelne Städte und Gemeinden im Baubereich und im Garten- und Landschaftsbau aus.

In unserem Betrieb waren schon immer 10 % Behinderte angestellt und in Deutschland eine Modellfinanzierung aufgelegt wurde zum Ausprobieren, ob sich eigene Integrationsabteilungen oder Integrationsbetriebe für Behinderte als sinnvolle Alternative erweisen würden, haben wir uns beworben und wurden dann zu einem der 16 deutschen Modellintegrationsfirmen ausgewählt.

In der neuen Integrationsabteilung wollen wir bis zu 16 Dauerarbeitsplätze für vor allem schwerbehinderte arbeitslose Frauen einrichten. Als Standort des neuen Gebrauchtwarenkaufhauses für Elektroaltgeräte zusammen mit Reparaturwerkstatt und Ab- und Zulieferdienst, wurde das größte Einkaufszentrum der Region gewählt.

Wir docken uns sozusagen an an den größten Multi-Media-Markt der Region und bieten somit auf großer Fläche für den interessierten Kunden gemeinsam Neugeräte, Altgeräte und Dienstleistungen.

Der Betrieb arbeitet sehr eng am Markt und unterliegt allen normalen unternehmerischen Marktentscheidungen, Schwankungen und auch entsprechender straffer Erlösorientierung.

11 Behinderte und 7 Nichtbehinderte sind bei der Firma Relectro angestellt und verdienen durchschnittlich 1.500,00 Euro als sozialversicherungspflichtige, normale tariflich entlohnte Beschäftigung.

Die behinderten Mitarbeiter haben ihr Handicap durch folgende Erkrankungen: Epilepsie, Gehörlosigkeit, psychische Behinderung/Schizophrenie, Krebserkrankung mit der Folge körperlicher Einschränkungen, Sehbehinderung, Hirnaneurysma, geistige Behinderung/Lernbehinderung.

Im letzten Jahr wurden 600.000 € Umsatz gemacht, wobei 130.000 € als Verkaufserlös am Markt erwirtschaftet werden mussten.

Um diese Integrationsfirmen noch stärker aus der öffentlichen Förderung herauszunehmen und noch stärker auf eine marktwirtschaftliche Orientierung zu bringen, hat man uns die Lohnsubventionierung für die behinderten Menschen und die Übernahme der Kosten für die Pädagogik und die Verwaltung für die nächsten Jahre weiter gestrichen.

Unser Plan muss daher eine Verdoppelung des Verkaufserlöses und der Einnahmen aus Dienstleistungen auf dann mehr als die Hälfte des Gesamtumsatzes vorsehen. Dies wollen wir vor allen Dingen durch 3 Faktoren erreichen:

1. Ausweitung des Kerngeschäftes durch Ausweitung der Verkaufsfläche und der dafür nötigen Lagerfläche.
2. Sortimentserweiterung der Elektro-Altgeräte, um insbesondere Personalcomputer, Lampen und eine neu aufzubauende Ersatzteilbörse.
3. Intenetvermarktung mit dem Ziel des späteren Verkaufs über das Internet (e-Commerce).

Die durchschnittliche Arbeitsproduktivität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt bei 40 %, der Krankenstand liegt z.T. bei über 50 %, es kommt zu erheblichen Ausfallzeiten durch berufsbegleitende und sprachliche Schulung bzw. Qualifizierung, Minderleistungen durch fehlende Fachkompetenz, Minderleistungen durch Nichtbelastbarkeit und hohe Stressanfälligkeit.

Mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern arbeiten wir ansonsten im Rahmen normaler Personalentwicklungsmöglichkeiten bzw. Motivation- und

Leistungsanreizen, die in unserem Haustarifvertrag sowie im Förderplan der sozialpädagogischen Betreuung festgelegt sind.

Darüber hinaus erfolgt ständige sozialpädagogische Einzelberatung, Qualifizierung am Arbeitsplatz und Vermittlung in berufliche Praktika mit dem Ziel, jährlich mindestens 20 % der Belegschaft in den regulären Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Dies ist uns im letzten Jahr bereits mit 4 von 13 Personen gelungen.

Wichtig für ein möglicherweise erfolgreiches Verständnis diese Ansatzes bei uns, ist vielleicht unser Betriebsprofil:

Aus unserer Sicht ist es unerheblich, welches Handicap ein Arbeitsloser hat, ob er angeblich zu alt ist (über 50), ob er zu jung ist (unter 20), ob er keine Ausbildung hat, ob er drogenabhängig ist, ob er Ausländer ist und kein Deutsch spricht, oder ob er irgendeine Form von Behinderung aufweist.

Wir haben uns in allen Fällen auszurichten an der individuellen Biographie und müssen sozusagen nur den „richtigen Deckel für den einzelnen Topf" finden. Diese Betrachtung setzt gleichzeitig voraus, dass wir uns nicht in erster Linie mit dem jeweiligen Handicap beschäftigen, sondern vor allem mit den jeweiligen produktiven Potenzen der Arbeitslosen, der Wiedererweckung ihres Arbeitsvermögens und auch der Erkenntnis ihrer Leistungsfähigkeit.

Von großem Vorteil auch in Bezug auf das hier behandelte Thema ist die Auszahlung eines normalen sozialversicherungspflichtigen Lohnes. Viele unserer Behinderten, ehemals aus einem Wohnheim kommend, können sich erst durch dieses Lohneinkommen ein normales Wohnen und ein normales Leben in einer eigenen Wohnung ermöglichen:

Berufliche Normalität evoziert hier also auch eher normales soziales Leben.

Die wesentlichen Probleme für die Zukunft werden sein:

1. Wie weit kann ein marktorientierter Betrieb mit Personen, die ein Handicap mitbringen, wirtschaftlich überleben? Hier haben wir stark den Eindruck, dass die Kostenträger uns hier über Gebühr ausreizen und den Bogen überspannen im Hinblick auf unsere wirtschaftliche Rentabilitätsmöglichkeiten.
2. Der Normalitätsanspruch an Betriebe unserer Art hat dazu geführt, dass man keine eigene pädagogische Arbeit mehr finanzieren möchte, hierbei übersieht man, dass auch sogenannte normale Betriebe natürlich einen Sozialdienst haben und entsprechende pädagogische Fachkräfte.
3. Betriebspolitisch ungünstig ist, ähnlich wie in den beschützenden Werkstätten, die Erfahrung, dass die nach einiger Zeit leistungsstärkeren Arbeitnehmer, die damit auch eher unser hohes Produktivitätssoll erfüllen müssen, am ehesten auch in reguläre Betriebe des normalen Arbeitsmarktes vermittelt werden und dann unsere eigenen Umsatzerlöse somit gefährdet sind.

Insgesamt wird sich in Deutschland anhand der Modellfirmen und Integrationsabteilungen zeigen, wie rentabel solche Betriebe mit nur noch geringen Zuschüssen sein können.

Auf jeden Fall wird es einen weiteren wichtigen neuen Baustein in der beruflichen und sozialen Integration behinderter Menschen in Deutschland spielen.

Der Autor, Diplomsoziologe Rainer Dolle, ist Geschäftsführer und pädagogischer Leiter von Arbeit und Bildung e.V., einem Sozialbetrieb mit insgesamt 330 Beschäftigten, verschiedenen GmbHs, gemeinnützigen Zweckbetrieben, Bildungsund Beratungsstellen und Fortbildungsinstituten.

Rainer Dolle ist außerdem Geschäftsführer einer Consulting-Firma für Nonprofit- Organisationen (Nonprofit-Consulting), Vorstandsmitglied der Landesarbeitsgemeinschaft „Arbeit", Vorsitzender des mittelhessischen Bildungsverbandes (MBV) und Vertreter in 2 europäischen Verbänden.

Veröffentlichungen: Neue Arbeitsplätze – Berufliche Eingliederung Behinderter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Gründung von Betrieben, Dokumentation der Fachtagung vom 13./14. Oktober 1995 in Marburg, Mitautor bei „Wege zum allgemeinen Arbeitsmarkt", herausgegeben von der Bundesvereinigung Lebenshilfe, Herausgeber des Tagungsbandes „Arbeit für Menschen mit Behinderungen" – „Brücken zum Arbeitsmarkt", Fachtagung Juni 2000, Marburg.

AGORA THESSALONIKI XII
5-6 LUGLIO 2001

"La formazione delle persone in situazione di handicap mentale e quella dei loro formatori"

Relazione presentata da Alberto Alberani
Responsabile delle politiche sociali di Legacoop Bologna

"Gli effetti della globalizzazione sulle persone handicappate mentali"

Questa relazione, presentata all' Agorà 12 promossa dal Cedefop, è il frutto di una riflessione che è stata confrontata con molte persone che lavorano nell' ambito della formazione e dei servizi sociali di Bologna. Intende essere un primo momento di analisi e proposte con la speranza che grazie "alla moda" della globalizzazione si possa ricominciare a parlare dei nuovi bisogni delle persone handicappate mentali.

Un grazie sincero a tutti colori che mi hanno aiutato con correzioni e suggerimenti.

PREMESSA

Per poter riflettere su quali possono essere le migliori proposte formative rivolte alle persone con handicap mentale e ai loro formatori, credo sia necessario centrarsi su quali sono gli sfondi che condizionano la realizzazione di queste attività.

Esistono infatti diversi sfondi e ognuno di noi, in relazione al proprio ruolo, alla propria identità, all' appartenenza ad uno specifico territorio ne identifica alcuni e ritiene che alcuni siano più importanti e altri meno significativi.

Per ciò che mi riguarda, in quanto cittadino europeo che vive ed opera nella città di Bologna occupandosi di cooperazione sociale, ritengo **che i percorsi formativi che riguardano gli handicappati mentali e i loro formatori sono oggi molto condizionati dai processi legati al fenomeno che identifichiamo con il termine globalizzazione,** fenomeno che volenti oppure no, in quanto cittadini europei handicappati mentali o non handicappati mentali, comunque ci riguarda e ci condiziona.

IL FENOMENO DELLA GLOBALIZZAZIONE IN EUROPA

A noi, cittadini europei il fenomeno della globalizzazione ci riguarda molto essendo l' Unione Europea definita a Mastricht (i cui parametri di inclusione ed identità sono solo parametri economici finanziari e non sociali e culturali) considerata insieme ad Usa e Giappone una di quelle entità che governano i destini del mondo attraverso specifici strumenti come il G8, l' Ocse, il WTO, la Banca Mondiale, il Fondo Monetario Internazionale, ecc. Viviamo in un Unione "Monetaria" Europea che determina insieme a questi altri paesi politiche economiche che sono sempre di più al servizio di potenti multinazionali i cui interessi sono per lo più legati alla massimizzazione del profitto anche a costo di smantellare diritti sociali e civili o a costo di pesanti distruzioni ambientali (la recente messa in discussione degli accordi di Kyoto è molto emblematica).

Sono dati di fatto e non è certamente questa la sede per approfondire questi temi ed emettere giudizi su questo fenomeno da noi chiamato in modo riduttivo "globalizzazione", fenomeno che naturalmente presenta effetti positivi ed effetti negativi e che è divenuto attuale in seguito ad imponenti proteste per lo più promosse in occasioni come quella di Seattle, di Praga, di Nizza e non ultima quella di Genova; anche senza entrare nel merito, possiamo però almeno ricordare alcuni dati ufficiali e da tutti condivisi. (fonte WTO)

- il 23% cioè 2 miliardi e 800 milioni di persone della popolazione mondiale vive con meno di un euro al giorno
- il reddito dei tre uomini (Bill Gates, Lawrence Elison e Warren Buffet) più ricchi del mondo equivalgono al PIL dei 48 paesi più poveri
- aspettativa di vita: Europa 72 anni, Sierra Leone 26, Afghanistan 43, Bangladesh 59
- mortalità infantile: Europa 5 su 1000, Sierra Leone 316 su 1000, Afghanistan 257 su 1000, Bangladesh 107 su 1000
- il 16% della popolazione:
- consuma l'84% della carta, il 58%dell' energia, l'97% dei veicoli, il 74%delle linee telefoniche, il 98% dei fondi di ricerca scientifica

Credo che questi numeri parlano da soli e ciò che a noi oggi qui presenti può interessare è capire come le nostre riflessioni sulla formazione possono essere da loro condizionate.

GLI EFFETTI DELLA GLOBALIZZAZIONE SUGLI HANDICAPPATI CHE VIVONO NEI PAESI POVERI

Una prima riflessione che è sicuramente molto evidente, ci mostra **le disparità fra gli handicappati mentali che vivono nei paesi industrializzati e gli handicappati mentali che vivono nei paesi poveri. Se i poveri dei paesi poveri** vivono male, sicuramente gli handicappati mentali vivono peggio, basta chiedere a colleghi che lavorano nell'ambito delle ONG. e della cooperazione internazionale per averne conferma.

Credo che per parlare del nostro argomento, sia utile essere consapevoli che nei nostri paesi agli handicappati mentali (anche grazie ad alcuni effetti della globalizzazione) è quasi sempre garantita la soddisfazione dei bisogni primari (alimentazione, salute e farmaci, rispetto della propria diversità ecc.) e a volte anche di altri bisogni quali quello dell'istruzione o del lavoro. Per nostra fortuna oggi, noi europei possiamo essere qui per parlare di formazione e non di come procurarci il cibo.

E' anche utile essere consapevoli che mentre noi lavoriamo per soddisfare questi bisogni ci sono milioni di handicappati mentali poveri che non possono avere accesso ai farmaci perché gli interessi delle multinazionali glielo impediscono, o handicappati mentali che hanno bassissime aspettative di vita o handicappati che vivono in ambienti e contesti che favoriscono l'insorgere di deficit e malattie e che inoltre, molto spesso sono le prime vittime di culture arcaiche e intolleranti nei confronti di qualsiasi diversità. Sono convinto che dobbiamo essere consapevoli di queste disparità non per lavarci vaghi sensi di colpa religiosi o laici, ma perché possiamo essere molto aiutati nel nostro localistico lavoro quotidiano a capire come molte volte perdiamo infinito tempo e risorse per discutere di questioni piccole e contemporaneamente esistono problemi grandi come montagne che non riusciamo o non vogliamo neppure riconoscere.

GLI EFFETTI DELLA GLOBALIZZAZIONE SUGLI HANDICAPPPATI CHE VIVONO NEI PAESI RICCHI

Queste consapevolezze (che il più delle volte siamo costretti a rimuovere per poter andare avanti), possono aiutarci **a comprendere quali sono gli effetti del processo di globalizzazione sulla vita delle persone handicappate mentali che vivono in paesi ricchi e in particolare sui percorsi formativi;** la globalizzazione infatti non incide solo sulla vita delle persone handicappate mentali che vivono nei paesi del sud del mondo, questo fenomeno incide anche sulla vita delle persone handicappate mentali che vivono nei paesi ricchi

Questa Agorà è un importante momento di confronto per riflettere sulla formazione in relazione ai formatori e alle persone handicappate e ci confronteremo in questi giorni su tecniche, metodologie e contenuti forse nel tentativo di costruire moduli formativi utili e aggiornati a rispondere ai nuovi bisogni.

Io credo però che oltre a pensare alle tecniche e alle metodologie, dobbiamo partire dalla constatazione che al di là dei loro percorsi, **gli operatori sociali** (utilizzerò di seguito la parola operatori sociali comprendendo in essa gli educatori, i formatori, ma anche i volontari e i familiari) e **le persone handicappate mentali che vivono insieme nella quotidianità al di là della loro consapevolezza sono costantemente dei formatori naturali, dei formatori in situazione che con le**

loro azioni e attività non solo sono costretti a subire fenomeni importi dall'altro, ma attraverso azioni formative da loro proposte potrebbero modificare questi fenomeni.

> **La domanda che mi sono posto pensando a questo incontro e che pongo ai partecipanti a questo convegno è la seguente: è possibile che l' azione formativa (condizionata da una adeguata formazione e consapevolezza) realizzata dalle persone handicappate e dai loro operatori possa anche modificare i fenomeni negativi legati alla globalizzazione?**

La globalizzazione oggi in Europa stà influenzando pesantemente alcuni ambiti nei quali vivono ed operano operatori ed handicappati che subiscono il fenomeno ormai (almeno in Italia) in modo arrendevole senza rendersi conto che è necessario riattivare percorsi formativi promossi da associazioni di handicappati o enti di formazione per operatori sociali che favoriscano la riappropriazione e la consapevolezza del ruolo sociale oggi esercitato dalle persone handicappate e dagli operatori

I valori e i principi che favoriscono il magico incontro fra un operatore e una persona handicappata, i significati che stanno nella loro relazione, il senso di accoglienza e ascolto delle proprie diversità possono trasformarsi in azioni formative rivolte ai chi non è handicappato o operatore sociale che possono frenare gli effetti negativi della globalizzazione.

E' necessario quindi rendere consapevoli persone handicappate e operatori sociali che loro stessi, consapevoli o no sono già dei veri e propri formatori all'interno degli ambiti in cui vivono.

Cercherò di riflettere su due ambiti (quello dei servizi sociali e quello del lavoro) nei quali vivono persone handicappate e operatori tentando di capire come questi ambiti sono condizionati da alcuni effetti negativi del processo di globalizzazione e come questi effetti negativi possono essere modificati grazie alla formazione proposta da handicappati e operatori

GLI EFFETTI DELLA GLOBALIZZAZIONE SUI SERVIZI SOCIALI

I servizi sociali nei paesi ricchi sono oggi sempre più messi in discussione; i politici ci dicono sempre più spesso che sono obbligati a tagliare i fondi dello stato sociale per validissimi motivi: o per entrare in Europa, o per essere competitivi, o per ragioni finanziarie, ecc.

I mass media ci hanno abituati a crederlo un fenomeno inevitabile, ma in realtà cosi come noi europei avevamo creato lo stato sociale in periodi in cui c'erano meno soldi e riuscivamo comunque a mantenerlo, anche oggi potremmo continuare a finanziarlo.

Ma oggi come non mai lo stato sociale è un freno per gli interessi e il profitto delle multinazionali che sempre di più condizionano classi politiche schiave ed ostaggio degli imprenditori (basta pensare al Presidente Americano Bush o all'incredibile conflitto di interessi del presidente del Consiglio italiano Silvio Berlusconi) che vedono nello stato sociale un costo improduttivo credendo che qualche istituto speciale, qualche manicomio o qualche elemosina siano più che sufficienti per fare stare buoni gli handicappati mentali.

Gli operatori sociali e le persone handicappate conoscono invece quale è il vero valore dello stato sociale e dei servizi che uno stato equo e giusto deve garantire e devono essere loro stessi a proporre corsi di formazione rivolti ai politici per fargli capire l' importanza di finanziare i servizi sociali, costringendoli a potenziarli e non a chiuderli, facendogli capire che solo la presenza di servizi di qualità possono garantire pace sociale e serenità.

Naturalmente è paradossale e difficile che un politico partecipi ad un corso di formazione tradizionale promosso da una persona handicappata mentale, dobbiamo pensare ad altre tecniche formative, ed essendo difficile la lezione frontale, la tecnica formativa dovrebbe basarsi su altre attività.

Credo che la più efficace sia quella di riappropriarsi dei luoghi frequentati dai politici, andare ai consigli comunali, alle riunioni dei partiti, nelle banche, nei ristoranti di lusso e in questi luoghi ad insegnare l'importanza che ha lo stato sociale.

GLI EFFETTI DELLA GLOBALIZAZIONE SUL LAVORO

Un altro ambito molto importante credo sia quello del **lavoro**

In questo ultimo decennio il lavoro è stato condizionato da importanti innovazioni tecnologiche, e la globalizzazione ha anche potenziato il fenomeno della delocalizzazione per cui per le imprese locali è meno costoso e più facile far produrre i propri prodotti a bambini orientali o a donne dell'est europeo che sono più a buon mercato e meglio ricattabili rispetto ai lavoratori locali.

La delocalizzazione e l'innovazione tecnologica hanno progressivamente modificato le occasioni lavorative per molti handicappati mentali, in particolare per quelli che hanno difficoltà di apprendere i nuovi lavori legati alla new-net economy e per quelli che non dispongono più di delle classiche attività manuali/artigianali per lo più semplici e ripetitive che vengono ora svolte in altri paesi.

Questi processi (e molti altri) hanno modificato e svalorizzato il senso del lavoro che è diventato solo uno strumento per ottenere profitto/soldi (pochi destinati ai lavoratori, molti destinati agli imprenditori).

Gli operatori sociali e le persone handicappate mentali sanno invece che il lavoro non è solo denaro, ma anche incontro relazionale fra le persone, scambio di sapere, soddisfazione nel fare insieme qualcosa che abbia un senso al di là del denaro.

Sarebbe utile quindi che insegnassero agli imprenditori schiavi dell'efficienza e del solo profitto che il lavoro ha anche altri sensi e utilità; sarebbe utile che operatori e handicappati insieme si attivassero nella realizzazione di attività a grande visibilità pubblica per far capire che sono in grado di produrre servizi o oggetti di qualità anche innovativi.

Bisognerebbe quindi uscire dai laboratori protetti e dai lavori umili e ripetitivi per dimostrare che si è capaci anche di gestire bar, alberghi, ristoranti, parcheggi, teatri, cinema villaggi turistici e stadi di football dimostrando che è possibile coniugare insieme produzione di beni o servizi di qualità rispettando le persone e valorizzandole per ciò che sono le loro capacità (l'esperienza in atto in Italia dalle cooperative sociali di tipo b stà dimostrando che è possibile).

CONCLUSIONI

Sono questi solo alcuni ambiti che permettono di riflettere sugli effetti della globalizzazione nella vita delle persone handicappate mentali e nei percorsi formativi, naturalmente l'argomento è stato trattato in modo sintetico e riduttivo e necessiterebbe di ben più ampie e approfondite riflessioni che mi auguro possano attivarsi.

In chiusura vorrei ricordare che naturalmente questa relazione è condizionata da alcuni fattori come l' esito delle elezioni in Italia o le manifestazioni che sono previste a Genova contro il G8, ma vorrei ricordare che è stata anche profondamente condizionata dalla recente lettura di un libro da poco apparso in Italia che mi permetto di segnalare a chi si occupa di formazione o di servizi sociali.

E' l' ultimo libro di Edgar Morin tradotto in italiano con il titolo **"I sette saperi necessary all'educazione del futuro"**. Alcuni di questi saperi mi hanno profondamente colpito e i consigli che ci fa Morin di insegnare l'identità terrestre e la comprensione e di come affrontare le incertezze, consigli che ancora una volta mi hanno aiutato a capire che invece che subire i processi imposti da altri noi, handicappati mentali e formatori possiamo riprenderci il gusto di pensare che possiamo essere importanti protagonisti per costruire insieme un futuro migliore e più giusto.

Agora Thessaloniki XII.

La formation des personnes en situation de handicap mental et celles de leurs formateurs : Permettre l'exercice réel et adapté des droits des personnes en situation de handicap mental.

05 et 06 juillet 2001, Cedefop, Thessalonique, Grèce.

Formation initiale et formation continue des handicapés mentaux dans la formation et l'éducation tout au long de la vie

Christian Robert
Centre de Formation Continuée Spécialisé (CFCS), Mons, Belgique

Mesdames et Messieurs,

C'est avec beaucoup de plaisir que j'ai parcouru la distance qui sépare la Belgique de Thessalonique en Grèce pour apporter ma contribution à cette agora parmi un grand nombre d'experts afin de nous exprimer sur la formation des personnes en situation de handicap mental, du contexte économique dans lequel cette question s'inscrit et les méthodes innovantes, véritable ingénierie sociale, développées pour permettre à ces personnes de tenir leur rôle dans cette société, contribuant ainsi à l'amélioration de leur qualité de vie.

Pour ma part, je vais vous entretenir d'une expérience développée depuis plus de 5 années à Mons, en Belgique. Celle-ci propose une démarche de formation continuée au départ d'un réseau d'opérateurs de formation constitué des entreprises de la région.

Je structurerai mon exposé autour de 3 pôles :

I. De QUI parle-t-on ?
Quelle conception de la personne handicapée mentale ?
Quelle éthique de l'action en découle ?

II. De QUOI parle-t-on ?
Formation initiale en Belgique : l'enseignement spécial.
Formation continuée.
L'accès à l'emploi comme seul but ?

III. L'expérience originale et pilote du CFCS.
Structure légère (ce n'est pas une école de formation).
Les lieux de formation sont les entreprises.
Les formations s'inscrivent dans une démarche intégrative : à vocation professionnelle : accéder à un emploi ;
ou d'éducation permanente : accroître mon indépendance et être plus compétent dans mon rôle de citoyen.
Quels enseignements pouvons-nous tirer d'une pratique de 5 années (plus de 400 personnes en situation de formation) ?

Je tenterai ensuite de tirer quelques conclusions.

I. De QUI parle-t-on ?

Il n'est pas inutile de rappeler ici quelques notions clés qui nous permettront de situer pleinement et de manière dynamique les personnes adultes vivant avec un handicap mental qui sont les principales concernées par notre action quotidienne.

L'insertion des personnes handicapées a connu bien des vicissitudes au cours de l'histoire. Des mendiants auxquels on donnait l'aumône aux individus considérés comme dangereux et que l'on

enfermait dans des asiles, on est passé de la «personne-objet » à la «personne-sujet » pour arriver aujourd'hui à la «personne-actrice ».
Si l'intégration est un des principes, sinon Le Principe moteur de l'action socio-éducative, il faut reconnaître que dans les faits, les niveaux d'intégration sont forts variables. Le contexte socioculturel, le degré de développement économique ... sont autant de variables qu'il faut considérer dans nos stratégies d'intervention.

La définition même du handicap mental a subi de nombreuses définitions et acceptions de plus en plus larges.

En 1983, l'American Association on Mental Deficiency (AAMD) retenait la définition de Grossman selon laquelle "la déficience mentale se manifeste par un fonctionnement intellectuel global significativement inférieur à la moyenne accompagné de difficultés d'adaptation et se manifestant pendant la période de développement (jusque 18 ans)".

Les limitations du comportement adaptatif doivent être présentes dans au moins deux des domaines suivants : communication, soins personnels, compétences domestiques, habiletés sociales, utilisation des ressources communautaires, autonomie, santé et sécurité, aptitudes scolaires fonctionnelles, loisirs et travail.

En 1987, Ionescu apporte des précisions quant aux critères retenus : la déficience mentale se définit, selon lui, par un arrêt, un ralentissement ou un inachèvement du développement, se manifestant par la présence concomitante d'un fonctionnement intellectuel significativement inférieur à la moyenne et d'un comportement adaptatif déficitaire, déterminé par des facteurs étiologiques, biologiques et/ou socio-environne mentaux qui peuvent agir à partir du moment de la conception jusqu'à la fin de la maturation psychomotrice (+/- 3 ans)...

Selon cette définition l'évaluation portée varie avec le degré du déficit et l'importance des troubles surajoutés, la qualité de l'intervention et les exigences du milieu. Cette nouvelle interprétation confirme que le changement de niveau, de déficit et même la perte du statut de déficient sont possibles en raison des modifications du comportement adaptatif et/ou des attentes du milieu.

Plus récemment encore, Luckasson (1992) propose une approche multidimensionnelle du diagnostic, de la classification et des systèmes de soutien. Cette approche comprend les quatre dimensions suivantes :

1. Le fonctionnement intellectuel et les habiletés adaptatives
2. Les considérations psychologiques et émotionnelles
3. Les considérations relatives à la santé physique et à l'étiologie
4. Les considérations environnementales

Une approche multidimensionnelle permet une description plus précise des changements à ravers le temps et une meilleure mesure du fonctionnement actuel de la personne, de 'évolution, des changements environnementaux, des activités éducationnelles et des nterventions thérapeutiques. 'approche multidimensionnelle du diagnostic, de la classification et des systèmes de soutien été conçue dans le but d'élargir le concept du retard mental. Cette approche tente d'éviter 'utilisation unique du QI pour mesurer le niveau de limitation. En effet, les niveaux de retard ental (léger, modéré, sévère et profond) ont été abandonnés. L'approche ultidimensionnelle vise plutôt à mettre l'accent sur les besoins de l'individu afin d'établir les iveaux de soutien adéquats et ce, dans le but d'augmenter l'indépendance, la productivité de 'individu et de faciliter son intégration dans la communauté.

Selon Luckasson (1992), le concept du soutien individuel est primordial à la conceptualisation u retard mental et à l'amélioration du fonctionnement actuel de la personne.

Cette définition préconise qu'un soutien adéquat favorise le fonctionnement adaptatif de 'individu ainsi que son intégration dans la communauté. Le soutien peut être apporté par la ersonne elle-même, sa famille, des personnes significatives ou les établissements pertinents. 'auteur suggère que les soutiens apportés à la personne soient les plus naturels possibles. De lus, ces niveaux de soutien peuvent fluctuer au cours de la vie de l'individu.
Luckasson énumère sept fonctions devant être prises en considération pour chacune des uatre dimensions mentionnées ci-dessus. Il s'agit de l'aide personnelle, la planification financière, le soutien

à l'emploi, le soutien comportemental, l'assistance domestique, l'utilisation et l'accès aux ressources communautaires et l'assistance santé. Pour chacune de ces fonctions, quatre niveaux de soutien sont proposés : intermittent, limité, étendu et complet.

Sur cette base, nous devons ensuite aborder la question du statut d'adulte.

Selon le Petit Robert (1988), le terme adulte se dit d'un être vivant qui est parvenu au terme de sa croissance. Chez l'homme, poursuit ce dictionnaire, l'âge adulte se situe entre la fin de l'adolescence au commencement de la vieillesse. Et de renvoyer au mot "mûr".

Selon une étude-sondage de l'Institut de Pédagogie Curative de Fribourg, le terme adulte renvoie à une série d'items que l'on peut regrouper en cinq catégories.

I. Des aspects économiques et légaux tels assumer sa gestion administrative; gérer son budget; avoir une certaine sécurité économique; assumer sa gestion domestique; subvenir à ses besoins essentiels; être citoyen d'une société; respecter les lois, les normes et les habitudes.

II. Des aspects psychopersonnels tels oser s'affirmer et gérer d'éventuels conflits interpersonnels; avoir une conception de soi-même réaliste avec ses ressources et ses limites; avoir une personnalité propre, des opinions et les défendre. Avoir une structure psychique cohérente pour faire face à certains accidents existentiels; pouvoir choisir et assumer ses choix; pouvoir se référer à un système de valeurs personnelles; avoir et assumer des responsabilités; avoir un projet de vie, être capable de résoudre les problèmes quotidiens.

III. Des aspects psychosociaux et relationnels tels avoir des amis et entretenir des relations; avoir des conduites altruistes, fréquenter divers milieux et s'y adapter.

IV. Des aspects socioculturels tels avoir des loisirs "solitaires", avoir le droit d'acquérir des biens, avoir une certaine somme de connaissances académiques, participer à certaines activités culturelles, sportives, communautaires, poursuivre une carrière professionnelle, utiliser les services publics, pouvoir continuer sa formation.

V. Des signes du devenir tels avoir poursuivi une formation professionnelle, avoir une habitation personnelle, établir une relation privilégiée avec une personne du sexe opposé, se marier, pouvoir avoir des enfants et assurer leur éducation, partager une certaine culture.

Cette série d'items est à considérer comme des tendances à atteindre car il est illusoire d'établir une liste exhaustive des caractéristiques définitives de l'âge ou de l'être adulte. Au contraire, nous souhaitons envisager cette période de la vie comme étant synonyme de "possibilité" de développement et non pas "d'accomplissements définitifs".

Certes, certaines de ces tendances ne seront vraisemblablement jamais atteintes ou même approchées par certaines personnes adultes vivant avec un handicap mental. Faut-il pour autant leur refuser ce statut ? Leur refuser ce statut ne serait-il pas faire fi de leur expérience unique (et digne) de vie ? Expérience qui s'inscrit dans la longueur des années.

Leur refuser ce statut ne serait-ce pas rouvrir la porte à d'insoutenables questions : si ces personnes ne sont pas "tout à fait" adultes, elles ne sont plus des enfants, alors que sont-elles... Si l'on est en droit de se poser la question du mystère de chacune (qui est-elle vraiment ?) On ne pourrait admettre des dérives extrémistes : elles ne sont rien... elles ne servent à rien.

C'est pourquoi nous souhaitons adhérer à la proposition de définition de H. BISSONNIER (1977) qui dit qu'est adulte toute personne qui réalise au mieux de ses potentialités une évolution lui permettant d'atteindre la maturité dont elle est capable.

Si cette définition a le mérite de poser un cadre, elle n'annule pas les multiples questions dont deux s'imposent à la fois par leur importance et par l'absence de réponses actuelles (Lambert, 1991).

- Qui sont ces hommes et ces femmes handicapés mentaux ?
  - Quels sont leur processus de pensée ?
  - Comment communiquent-ils ?

- Que faut-il leur apprendre ?
- Comment vivent-ils leur condition ?
- Quels sont leurs projets, leurs aspirations, leurs rêves ?

o Quelles sont les structures à mettre en place pour leur permettre de vivre pleinement leur dignité d'être humain ?
  - Comment appliquerons-nous dans la pratique ce droit humain fondamental qui serévèle être pour nous comme une sorte de défi : les considérer réellement comme des adultes et non pas comme des enfants retardés.

Ce n'est certes pas faire injure à ces personnes que de reconnaître les limites qui leurs sont imposées par les retards qu'elles présentent. C'est l'essence même du handicap qui fixe les limites. Mais encore faudra-t-il, avec elles, concevoir l'âge adulte comme une période possible de développement et d'un possible épanouissement. L'âge adulte n'est pas à considérer comme un état d'achèvement. Achèvement de quoi ? Quel est l'adulte qui peut prétendre avoir achevé un projet ? Un proverbe chinois ne dit-il pas que l'on commence à vieillir lorsqu'on a fini d'apprendre ?
Bien sur, il faut, de plus, que ces déclarations d'intention rencontrent les souhaits de la personne handicapée et de sa famille.

C'est dans ce cadre que prend place la formation et la formation tout au long de la vie.

II. De QUOI parle-t-on ?

1° La formation initiale.

Lorsqu'on s'adresse à des personnes handicapées mentales dans mon pays, la formation initiale s'inscrit presque exclusivement dans un circuit d'enseignement spécialisé.

Quelques expériences existent en matière d'intégration dans l'enseignement ordinaire. Malgré leur intérêt, elles restent marginales et complexes à mettre en œuvre. La persévérance des parents et de quelques professionnels parvient parfois à franchir les obstacles et à mener à bien cette scolarité intégrée. Mener à bien ne signifie cependant pas aller jusqu'au bout de sa scolarité dans l'enseignement ordinaire et d'y obtenir sa certification. En effet, le décrochage apparaît souvent en cours de route et impose la réorientation vers l'enseignement spécial. Professionnel et parents s'accordent alors à dire que ces quelques années ont toutefois apporté énormément à la personne. « Ce qui est pris est pris » en quelque sorte.

Dans l'enseignement spécial, une réflexion profonde est actuellement en cours face à l'écart de plus en plus important qui était occupé à se creuser entre la formation scolaire et l'aboutissement prévus des différentes filières. En effet, une des filières (appelées «formes ») devrait permettre l'accès aux entreprises de travail adapté (ETA). Ces derniers se plaignent cependant de l'écart de plus en plus grand entre la formation et la réalité du travail en ETA. Cette carence est telle que les ETA se sont vus dotés d'une cellule d'accueil qui leur permet, avec un encadrement plus important, d'accueillir un candidat travailleur à l'essai, de le familiariser à l'entreprise et de le former au cadre de travail. Quant à une des autres filières qui devrait permettre d'accéder à un emploi en entreprise ordinaire, l'écart entre les outils utilisés durant la formation et les exigences de l'entreprise ne sont plus compatibles et ne garantissent plus l'accès à un travail ordinaire. Cette situation s'aggrave encore dans une situation économiquement faible et de sous emploi.

2° La formation continuée.

Pour les personnes vivant avec un handicap mental, force est de constater que ce type de formation tout au long de la vie fait partie de la liste des inégalités entre citoyens. La formation continue ne fait pas encore suffisamment partie des droits de la personne handicapée mentale sinon dans la même proportion et avec le même parcours du combattant que l'intégration de l'étudiant dans une école d'enseignement ordinaire.

3° L'emploi comme mythe absolu.

La recherche de résultat et de productivité du moindre denier investi par les pouvoirs publics (ce qui est louable en soi) conduit ceux-ci à attendre des résultats tangibles, mesurables. L'accès à l'emploi

fait partie de ceux-là. Un projet réussi au niveau des pouvoirs publics belges ou européens est celui qui a créé ou qui a donné accès à un emploi pour le plus grand nombre de bénéficiaires. Les documents de travail de la Commission Européenne sur
l'amélioration du niveau d'emploi des personnes handicapées (1998) soulignent la nécessité d'adapter les politiques traditionnelles pour l'emploi des personnes handicapées aux nouvelles formes de travail et à l'évolution du marché du travail. Néanmoins, ces documents révèlent également la faiblesse des données statistiques en matière d'emploi des personnes handicapées. Lorsqu'il s'agit des personnes vivant avec un handicap mental, seule une recommandation de ne pas oublier ces populations plus fragilisées permet de penser que l'emploi dont il est question pourrait peut-être les concerner.

S'il ne peut être contesté que dans notre société, la valeur travail reste celle qui est la plus chargée de valorisation, dans le domaine de la personne vivant avec un handicap mental y compris, la pratique quotidienne nous montre combien cette valeur travail ne peut être dissociée d'un indispensable équilibre affectif passant par l'existence d'un réseau social et l'acquisition de compétences sociales. Ne pas prendre en compte la personne dans sa globalité conduit presque toujours à l'échec.
La recherche de nouvelles formes d'emplois et de formations est le réel défi auquel nous sommes confrontés aujourd'hui.

Dès lors, de quel emploi parle-t-on pour la personne handicapée mentale ?

Dans mon pays, un emploi suppose la signature d'un contrat de travail auquel est lié une rémunération et un certain nombre de droits et devoirs et qui donne accès à la Sécurité Sociale par les cotisations prélevées sur le salaire. Ce droit à un emploi est farouchement défendu, à juste titre, par les associations de personnes handicapées (rarement représentées par des personnes avec handicap mental) et les organisations représentatives des travailleurs (les syndicats). Derrières cette défense farouche, il y a la volonté d'éviter l'exploitation de travailleurs plus faibles mais également la volonté de préserver les acquis sociaux en évitant les précédents.
Malheureusement, les critères de productivité liés à la concurrence sur les marchés, écartent de plus en plus les personnes handicapées mentales de ce type d'emploi. L'emploi protégé, quant à lui, subit les mêmes contraintes et les ETA qui subsistent et qui sont économiquement rentables aujourd'hui n'accueillent plus, majoritairement des personnes avec un handicap mental.
Ceux qui n'ont pas la chance d'accéder ou de conserver ce type d'emploi performant se retrouvent donc sans emploi. Trop peu performant pour l'emploi ordinaire ou protégé. Trop autonome pour les structures dites occupationnelles : Services d'Accueil de Jour en Belgique. CAT, dans une certaine mesure plus intermédiaire (entre emploi protégé et activité occupationnelle), en France.
Ces personnes perdent alors le réseau social qui était lié à leur emploi. Elles se retrouvent demanderesses d'aides à retrouver de l'emploi, un travail. Les organismes de formation (professionnelle ou continuée) sont ceux, entres autres, qui reçoivent cette demande. J'y reviendrai ultérieurement.

Quel travail ? Quelles nouvelles formes d'emploi ?

Alain LEBAUDE (1996) souligne que ce n'est pas le travail qui manque mais bien l'emploi. Il importe donc d'appréhender différemment les notions d'emploi, d'intégration et de considérer que nous vivons une époque de changements qui ne se situe plus dans l'ordre du conjoncturel mais bien dans celui du structurel. Nous progresserions donc vers des concepts redéfinis et des articulations nouvelles.

Dans le document de travail de la Commission Européenne déjà cité (1998), le constat est dressé que les Etats membres s'efforcent d'étudier les possibilités de nouvelles formes d'emploi. Parmi celles-ci, il faut citer les perspectives offertes par le «secteur associatif », à savoir la création d'emplois dans des activités (principalement locales) présentant une utilité sociale dans le secteur des services, qui ne se substituent généralement pas à des occupations liées au marché et qui ne sont pas en concurrence directe avec des entreprises du secteur privé. Bien que ces emplois soient souvent de nature temporaire, l'évaluation d'initiatives déjà menées à bien révèle qu'ils peuvent avoir des effets très positifs sur les perspectives d'emplois des personnes concernées et conduire à la création d'emplois à durée non déterminée ou de postes de travail dans un secteur d'activités dérivées.

Ces réflexions me semblent aller dans le bon sens pour trouver des formules nouvelles d'emploi des personnes vivant avec un handicap mental. Il serait bon toutefois de bousculer les a priori et d'assouplir de manière mesurée le frein des acquis sociaux pour oser également aborder la forme de l'emploi bénévole, conduisant luimême à la création d'emplois avec contrat de travail. Toutes ces

formes nouvelles, si elles s'adressent véritablement à des personnes avec handicap mental, contribuent prioritairement à maintenir ces personnes inscrites dans un réseau social, dans une utilité sociale, dans un rôle reconnu et valorisé dans son environnement social.

C'est dans ce contexte que s'inscrit le Centre de Formation Continuée Spécialisé de Mons-Borinage/Centre, en abrégé : CFCS.

III. L'expérience originale et pilote du CFCS.

Lors d'un voyage d'étude à Fribourg en Suisse fin des années '80, nous avions été attirés par une expérience originale qui, malheureusement, ne se poursuit plus aujourd'hui.

Les Clubs Migros, du nom des magasins qui finançaient l'initiative, organisaient des cours de formation continuée pour toute personne intéressée accessibles également à des personnes handicapées, dont des personnes handicapées mentales. Ces cours se donnaient dans un immeuble réservé à cet effet, en soirée.
Cette idée de faire côtoyer des personnes valides et non valides dans un même lieu de formation continuée et de permettre l'accès à la formation tout au long de la vie aux personnes handicapées mentales était inscrite dans nos cartons avec comme projet de mettre en œuvre en Belgique ce concept de formation continuée.
Compte tenu des moyens financiers limités des pouvoirs publics (oserais-je croire que seule la Belgique et particulièrement une de ses régions, la Wallonie, sont les seules concernées par cet état de fait en Europe ?), fallait-il imaginer créer des « clubs migros wallons » ?
La formule de créer une «école » de formation continuée était-elle la plus judicieuse financièrement et la plus intégrative ? Une observation des ressources existantes dans les entreprises non marchandes et marchandes et la pratique du travail en réseau nous permettaient d'imaginer que celles-ci accepteraient de devenir elles-mêmes, occasionnellement ou régulièrement, des opérateurs de formation. En effet, selon la demande de formation (niveau, contenu et objectif), n'était-il pas imaginable :

- Que tel fleuriste accepte d'initier une personne handicapée mentale à l'art floral dans son atelier ou son magasin ?
- Que telle entreprise accepte de former un ouvrier à la conduite d'un clark afin que celui-ci puisse accéder à cette fonction au sein de son ETA ?
- Tel service résidentiel pour personne âgées n'accepterait-il pas de former une personne handicapée mentale à la cuisine de collectivité, au travail de buanderie ou à la distribution de repas aux personnes du troisième âge ?

Au terme de la formation, ces entreprises, ayant ainsi démystifié ou dédramatisé le handicap, ayant pu se rendre compte de l'apport et des compétences de la personne handicapée, informées des aides à l'embauche génériques ou spécifiques, n'accepteraient-elles pas d'engager sous contrat ces personnes accueillies en formation pour autant que l'accès à l'emploi soit le but de la formation ?
Cette formule retenue, le CFCS se constitue donc d'une équipe de trois personnes qui ont pour mission :

- d'accueillir et de clarifier les demandes de formation des personnes handicapées ;
- de constituer et d'entretenir un réseau d'opérateurs de formations ;
- de mettre ceux-ci en contact avec les demandeurs et d'élaborer avec eux un programme de formation totalement individualisé, d'en assurer le suivi et l'évaluation ;
- d'expliquer les aides à l'embauche et de simplifier au maximum les démarches administratives si un emploi s'avère possible au terme de la période de formation ;
- de développer et d'entretenir le réseau de partenaires incluant les opérateurs de formation.

Conscient que l'accès à un travail n'est pas l'aboutissement par excellence et que celui-ci est le plus souvent réservé à des personnes au handicap altérant très faiblement les capacités de productivité, le CFCS a voulu accorder une place importante aux personnes avec handicap mental ne s'intégrant pas dans les formes de travail ordinaire ou protégé.
Deux circuits de formation coexistent donc au sein des mêmes opérateurs de formation : une formation continuée à vocation professionnelle et une formation continuée de type éducation permanente.

Schématiquement, dans le cadre de la formation continue à vocation professionnelle, un projet de formation s'élabore, par exemple, au sein d'une cuisine d'un hôtel-restaurant la personne y est engagée au terme de sa formation.
Dans la seconde, de type éducation permanente, c'est Laura qui s'intègre dans une crèche afin d'y apprendre son métier de maman et conserver ainsi la garde de son enfant. C'est aussi Olivier et Magali qui encadrent les enfants de 3 à 8 ans dans une école et qui en font leur occupation principale indépendamment de toute structure d'accompagnement (ils fréquentaient un service d'accueil de jour pour adultes). Ce sont 4 personnes qui quittent 2 demi-journées par semaine leur service résidentiel pour s'initier à l'informatique dans le but d'élaborer les menus de leur service ou de mettre en page un journal.

Les personnes qui s'adressent au CFCS sont majoritairement des hommes (41% de femmes en éducation permanente et 39% en insertion professionnelle).
La moyenne d'âge est de 29 ans. La personne la plus âgée ayant plus de 50 ans.
La durée d'inoccupation moyenne entre la fin de la formation initiale et l'accès à la formation continuée est élevée : 60 mois.

Les formations organisées concernent un nombre important de secteurs liés à la prise en compte individuelle de la demande : imprimerie, mécanique vélo, nettoyage, informatique, magasinier, carreleur, prothésiste-bandagiste, cuisinier, conditionnement, maçon, soins animaliers, etc.

A titre indicatif, en 1999, 86 personnes, tout type de handicap confondu, étaient en parcours d'insertion.
19 emplois ont été créés.
17 personnes étaient sous contrat rémunéré d'apprentissage.
21 personnes suivaient une formation (stage en entreprise) à visée d'insertion professionnelle.
19 suivaient une formation de type éducation permanente.
15 étaient en recherche.

III. Quels enseignements tirons-nous de 5 années de pratique ?

Les données qui m'ont servi à faire cet exposé sont issues de l'analyse de 144 parcours de formation de personnes adultes handicapées mentales principalement durant ces 2 dernières années.

1.« Je viens chercher du boulot. »

C'est le plus souvent la phrase clé du premier contact entre la personne et le service. Elle traduit indiscutablement l'importance de la valeur travail, toujours une des plus valorisante aujourd'hui. Néanmoins, cette recherche s'inscrit le plus souvent après un parcours plus ou moins long, sans emploi ou émaillé d'échecs successifs entre la fin de la formation initiale et la formation continuée. Cette période est vécue de manière variable selon les personnes. Toutes, cependant, révèlent une difficulté d'auto évaluation de soi et de ses compétences liées à l'histoire du handicap mental, de l'histoire de chacune de leur existence. Philippe Caspar, en 1997, se pose la question du temps vécu par la personne mentalement retardée. «L'analyse philosophique montre l'importance décisive que revêt une perception normale du temps dans l'élaboration des projets de vie de tout homme. Que cette expérience soit dévalorisée, et l'être humain se trouve mystérieusement entravé dans la construction de sa vie. C'est tout spécialement le cas des personnes adultes mentalement déficientes. Certains indices suggèrent que ces personnes vivent dans un temps vécu fracturé. Souvent en effet, elles sont prisonnières d'un passé qui aliène leur présent et les empêche de se projeter dans l'avenir. A l'origine de ce problème, on trouve souvent une longue histoire d'assistance, d'échecs et de non-reconnaissance de sa valeur propre. La vie antérieure de la personne adulte handicapée mentale, ce dont elle se souvient, ce dont elle peut faire mémoire, est aussi ce qui la conforte trop souvent dans une image négative d'elle-même. Paralysée par le poids de son passé, il arrive souvent que la personne adulte handicapée mentale ne puisse pas se projeter dans un futur façonné par ses demandes et ses espoirs les plus profonds. A la racine de cette altération de la perception du temps, on peut diagnostiquer un véritable appauvrissement de la conscience de soi. La personne adulte handicapée mentale se présente souvent avec la conscience de n'être rien, ou pas grand chose, dans cette civilisation qui privilégie, à tous niveaux, les images d'efficacité, de rentabilité et de beauté conforme à certains canons. » C'est avec ce bagage et cette mauvaise connaissance de soi et du marché de l'emploi que la personne s'adresse à nous par cette phrase : « Je viens chercher du boulot ».

2. L'analyse de la demande et sa clarification.

Cette étape de la rencontre avec la personne prend une importance fondamentale dans l'aboutissement positif du projet lié à la demande initiale.
Ainsi que le souligne BRAQUET L. (1992), les compétences techniques sont plus facilement assimilables que les compétences sociales. Pourtant, ce sont bien ces dernières qui posent le plus souvent problème.
Les jeunes qui se présentent à nos services révèlent très souvent :

- Une méconnaissance du marché de l'emploi, du poste visé ou des alternatives possibles ;
- Une mauvaise connaissance de soi (sur ou sous-estimation) ;
- Une difficulté de se situer dans son environnement familial et/ou social : les difficultés d'adaptation sont signe d'un processus de personnalisation déficitaire. il importe donc d'appréhender de manière holistique la situation, de resituer et de respecter la personne dans sa référence culturelle, son parcours de vie et son histoire. Ces facteurs mis en évidence démontrent, si besoin en est encore, combien les inventaires de besoins, de compétences, d'intérêts et de ressources sont insuffisants et contribuent à une vision sclérosée de la situation. L'intégration personnelle se veut être un élément déterminant dans un processus d'intégration professionnelle et/ou sociale. Nous voyons régulièrement combien «formation » et «thérapie sont liés, combien aussi la nécessité d'envisager un encadrement plus ou mieux structuré se fait sentir.

Que cherche la personne ? Un emploi ? Une distanciation avec son milieu ? Retrouver un rôle social ? Se construire ou élargir sont réseau social ? Acquérir de nouvelles compétences techniques ou sociales ? Avec quelle finalité ?

3. Les expériences multiples, facteurs d'autonomie.

Mettre les personnes handicapées mentales en situations variées, sources d'expérimentation et de prise de conscience concrète d'expériences de vie ou professionnelles qu'elles n'auraient pu appréhender autrement est un vecteur d'autonomie et d'indépendance.
Outre cette confrontation à la réalité, accompagnée pour ne pas qu'elle soit assimilée à une succession d'échecs, la multiplication d'expériences «grandeur nature » permet à la personne de se réapproprier ses choix de vie et d'imposer ses propres choix à son environnement.
L'accompagnement en situation réelle, dans un lieu de formation, permet d'aider la personne à clarifier sa demande et à poser ses propres choix.

4. Effet de diffusion sur le milieu.

Pour les personnes vivant dans des services résidentiels, la formation continuée de pairs a un effet de diffusion (de contagion) dans le groupe. Pour autant que le service soit suffisamment ouvert, la personne en formation rapporte les fruits de celle-ci au sein du service résidentiel. Ce partage d'expérience provoque l'éclosion de nouvelles demandes chez des personnes qui ne les formulaient pas jusqu'alors.
Pour les personnes vivant en famille, l'accès à la formation est souvent l'occasion, dans la même condition d'ouverture que pour les services, d'entrer dans un projet qui mobilisera toute la cellule familiale (achat d'un ordinateur, équipement d'un véhicule automoteur, etc.)

5. La formation comme médiateur.

La formation est utilisée comme moyen d'entrer en relation avec l'opérateur de formation. Elle est souvent l'occasion d'une prise de contact et d'un apprivoisement réciproque qui permet ensuite d'aborder l'éventualité d'un emploi durable au sein de l'entreprise devenue, dans un premier temps, opératrice de formation.
Vis à vis de l'environnement familial ou institutionnel, la formation est une manière de prendre distance, de se séparer sans le dire vraiment. Dans un cas comme dans l'autre, la formation permet d'atteindre d'autres objectifs «secondaires » qu'il faut savoir considérer comme principaux dans le parcours d'insertion de la personne.
Alexandre WAEBER, lors du colloque organisé l'année dernière en Belgique par le CFCS, parlait de la nécessaire évaluation de l'impact de la formation continue en termes de processus et de bénéfices périphériques. « Encourager, accompagner une personne handicapée mentale à se mettre en

formation, c'est lui offrir la possibilité, en collaboration avec les personnes, parents ou professionnels, qui l'entourent, de prendre part à son projet de vie. C'est aussi lui reconnaître un droit au choix et une capacité de choisir. »
« C'est ainsi permettre une rediscutions de l'image que la personne handicapée a d'elle même, de l'image que l'environnement professionnel et familial a de la personne handicapée. Ce temps de réflexion entre la réception du programme de formation et sa mise en œuvre offre une possibilité de travailler à l'élaboration réaliste et partagée de la représentation sociale de l'étudiant. Car derrière les envies, on devine les doutes, les illusions ou les désillusions.
Enfin, si nous voulons appréhender l'impact de la formation continue dans le quotidien de la personne handicapée mentale, il est important de prendre en considération le contexte au sens large du terme dans lequel la formation va se dérouler. D'une part, l'existence de la personne handicapée mentale dans un contexte inhabituel lui donne l'occasion de se dévoiler, de dépasser certaines habitudes de vie, de sortir de certains schémas comportementaux que la routine a peut-être induits. La rencontre avec des partenaires différents va permettre souvent un bain social, le développement de nouvelles relations qui peut-être vont perdurer au-delà de la formation. Le partage d'une expérience de formation est aussi une occasion de comparaison sociale qui va permettre à la personne handicapée de prendre conscience de ses possibilités mais de ses limites et de s'affirmer par rapport aux autres. D'autre part, la mise en place d'un projet de formation est aussi une occasion rêvée d'acquérir ou de confirmer des compétences organisationnelles comme la démarche d'inscription, la question du financement, la problématique des transports, des horaires, de la fatigue générée, de la négociation d'un soutien de l'institution, de l'équipe éducative ou de la famille. »

6. Période d'interruption plus ou moins longue entre la formation initiale et l'entrée en formation continuée.

Dans le cadre du CFCS, la longue période d'interruption entre la formation initiale et l'accès à la formation continuée (5 ans en moyenne) nous impressionne.
Il ne m'est malheureusement pas possible de tirer des enseignements objectifs de ce constat.
Nous ne pouvons valablement démontrer un éventuel lien de cette longue période d'inactivité (et nous ne savons pas toujours s'il s'agissait d'une réelle inactivité) avec l'échec du processus d'insertion par exemple. De même, cette période de rupture socioprofessionnelle contribue-t-elle à accroître le phénomène d'appauvrissement de la conscience de soi ? Une longue période entre formation initiale et formation continuée n'est pas synonyme de non-emploi dans notre pratique.
Il est donc probable que cet item doit être corrélé avec d'autres, voire l'ensemble des indicateurs. Ce travail restant à faire, il devra faire l'objet d'un exposé futur.

7. Importance du soutien familial ou du cadre de vie

Notre expérience montre que l'inscription à une formation et, ultérieurement, sa réussite, est étroitement liée au soutien familial ou institutionnel que reçoit la personne.
Qu'il soit encourageant ou que, simplement, il ne décourage pas, le soutien positif de l'environnement de la personne handicapée est déterminant sur la participation à la formation et le résultat de celle-ci.
S'il m'est permis de faire ici une boucle avec les notions de handicap du début de mon intervention, cette importance de l'environnement sur le «degré » (sa gravité) de handicap en est ainsi démontré. Elle doit questionner le professionnel sur sa responsabilité libératrice ou aliénante face à la personne handicapée mentale.

8. Troubles de la santé mentale.

Parmi les personnes fréquentant le CFCS, les personnes présentant des troubles mentaux, ajoutés ou non à un handicap, sont les personnes qui cumulent les items conduisant à l'échec (formation non entamée ou abandonnée rapidement) de la formation : âge avancé ; laps de temps plus important sans occupation entre la fin de la formation initiale et la formation continuée ; pas ou peu de soutien de l'environnement.
L'accueil en formation selon le modèle du CFCS suppose-t-il deux approches spécialisées différentes selon qu'il y ait ou non troubles psychiques ajoutés au handicap mental ?
Il est prématuré de donner une réponse définitive à cette question à l'heure actuelle. Notons toutefois que les projets partenaires français du projet européen décrits dans la brochure LUCIE (disponible durant cette Agora ou sur demande ultérieure près des organisateurs) qui accompagnent en formation des personnes handicapées psychique obtiennent, selon une méthodologie similaire prenant plus en compte la dimension psychothérapeutique, des résultats équivalents et aussi encourageants.

9. L'âge comme critère prédominant de réussite du processus d'intégration par la formation continuée.

La jeunesse (manque de maturité) chez la personne handicapée mentale semble être un facteur défavorable à la mise en œuvre et à la capacité de réussite d'une formation. Une fois de plus, ce n'est pas la compétence technique qui est ici visée mais la sociabilité ou la stabilité relationnelle ou affective. Le jeune âge semble prédisposer à une attitude de consommateur plutôt qu'acteur.

10. La reconnaissance du handicap.

Depuis quelques années, nous assistons dans les services à un phénomène de rejet du statut de personnes handicapées par les plus jeunes. Ceux-ci ne veulent pas accéder aux aides à l'emploi ou à l'intégration qui leur impose de s'identifier comme personne vivant avec un handicap.
Dans le cadre du CFCS, des personnes ont interrompu leur formation lorsqu'elles se sont trouvées en situation de signature d'un contrat d'adaptation spécialisé (formation rémunérée sous contrat d'apprentissage) par exemple.

En guise de non-conclusion.

Considérer la personne adulte handicapée mentale comme une personne à part entière, capable d'évolution à tout âge de sa vie pour autant que son environnement accepte de s'adapter est un postulat incontournable de départ.

Privilégier les structures légères de proximité, individualisantes, orientées vers le travail en réseau prioritairement avec les structures, génériques ou spécialisées, existantes crée les conditions optimales de l'intégration.

La formation initiale gagnerait à développer au maximum ce même type de partenariat en recourant de plus en plus aux stages en entreprise et à l'enseignement en alternance.

La formation tout au long de la vie, la formation continuée, est un médiateur entre demandes d'accéder à un emploi, d'acquisition de compétences techniques nouvelles et d'acquisition de compétences sociales.

Les centres de formation ne peuvent se limiter à inscrire en formation avec comme seul critère de réussite l'accès à l'emploi. La personne est une globalité à prendre en compte dans cette globalité.
Les avantages périphériques liés à l'accès à la formation continue relèvent d'une importance fondamentale. Ils doivent faire partie des critères d'évaluation de la formation.

De nouvelles formes d'emplois doivent être recherchées sans qu'il soit nécessaire de créer de nouvelles structures. Une coordination des structures existantes dans une pratique de réseau est plus performante.

Toutes les opportunités pour la personne adulte handicapée mentale - et la formation continuée est de celles là – de vivre de nouvelles expériences dans un contexte d'extension de son réseau social côtoyant des personnes valides contribuent à accroître sa capacité de choix et son rôle de citoyen. Elle en devient ainsi acteur de changement au sein du macrosystème qui constitue son milieu de vie.

Je vous remercie.

BIBLIOGRAPHIE

BRAQUET L. La formation et le suivi des travailleurs handicapés en voie d'insertion. Commission des Communautés Européennes Ressources Humaines. Troisième réunion de travail du réseau L1 : « Action éducative en milieu ouvert - Projet de mise en œuvre et d'évaluation d'actions d'intégration économique et sociale de personnes psychiquement et mentalement handicapées. » Luxembourg. 1992.

BERNATH K. ZIEGLER F. Des adultes handicapés mentaux en formation continue. Un aperçu de la situation. SPC. Lucerne. 1990.

BISSONNIER H. L'adulte handicapé mental. Paris. Fleurus. 1977.

CASPAR P. Menschen oder untermenschen. Participation ou exclusion hier et aujourd'hui. Conférence donnée à l'occasion du colloque international : « Ouvrir l'espace spirituel » organisé par l'EPI (sous le patronage du BICE), en collaboration avec la FISSAAJ (Belgique) et le SCEJI (Suisse). Wépion – Belgique. 22-24 octobre 1997.

COMMISSION EUROPEENNE. L'amélioration du niveau d'emploi des personnes handicapées – Le défi commun. Document de travail de la Commission. Doc. 4 (06.02.98). 1998.

CONSEIL DE L'EUROPE. COMITE POUR LA READAPTATION ET L'INTEGRATION DES PERSONNES HANDICAPEES. GROUPE DE TRAVAIL SUR LES STRATEGIES D'EMPLOI POUR LES PERSONNES HANDICAPEES. Rapport final. 1999.

FISSAAJ. Le trait en creux. L'éthique et les services aux personnes vivant avec un handicap. Bruxelles. FISSAAJ. 1996.

IONESCU S. L'intervention en déficience mentale - Tome 1. Bruxelles. Mardaga. 1987.

LAMBERT J.-L. Enfants et adultes handicapés mentaux. Cousset. Delval. 1988.

LAMBERT J.-L. La personne handicapée mentale. Vers des rôles nouveaux. Exposé donné lors de la journée d'étude : « Acteur de changement social. » organisée par La Rigole. Florenville-Belgique. 11 octobre 1991.

LUCKASSON R. Mental Retardation : définition, classification and systems of supports. Washington. American Association on Mental Retardation. 1992.

LEBAUDE A. Séminaire ACTIF-H : « Les centres d'aide par le travail et l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés dans une société en mutation. » Paris. 10 et 11 juin 1996.

POPULAIRE D. Intégration professionnelle et handicap mental : vers un concept nouveau. Séminaire ACTIF-H. Paris. 10 et 11 juin 1996.

POPULAIRE D. Rapport d'activités 2000 du service d'accompagnement Le Passage. Le Passage. Dour – Belgique. 2001.

SAMOY E. en collaboration avec Lina WATERPLAS, Hoger Instituut voor de Arbeid KUL. L'emploi protégé dans la Communauté Européenne. Commission des Communautés Européennes. Direction Générale Emploi, Relations Industrielles et Affaires Sociales. 1992.

VANEY L. Du principe de Normalisation à la Valorisation des Rôles Sociaux.
WOLFENSBERGER, GLENN, PASS 3 – Analyse de programmes pour les systèmes de services, méthodes d'évaluation quantitative des services humains. Version Européenne. 1989.

WAEBER A. Impact de la formation continue dans l'existence quotidienne. Actes du colloque international organisé par le CFCS : « Intégration = Emploi ? Parcours de vie/Parcours d'insertion/

Parcours de formation de la personne handicapée. » 7-8 décembre 2000. Casteau – Belgique. En cours de publication.

ZRIBI G. La formation et le suivi des travailleurs handicapés en voie d'insertion. Commission des Communautés Européennes Ressources Humaines. Troisième réunion de travail du réseau L1 : « Action éducative en milieu ouvert - Projet de mise en œuvre et d'évaluation d'actions d'intégration économique et sociale de personnes psychiquement et mentalement handicapées. » Luxembourg. 1992.

AUTONOMIE PROFESSIONNELLE ET/OU AUTONOMIE PERSONNELLE LE RÔLE ET LE SENS DU TRAVAIL PROTÉGÉ DANS LE PROCESSUS D'ÉMANCIPATION

Gérard ZRIBI

Cette question pose l'intérêt et la légitimité même du travail protégé : protège-t-on l'individu de l'oisiveté ou alors d'un milieu normal rejetant, trop violent ou insécurisant ? Protège-t-on nos valeurs traditionnelles selon lesquelles le travail est une condition de la normalité, de la dignité et pourquoi pas de l'humanité ?

Le travail protégé est-il une nouvelle aliénation sociale, une jungle sans droits sociaux pour les employés, une ségrégation par rapport au milieu normal de travail ou alors un vrai choix social et éthique qui est de dégager des financements publics pour offrir à des personnes handicapées en âge et en capacité de travailler, des postes de travail dans un environnement déjà stérile en matière d'emploi pour des personnes saines de corps et d'esprit ?

Le travail normal seul serait-il digne d'intérêt ? Représenterait-il le seul indicateur valable de l'intégration sociale, de la qualité de vie et d'un statut valorisant par opposition au travail protégé ?

I- DES POSITIONS DE DÉPART

1- l'intérêt d'une activité professionnelle

Défendre aujourd'hui une activité professionnelle pour des handicapés mentaux et psychiques ressemble pour le regard extérieur, à une absurdité sociale dans des environnements où l'emploi s'est fait plus rare et a subi de profondes modifications qualitatives.

Pourtant, le statut social reste encore aujourd'hui essentiellement acquis par l'emploi : la norme sociale dans nos sociétés, pourtant gagnées par le chômage, reste le travail ; le lien économique conditionne, en effet, le lien social.

Cette situation concerne, bien évidemment, les handicapés pour lesquels l'intégration professionnelle permet une meilleure image d'eux-mêmes et un regard social plus positif (pour d'autres, elle n'a pas de signification si ce n'est de rassurer les familles et les professionnels au regard de schémas normalisés).

En effet, l'emploi est une valeur centrale ; il est non seulement une source de revenu mais aussi un moyen d'insertion sociale et un mode d'épanouissement et de développement personnel pour ceux qui peuvent et désirent travailler.

Notons que la mise à l'écart du travail il y a quelques années en Hollande, de 90 000 personnes pour inaptitudes physiques ou psychiques, réelles ou supposées, est en train de se transformer selon l'avis de nombreux spécialistes en « cauchemar social ».

Le droit à un emploi, « aidé » ou pas, « protégé » totalement, partiellement ou pas du tout, doit être réaffirmé comme l'un des droits fondamentaux de l'individu.

Exercer un emploi permet de s'insérer dans un réseau relationnel organisé et prévu avec des collègues, des clients etc.... , alors que le non-travail engendre un lien communautaire plus flou et aléatoire, ce qui est encore plus accentué chez les personnes handicapées, plus vulnérables que d'autres, aux dangers de la solitude et de la mise à l'écart.
L'absence de travail marginalise ; elle crée un sentiment d'inutilité et de passivité, dans une société qui ne s'imagine pas sans le plein-emploi. En effet, selon plusieurs enquêtes sur l'évolution des valeurs des européens entre 1981 et 1990 (citées par Le Monde du 8 janvier 1997), menées par la

Fondation pour l'étude des systèmes en Europe, « le travail demeure le facteur essentiel d'identité personnelle et d'insertion sociale ».

La valeur « travail » est classée en effet en second rang derrière celle de la famille, dans la plupart des pays européens dont la France ; ce qui apparaît en complément mais non contradictoirement, selon d'autres études émanant de certains syndicats, c'est l'aspiration à l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Cela signifie que la crise du lien économique par l'emploi génère quasi automatiquement pour les personnes en âge social de travailler, une crise du lien social ; c'est aussi vrai pour les personnes handicapées.

2- l'antagonisme factice entre le travail normal et le travail protégé

La prise en compte des réalités personnelles et l'évolution des politiques sociales modernes amènent à la conception d'une diversité de réponses progressives ou réversibles au sein d'un continuum toujours plus étoffé, allant de l'institution traditionnelle vers le milieu ordinaire, en passant par les solutions semi-protégées. L'actuelle controverse sur l'intégration qui est abordée souvent de manière uniforme, et le milieu protégé présenté comme un espace ségrégué se réduit à une sorte de loi du tout ou rien où les pratiques et les très sensibles évolutions institutionnelles, l'environnement économique et les spécificités des personnes handicapées ne sont pas prises en compte ainsi d'ailleurs que les nouvelles approches (plurielles, polyformes...) des processus (qui dépassent le monde du handicap) d'appartenance à la collectivité.

II - UN CHAMP ECONOMIQUE COMPLEXE ET PEU ACCUEILLANT

On pourrait le caractériser rapidement de la manière suivante :

- une société riche (en ce qui concerne la plupart des pays européens) mobilisée par la concurrence, la compétition, le marché international et le contrôle des nouvelles technologies.
- un fonctionnement économique et social difficile à appréhender.
- un marché de l'emploi qui échappe aux méthodes d'analyse traditionnelles.
- un niveau de chômage relativement élevé dans la plupart des pays européens.
- un déchirement du tissu social : des groupes sociaux vivent dans les mêmes pays, mais sur des planètes différentes ; l'exclusion n'est plus un phénomène marginal.

La situation du marché du travail est marquée dans tous les pays européens par un déficit quantitatif durable d'emplois et une modification qualitative.

On note que cette situation varie selon les domaines économiques. Ainsi les emplois de services marchands et non-marchands, (les services de restauration rapide, d'entretien de locaux, d'amélioration de l'environnement) se développent alors que les emplois industriels, par le jeu d'un certain nombre de facteurs (automation, concurrence internationale...) régressent.

Cependant, il faut ajouter que les emplois de services n'offrent plus comme il y a quelques années, de véritables possibilités d'intégration professionnelle pour des travailleurs handicapés mentaux et psychiques ; ce secteur d'activité a adopté des modes d'organisation très exigeants, proches de ceux du secteur industriel.

Ainsi, l'élévation très sensible des qualifications, des savoirs-faire et des savoirs-être (le relationnel, le comportemental), réclamées à leurs employés par les entreprises de service (ex : cafétéria, cafés, entreprise de nettoyage et d'espaces verts...), rend très difficile l'intégration professionnelle en milieu ordinaire, même dans ce domaine qui est créateur d'emplois.

Le recrutement direct de travailleurs handicapés mentaux et psychiques par les entreprises, les administrations et les collectivités publiques confrontées à leurs impératifs budgétaires, restera probablement très faible dans les prochaines années.

Il est donc peu productif intellectuellement et pratiquement de s'appuyer sur l'équation des années 60 selon laquelle les associations et les centres de formation préparent à l'emploi, et les entreprises recrutent.

Cette hypothèse est soutenue notamment par le constat récent que la récente reprise économique pourtant créatrice d'emplois, ne profite pas au « noyau dur » du chômage dont font partie les publics défavorisés et handicapés.

Il faut également prendre en compte l'attitude vis-à-vis du travail normal, de nombreux travailleurs handicapés mentaux et psychiques. Très souvent, les travailleurs handicapés qui ont eu des temps assez longs d'institutionnalisation (hôpital, institution) ou qui travaillent depuis quelques années en CAT, n'ont pas bénéficié d'une préparation et d'une formation progressive à l'environnement normal. Il faut aussi tenir compte des déficits mentaux et des perturbations psychologiques, véritables freins à l'insertion sur un modèle traditionnel.

Il en résulte une appréhension, quelquefois de l'angoisse, à s'insérer dans le milieu ordinaire de travail ; la perte de sécurité psychologique et matérielle, le besoin de soutien psychosocial font hésiter les handicapés mentaux et psychiques les mieux adaptés, qui exercent leur activité professionnelle en établissement de travail protégé, à s'engager dans la voie difficile de l'intégration. L'anxiété de leurs familles joue également un rôle dans ces réticences.

III - LA NECESSAIRE EXISTENCE D'UN SECOND ET MULTIFORME MARCHE DE L'EMPLOI

Les arguments développés ci-dessus amènent, si l'on veut respecter le droit à l'emploi, à envisager un ensemble de mesures spécifiques (à côté, en lien, en intersection, en complémentarité) accompagnant le milieu de travail normal.

Ces mesures se sont progressivement mises en place grâce à une législation plus étoffée, permettant l'attribution de financements pour l'intégration et la formation en milieu ordinaire (accessibilité, rémunération de stages, primes à l'emploi, aide à la rémunération...), ou encore pour la création d'ateliers pour handicapés.

Les mesures simplement incitatives (environnementales ou salariales) ou encore la discrimination positive (exemple : le respect d'un quota de travailleurs handicapés) ou enfin la création d'ateliers pour handicapés vont générer dans la quasi totalité des pays européens, un ensemble d'emplois plus ou moins aidés, totalement, partiellement, ou pas du tout dans le milieu ordinaire de travail.

Les ateliers pour handicapés font partie de ces emplois particuliers dans lesquels les parts respectives du social et de l'économique ont plus ou moins d'importance ; exemple, aux deux extrêmes, nous trouverons un emploi « aidé » (grâce à une compensation salariale assurée par l'Etat) qui sera exercé au sein d'une entreprise ordinaire, et géré directement par l'entreprise : la part d'action sociale est ici faible ; par contre, à l'autre extrême, un emploi de CAT exercé en intra-muros tire davantage sa signification d'une logique d'action sociale que d'un projet économique (qui est ici un moyen et non le but premier).

Il faut ajouter que le milieu de travail protégé s'est, depuis quelques années, fortement diversifié dans de nombreux pays européens :

- une intégration véritable dans les bassins économiques
- la mise en place d'activités diversifiées (autrefois cantonnées à de petits conditionnements et à des tâches peu significatives), fortement formatrices et utiles : blanchisserie, cafétérias, hôtellerie, tourisme, jardinage, entretien d'environnement, etc.... .
- la pluralité toujours plus accentuée des modalités d'exercice des emplois, à savoir le maintien du travail traditionnel au sein d'ateliers spécifiques mais aussi le développement du travail effectué individuellement ou collectivement dans le milieu ordinaire.

Il faut ajouter aussi que le travail protégé ne remplira totalement son rôle que si trois conditions sont remplies :

- les établissements de travail protégé (centres d'aide par le travail, ateliers protégés) doivent être des lieux véritables de sociabilisation

- les établissements de travail protégé ont à proposer des formes diversifiées d'emplois depuis l'emploi protégé traditionnel intra-muros jusqu'aux formes légères et intégrées en milieu ordinaire : c'est ce qui est dénommé le « travail semi-protégé » ou encore « l'emploi accompagné » ou « l'emploi assisté »

- les établissements de travail protégé, enfin, doivent servir de bases d'appui pour développer des solutions alternatives et des actions intégratives sans dévaloriser toutefois les travailleurs handicapés qui ne pourront pas exercer un emploi normal.

IV – DES CONDITIONS POUR MIEUX FAIRE

Plusieurs axes devraient être développés par (ou avec) le milieu de travail protégé :

- le développement des moyens de formation, de soutien et de réadaptation permettant de remplir une mission d'accueil transitoire ou de longue durée pour des populations relativement voisines mais ayant des besoins différents

- la multiplication des formules d'emploi, de l'intra-muros ou semi-protégé, ce qui aurait le double avantage de favoriser des parcours relativement individualisés d'emploi protégé ou non, et d'insertion, ainsi que prendre en compte l'évolution de l'organisation des entreprises (« l'entreprise éclatée »)

- le ciblage prioritaire des activités de formation et d'emplois protégés sur les activités de service à la fois réservoirs d'emploi et très formatrices à la maîtrise d'acquis sociaux et de comportements adaptés et donc, pour l'adaptation sociale.

- l'exercice d'une fonction de centre-ressources, qui remplirait une fonction d'observation, d'évaluation et de soutien à l'intégration professionnelle et sociale en milieu ordinaire

- la définition d'emplois protégés et semi-protégés « sur mesure » par rapport au temps de travail, ce qui correspondrait à la fois à des capacités et à des besoins différents mais aussi à l'évolution culturelle du rapport au travail de l'ensemble de la population : travail à temps partiel, à temps plein, période de congés adaptés ...

- la prise d'initiatives, chaque fois que possible, dans la création directe d'emplois pour leurs employés handicapés les plus performants, en utilisant les aides proposées aux entreprises (Ministère du travail, AGEFIPH), lorsqu'elles recrutent des travailleurs handicapés (abattement de salaire, aménagement des postes de travail, formation, accompagnement...)

Certaines expériences menées en France et en Europe (notamment en Allemagne avec les entreprises sociales et en Italie avec les coopératives de type B) sont particulièrement encourageantes. Il devrait être aussi question du mieux-disant social pour favoriser ce type d'approche.

- la multiplication des réseaux et des partenaires (sociaux, économiques, sanitaires...)

- Enfin, la définition d'un nouveau statut juridique plus conforme à l'exercice d'un emploi, paraît aujourd'hui indispensable, Marc Dupont écrit ainsi dans la revue « Education ouvrière » du Bureau International du Travail qu'il n'est pas justifiable que « dans certaines structures de travail protégé, les travailleurs ne disposent ni de la liberté d'association, ni du droit à la négociation collective, ni de contrat de travail... » ; il faudrait donc selon l'auteur, « se pencher sur ces questions pour ne pas laisser subsister, là où elles existent, ces zones de non-droit dans le travail et rechercher des solutions adaptées ».

En conclusion, les ateliers pour handicapés, comme toutes les autres formes d'emploi, sont des moteurs essentiels d'intégration sociale pour ceux qui peuvent psychologiquement et physiquement travailler.

Ils sont l'une des réponses en matière d'emploi qu'il faut enfin reconnaître et valoriser sous peine, au nom d'un discours fondamentaliste à propos de l'intégration, d'exclure d'un rôle social actif, une proportion non négligeable d'employés handicapés.

La discrimination positive, les mesures spécifiques, la mixité de prestations d'action sociale et de l'emploi, ne sont pas antagonistes d'une politique intégrative ; elles lui donnent, à l'inverse une valeur humaniste qui reconnaît à chacun le droit d'être lui même.

Le Bureau International du Travail dans l'une de ses publications récentes, reconnaît ainsi, sous réserve de l'élargissement du droit commun du travail aux employés handicapés, le rôle du milieu protégé : véritable acteur économique, celui-ci est et restera, pour les handicapés mentaux, « une des seules, voire la seule, opportunité de participation à la vie économique ».

Les CAT s'identifient bien à ce que certains auteurs nomment le quatrième secteur économique : c'est le secteur de l'économie de la personne, c'est-à-dire de la production de l'individu, de sa santé, de ses relations, de ses compétences personnelles et de son apport social et économique.

En ce sens, ils sont une réponse moderne et optimiste à des problématiques sociales nouvelles.

BIBLIOGRAPHIE

Azar (G), Caillé (A), Laville (J.L.) et Al.	Vers une économie plurielle Syros – Alternatives économiques – 1997
Dupont (M)	Le rôle des syndicats dans l'insertion professionnelle des personnes avec un handicap In Education ouvrière – 1998/4 Bureau International du Travail – Genève – 1998
Samoy (E)	L'emploi protégé dans la communauté européenne Edition Commission des communautés européennes Bruxelles – 1992
Visier (L)	Les relations de travail en milieu protégé Cahiers de l'emploi et de la formation n° 22 – 1998
Zribi (G), Poupée-Fontaine (D)	Dictionnaire du handicap Editions de l'Ecole nationale de la santé publique – 2ème édition 2000
Zribi (G)	L'avenir du travail protégé - CAT et intégration Editions de l'Ecole nationale de la santé publique - 1998

Training of trainers in learning disability services - is learning or disability the issue?

Paul Twynam
FCIPD, Training Manager
The Home Farm Trust, Bristol, UK

The title of my original presentation to Agora XII in Thessaloniki was "Training of trainers in learning disability services - is learning or disability the issue?" in this article I will repeat the main points made during that presentation and expand and annotate them. Any reference other published material, mainly research and theoretical work on learning and memory, has been given a footnote that points to an Internet source which will give further information.

Again, I will state my position from the outset: Seeing disability as the issue is the easy option as it is the most obvious aspect of the question. However, I believe that seeing learning as the issue, and this would be true whether we are talking about our organisation's staff or our service users, is more important and yet more difficult.

Aims

My aims are, firstly, to describe, as background, the types of people who work for The Home Farm Trust who have a training rôle. Secondly, to list some of the training and qualification routes that may have brought them to that sort of work. You will see that, in The Home Farm Trust at least, there is a great variety of education and training routes. Thirdly, to show what they have in common, and this will highlight the important part; how to put learning into the spotlight and the learner at the centre.

Types of employee with a training rôle in the organisation

So, first, a bit of background about the types of service runs by The Home Farm Trust:

Since 1962, The Home Farm Trust has operated its own residential homes, now spread throughout England and, more recently, has also operated a supported living service, supporting people in their own homes. About 550 people are supported in these two types of service.

In addition, The Home Farm Trust also offers a variety of day time activities, both for people who live in The Home Farm Trust's homes and who live elsewhere, either in their own homes, with their families or in residential homes operated by other organisations.

Thirdly, The Home Farm Trust runs a supported employment project, where job coaches support service users in work and help their co-workers enable the service user to adapt to the working environment. Up to 100 service users have been supported in this way.

Finally, The Home Farm Trust employs four full time staff trainers and brings in outside contractors to run training course for its 1200 staff.

This situation is broadly true of many organisations operating learning disability services in the UK. Some may be run more on medical lines and may, indeed, be run by health authorities. In which case their staff would be largely, if not exclusively, comprised of people qualified as learning disability nurses. Other organisations may provide services both for people with learning disabilities and for people with mental health problems. Consequently, they may employ more people with a mental health nursing background.

Training and education of trainers in the organisation

Within The Home Farm Trust, the training, education and qualifications of the staff in these different settings has evolved over recent years and the current situation is as follows:

Care workers in residential or supported living services will have received in-house training in care skills, both from The Home Farm Trust and from previous employers in the sector. Since May this year there is a new national framework, the Learning Disability Awards Framework, against which many of these in-house short courses will be mapped. In addition up to half of this group of staff will have a nationally recognised qualification in care, social work or nursing. This may be a qualification

they have obtained before joining The Home Farm Trust or afterwards. If the latter, it will be a care, or possibly a social work, qualification but not a nursing one.

Day services workers will often have a similar care background, skills training and qualifications and many, but not all, will have a nationally recognised qualification in adult education. Such a teaching qualification will not necessarily be related specifically to learning disabilities.

Job coaches in supported employment services may or may not have a care background and their training consists of short off-the-job courses provided by The Home Farm Trust but delivered by outside agencies in the commercial or voluntary sector. These will include training of trainers and skill assessment and job profiling courses.

The Home Farm Trust's full-time trainers and external contractors have a wide range of qualifications, including many in common with the others groups mentioned above. The three regional trainers have a background in care and the management of care services. Some also have nationally recognised training or education qualifications at a professional level.

In all these groups there will be individuals with no formal training, education or qualifications. Our selection of staff will have been on their competence to do the job. This, interestingly, is increasingly the basis of assessments for the UK's national qualifications themselves; they are based on the ability to apply what has been learned in the work context.

It should be added that The Home Farm Trust has successfully sought a better-qualified workforce for a number of years. At present The Home Farm Trust's workforce is probably better qualified than many. The UK government has recently established a National Training Organisation for the care sector and its five year strategy (2001-2005) makes it clear that a better qualified workforce is a priority and is a requirement for all care providers. Half of all care workers will be required to have a competence based care qualification and managers of care services will also require a new, higher level qualification combining elements of care with management competence.

Conclusions about training of trainers

With such a mixed picture within The Home Farm Trust, what conclusions can be drawn?

My background is in training in the construction industry so I come to the care sector with a fresh pair of eyes. I was not the first to see this but what I did see was that many of the processes which are used to support people with learning disabilities have, at their core, the same principles which the best trainers have always used … and vice versa.

So, what are these principles that are common to all these people who work as trainers?

In answering my own question I have considered hands, head and heart; what must trainers be able to do (their skills), what knowledge must they have and how would they best apply these skills and this knowledge (their attitude). And I have identified five areas that I believe are important:

Five key areas of skill, knowledge and attitude

The first key area is communication:

This is, rightly, seen as very important when working with people with learning disabilities. But The Home Farm Trust's approach to care embodies the concept of total communication, using all means and media for communicating, acknowledging that everything you do or say and how you do or say it is part of communication. This is absolutely consistent with the multiple intelligence theory of Howard Gardner[1] and various neurolinguistic programming techniques[2] that The Home Farm Trust have introduced into "accelerated"[3] staff training courses. For instance, when ruining a management training course I use music, metaphor, pictures, activities, games, wall charts, toys and so on.

The second key area is managing the process (see fig. 1):

Whether you are responsible for a staff training course, meeting training needs that have been highlighted in a staff appraisal or are responsible for organising a day service programme to meet the needs thrown up by residents' care plans, you still need to manage the process - from planning and design though delivery to evaluation. That is, you need to:

---

1 Check the information on a number of websites signposted at http://www.kn.pacbell.com/wired/fil/pages/listmultipleke.html

2 More information at http://www.anlp.org/

3 Another interesting website at http://www.learnfast.co.uk/index.html

1. Know where you're starting from – the context of where the learner has come from and where they are now.
2. Set and agree goals for where you want to get to.
3. Decide how to make progress and what are the appropriate methods to use.
4. Gather evidence and be able to recognise when you have reached the goal.

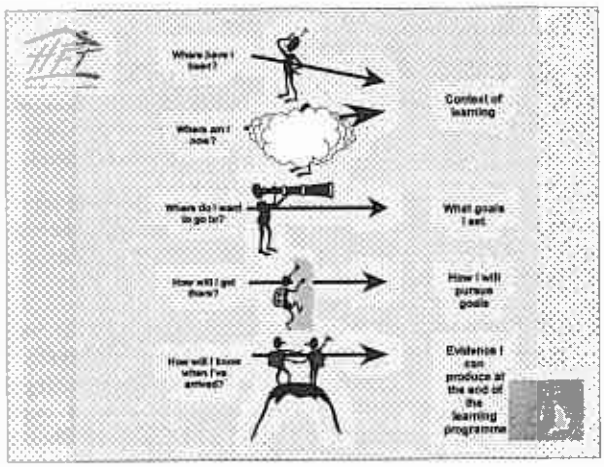

fig. 1 Managing the process

The third key area is understanding how people learn:

That includes a long list of principles and factors. These include:

- Understanding how memory works: knowing that there is advantage in linking new things to what has previously been learnt, understanding the value of and necessity for repetition, exaggeration, image and metaphor and so.
- It also means appreciating different learning styles (the work of Kolb[4], Honey and Mumford[5]) realising that some people need their learning to be active, others need to spend time in reflection, others have to fit new ideas into a theoretical framework (even though that may be a very simple one) whilst others will only learn if what is being offered seems useful to their pragmatic way of thinking. This also infers that trainers themselves may have a predominant style and will, unwittingly, bias their methods to suit it, and that may be inappropriate for some of their learners.
- Another key area is structuring the material to be leaned. There are a number of ideas about human cognition and perception which are useful: Miller's rule of 7 ± 2[6] has been restated in the NLP concept of chunking; presenting information in 'easy to digest' chunks and then go 'up' to a generalisation (transfer of training) or 'down' to a more specific example, all to aid learning, recall and application. NLP also summarises findings about different people's preferences for taking in and processing information in different modalities – using visual, auditory or kinaesthetic senses.
- It also means understanding that learning works best if you can make it fun and, thus, motivational. Motivation also comes from ensuring that, both during learning and beforehand, the objectives of the learning and the needs of and benefits to the learner are matched and spelled out.

---

4 See http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/history/kolb.html
5 Try some internet based software at http://www.psi-press.co.uk/lss2.htm
6 See http://www.well.com/user/smalin/miller.html

The fourth crucial area is empathy:

That is, seeing things from the learner's point of view, asking yourself what the world feels like for them, questioning whether they hear what you hear. Answering these questions will help the trainer to use language that the learner understands, to explain things in their terms, to phrase metaphors to employ things that are familiar to them.

The fifth element, which is an extension of empathy, is putting the learner, and not you, the trainer, at the centre of the process.

This means responding to people's needs and not controlling them to meet your own needs. And that is true whether you are considering a course for staff or in a day service for people with learning disabilities.

The argument for considering similarity not difference

I have been indicating that what there is in common between these groups of people is the most important factor but, nevertheless, we do treat people with learning disabilities differently. The XIIth Agora itself had people with learning disabilities as its subject; The Home Farm Trust exists, as an organisation, specifically to provide services to people with a learning disability.

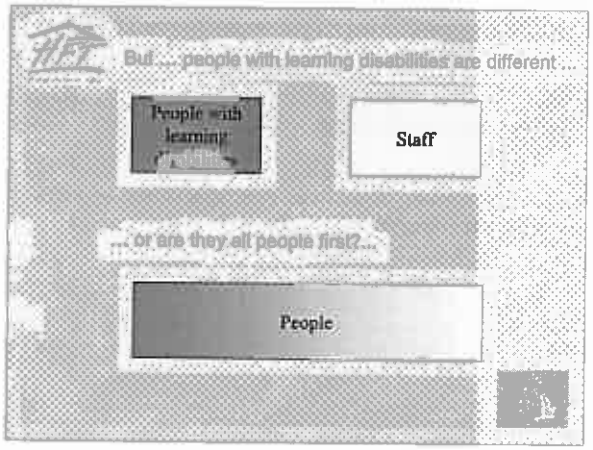

fig. 2 Difference or similarity?

Suggesting that the difference, the learning disability, is the issue indicates that we should take two different approaches to training the two groups of people (staff and people with learning disabilities) and should take two different approaches to the training of their trainers.

If, on the other hand, you consider that people with learning disabilities vary in their ability to learn and that staff are similarly diverse, it makes sense, to me, to think of both groups as being on the same continuum (see fig. 2). Such a viewpoint dictates that the approach to their training and to the training of their trainers should highlight the need to treat everyone on an individual basis and to have a flexible approach to training. That was my position before I ever came into learning disabilities and everything I have learned since has reinforced that view.

The next step

In The Home Farm Trust we mean to take a further step, which is to directly involve service users in staff training; maybe as co-trainers but certainly in the design and evaluation of training. For me this will nicely close the circle and destroy the hierarchy of educator – worker – client.

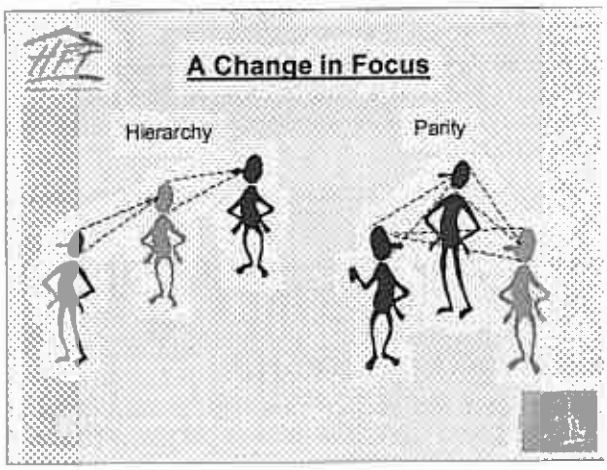

fig. 3 A change in focus

It emphasises what we have in common. That is, our ability to learn and our ability to help others to learn.

Even in the construction industry that would be a valuable philosophical change to accomplish, in our area of work it is, I believe, a fundamental change we must work towards.

I hope in this brief article that I have shown that it is learning and not disability that is the issue. That is not to deny that people with learning disabilities need specialised services and that to work with people with learning disabilities requires special skills.

Agora Thessaloniki XII

La formation des personnes en situation de handicap mental et celle de leurs formateurs :
Permettre l'exercice réel et adapté des droits des personnes en situation de handicap mental

Date : 5-6 juillet 2001
Lieu : Cedefop, Thessalonique, Grèce

Troisième session : La formation des professionnels pour l'accompagnement et l'intégration économique
Quelle importance revêt la constitution de réseaux de formateurs et de formateurs de formateurs dans la préparation de ces agents très particuliers ?

Raymond Ceccotto, président de ARFIE

D'abord je voudrais remercier le CEDEFOP - et surtout M. Eric Fries Guggenheim d'avoir pris l'initiative de traiter de ce sujet lors d'une Agora et qui plus est, d'y avoir associé notre ONG ARFIE. A part l'importance du thème, c'est aussi la formule choisie qui est intéressante : celle d'aborder le sujet par un forum de discussion, dans un groupe hétérogène ; ... ... n'est–ce pas là déjà une manifestation du mainstreaming comme dirait notre ami Helmut Heinen? Quoiqu'il y ait certaines voix que nous n'avons que peu entendues lors des débats et il serait important d'avoir aussi l'opinion des syndicats sur les sujets abordés lors de ces deux journées d'Agora.

ARFIE est content d'avoir été associé à ce projet, bien sûr en tant qu'association de recherche et de **formation** sur l'insertion en Europe, mais aussi pour pouvoir ainsi élargir les discussions á des partenaires que souvent nous n'atteignons que peu ou pas du tout.

Présentation d'ARFIE

ARFIE est un réseau européen de partenaires et de prestataires de services innovateurs qui visent à promouvoir la qualité de vie et l'autonomie des personnes handicapées en favorisant la formation des professionnels dans le secteur du handicap et en encourageant l'innovation et la recherche dans tous les domaines des services pour personnes handicapées. Nous comptons quelques 80 adhérents dans une vingtaine de pays dont la majorité de pays de l'Union Européenne. Ce sont des associations de et pour personnes handicapées, des organismes de formation, des chercheurs et des professionnels qui s'engagent à promouvoir le droit à l'autodétermination et à la qualité de vie des personnes à besoins spécifiques.

ARFIE s'est créée il y a une dizaine d'années pour combler les lacunes détectées au niveau de la formation (continue) adaptée aux besoins des professionnels qui travaillent sur le terrain avec les personnes handicapées.

C'est notre manière de tenir compte de l'évolution très rapide des problématiques - et des réponses à y apporter - dans le domaine de l'accompagnement des personnes handicapées.

Quelles sont ces évolutions :

- Les nouvelles orientations dans l'accompagnement
  La normalisation / l'Intégration
  L'Autonomie / l'autodétermination – avec une attention particulière portée aux droits et à l'égalité des chances et l'exercice d'une entière citoyenneté

- Les thématiques nouvelles
  Le vieillissement de la personne handicapée – le polyhandicap – le Double Diagnostic (handicap mental associé à des troubles psychiques)
  Les besoins et revendications des personnes handicapées
  L'expression de leur sexualité, etc.

- La diversification des services
  Hébergement / Formation / Travail
  Rôle de l'accompagnement qui change (modèles d'assistance personnelle)

Puis, au-delà de la formation des intervenants professionnels, il y a la formation des adultes handicapées eux-mêmes, et ce sous toutes ses formes :

La formation professionnelle "classique"
La formation professionnelle continue
La formation (à l'intégration) sociale dans les lieux de vie
L'apprentissage de l'autonomie et de l'autoreprésentation, etc..
La formation des adultes (handicapés) plus orientée vers les attitudes, les compétences de communication et d'expression de besoins et des droits qui préparent ces personnes avec un handicap mental au nouveau rôle qu'elles ont à jouer

ARFIE permet par son travail en réseau l'émergence de tels espaces de discussion, la mise en place de réseaux thématiques dans le cadre de programmes européens, lors de séminaires, de colloques européens, ou lors d'opportunités de coopérations comme aujourd'hui avec le CEDEFOP

Exemple d'un travail thématique en réseau - Le projet pilote CONTINUA

Il s'agit d'un projet pilote dans le cadre du programme communautaire LEONARDO da VINCI, intitulé "Continua", coordonné par la Fondation A.P.E.M.H. et reliant dans un réseau de collaboration divers partenaires issus des membres d'ARFIE. Ce projet pilote vise la mise en place d'une unité de formation continue pour travailleurs sociaux et autres intervenants dans le processus d'insertion des personnes handicapées ; c'est un bon exemple de travail en réseau (thématique).

Le but ainsi poursuivi était de donner un élément de réponse à la demande urgente de formation continue exprimée par les professionnels du secteur socio-éducatif en général et celui du handicap en particulier.

Ce constat est d'autant plus important qu'il sera nécessaire à l'avenir d'assurer encore davantage une bonne adéquation entre la formation des professionnels et les besoins des usagers. Dans ce sens, les nouvelles pratiques de formation qui sont en train de se développer sont appelées à répondre de façon immédiate aux aspirations des professionnels en ce qui concerne leur demande d'implication dans l'organisation du travail.

Lors de la première année, des questionnaires faits par chaque partenaire ont permis de formuler un **relevé des besoins en formation continue** ressentis auprès des professionnels et des institutions.

Nous avons ensuite travaillé à une **certaine conception méthodologique concernant le montage de modules de formation continue :**

- Nous voulions des modules où le lien entre théorie (formation) et pratique vécue sur le terrain serait tout le temps présent.

- Le montage des modules devait donc en tenir compte en proposant des petites séquences, des travaux en groupe, des études de cas, etc.
- L'implication active des éducateurs/travailleurs sociaux comme formateurs était un élément important dans ce sens.

Les modules de formation élaborés de façon concrète en 1997 étaient les suivants:

- **Le handicap sévère et les outils de** communication, par FENACERCI Lisboa (P)
- **Le syndrome du « Burnout »**, par la LEGA COOP – Bologna (I)
- **Sensibilisation à la double pathologie: le handicap et la maladie mental,** par la Fondation A.P.E.M.H.– Bettange-sur-Mess (L)
- **Le triangle relationnel "Handicap-Famille-Institution" dans le processus de maturation et d'intégration sociale et professionnelle,** par l'AFASER – Champigny-sur-Marne (F)

Nous tenions aussi à une **matérialisation du module à l'aide d'un document support** où étaient retenues les différentes caractéristiques du module :

- le montage du module
- les thèmes abordés et les sujets dégagés
- la démarches de recherche des formateurs et de recrutement des participants
- le profil des formateurs
- les études de cas traitées et discutées
- les problèmes rencontrés et les solutions proposées

Le but de ce document étant de faciliter le transfert d'un module dans d'autres contextes (géographiques, etc.) de dissémination.

La troisième année du projet était consacrée en priorité aux **actions de diffusion et de transfert des résultats du projet pilote Continua.**

Ces résultats se concentraient autour des majeurs produits Continua, à savoir

- des parcours de formation
- des modules de formation
- des documents supports
- des outils d'évaluation
- des échanges de formateurs
- des confrontations de pratiques

Ce premier projet (Continua) avait comme but la réalisation de quelques modules de formation destinés aux professionnels du secteur social travaillant auprès des personnes handicapées, afin d'améliorer leur processus d'intégration.

Dans le cadre du projet de démultiplication, appelé "Continua Plus", deux années supplémentaires du projet ont permis de mettre en place une analyse des besoins plus affinée, des nouveaux modules de formation, des groupes de réflexion, l'approfondissement des thématiques abordées par des enquêtes, des études et l'élaboration d'outils et d'instruments pédagogiques, ainsi que la valorisation par des actions de diffusion (ceci est déjà une plusvalue du travail en réseau!). Nous avons, par exemple, pu réaliser une recherche en Italie et à Chypre, intitulée "Burnout et Empowerment, difficultés et ressources du travail social : recherche sur les conditions de travail des travailleurs sociaux intervenant dans la prise en charge des personnes handicapées".

D'autres thèmes d'actualité issus de ces travaux sont *Le Triangle relationnel «Famille – Institution – Personne Handicapée »* (l'on pourrait rajouter maintenant *« Individu – Organisme – Entreprise »*), et *"Confidentialité et espace privé/Intimité"*.

En effet, l'intérêt accru porté à ces thèmes, alimentés par ailleurs par d'autres recherches internationales, a fait que de nouveaux partenaires européens se sont impliqués dans le projet. Voilà encore un bénéfice secondaire du travail en réseau.

Au centre de ces nouvelles approches nous retrouvons la mutation des rôle des 2 principaux acteurs dans le travail social : l'*usager* (la personne handicapée) et *son accompagnateur* (le travailleur social).

Un changement de paradigme s'est en effet opéré ces dernières années dans la pratique de l'accompagnement des personnes handicapées. Dans le sens de la défense des droits de l'homme, la notion d'égalité des chances pour des personnes handicapées s'impose de plus en plus. Dans cette nouvelle perspective, l'usager prend une place centrale et son droit à l'autodétermination est mis en avant. Ce changement de paradigme entraîne des changements radicaux dans la définition de l'accompagnement et donc du rôle joué par le professionnel, dont la raison d'être même *(le Selbstverständnis)* est mise en question. Dans les services mettant en avant les idées de l'empowerment (où le professionnel met en route les processus qui faciliteront le choix et la prise de décision de l'usager) et de l'auto représentation (selfadvocacy), le rôle du professionnel subit un glissement vers un travail toujours plus en partenariat avec le client et les relations de pouvoir se transforment.

Il ne faut pas non plus dans ce changement de paradigme perdre de vue le rôle des familles dans les choix des projets de vie car ils ont une influence primordiale dans la réussite du projet.

Ceci vaut aussi pour les formateurs de personnes handicapées, et ces nouvelles tendances doivent être prises en considération par les formateurs de formateurs, en plus des particularités techniques et didactiques à mettre en place pour l'enseignement de jeunes et adultes avec un handicap mental.

Lors des discussions dans cette Agora, qui est déjà une bonne argumentation en faveur et un exemple de bonne pratique de travail en réseau, nous identifions un autre élément du travail en réseau : la facilitation de la mise en commun des acquis de professionnels venant de bords et de formations avec des traditions culturelles et une histoire (politique) différentes et ce en dépassant des clivages d'une simple confrontation.

Le travail en réseau permet(tra) ainsi

- des réflexions communes par rapport à des problématiques similaires dans les divers pays, et ce malgré les méthodes, les approches, histoires politiques différentes;

- des actions concertées sur ces sujets communs par des voies d'accès différentes et souvent complémentaires – synergies de travail et d'études sur les contenus, les approches, les méthodes et l'évaluation;

- de rassembler formateurs et professionnels du terrain en misant sur une coopération entre tous les intervenants (ou les opérateurs sociaux, comme les définie mieux A. Alberani) dans le travail avec les personnes handicapées;

- de formaliser cet appel général à l'engagement et à la sensibilisation pour des valeurs justes, à la revendication de la formation (professionnelle et civique) de ces opérateurs, à la transparence des politiques menées et á l'évaluation des actions (avec ou sans données économiques à l'appui).

2003 - Année des personnes handicapées

Pour conclure, je profite de cette proche échéance comme une bonne occasion pour lancer un appel au CEDEFOP afin qu'il commandite une étude approfondie sur le terrain concernant les formateurs de personnes handicapées, en profitant de ces réseaux déjà établis.

Les objectifs seraient :

- la constitution de banques de données
- une étude sur les formations dispensées aux personnes handicapées et les méthodes employées
- des recherches sur la formation des professionnels (formateurs et autres) qui interviennent dans la formation dans les différents pays européen

Les axes d'études et de recherche seraient entre autres,

- Les différentes facettes de la formation
  - Formation générale
  - Formation professionnelle

    - Formation à la citoyenneté / participation
    - Formation sociale (savoir être)
    - Apprendre à apprendre
    - Individualisation de l'apprentissage
- Les didactiques employées
- Formes et importance du travail en équipe (pluridisciplinaire) – tenant compte des contacts avec une multitude d'intervenants et d'acteurs, dont la personne handicapée elle-même et la famille, considérés tous les deux comme des partenaires à part entière
- Travail sur la phase de transition : scolarisation – formation professionnelle – mise au travail (pas toujours la même conception selon les stades)

Une telle étude pourrait rassembler et structurer les arguments que nous avons ébauchés pendant ces deux journées de forum afin de pouvoir mieux soutenir nos actions de revendication envers les pouvoirs publics, les organismes de formation (initiale et continue) et mieux soutenir les actions communes à mener avec nos partenaires dans et en dehors du réseau ARFIE.

Table ronde des acteurs de la formation professionnelle

L'INSERTION EN ENTREPRISE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP MENTAL ET LEUR SUIVI

Animateur : ***Éric Fries Guggenheim,*** Coordonnateur du projet Agora Thessaloniki

Participants : ***M. Stefan Trömel,*** Forum européen des personnes handicapées (Union Européenne)

M. Martin Hubers, Ontwikkelings Maatschappij IJsselmonde - OMIJ (Pays Bas)

Mme. Josette Dixneuf, **CFDT (France)**

Mme Katharine Davenport, Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises (Belgique)

Mr Henry Lourdelle, Confédération Européenne des Syndicats (CES)

Mr Ioannis Koukiadis, Député européen, membre de l'intergroupe « Personnes handicapées » au Parlement Européen (Grèce)

1. ***Quels types d'entreprises jouent le jeu de l'intégration de salariés en situation de handicap mental et pourquoi le font elles ?***

Dans un système économique caractérisé par une concurrence acharnée entre entreprises, par la course à la productivité et par la lutte constante pour différencier leurs produits en termes de qualité et de fiabilité, on peut s'interroger sur les motivations des entreprises employant des personnes en situation de handicap mental et sur ce qui peut décider un entrepreneur à franchir le pas de l'embauche et de l'emploi de salariés différents des autres, et marqués par un certain degré de handicap. Quels types d'entreprises et quels types de chef d'entreprise emploie des personnes en situation de handicap mental et qu'est-ce qui les différencie des autres entreprises, de celles qui ne le font pas ?

En dehors des arguments éthiques et humanistes, peut-on justifier économiquement l'emploi des travailleurs handicapés mentaux ?

2. ***Comment les entreprises qui décident d'employer des travailleurs en situation de handicap mental se préparent-elles à leur intégration.***

L'intégration de collaborateurs différents de la majorité des autres salariés devrait se préparer soigneusement, si l'on ne veut pas soulever de réaction de rejet des la part des autres salariés, surtout des plus anciens et des moins souples. Quels types d'actions d'information et de formation est-il souhaitable de réaliser afin de préparer l'environnement de ces nouveaux venus et notamment les personnes clé de cette environnement, collaborateurs directs, chefs de service ou d'atelier, responsables du suivi, tuteurs, etc… et que se passe-t-il dans la pratique ? Quels rôles jouent les acteurs externes à l'entreprise dans l'intégration et le suivi des travailleurs en situation de handicap mental (accompagnateurs, éducateurs, association de soutien aux personnes en situation de handicap mental) ?

3. ***L'intervention du législateur peut-elle se révéler efficace, et dans quelles conditions***

De nombreuses législation, comme la législation française ou italienne prévoient des quotas d'embauche pour les travailleurs handicapés, mais ces législations semblent assez peu efficaces, les entreprises préférant parfois payer les amendes éventuelles que d'embaucher leur quota d'employés particuliers.

Y a-t-il des exemples concrets d'interventions efficaces du législateur et/ou des pouvoirs publics en matière d'intégration de travailleurs handicapés mentaux ? Dans quel contexte se déroulent-elles, ou se sont-elles déroulées ?

Quelles mesures pratiques pourrait-on envisager et proposer aux décideurs politiques et aux partenaires sociaux pour permettre une intégration plus aisée et plus efficace des personnes en situation de handicap mental ?

Round table of actors in vocational training

INTEGRATION OF PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITIES INTO ENTERPRISES AND FOLLOW-UP

Chairman: ***Éric Fries Guggenheim***, Coordinator of the Agora Thessaloniki project

Participants: ***Mr Stefan Trömel***, European Disability Forum (European Union)
Mr Martin Hubers, Ontwikkelings Maatschappij IJsselmonde – OMIJ (Netherlands)
Mrs Josette Dixneuf, **CFDT (France)**
Mrs Katharine Davenport, European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises (Belgium)
Mr Henry Lourdelle, European Trade Union Confederation (ETUC)
Mr Ioannis Koukiadis, Member of the European Parliament, member of the European Parliament Disability Intergroup (Greece)

1. ***What types of enterprise integrate mentally disabled employees, and why?***

In an economic system characterised by fierce competition between enterprises, a race for productivity and a constant struggle to make products stand out on the basis of their quality and reliability, one might wonder about the reasons motivating enterprises to employ mentally disabled people and what makes an entrepreneur decide to take the step of hiring and employing people who are different from others and are characterised by a certain level of disability. What types of enterprise and what types of heads of enterprise employ mentally disabled people, and what is it that distinguishes them from other enterprises, from those that do not do so?

Apart from ethical and humanitarian arguments, can the employment of mentally disabled workers be justified on economic grounds?

2. ***The preparations made to integrate mentally disabled workers by enterprises that decide to employ them.***

Careful preparations should be made to integrate employees who are different from most of the other workers, if one wants to ensure that they are not rejected by the other workers, particularly the oldest and least flexible of them. What types of information and training activities should be implemented to prepare the environment for these newcomers and, in particular, the key persons in this environment, namely immediate co-workers, section heads or foremen, those responsible for monitoring them, tutors, etc. – and what happens in practice? What part is played by players outside the enterprise in the integration and monitoring of mentally disabled workers (advisers, instructors, support association for the mentally disabled)?

3. ***Can legislative action be effective, and under what conditions?***

Legislation in many countries, such as France and Italy, provides for hiring quotas for disabled workers, but this legislation does not appear to be very effective, with enterprises sometimes preferring to pay any fines rather than hire their quota of particular employees.

Are there specific examples of effective action by legislators and/or the authorities in terms of integrating mentally disabled workers? In what context does or did this take place?

What practical measures can be envisaged and suggested to political decision-makers and the social partners to facilitate easier and more effective integration of the mentally disabled?

Agora 12 – Synthèse des débats

Victoria Koukouma (1)

1.1. Pourquoi consacrer une Agora aux personnes en situation de handicap mental?

Le droit de chacun au développement et à l'épanouissement personnels, associé de façon inaliénable au droit à l'emploi, est revendiqué par notre société comme un préalable au progrès social. Néanmoins, cela s'applique-t-il de la même manière à tous les individus? Selon Eurostat, 12 % des Européens présentent un handicap et l'on estime que seuls la moitié d'entre eux occupent un emploi sous une forme ou une autre. À une époque où les conditions de travail et l'emploi subissent des mutations pour répondre à la flexibilité et à la mobilité accrues du marché du travail et où la formation professionnelle devient un élément capital d'adaptation à cette nouvelle situation, il a semblé opportun au Cedefop d'étudier la manière dont cela s'applique aux personnes mentalement handicapées.

Cette Agora a réuni 32 participants - chercheurs, politiques, partenaires sociaux et experts de ce domaine - afin d'échanger des expériences et de discuter de la façon dont la formation des handicapés mentaux et celle de leurs formateurs peuvent leur permettre d'exercer leur droit à une insertion et à une mobilité effectives et adaptées sur le marché du travail. En outre, nous avons étudié des voies nous permettant d'œuvrer au mieux en vue de rétablir un équilibre réel, et non pas simplement formel, entre des gens parfois très différents.

Aborder le problème sous cet angle implique avant tout l'adoption d'une plate-forme commune de discussion sur la façon dont un handicap est perçu. Est-ce un fait médical ou une construction sociale? Notre position sur cette question constitue en soi une base d'avancée des débats et d'ouverture au changement. Les témoignages et opinions présentés convergent vers le constat que les personnes mentalement handicapées sont considérées par de nombreuses sociétés sous une perspective médicale imposant une image négative, caractérisée par la dépendance d'un traitement médical et l'absence de mobilité. La conséquence en est que «les personnes handicapées sont isolées, étiquetées et traitées d'une façon pratique et adaptée qui aboutit à une mise à l'écart» (Gaye Hutchinson). Un tel modèle ignore manifestement les mesures - notamment dans le domaine de l'éducation et de la formation - qui accorderaient aux personnes handicapées l'indépendance de décision, l'autonomie et l'accès à l'emploi, alors qu'en revanche une approche sociale permettrait des changements, en reconnaissant que c'est bien notre société qui fait obstacle à l'intégration, quand elle insiste sur les faiblesses et néglige les potentiels des personnes handicapées.

Bien que le passage au modèle social soit une nécessité généralement admise, la différence des progrès réalisés se retrouve dans des préoccupations et des pratiques divergentes, voire polarisées, révélant la manière dont la formation et l'insertion des personnes handicapées sont perçues aujourd'hui en Europe et ce vers quoi précisément elles devraient tendre.

1.2. Les obstacles à l'intégration

1.2.1. Éducation et formation

Les processus d'éducation et de formation illustrent la croyance ou la non-croyance dans le potentiel et le développement humains, ainsi que dans le rôle économique et social que la population jouera à l'avenir (Annet De Vroey). Un aperçu de quelques systèmes actuels d'éducation et de formation européens met en évidence des structures qui tendent encore plutôt à renforcer la perspective médicale à travers un travail effectué en groupes de personnes présentant un handicap mental moyen, modéré ou sévère. Bien que nous semblions être parvenus à un tournant, un changement radical vers une éducation intégrée reste perçu comme trop hasardeux. Il est manifeste que ces systèmes préparent

(1) Association des parents d'enfants mentalement handicapés (APEMH)

mal les enfants mentalement handicapés à un futur emploi. Comme Gaye Hutchinson le souligne, une

formation et des qualifications ne conduisent pas toujours les personnes mentalement handicapées à un emploi en raison des préjugés sociaux dominants, qui fondent la formation sur une approche directive ne tenant pas compte des capacités, compétences et préférences individuelles. Les conclusions d'une étude réalisée au niveau européen montrent que les établissements éduquent les handicapés mentaux en fonction de ce qu'ils ne sont pas capables de faire et négligent de prendre en considération leurs capacités et souhaits personnels pour élaborer des programmes éducatifs adaptés à chacun (Victoria Soriano). À ce stade, il est généralement admis que les compétences sociales sont désormais considérées comme des éléments clés conduisant à l'autonomie, ainsi qu'à l'intégration sociale et professionnelle. Dans ce sens, une formation doit cibler le développement tant de ces compétences que des qualifications professionnelles, et cela très tôt dans la vie, au cours de la scolarité. Dans le cadre de cette approche alternative du handicap mental, on considère que les professionnels jouent un rôle clé dans le processus d'intégration, depuis l'éducation et la formation jusqu'à l'attribution d'un emploi et l'aide pour le conserver grâce à un appui permanent (Bob Rhodes, Geoff Warner). Tout bien considéré, les professionnels doivent évaluer la qualité de leur travail selon qu'il aide ou non les handicapés à s'épanouir et à se sentir bien et complètement intégrés (Carmen Duarte). Par-delà les barrières des mentalités, l'intégration dépend largement des financements disponibles pour le suivi du soutien professionnel spécialisé aux personnes handicapées mentales.

1.2.2. Le rôle de la formation des formateurs

Il est important de voir comment les formateurs eux-mêmes doivent être préparés à former des personnes mentalement handicapées. Doivent-ils se considérer eux-mêmes différents des autres enseignants et formateurs et quelles sont les compétences particulières requises? Il va de soi que s'adresser à un groupe de personnes en situation de handicap mental exige une technicité spécifique et la priorité du soutien émotionnel tout au long du processus d'apprentissage de la part de l'enseignant (Hans Jürgen Pitch). Pour Paul Twynam, les formateurs doivent toujours satisfaire aux mêmes exigences et se fonder sur les mêmes principes que pour n'importe quel groupe cible, puisqu'une formation doit répondre aux besoins, aspirations, capacités, rythmes, styles, préférences... individuels (Paul Twynam). En outre, il souligne que les processus d'apprentissage des personnes handicapées et «normales» sont analogues. Dans ce sens, l'essentiel pour un formateur est de prendre conscience que c'est bien l'apprentissage et non le handicap qui se trouve au cœur du sujet, et donc que l'apprenant - quel qu'il soit - est au centre du processus. Depuis peu, grâce au transfert de savoir-faire et au travail en réseau, d'autres aspects importants du soutien aux personnes handicapées commencent à apparaître dans la formation des formateurs. On enregistre à présent un accroissement de la formation sur l'aspect politique et social de ce travail: sensibilisation, soutien juridique, soutien à la gestion d'entreprise, etc. (Angelika Bühler).

1.2.3. Une formation des handicapés mentaux pour quelle sorte d'intégration?

Si la formation cible l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail, quelle est la place des emplois protégés? Est-ce un élément inévitable du processus d'étendre les débouchés professionnels au plus grand nombre possible de personnes handicapées? Cette question est extrêmement controversée. En effet, pour certains des participants, qui soulignaient les limites inhérentes aux emplois protégés, ceux-ci contreviennent à l'idée d'épanouissement personnel et d'intégration sociale (Alberto Alberani, Geoff Warner, Paul Twynam). Ils sont considérés comme un échec d'abord par les professionnels, du fait qu'ils ne transmettent pas les compétences nécessaires permettant un emploi en milieu ouvert, et ensuite par la société dans son ensemble, qui préfère l'intégration aux ghettos. Leur référence est donc le milieu ouvert, seul moyen d'achever la pleine intégration. D'un autre côté, l'utilité des emplois protégés a été fermement défendue au motif qu'il est moralement et socialement juste que toute politique sociale offre la possibilité d'occuper un emploi aux handicapés mentaux qui ne peuvent pas ou ne souhaitent pas travailler en milieu ouvert. Nous ne pouvons pas ignorer le fait que, dans le contexte du modèle économique actuel, les employeurs sont très exigeants en termes de productivité. En outre, des voix ont également réclamé que les emplois protégés se diversifient jusqu'à des postes hors entreprise et semi-ouverts pour des groupes ou des individus, avec des niveaux de soutien variables. Dans l'ensemble, les centres d'emplois protégés, associés à des entreprises sociales et à d'autres acteurs locaux, peuvent et doivent prendre des initiatives de création d'emplois et d'accès à l'emploi en milieu ouvert. Dans ce contexte, notre objectif principal doit être l'obtention par les personnes mentalement handicapées d'un statut juridique semblable à celui de n'importe quel autre employé (Gérard Zribi).

Quoiqu'il en soit, par-delà ces considérations éthiques, l'Agora a tenté d'étudier la question de l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail sous la perspective de l'enjeu

économique, celles-ci représentant une population active largement inutilisée. Cela était le sujet d'une étude demandée pour deux raisons fondamentales: d'une part la tendance actuelle des Plans d'action nationaux pour l'emploi à passer d'une politique passive à une politique active et, d'autre part, les indicateurs démographiques du vieillissement de la population active. En réalité, les conclusions de cette étude ont révélé que l'emploi des personnes handicapées peut également profiter à l'économie (Juan Carlos Collado). L'intégration constituerait une économie sur le budget public, dans le sens où le revenu fiscal perçu plus les économies sur les prestations d'invalidité couvrent largement le coût d'une politique active. Un tel aspect pragmatique pourrait être un argument clé pour convaincre les employeurs d'engager des personnes handicapées. Néanmoins, cela s'est révélé un sujet de controverse car, pour certains participants, cet argument n'a pas autant de validité que l'approche humaniste de la lutte pour l'intégration des personnes handicapées au motif qu'elle est juste sur le plan moral et éthique. En outre, cet argument a été jugé inadapté à certains pays, ou simplifiant exagérément l'intégration en ne répondant pas aux besoins spécifiques. Le danger inhérent est que l'intégration soit utilisée comme prétexte pour supprimer le financement social, alors que la question devrait être le droit à l'emploi et à la protection sociale (Gérard Zribi). En revanche, les défenseurs de cette approche ont souligné que, dans une économie de marché, il faut indéniablement que l'emploi des personnes handicapées soit rentable pour être durable. Les personnes mentalement handicapées voient leur statut amélioré, car elles présentent une valeur ajoutée, et c'est ce que les politiques actives cherchent à réaliser (Helmut Heinen). Des exemples d'autres accès à l'emploi ont été cités à l'appui de cette thèse: les firmes sociales situées entre les emplois protégés et le milieu ouvert, fonctionnant sur une base économique et dont la réussite financière vient de leur proximité du marché (Rainer Dolle).

1.2.4. Les employeurs

Conformément à son principe directeur, qui est de créer un lien entre tous les acteurs de la formation professionnelle initiale et continue, l'Agora a notamment invité les acteurs sociaux à repérer les facteurs déterminant les attitudes positives ou négatives des employeurs. La discussion a mis en évidence que ces attitudes sont constituées d'un ensemble d'éléments. Tout d'abord, les personnes mentalement handicapées ont besoin d'acquérir des compétences concrètes au moyen de schémas d'apprentissage dont le contenu et la valeur soient suffisamment transparents pour que les employeurs puissent les comparer avec l'apprentissage traditionnel (Katharine Davenport). Ensuite, il faut fixer un cadre légal. Les mesures légales telles que les systèmes de quota sont fréquemment considérées comme un outil efficace pour permettre aux personnes en situation de handicap mental de travailler. Néanmoins, cela ne fonctionne pas toujours dans le bon sens, car les employeurs préfèrent souvent recruter des gens moins handicapés, présentant généralement un handicap moteur, et ainsi excluent d'autres groupes (Stefan Tromel). S'ils engagent parfois des handicapés mentaux, ils ne leur confient pas vraiment de tâche propre (Ioannis Koukiadis). Pour compenser ces manques à gagner, des mesures légales doivent être associées à des incitations fiscales et au financement nécessaire, ce qui garantirait les mécanismes de soutien demandés par les employeurs pour gérer les risques financiers et le coût du soutien spécial permanent requis lorsqu'ils emploient des personnes mentalement handicapées (Ioannis Koukiadis, Katharine Davenport). Par-dessus tout, la sensibilisation des employeurs et des salariés a été jugée comme le préalable impératif à l'intégration réelle des personnes handicapées sur le marché du travail. Une fois sensibilisés, les syndicats jouent un rôle capital en faisant accepter les personnes handicapées par leurs collègues et en exerçant une pression sur les employeurs, pour qu'ils adoptent de vraies politiques d'intégration et rendent les postes accessibles à tous (Josette Dixneuf).

1.3. En conclusion

Cette Agora n'a pas été un forum de rapprochement des différences, mais elle a permis d'avoir une idée claire de la situation et de sonder les opinions différentes ou opposées. Il a bien été perçu qu'un changement de paradigme se met en place (Raymond Ceccotto). Le développement de l'autonomie sociale exige que tous les acteurs impliqués reconsidèrent l'intégration, le soutien et le rôle des professionnels. En outre, l'autonomie sociale devient la mesure de la qualité de nos pratiques d'éducation et de formation pour les handicapés et les professionnels, car elles doivent aider à intégrer cette nouvelle réalité.

Toutefois, des approches traditionnelles et innovantes coexistent dans cette phase de transition et les opinions sur la manière de progresser divergent. Néanmoins, cette Agora a envoyé un message positif, à savoir que le travail en réseau, moyen de rendre les bonnes pratiques accessibles aux professionnels d'horizons culturels, historiques et politiques différents, peut nous permettre de

dépasser la simple confrontation pour partager les préoccupations, malgré des divergences de méthodes, d'approches et de contextes politiques. Elle peut également nous permettre de formaliser notre demande de participation et de sensibilisation aux valeurs justes, de formation, de transparence des politiques sociales et d'évaluation des mesures (Raymond Ceccotto). Ce débat et le suivi déjà organisé par l'ARFIE pour 2002, tout comme la demande de l'ARFIE au Cedefop d'effectuer une étude sur la formation des professionnels dans le contexte de 2003, année des personnes handicapées, sont déjà des résultats tangibles de bonnes pratiques obtenus grâce au travail en réseau.

Agora 12 – Summary of discussions

Victoria Koukouma (1)

1.1. Why an Agora for mentally disabled people

The right of every individual to personal development and self-realisation, inalienably linked to their right to employment, is proclaimed by our society to be a presupposition of social progress. But does this equally apply to all individuals? According to Eurostat statistics, 12% of the population in Europe have a disability and it is estimated that only half of them have any form of employment. At a time when working conditions and employment are undergoing change to reflect greater flexibility and mobility in the labour market, and vocational education and training are becoming all the more crucial in order to adapt to this new situation, it seems relevant to CEDEFOP to look into how this applies to mentally disabled people.

The Agora brought together 32 participants - researchers, policy makers, social partners and experts from the disability field - in order to exchange experiences and discuss how training mentally disabled people and their trainers can allow them to exercise their right to effective integration and mobility within the labour market properly and effectively. We further looked at suggesting ways as to how best all of us can work towards restoring a genuine and not just a formal balance between people who can be very different.

Addressing the problem in this perspective calls for adopting first and foremost a common platform of discussion as to the way disability is perceived. Is it a medical fact or a social construct? Our stance on this question provides a basis for the debate to go forward and for the possibility of change. The actual testimonies and views presented converged towards the realisation that mentally disabled people are viewed by many societies from a medical model perspective which imposes a negative image, characterised by dependency on medical treatment and a static condition. As a result 'disabled people are compart mentalised, labelled and treated according to a workable, conveniently adapted manner leading to disempowerment' (Gaye Hutchison). Such a model obviously does not allow for measures - especially in the area of education and training - which would lead to disabled people's independence of decision, autonomy and access to opportunities. Whereas a social model perspective, on the other hand, would open up possibilities for change by acknowledging that it is our society which prevents inclusion when it puts the stress on the weaknesses and ignores the potential of disabled people.

Although the transition to the social model is a commonly identified need, the different pace in this process was reflected in divergent or even polarised concerns and practices revealing how training and the integration of disabled people is perceived around Europe today and to what exactly they should be striving towards.

1.2. Obstacles to integration

1.2.1. Education and training

Education and training processes represent a belief or disbelief in human capacities, in human development and in the social and economic role people will play in the future (Annet De Vroey). An overview of some education and training systems around Europe today revealed structures which tend rather to reinforce, still, the medical model perspective, through working with separate groups of mildly, moderately and severely mentally disabled people. And although we seem to have reached a turning point, a radical change towards inclusive education is perceived as being too risky. These systems obviously ill-prepare mentally disabled children for future employment. As Gay Hutchison put it, training and qualifications do not always lead mentally disabled people to employment because of the prevailing social prejudices which base training on directive approaches which do not take into account individual abilities, skills and preferences.

---

(1) Association des Parents d'Enfants Mentalement Handicapés (A.P.E.M.H.)

The results of a study, carried out at a European level, showed that schools educate mentally disabled people in terms of what they are unable to do, and fail to take into consideration their personal capacities and desires so as to elaborate educational programmes adapted to each person (Victoria Soriano). It has been commonly recognised at this point that social skills are now considered to be the key element leading to autonomy and to social and professional integration. In this sense, training should equally aim at developing these skills as much as professional qualifications and this should start very early in life, during school education. Within the framework of this alternative view of mental disability, professionals are seen as playing a key role in the process of integration, from education and training, to finding the users a job and helping them keep it by means of permanent support (Bob Rhodes, Geoff Warner). On the whole, professionals should assess the quality of their work according to whether it helps disabled people into self-realisation, well-being and full integration (Carmen Duarte). Beyond the obstacle of attitudes, in this context integration heavily depends upon the funding available for ongoing specialised professional support to the mentally disabled person.

1.2.2. The role of the training of trainers

It is important to see how the trainers themselves should be prepared for training mentally disabled people. Should they see themselves as different to other teachers or trainers, and what particular skills are called for? Of course addressing a group of mentally disabled people demands specific technicalities and also an emphasis by the teacher on emotional support throughout the learning process (Hans Jürgen Pitch). For Paul Twynam, trainers must always fulfil the same requirements and must be based on the same principles as for any target group, since training should always reflect people's individual needs, aspirations, abilities, speed, style, preferences, etc (Paul Twynam). Moreover, he argued that the learning processes of both disabled and abled people are similar. In this sense, the important thing is for a trainer to realise that learning and not disability is the issue, and consequently put the learner - any learner – at the centre. Recently, thanks to the transfer of know-how and to networking, a number of other important aspects in the support of disabled people are beginning to appear in the training of trainers. There is now a growing provision of training on the political and social side of this work: awareness-raising, legal support, business management support, etc (Angelika Bühler).

1.2.3. Training mentally disabled people for which kind of integration?

If training is aimed at the integration of disabled people into the labour market, where does sheltered employment stand in these terms? Is it an inevitable part in the process of extending job opportunities to as many disabled people as possible?

This proved to be a highly controversial issue as for some of the participants, by putting the stress on inherent limitations, sheltered employment undermines the idea of self-development and social integration (Alberto Alberani, Geoff Warner, Paul Twynam). It is viewed as a failure both on the part of the professionals, in that it fails to provide the necessary skills which would lead to employment in the open labour market, and on the part of society as a whole, which favours integration instead of ghettos. Their field of reference is therefore that of the open labour market as the only way to achieve full integration.

On the other hand, the utility of sheltered employment was strongly defended on the grounds that it is ethically and socially right for any social policy to offer to those mentally disabled people who cannot or do not wish to work in the open labour market the possibility to be employed. We just cannot ignore the fact that, within the current economic model, employers are very demanding in terms of productivity. Besides, it has also been claimed that sheltered work today can offer a wide variety of choices extending to extra-muros and semi-open employment for groups or individuals, and with various degrees of support. On the whole, sheltered employment centres, in collaboration with social enterprises and other local agents, can and should take initiatives for job creation and for creating pathways to employment to the open labour market. What our main objective should be in this context is that mentally disabled people obtain a legal status equal to any other employee's. (Gérard Zribi)

However, beyond the ethical considerations described above, Agora also attempted to look at the question of disabled people's integration into the labour market as an economic challenge, as they constitute a workforce which remains largely unused. This was the argument of a study urged by two background reasons: the current tendency of the National Action Plans on employment to move from

passive to active policies, and the demographic indicators of the ageing of its workforce. Indeed, the results of this research revealed that the employment of disabled people can also be profitable for the economy (Juan Carlos Collado). Integration would save money from the public budget in the sense that the fiscal income received, plus the savings from disability benefits, outweighs the cost of active policies. Such a pragmatic point of view could be a key argument in persuading employers to take on disabled people. Nevertheless, this turned out to be a controversial issue, as for some of the participants this argument is not as valid as the humanistic approach of fighting for the integration of the disabled people on the grounds that it is morally and ethically right. Besides, this argument was found to be inapplicable in some countries, as well as to oversimplify integration by not providing for specific needs. The inherent danger here is that integration is used as a pretext to remove social financing, whereas the issue should be the right to employment and to social protection (Gérard Zribi). The advocates of this approach, on the other hand, argued that, in a market economy, there was an undeniable need for the employment of mentally disabled people also to be profitable, so as to be sustainable over time. Mentally disabled people see their status as improved because they have added value, and this is what active policies seek to fulfil (Helmut Heinen). Examples of other pathways to employment were also used in support of this view: the social firms standing between sheltered and open employment, which work on an economic basis and whose financial success comes from being close to the market. (Rainer Dolle)

1.2.4. Employers

In line with its operating principle, which is to create a bridge between all the actors involved in initial and continuing vocational training (ICVT), Agora specifically invited the social partners to identify the determinants of the positive or negative attitudes of employers. As it appeared from the discussion, these attitudes are shaped by a combination of elements. Firstly, mentally disabled people need to get tangible skills by means of training schemes and apprenticeships whose content and value are transparent enough for employers to compare with traditional training (Katharine Davenport). Secondly, a legal framework must be in force. Legal measures such as quota systems are usually considered to be an effective tool in getting mentally disabled people into work. Nevertheless, they don't always work in a positive direction, as employers often prefer to recruit less disabled people, usually with motor impairments, and thus exclude other groups (Stefan Tromel). Or they may take on disabled people but without really giving them a proper task (Ioannis Koukiadis). To compensate for these shortfalls, legal measures should be coupled with fiscal incentives and the necessary funding, which would secure the support mechanisms required by employers to deal with the financial risks and the cost of the permanent special support needed when employing mentally disabled people (Ioannis Koukiadis, Katharine Davenport). And above all else, awarenessraising among employers and workers was identified as the overarching prerequisite for the real integration of mentally disabled people into the labour market. Once sensitised, trade unions play a crucial role in making mentally disabled people accepted by their colleagues and in exercising pressure on employers to adopt real integration policies and make posts accessible to all (Josette Dixneuf).

1.3. In guise of conclusion

This Agora was not a forum which reconciled differences, but which made it possible to get a clear picture of the state of the art and to fathom the different or opposing views. It was strongly felt that a paradigm change is now taking place (Raymond Ceccotto). The development of self-advocacy demands that all actors involved reconsider integration, support and the role of professionals. What is more, self-advocacy is becoming the measure of quality in our education and training practices for both disabled people and professionals, as these practices should provide for the accommodation of this new reality.

However, in this transitional phase, traditional and new approaches coexist and the views as to how to go forward are divergent. Nonetheless, this Agora sent a positive message: that networking, as a means of making good practices available to professionals from different cultural, historical and political backgrounds, could enable us to go beyond mere confrontation to the sharing of concerns despite different methods, approaches and political histories. It can also allow for the formalisation of our call for commitment and awareness-raising for just values, training, transparency of social policies and the evaluation of measures (Raymond Ceccotto). This debate and the follow-up already organised by ARFIE for 2002, as well as ARFIE's call to CEDEFOP to carry out a research on the training of professionals within the context of 2003 as the year of disabled people, are already tangible results of good practices through networking.

Agora 12 - Zusammenfassung der Diskussionsbeiträge

Victoria Koukouma (1)

1.1. Warum eine Agora für Menschen mit geistigen Behinderungen?

Das Recht eines jeden Menschen auf persönliche Entfaltung und Selbstverwirklichung (das unweigerlich mit einem Recht auf Beschäftigung verknüpft ist) wird in unserer Gesellschaft zu einer Grundvoraussetzung für sozialen Fortschritt erklärt. Aber gilt dieses Recht gleichermaßen für alle Menschen? Laut einer Erhebung von Eurostat leiden 12% der Bevölkerung in Europa an einer Behinderung, von denen nach Schätzungen nur rund die Hälfte in irgendeiner Form einen Arbeitsplatz haben. In einer Zeit, in der sich Arbeitsbedingungen und Beschäftigung im Zuge der Flexibilisierung des Arbeitsmarkts und der zunehmenden Mobilität verändern, und in der die Berufsbildung eine immer wichtigere Rolle spielt, damit sich die Menschen an neue Gegebenheiten anpassen können, erscheint es dem CEDEFOP wichtig, die Bedeutung und die Auswirkungen dieses Wandels für Menschen mit geistigen Behinderungen zu prüfen.

Zur Agora trafen sich 32 Teilnehmer (Forscher, Politiker, Sozialpartner und Behindertenspezialisten), um ihre Erfahrungen auszutauschen und darüber zu diskutieren, wie die berufliche Bildung der Menschen mit geistigen Behinderungen und ihrer Ausbilder wirksam zur Wahrnehmung ihres Rechts auf echte Eingliederung und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt beitragen kann. Wir haben außerdem Vorschläge erarbeitet, wie wir alle am besten dazu beitragen können, dass eine echte und nicht nur formale Gleichstellung von durchaus sehr verschiedenen Menschen erreicht wird.

Eine derartige Herangehensweise an dieses Thema erfordert zunächst und vor allen Dingen eine gemeinsame Diskussionsgrundlage hinsichtlich der Definition von Behinderung. Ist Behinderung als medizinisches Faktum oder als soziales Phänomen zu sehen? Unsere Haltung in dieser Frage bildet die Grundlage für weitere Diskussionen und die Möglichkeit zur Veränderung. Alle Referate und Diskussionsbeiträge liefen auf die Erkenntnis hinaus, dass geistige Behinderung in vielen Gesellschaften nur aus medizinischer Sicht beurteilt wird und folglich mit einem Negativbild behaftet ist, das durch Abhängigkeit (von medizinischer Betreuung) und Unheilbarkeit (Dauerzustand) geprägt ist. Ergebnis dieser Sichtweise ist, dass

Menschen mit Behinderungen nach einem praktikablen und bequemen Muster diagnostiziert, kategorisiert und behandelt werden, das letztendlich zur Entmündigung führt' (Gaye Hutchison). In solch einem medizinischen Modell sind offensichtlich keine Maßnahmen - insbesondere im Bereich der beruflichen Bildung - vorgesehen, die bei diesen Menschen auf selbständige Entscheidungen, Autonomie und die Wahrnehmung von Chancen abzielen. Ein soziales Modell hingegen würde insofern die Möglichkeit für Veränderung eröffnen, als klargestellt würde, dass es unsere Gesellschaft ist, die Integration verhindert, indem sie eher die Defizite behinderter Menschen hervorhebt und ihre Stärken und Potenziale ignoriert. Obwohl die Notwendigkeit der Umstellung auf ein soziales Modell allgemein anerkannt wird, spiegelt sich das unterschiedliche Tempo bei diesem Prozess in den divergierenden und zum Teil gegensätzlichen Meinungen und Vorgehensweisen wieder, die zeigen, wie die berufliche Bildung und Integration von Menschen mit Behinderungen heute in Europa gesehen werden und welche Ziele tatsächlich damit angestrebt werden sollen.

1.2. Hindernisse auf dem Weg der Integration

1.2.1. Bildung und Ausbildung

Bildungs- und Ausbildungsprozesse stellen einen Glauben bzw. Zweifel an den Fähigkeiten der Menschen, an ihrer Entwicklung und an ihrer zukünftigen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rolle dar (Annet De Vroey).

---

(1) Association des Parents d'Enfants Mentalement Handicapés (APEMH, Vereinigung der Eltern von Menschen mit geistigen Behinderungen)

Ein Überblick über einige aktuelle Bildungs- und Ausbildungssysteme in Europa hat Strukturen erkennen lassen, die immer noch das medizinische Modell zu stärken scheinen, indem die Arbeit mit Menschen mit geistigen Behinderungen in getrennten Gruppen (je nach Schwere der Behinderung) erfolgt. Und obwohl wir in gewisser Hinsicht einen Wendepunkt erreicht zu haben scheinen, wird eine radikale Umstellung auf integrierte Bildung/Ausbildung als zu riskant erachtet. Diese Systeme bereiten Menschen mit geistigen Behinderungen offensichtlich schlecht bzw. falsch auf eine zukünftige Beschäftigung vor. Laut Gay Hutchison finden Menschen mit geistigen Behinderungen trotz Ausbildung und Qualifikationen nicht immer einen Arbeitsplatz. Grund hierfür sind die vorherrschenden sozialen Vorurteile, wonach Ausbildung auf Vorgaben bzw. Vorschriften ohne Berücksichtigung der persönlichen Fähigkeiten, Stärken und Vorlieben beruht. Die Ergebnisse einer auf europäischer Ebene durchgeführten Studie zeigen, dass Schulen Kinder und Jugendliche mit geistigen Behinderungen mit Blick auf deren Defizite unterrichten, statt ihre persönlichen Fähigkeiten und Vorlieben zu berücksichtigen und individuell zugeschnittene Bildungsprogramme aufzustellen (Victoria Soriano). An dieser Stelle wurde allgemein anerkannt, dass Sozialkompetenz heutzutage als Schlüsselelement auf dem Weg zu Selbständigkeit und zu sozialer und beruflicher Integration angesehen wird. So gesehen sollte Ausbildung neben der Vermittlung von beruflichen Qualifikationen auch die Entwicklung solcher sozialer Fähigkeiten zum Ziel haben. Zudem sollte damit bereits früh im Leben, d.h. in der Schulzeit, begonnen werden. Bei dieser alternativen Sichtweise der geistigen Behinderung spielen Experten eine entscheidende Rolle in diesem Integrationsprozess, der sich von der Bildung/Ausbildung über Hilfen bei der Jobsuche bis zur ständigen Unterstützung und Betreuung zur Sicherung eines gefundenen Arbeitsplatzes erstreckt (Bob Rhodes, Geoff Warner). Insgesamt gesehen sollten die Experten ihre Arbeit danach bewerten, inwieweit sie Menschen mit geistigen Behinderungen zu Selbstverwirklichung, Wohlbefinden und vollständiger Integration verhilft (Carmen Duarte). Jenseits aller Schwierigkeiten mit Vorurteilen und Einstellungen hängt Integration in diesem Zusammenhang in hohem Maße von den finanziellen Mitteln ab, die für eine laufende professionelle Betreuung von Menschen mit geistigen Behinderungen durch Spezialisten bereitgestellt werden.

1.2.2. Die Rolle der Ausbildung der Ausbilder

Es ist wichtig zu erkennen, wie die Ausbilder selbst auf die Ausbildung von Menschen mit geistigen Behinderungen vorbereitet werden sollten. Sollten sie sich selbst als verschieden von anderen Lehrern und Ausbildern betrachten? Welche besonderen Fähigkeiten sind hier gefordert? Selbstverständlich erfordert der Umgang mit Menschen mit geistigen Behinderungen gewisse technische Voraussetzungen sowie eine verstärkte emotionale Unterstützung durch den Lehrer während des gesamten Lernprozesses (Hans Jürgen Pitch). Nach Meinung von Paul Twynam müssen diese Ausbilder die gleichen Anforderungen und Grundsätze erfüllen wie für alle anderen Zielgruppen, da die Ausbildung immer die individuellen Bedürfnisse, Fähigkeiten und Vorlieben der Menschen sowie ihr Arbeitstempo und ihren Arbeitsstil widerspiegeln sollte (Paul Twynam). Zudem verlaufen seiner Meinung nach die Lernprozesse bei Behinderten und Nichtbehinderten ähnlich. So gesehen muss ein Ausbilder in erster Linie erkennen, dass es um das Lernen und nicht um die Behinderung geht und dass er folglich die Lernenden - ob und wie behindert auch immer - in den Mittelpunkt stellen muss. Dank Know-how-Transfer und Vernetzung werden seit einiger Zeit eine Reihe von wichtigen Aspekten bei der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen schrittweise in die Ausbildung der Ausbilder eingebettet. Es gibt mittlerweile ein zunehmendes Ausbildungsangebot betreffend die politischen und sozialen Aspekte dieser Arbeit: Bewusstseinsbildung, rechtliche Unterstützung, Managementunterstützung usw. (Angelika Bühler).

1.2.3. Ausbildung von Menschen mit geistigen Behinderungen - für welche Art der Integration?

Wenn Ausbildung die Integration von Menschen mit geistigen Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt zum Ziel hat, welche Rolle spielt dann die geschützte Beschäftigung? Ist sie ein unvermeidlicher Teil eines Prozesses, bei dem Jobmöglichkeiten auf so viele Menschen mit Behinderungen ausgedehnt werden wie möglich? Dies stellte sich als sehr kontroverses Thema heraus, da nach Auffassung einiger Teilnehmer die geschützte Beschäftigung wegen der Betonung von inhärenten Grenzen dem Konzept der Selbstverwirklichung und sozialen Integration entgegenwirkt (Alberto Alberani, Geoff Warner, Paul Twynam). Sie wird als Versagen sowohl der Fachwelt (da die erforderlichen Fähigkeiten für eine erfolgreiche Jobsuche auf dem offenen Arbeitsmarkt nicht vermittelt werden) als auch der Gesellschaft insgesamt (die sich für Integration und gegen Ghettobildung einsetzt) angesehen. Für sie ist folglich der offene Arbeitsmarkt der einzige Maßstab für das Erreichen einer vollständigen Integration. Auf der anderen Seite wurde die geschützte Beschäftigung sehr stark mit

dem Argument verteidigt, dass es von jeder Sozialpolitik in ethischer und sozialer Hinsicht richtig ist, denjenigen Menschen mit geistigen Behinderungen einen Arbeitsplatz anzubieten, die auf dem offenen Arbeitsmarkt nicht bestehen können oder wollen. Angesichts des vorherrschenden Wirtschaftsmodells können wir einfach nicht die Tatsache ignorieren, dass Arbeitgeber hohe Anforderungen an die Produktivität der Arbeitnehmer stellen. Darüber hinaus wurde auch betont, dass geschützte Beschäftigung mittlerweile einzelnen oder Gruppen von Behinderten eine Vielzahl von Möglichkeiten für "externe" Einsätze und halboffene Beschäftigung sowie eine entsprechend angepasste Unterstützung bieten kann. Insgesamt gesehen können und sollten Zentren/Werkstätten für geschützte Beschäftigung in Zusammenarbeit mit Sozialunternehmen und anderen lokalen Stellen Initiativen für die Schaffung von Jobs und Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem offenen Arbeitsmarkt ergreifen. In diesem Zusammenhang sollte es unser Hauptziel sein, dass Menschen mit geistigen Behinderungen rechtlich mit allen anderen Arbeitnehmern gleichgestellt werden (Gérard Zribi).

Jenseits der oben beschriebenen ethischen Überlegungen wollte die Agora das Thema der Integration behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt insofern auch als wirtschaftliche Herausforderung betrachten, als ihre Arbeitskraft bislang weitgehend ungenutzt bleibt. Dies ist die Aussage einer Studie, die aus zwei Gründen durchgeführt wurde: die aktuelle Tendenz der nationalen Aktionspläne zu aktiver statt passiver Beschäftigungspolitik sowie die demografischen Indikatoren einer alternden Erwerbsbevölkerung. So zeigen die Ergebnisse dieser Studie, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen für die Wirtschaft auch durchaus vorteilhaft sein kann (Juan Carlos Collado). Die Integration würde die öffentlichen Haushalte insofern entlasten, als die Steuermehreinnahmen und die Einsparungen bei den Sozialleistungen die Kosten für aktive Beschäftigungspolitik mehr als kompensieren würden. Solch ein pragmatischer Ansatz könnte entscheidende Argumente liefern, um Arbeitgeber davon zu überzeugen, vermehrt Menschen mit Behinderungen einzustellen. Nichtsdestotrotz wurde dieses Thema kontrovers diskutiert, da dieser Ansatz für manche Teilnehmer nicht den gleichen Stellenwert wie der humanistische Ansatz hat, wonach es schlichtweg aus moralischen und ethischen Gründen richtig ist, sich für die Integration von Menschen mit Behinderungen einzusetzen. Zudem wurde dieser Ansatz für manche Länder als nicht anwendbar und wegen der Nichtberücksichtigung der speziellen Bedürfnisse dieser Menschen als zu grobe Vereinfachung der Integrationsfrage angesehen. Die unterschwellige Gefahr in diesem Zusammenhang besteht darin, dass Integration als Vorwand für die Kürzung von Sozialleistungen vorgeschoben wird und der eigentliche Kernpunkt - das Recht auf Beschäftigung und soziale Sicherung - in den Hintergrund tritt (Gérard Zribi). Auf der anderen Seite argumentierten die Verfechter dieses Ansatzes, dass die Beschäftigung von Menschen mit geistigen Behinderungen in einer Marktwirtschaft unweigerlich auch wirtschaftlich rentabel sein muss, um langfristig gesichert werden zu können. Diese Menschen erleben eine Aufwertung ihres Status, da sie auch Mehrwert produzieren, und genau dies ist ein erklärtesZiel von aktiver Beschäftigungspolitik (Helmut Heinen). Zur Untermauerung dieses Standpunkts wurden auch Beispiele für andere Wege in die Beschäftigung angeführt: die Sozialunternehmen an der Schnittstelle zwischen geschützter und offener Beschäftigung, die nach wirtschaftlichen Prinzipien arbeiten und deren finanzieller Erfolg auf ihre Nähe zum Markt zurückzuführen ist (Rainer Dolle).

1.2.4. Arbeitgeber

Entsprechend dem Anspruch der Agora, eine Brücke zwischen allen Akteuren der Erstausbildung und beruflichen Weiterbildung zu schlagen, wurden speziell die Sozialpartner gebeten, die Faktoren für eine positive bzw. negative Einstellung seitens der Arbeitgeber zu benennen. Wie aus den Diskussionsbeiträgen hervorging, wird diese Einstellung durch eine Kombination verschiedener Elemente bestimmt. Zunächst müssen Menschen mit geistigen Behinderungen über greifbare Fähigkeiten verfügen, wobei die hierzu eingesetzten Ausbildungs- und Lehrmodelle in Inhalt und Wert für Arbeitgeber transparent genug sein müssen, um sie mit konventionellen Ausbildungen vergleichen zu können (Katharine Davenport). Zweitens muss es einen rechtlichen Rahmen geben. Gesetzliche Maßnahmen wie z.B. Quotenregelungen werden in der Regel als durchaus geeignet angesehen, um Menschen mit geistigen Behinderungen eine Stelle zu verschaffen. Sie haben allerdings nicht immer positive Auswirkungen, da Arbeitgeber nicht selten auf Leichtbehinderte (in der Regel mit motorischen Defiziten) zurückgreifen und dadurch andere Gruppen ausgegrenzt werden (Stefan Tromel). Oder sie stellen Behinderte ein, ohne ihnen eine wirkliche sinnvolle Aufgabe zu geben (Ioannis Koukiadis). Um diesen Missständen vorzubeugen, sollten gesetzliche Vorschriften mit steuerlichen Anreizen und den erforderlichen Fördermitteln verknüpft werden. Diese würden die von den Arbeitgebern geforderten Betreuungsmechanismen sicherstellen, die benötigt werden, um das finanzielle Risiko und die Kosten für die notwendige ständige Spezialbetreuung auszugleichen, die

mit der Einstellung von Menschen mit geistigen Behinderungen verbunden sind (Ioannis Koukiadis, Katharine Davenport). Als entscheidende Voraussetzung für eine echte Integration behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt wurde aber vor allen anderen Punkten eine stärkere Bewusstseinsbildung bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern genannt. Nach deren Sensibilisierung für dieses Thema spielen Gewerkschaften eine wesentliche Rolle, um die Akzeptanz von Menschen mit geistigen Behinderungen bei Arbeitskollegen zu erhöhen und um Druck auf die Arbeitgeber auszuüben, damit diese Konzepte für eine echte Integration übernehmen und freie Stellen für alle zugänglich machen (Josette Dixneuf).

1.3. Statt einer Schlussfolgerung

Diese Agora war kein Forum für Kompromisse bzw. für eine Angleichung von unterschiedlichen Standpunkten. Sie hat vielmehr ermöglicht, ein klares Bild der aktuellen Lage zu zeichnen sowie verschiedene bzw. gegensätzliche Sichtweisen auszuloten. Es wurde allgemein empfunden, dass ein grundsätzlicher Prozess des Umdenkens bereits eingesetzt hat

(Raymond Ceccotto). Die Entwicklung in Richtung Selbstbestimmung erfordert von allen beteiligten Akteuren eine kritische Überprüfung von Integration, Unterstützung und Rolle der Fachleute. Hinzu kommt, dass Selbstbestimmung zum Qualitätskriterium für das Bildungs- und Ausbildungsangebot sowohl für die Menschen mit geistigen Behinderungen als auch für die Fachleute selbst wird, da dieses Angebot die Anpassung an diese neue Realität ermöglichen sollte.

In dieser Übergangsphase existieren allerdings traditionelle und neue Ansätze nebeneinander und die Ansichten über die weitere Vorgehensweise gehen weit auseinander. Dennoch hat diese Agora auch ein positives Zeichen gesetzt: Vernetzung als Mittel für den Austausch bewährter Verfahren zwischen Fachleuten mit unterschiedlichen kulturellen, historischen und politischen Hintergründen kann dazu beitragen, dass wir die Ebene der reinen Konfrontation verlassen und uns trotz unterschiedlicher Methoden, Ansätze und politischer Prägung einer gemeinsamen Aufgabe widmen. Die Vernetzung kann auch die Formalisierung unserer Forderung nach Bewusstseinsbildung und Engagement für wahre Werte, Ausbildung und Transparenz der Sozialpolitik sowie die Beurteilung von Maßnahmen ermöglichen (Raymond Ceccotto). Diese Debatte, die bereits für 2002 von ARFIE organisierte Folgeveranstaltung sowie die Aufforderung von ARFIE an das CEDEFOP, im Jahr 2003 als dem Jahr behinderter Menschen eine Studie über die Ausbildung von Fachleuten durchzuführen, sind schon jetzt greifbare Beispiele für gute Ergebnisse einer Vernetzung.

AGORA Thessaloniki XII

05. - 06. Juli 2001

CEDEFOP

Die berufliche Qualifizierung von geistig behinderten Menschen in Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Helmut HEINEN
Direktor der Dienststelle für Personen mit Behinderung in St. Vith/Belgien

1. Einleitung

2. Der "START-SERVICE"

2.1 Klientel
2.2 Zielsetzungen

3. Der Eingliederungsweg

3.1 Case Management
3.2 Abholen ab Schule (Verzahnung Ausbildung - Berufswelt)
3.3 Erstellen eines Lebensprojektes
3.4 "Passung" und Vermittlung

5. Die Maßnahmen zur Qualifizierung und Beschäftigung (A.I.B.; B.I.B.)

5. Arbeitsplatzbegleitung und Nachbetreuung

6. Voraussetzungen und Schlussfolgerungen

1. EINLEITUNG

Dank für die Einladung

Gratulation dem CEDEFOP, *dass es sich als europäisches Fachzentrum dem Thema der Ausbildung von geistig behinderten Menschen angenommen hat*

Im Zuge der Staatsreform, die sich über mehrere Phasen gegliedert hat, entwickelte sich Belgien innerhalb der letzten 30 Jahre zu einem Bundesstaat. Bei dieser Entwicklung erhielten die Regionen und Sprachgemeinschaften ausgedehnte Autonomie. So auch die Deutschsprachige Gemeinschaft (mit ca. 70.000 deutschsprachigen Einwohnern auf 860 km²), die heute verfassungsmäßig dieselben Aufgaben wahrnimmt wie die Flämische (mit ca. 5,5 Millionen Einwohnern) und die Französische Gemeinschaft (mit ca. 4,5 Millionen Einwohnern). Dazu gehören mittlerweile Unterricht, Kultur, Soziale Angelegenheiten und die Beschäftigungspolitik.

Die **Dienststelle für Personen mit Behinderung,** der ich vorstehe, ist eine öffentlich-rechtliche Einrichtung, die den gesetzlichen Auftrag erhielt, die Belange der Menschen mit Behinderung wahrzunehmen.

Sie fördert, unterstützt und beaufsichtigt eine breite Palette von Projekten, die sich von der Frühförderung im Kleinkindalter über Information und Beratung, Wohn- und Freizeitmöglichkeiten, Mobilität und Zugänglichkeit bis hin zur Bezuschussung von Anpassungen und technischen Hilfen erstrecken.

Die meisten Einrichtungen und Dienste sind in privater Trägerschaft. Das Projekt **"START-SERVICE"** wurde bei der Dienststelle für Personen mit Behinderung entwickelt und wird von ihr durchgeführt.

2. DER "START-SERVICE"

Der START-SERVICE ist eine Dienstleistung zur Ausbildung bzw. Qualifizierung und Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung. Dabei erstreckt sich das Aufgabenfeld von der Information und Beratung bis hin zur beruflichen Eingliederung.

2.1 Klientel

- Zur Klientel des START-SERVICE gehören insbesondere Personen mit geistiger Behinderung, körperlicher, sensorischer und/oder psychischer Behinderung.
- Eine weitere Aufgabe des START-SERVICE ist das **Werben** um Ausbildungs- und Beschäftigungsplätze. Partner sind hier die Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die Gemeinden, Sozialbetriebe, der öffentliche Dienst oder Werkstätten für Behinderte (WfB).

2.2 Zielsetzungen

- Für die behinderte Person eine entsprechend ihren Fähigkeiten, Interessen, Neigungen ausgerichtete Ausbildung oder Qualifizierung suchen bzw. bauen.
- Ein reguläres Beschäftigungsverhältnis anstreben, und zwar nach dem Grundsatz: **"So normal wie möglich und nur dann besonders, wenn nötig."**

Diese **Zielsetzungen** basieren auf dem Konzept der "sozialen Teilnahme" oder "social participation", das in der letzten Version der ICDIH hervorgehoben wird, sowie auf dem Konzept der Normalisation. Der Normalisationseffekt bei Qualifizierungen in Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist von großer Bedeutung. Hier sind eingefahrene Grenzen des Denkens zu sprengen, da noch sehr häufig

bezweifelt wird, dass auch geistig behinderte Menschen auf dem freien Arbeitsmarkt ihren Platz finden können.

Es kommt jedoch auf Verfahren und Methode an.
Dabei sind 3 Elemente von Bedeutung:

. der Eingliederungsweg
. die Arbeitsassistenz
. maßgeschneiderte gesetzliche Rahmenbedingungen

3. DER EINGLIEDERUNGSWEG

Der Eingliederungsweg ist als kontinuierlicher Prozess zu verstehen der die Orientierung, Beratung, Betreuung, berufliche Bildung, Qualifizierung, Fortbildung, aktive Stellensuche und Vermittlung in reguläre Arbeitsverträge miteinander verbindet.

Ansätze zum Eingliederungsweg wurden im vormaligen, operationellen Programm des Europäischen Sozialfonds (ESF) verankert und sind zur Richtlinie des neuen ESF-Programms geworden, genau wie die Arbeitsplatzbegleitung oder Arbeitsassistenz.

3.1 Case Management

Beim Eingliederungsweg übt der Arbeitsberater des START-SERVICE eine Art Case Management aus, in dessen Verlauf

eingeschätzt,
geplant,
umgesetzt,
koordiniert,
und überwacht wird;

d.h. kontinuierliche Kooperation und Koordination stattfindet.

3.2 Abholen ab Schule (Verzahnung Ausbildung - Berufswelt)

Äußerst wichtig im Eingliederungsweg ist die frühe Phase. Der Arbeitsberater **(Case Manager)** steigt bereits im drittletzten oder spätestens im vorletzten Ausbildungsjahr zwecks Berufswahlvorbereitung mit ein. In kooperativer Form arbeiten bei diesem Prozess zusätzlich zu den Lehrern und Berufsberatern auch die Eltern und Arbeitgeber mit. Alle Beteiligten bringen ihre Fachkenntnisse und Erfahrungen ein. Hier werden Ressourcen gebündelt und gemeinsam genutzt.

3.3 Erstellen eines Lebensprojektes

Dieser Vorgang ist ein weiterer bedeutender Schritt. Ausgangspunkt ist der Einzelne in seiner **individuellen Situation,** d.h. seine Fähigkeiten, Interessen und Neigungen. Jeder hat schließlich auch seinen eigenen Lebenslauf!

Gemeinsam mit dem Auszubildenden werden **die Stärken herausgestellt*** (Selbsteinschätzung) und der weitere Ausbildungsbedarf ermittelt (die Kompetenzergänzungen).

Die **Berufsberatung** wird meist von einem außenstehenden Dienst durchgeführt, beinhaltet aber in jedem Fall realitätsbezogene Orientierungspraktika.

Das Lebensprojekt wird nach **ganzheitlichem Ansatz** erstellt. Einerseits werden die Interessen und Vorstellungen des behinderten Menschen gehört und respektiert, andererseits wird er in den Eingliederungsprozess aktiv eingebunden und in die Pflicht genommen (Mitverantwortung).

Dabei ist die **soziale Situation** des Auszubildenden bzw. des zu Beschäftigenden von großer Bedeutung (PARTNER). Sie umfasst das Wohnen, die Freizeitgestaltung, die soziale Integration u.a. Hier können möglicherweise entsprechende Dienste vermittelt werden: z.B. Begleitetes Wohnen, Freizeitvermittlung, Beratung bei Fragen über Partnerschaft/Affektivität/Sexualität.

3.4 "Passung" und Vermittlung

Es beginnt die Suche nach geeigneten Qualifizierungs- bzw. Arbeitsmöglichkeiten,... Dabei gilt es, für jeden den passenden Weg zu finden. Unterschiedliche Situationen erfordern unterschiedliche Antworten.

- Die Analyse des Profils der beruflichen Fähigkeiten der Person und die Analyse des Profils der Anforderungen des Arbeitsplatzes haben zum Ziel, die funktionellen Einschränkungen so zu berücksichtigen, dass sie am Arbeitsplatz keine bzw. die geringste Behinderung darstellen.

- Die Profilanalyse der Fähigkeiten der Person mit Behinderung entsteht in multidisziplinärer Zusammenarbeit. Beobachtungen und Informationen von Arbeitgeber, Berufsberater, Case Manager wie auch die Einschätzung des Antragstellers werden zusammengetragen und gemeinsam erörtert.

- Bei der Stellenvermittlung ist es selten so, dass alles übereinstimmt (in punkto Fähigkeitsprofil einer behinderten Person und Anforderungsprofil einer Arbeitsstelle). Meist bestehen Lücken und Unvollkommenheiten, so dass die beiden Profile nicht vollkommen konform sind. **Die Passung** muss stimmen. Hier gilt es, gezielte, ergänzende Qualifizierungen bzw. Trainingseinheiten innerhalb oder außerhalb des Betriebs vorzusehen.

Beispiel 1: Training der körperlichen Ausdauer, Ausbildung im Gebrauch eines Gerätes, verstärkte Sicherheitsfaktoren, durch die die Aufmerksamkeit einer Person weniger gefordert wird, etc.

Beispiel 2: Wir hatten einen jungen Mann in Ausbildung in einem Rosenzuchtbetrieb. Dieser junge Mann verfügte nicht über ausreichende Kenntnisse im Lesen, um seinen Auftrag auszuführen. So wurde eine Liste mit Symbolen und Ziffern neben den Bezeichnungen erstellt, anhand derer er die verschiedenen Rosenarten erkennen konnte.

Es galt also, einen Anbieter zu finden, der ihm diese ergänzenden Kompetenzen vermitteln kann, oder selbst in der Lage zu sein, auf diesen Bedarf eingehen zu können. Auch die Anforderungen des Arbeitsplatzes können modifiziert werden. Dieses Beispiel zeigt die

Wichtigkeit, von der individuellen Situation ausgehend Projekte zu erstellen und **Lösungen à-lacarte** zu suchen.

Die **Vermittlung** in ein Qualifizierungs- bzw. Arbeitsverhältnis kann in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens über eine praktische Ausbildungsmaßnahme (A.I.B.) am Arbeitsplatz und eine erste Einarbeitungszeit im Betrieb erfolgen, was wiederum zu einer Beschäftigungsmaßnahme (B.I.B.) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, vorzugsweise im Ausbildungsbetrieb, führen sollte. Aufgrund der Tatsache, dass das Lernen am Arbeitsplatz durch praktische Arbeit geschieht, ist eine Ausbildungsmaßnahme sehr geeignet für Personen, die vorzugsweise und vorwiegend durch Praxis und konkrete Erfahrungen lernen.

4. DIE MASSNAHMEN ZUR QUALIFIZIERUNG UND BESCHÄFTIGUNG (A.I.B.; B.I.B.)

Nachfolgend werden beide Maßnahmen in Kurzform vorgestellt.

4.1 Ausbildung im Betrieb (A.I.B.)

Zielpublikum:

Personen ab 18 Jahren
Personen mit Behinderung von 16 bis 18 Jahren über Teilzeitunterricht
Unternehmen, Gemeinden, Sozialbetriebe, öffentlicher Dienst
Sozialstatut: kein Einkommen, Schulabgänger, Arbeitslosengeld, Behindertenrente, Invalidengeld

Ziel der Maßnahme:

Berufsausbildung am Arbeitsplatz - erster Schritt hin zu einer effektiven Beschäftigung gezielte Vorbereitung auf einen Beruf oder auf die Ausübung von bestimmten Aufgabenbereichen (Teilqualifikation) in dem betreffenden Betrieb

Grundlagen:

realitätsbezogene berufliche Qualifizierung (innormalisierendem Umfeld) nach dem Prinzip "Learning by doing" oder "Training on the job" individuell angepasste Ausbildungsinhalte

Begleitung durch den START-SERVICE:

Beratung von Arbeitgebern, Kollegen und Auszubildenden Festlegen von Ausbildungsinhalten, pädagogische Beratung und Begleitung (Arbeitsassistenz)
Beratung bei eventuellem Bedarf an technischen und/oder organisatorischen Arbeitsplatzanpassungen mindestens alle 3 Monate ein Bilanzgespräch mit allen Beteiligten

Finanzielle Aspekte für den Arbeitgeber:

135 Euro/Monat, 215 Euro/Monat oder 315 Euro/Monat
Die Dienststelle zahlt die Differenz zum Mindestlohn (1.150 Euro Brutto/Monat).
Der Auszubildende ist sozialversichert.

Dauer der Maßnahme:

12 Monate (verlängerbar)

4.2 Beschäftigung im Betrieb (B.I.B.)

Die B.I.B. ist eine Folgemaßnahme, bei der die Personen mit Behinderung unter Arbeitsvertrag beschäftigt werden.

Ziel der Maßnahme ist es, dem Arbeitgeber zu ermöglichen, eine Person mit Behinderung, die eine effektive Leistungsminderung vorweist, über einen regulären Arbeitsvertrag einzustellen, indem ihm eine finanzielle Beteiligung an den Löhnen und sozialen Lasten für den Betreffenden gewährt wird.
Für die Leistungsminderung wird ein Zuschuss auf den Lohn gezahlt, der durch die jeweilige Tarifkommission festgelegt wurde. Diese Intervention kann bis zu 40% betragen.

Der START-SERVICE begleitet jede Maßnahme auch mit dem Ziel, dass eine Entwicklungsförderung gegeben bleibt.

5. AUSBILDUNGS-/ARBEITSPLATZBEGLEITUNG UND NACHBETREUUNG

Ausbildungs-, Arbeitsplatzbegleitung und Nachbetreuung gehören zum Eingliederungsweg dazu.
Die **Begleitung** der beruflichen Integrationsmaßnahme istäußerst wichtig. Diese Begleitung umfasst neben der Begleitung des Betreffenden auch bzw. vor allen Dingen die Begleitung des Betriebsleiter und der direkten Kollegen/Vorarbeiter der Person mit Behinderung.

Der Auszubildende wird am Arbeitsplatz durch eine dem Betrieb außenstehende Fachperson (i.e. dem Arbeitsplatzassistenten) in seiner Ausbildung unterstützt.

Diese Maßnahme ist somit eine Entlastung für die Kollegen bzw. den Arbeitgeber, indem der Arbeitsassistent oder - begleiter einen Teil seiner Aufgaben als Ausbilder übernimmt und den Kollegen-Ausbilder (Tutor) durch relevante Informationen dazu befähigen kann, die Begleitung des Auszubildenden am Arbeitsplatz progressiv zu übernehmen.

Der Arbeitsassistent beobachtet und begleitet die verschiedenen Arbeitsschritte und hilft so dem Auszubildenden zur Optimierung seiner Kompetenzen. Durch gezielte Anweisungen oder Anpassungen kann der Arbeitsassistent den Auszubildenden dazu führen, eine qualitative und effiziente Arbeitsweise zu erlernen.

Alternierende Ausbildung: In regelmäßigen Abständen erhalten die Auszubildenden der A.I.B.-Maßnahme die Möglichkeit, sich im Rahmen einer Ausbildung außerhalb des Ausbildungsbetriebes gemeinsam zu treffen.

Ziel dieser Treffen:

gegenseitiger Erfahrungsaustausch
Verbesserung der Schlüsselqualifikation und der erforderlichen sozial-kommunikativen Fähigkeiten
Vermittlung bzw. Auffrischung von notwendigen

Voraussetzungen im Zählen, Messen, Lesen, Schreiben.
Hier kann Zählen beglichen werden durch Wiegen, Lesen durch Symbole, Schreiben durch Schablonen etc.
Diese Begleitung sollte von Arbeitsassistenten durchgeführt werden, die über didaktische und methodische Kenntnisse im Bereich der Sonderpädagogik verfügen.

Nachbetreuung: Der START-SERVICE bleibt auch nach erfolgreicher Integration auf dem Arbeitsmarkt Ansprechpartner für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Kollegen. Diese Disponibilität ist sowohl präventiv - z.B. bei Missverständnissen oder Kommunikationsmängeln - (über telefonischen Kontakt in abgestimmten Abständen), als auch korrektiv (über Krisenmanagement) ausgerichtet.

Zudem findet eine regelmäßige Evaluation der durchgeführten Maßnahmen statt, und zwar 3-monatlich bei einer A.I.B. und 6-monatlich bei einer B.I.B.

6.VORAUSSETZUNGEN UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Erfahrungen zeigen uns, dass für einen guten Übergang von der Schule in den Beruf und für eine erfolgreiche Integration in eine Beschäftigung mehrere Elemente zusammenpassen müssen:

die Bereitschaft zur übergreifenden Kooperation bei allen Beteiligten
der Ausgang vom individuellen Bedarf und die Erstellung von Projekten nach Maß (Kreativität/Phantasie à-la-carte)
Kontinuität in der Begleitung und regelmäßige Bewertung bzw. Anpassung der Projekte (flexible Handhabung)

Im Wesentlichen bestehen die erforderlichen Strukturen. Es gilt, sie aufeinander abzustimmen, sie zu ergänzen oder anzupassen.

* (vgl. Seite 86): "Von den Stärken ausgehen..." (Dietrich EGGERT, 1997): Sichtweise auf das Kind mit seinen Fähigkeiten und Möglichkeiten und nicht auf das Kind als Träger von Eigenschaften, die seine Entwicklung negativ bestimmen.

AGORA – THESSALONIKI XII

Cedefop – July 2001

Education and training proposed to persons with learning disabilities in the different European countries

Victoria Soriano
European Agency for Development in Special Needs education

Introduction

This paper summarises the first results related to the topic "Transition from school to employment", selected by the participating countries in the European Agency for Development in Special Needs education. It highlights the great importance and shared interest, from the different countries, regarding the problems of training and qualifications as well as problems related to employment of people with special educational needs (SEN).

The European Agency for Development in Special Needs Education is an independent, self governing organisation supported by the Ministries of Education in 18 participating countries – the present 15 EU member countries, Iceland, Norway and Switzerland - and by the European Commission via specific projects. Furthermore, the three Baltic countries, Estonia, Latvia and Lithuania, participate as observers of the Agency's work

Its main objectives are to work towards the improvement of quality in special needs education and the creation of long-term, extended European collaboration in this field. The Agency's 2 guiding principles are:

- Quality education for all aiming towards the best possible education for all pupils, focusing upon their strengths and not weaknesses
- Equal opportunities in relation to access to learning, which respects individual differences

As a European facilitator of the dissemination of information, the Agency collects, processes and distributes information that is available in individual countries and at the European level. This includes information about special needs education practice in the participating countries as well as information about new and innovative measures, research and development and information about European Union Community support programmes.

Every year the Agency addresses a number of specific themes. Transition from school to employment is one of its priority areas and it is being conducted in cooperation with 16 countries
– all EU countries, except Ireland, Norway and Iceland.

Frame

The main aim is to provide an analysis of existing models at the European level for transition from school to adult life and employment, including overviews of which strategies seem to provide good results and why, which routes have been used and why, which barriers appear more frequently in the transition process, as well as an examination of the roles and qualifications of teachers and other professionals involved.

At the end of 1999, the European Agency carried out a first review and analysis of existing data and information at European and International level, in order to find out and define main problems already raised by professionals from education and employment sectors. Information was contrasted and completed by national data provided by national experts nominated in the 16 countries involved in this topic, as well as by data provided through local projects.

Taking into account these results, the Agency is collecting and updating national information – based on existing policies and its implementation, problems and results – and is proceeding to a second analysis on the process of transition, based on existing practices.

A total of 46 ongoing projects were selected from the participating countries and exchange of professionals took place, involving more than 70 professionals. The main objective is being to find out key factors based upon the different realities: issues, problems, tendencies and needed changes. Results from this further step will be ready at the end of 2001.

First review, that is subject of this paper, concerned the main documents published between 1992 and 1998, involving four to 12 countries and elaborated by – or in collaboration with – the OECD, UNESCO, ILO (International Labour Office) and the EC. Some relevant research (L.L.Collet-Klingenberg,1998) and some running European projects (I.Pericas et al.,1999 among others) have been also considered, as well as country data from Eurydice/Eurybase '99 and from the European Agency (1999).

Some previous clarifications need to be made. Facts and data that appear in all the documents are mainly related to inclusive education (special education is always considered under this perspective) and to social integration situations. Data on this topic are very limited and comparison among countries is rather difficult. In some of the documents, transition is mainly focusing job perspectives, in others it is more large and it also concerns independent living and adult education.

All documents highlight quite similar questions:

- How to prepare people with special needs for their life as adults and as full members of our society? (I.Pericas et al. 1999).
- Is it preparation for life effective enough? (ibid.).
- How to ensure people with disabilities have access to relevant educational opportunities throughout their lives if they want to maximise their ability to live independently? (O.Lauth et al. 1996).
- How to reduce the number of young people leaving initial education and training without a minimum level of qualification? (Joint Employment Report 1998).

Education and training possibilities

Secondary education, in the different countries, usually includes two phases : lower and upper. The end of the first phase often corresponds to the end of compulsory full – time education (15 to 16 years of age in the majority of the countries).

Two main categories of courses can be found in upper secondary education: general courses providing education leading to entry to higher education; vocational courses providing qualifications both in preparation for working life and for pursuing studies.

Further information concerning main routes in secondary education in the different countries is included as annex at the end of the document.

Taking into account content of post – compulsory training courses, three main categories can be considered (OECD, 1997):

1) social: the main objective is to prepare students to live an independent living. Adult education can be included here as a large aspect aiming to empower the individual person to full citizenship, to develop his/her autonomy and to improve his/her quality of life
2) professional: the main aim is to prepare young people for a working life (providing students with basic or more specialised skills and qualifications)
3) general: the aim is to acquire basic or in-depth knowledge's to be pursued in further or higher education.

Some facts

Some interesting aspects need to be highlighted from the different documents:

" All disabled people had to have access to meaningful educational opportunities throughout their lives if they were to maximise their ability to live independently. The existing data reveals an evident lack of qualifications achieved by disabled adults. The Eurostat data (1995) shows that in most of the countries the educational level of disabled adults is very low"(O. Lauth et al., Helios 1996).

The OECD Report (1997) says that a quite large number of students start further education but a large amount of them will never finish their studies. It is not possible to know how many pupils leave education after the compulsory education stage, but it is possible to state that many will never go beyond compulsory education.

One main difficulty is related to missing accurate information on total number of SEN population. In spite of the differences concerning data, we can say that according to the definition used by the countries – disabled or special needs student – the average SEN population concerns 3 to 20% of young people under 20 years (European Agency, 1998; Eurybase 1999). At the end of this document more information concerning data provided by countries is presented in a graphic.

Low educational attainment and lack of qualifications have been cited as reasons for people with disabilities not being more successful in achieving employment. If developing educational opportunities is a fundamental need to cope with change to gain employment, people with special needs cannot be excluded from this process and must have the same opportunities (O.Lauth et al., Helios 1996).
"All Member States have addressed the need to reduce the share of young people leaving initial education and training without a minimum level of qualification, mainly through comprehensive reforms of the initial education systems. The introduction, consolidation or reform of apprenticeship or other work – linked training is an important aspect of reforms in a large number of countries " (Joint Employment Report, EC 1998).

"Current data reveals that many people with disabilities lack the appropriate qualification for work. Figures in Europe support the argument that they are at a disadvantage on the open labour market, not because of an inherent incapacity associated with their disability, but due to their low level of access to education and training" (ILO Report 1998)

The following table gives general information concerning some aspects that need to be considered related to young people education and relatively importance – in financial terms – of education in the different countries. According to Eurostat figures (1995), percentage of young people among 20 to 29 years old without a final upper secondary school leaving qualification was around 30%. This percentage is even higher concerning pupils with special educational needs.

	A	B	C	D	E
Austria	27	53	21		5,9
Belgium	26	65	25	6	
Denmark	27	68	11	7,8	4,1
Finland	26	66	16	8	4,8
France	28	67	23	6,2	4
Germany	26	63	16	4	3,4
Greece	29	56	29		
Iceland	31				
Italy	27	54	45	5	
Luxembourg	26	59	51		
Portugal	30	57	58		4
Spain	32	61	44	5,8	3,8
Sweden	25	44	11	7,8	4,6
United Kingdom	28	46	40	5	3,8

A – Percentages of 10 to 19 year olds young people in the total population, 1995.
Source: Eurostat, population statistics
B – Percentages of students among 15 to 24 year olds, 1995. Source: Eurostat, Labour force survey
C – Percentages of young people – among 20 to 29 year olds – without a final upper secondary school leaving qualification, 1995. Source: Eurostat, Labour force survey
D – Total educational expenditure as a percentage of GDP (Gross Domestic Product) in 1992.
Source: Education at a Glance, OECD Indicators 1995

E – Expenditure on primary and secondary education as a percentage of GDP in 1992.
Source: Education at a Glance, OECD Indicators 1995

Employment situation

One of the aims of integration is to give all the possibilities to fulfil their potential and to be effective participants in society. Being employed promotes a positive self – image, a social integration and also provides remuneration.

Traditionally people with disabilities are most likely to be under – represented and excluded from mainstream educational systems and employment. The current economic situation in a number of countries has resulted in levels of long - term unemployment which pervade the whole population. In this context, disabled people are disadvantaged concerning employment. Unemployment rate among disabled is significantly higher than among non disabled people.

Governments has adopted a variety of educational and competence – development initiatives to enhance the employability of citizens. It is essentiel that people with disabilities are assured access to such schemes (O. Lauth et al. 1996).

People with disabilities generally encounter more difficulties in obtaining employment and are more likely to remain unemployed for a long time. The rate of unemployment for people with disabilities tends to be two to three times higher (ILO Report 1998).

It is evident that where high level of unemployment are experienced by the general population, it will be more difficult for all groups which experience social and economic exclusion to secure employment. While in general it appears that growth in employment tends to bring better access of disabled people to employment, this is not the case in all countries as other factors can also play a role (Benchmarking employment policies for people with disabilities, EC, 2000). This report has highlighted key indicators from the employment perspective, listed at the end of the document, which could be comparable across countries and should be able to provide quantitative as well as qualitative outcomes.

Policies addressing the particular needs of disabled people seem to lack sufficient integration with other policy fields, in particular those related to the prevention of long – term unemployment and the adaptation of conditions to facilitate integration in working life (Joint Employment Report, EC 1998).

Employment prospects are poor for young people who leave the school system without having acquired the aptitudes required for entering the job market (Council Resolution on the 1999 Employment Guidelines).

Some facts

The following table will present some data concerning young people unemployment situation in the different countries, as well as the financial effort made by the countries on training – labour programmes.

	A	B	C	D
Austria	6	4*	4,4	0,06
Belgium	22	10	6,8	0,15
Denmark	10	8	6,01	0,46
Finland	41	17*	13,10	
France	27	13	12,4	0,15
Germany	9	8	10	
Greece	28	11	9,6	
Iceland	11			
Italy	33	14	12,10	
Luxembourg	7	3	2,6	0,05
Portugal	16	8	6,8	0,05
Spain	42	26	20,8	0,01
Sweden	19	9*	9,9	0,82
United Kingdom	16	9	7	0,03

A – Unemployment rates of young people between 15 to 24 year olds, 1995. Source: Eurostat, Labour force survey
B – Unemployment rates of 25 to 34 year olds, 1995. Source: Eurostat, Labour force survey
C – Youth unemployment ratio, 15 to 24 year olds, 1997. Source: Eurostat harmonised unemployment rates. *1993 data from Employment Outlook 1996 , OECD
D – Public expenditure as a percentage of GDP on labour market programmes, 1994. Source: Employment Outlook 1995, OECD

First results

The main problems raised in the different documents, from both sectors - education and employment - can be summarised as follows:

Education and training	***Employment***
High percentage of « education » leavers Even if data are not precise enough and difficult to be collected, it can be said that a large proportion of students with special needs don't achieve the education programmes they are supposed to follow. They have the same possibilities than the other students, but in practice mainly social or low professionals programmes are offered to them. They are not necessarily interested by the limited choices proposed and programmes are not always suited to their interests and needs. Data reveals that quite a large number of students start further education but a large proportion of them will never finish their studies. It is not possible to know how many pupils leave education after the compulsory stage, but it is possible to state that many will never go beyond compulsory education (OECD 1997). Making educational programmes more interesting for pupils could be the solution for different problems (European Agency, EA, 1999)	**High rate of unemployment** Disabled people are disadvantaged concerning employment – they are under-represented and/or excluded from employment. The unemployment rate among disabled people is significantly higher than among non disabled: two to three times higher (ILO 1998). Policies addressing the particular needs of disabled people seem to lack sufficient integration with other policy fields, in particular those related to the prevention of long-term unemployment and the adaptation of conditions to facilitate integration in working life (JER, EC 1998). National data only include registered unemployed people and a high percentage of disabled people are not registered as unemployed. They have not even the chance to have a first job (O.Lauth et al.1996). Unemployment maintenance for disabled people has become the third item of social protection expenditure after old age pensions and health expenditure but still more than unemployment benefits (Employment and disabled persons, EC, 1997).
• **Low level of access to education and training** Even if compulsory full time education in the majority of the countries goes until 15 to 16 years of age, in some countries, almost 80% of disabled adults have either not progressed further than primary education or can be considered as illiterate (O.Lauth et al. 1996)	• **Inaccessibility to the work place** There are still problems related to physical accessibility to work place, but it is also concerning human and technical support and help.
• **Lack of qualifications** *Current data reveals that many people with disabilities lack the appropriate qualification for work (ILO 1998). Figures in Europe support the argument that they are at disadvantage on the open labour market not because of an inherent incapacity associated with their disability, but due to their low level access to education and*	• **Changing working conditions** Working conditions are gradually changing: e.g. importance of part – time and temporary work. • **Offensive strategy** Employment growth requires an offensive strategy which promotes an increase in demand

training (ibid.). The most pressing problem is that people with disabilities do not receive the appropriate qualifications required for employment; training initiatives need to be more tailored to the current demands of the labour market. • **More limited choice** Existing stereotypes concerning disabilities are at the basis of the limited choices offered to them concerning education and training programmes.	rather than a defensive strategy. That requires investments in physical productive capacity, human resources, knowledge and skills. Young people with disabilities should have a proactive role in planning for their own future.
• **Not enough suited to their needs (person centred approach)** No single common approach is useful as each person and each situation is different. Integration into employment requires tailor made solutions.	
• **Underestimation of their abilities** Underestimation by teachers, parents and the public in general of the abilities of disabled people to take up competitive paid employment. Co-operation with the parents is very important to develop a realistic view of the pupils skills (EA 1999).	• **Missing a clear understanding of their qualifications and capacities** It remains on-going stereotypes assumed by employers.
• **Vocational training is often not related to job practice or oriented to the field of work** Vocational training often takes place in segregated provisions – vocational training institutes for certain types of disabilities. It is often not oriented to complex professions and the methods used might be very traditional. The EC 1992 Report on sheltered workshops concludes that they very rarely offer opportunities to participate in further training. Vocational training needs more information on the skills demanded by the employers.	**Unclear situation about training opportunities provided by employers** There are not reliable data about training opportunities provided by employers.
• **Teachers' qualification to be improved** Teachers are rarely trained to prepare young disabled for transition. There is a need for improvement or adequate training for teachers in order them to better prepare young disabled people for transition.	
	• **Difficulties on implementing legislation at local and practical level** *The lack of a legal framework or the existence of inflexible systems create difficulties.* Failure to apply and enforce employment quota. Most countries have a combination of measures in place, which are perceived to be effective to different degrees. There are no examples where quota systems achieve their targets, but supporters of this system point that resources released by levies or fines permit other

	employment development measures. Anti-discrimination legislation also presents problems. Sometimes this gives the impression that such legislation is more about communicating messages to disabled people and to employers than about providing effective remedies for individuals (Ecotec, EC, 2000).

As a result of the work developed during these two years, we hope to be able to define some key factors relevant in the area of transition. Six appear to play an important role and are now being discussed, they concern: organisation of the transition process in order to place the person at the centre, as well as criteria to ensure a good transition process; training in real job situations; qualifications and certificates delivered to students; role of support measures from school to workplace; cooperation between services and professionals; and finally, role and limitation of legal measures against discrimination.

Appendix
Statistics concerning SEN population

	Total Disabled Population *	Number of pupils -compulsory education	Number of SEN pupils - compulsory education **	% of SEN pupils compulsory education
Austria	**2.128.00**	**848.735**	**25.770**	**3**
Belgium (NL)	**200.000**	**886.898**	**38.255**	**4,3**
Belgium (F)		**829.391**	**27.255**	**3,2**
Denmark		**640.000**	**80.000**	**12,5**
Finland		**581.900**	**103.892**	**17,8**
France	**1.800.000-3.200.000**	**7.724.033**	**257.423**	**3,3**
Germany	**6.621.157**	**9.399.127**	**405.945**	**4,3**
Greece		**1.022.996**	**12.906**	**1,2**
Iceland		**42.318**	**6.348**	**15**
Ireland	**374.400**	**531.845**	**15.200**	**2,8**
Italy		**4.304.119**	**94.130**	**2,1**
Luxembourg		**57.708**	**1.200**	**2**
Netherlands	**500.000**	**2.056.000**	**117.943**	**4,9**
Norway	**839.344**	**478.500**	**31.000**	**6,5**
Portugal	**985.893**	**1.300.000**	**75.991**	**5,8**
Spain		**6.805.322**	**113.338**	**1,7**
Sweden	**1.200.000**	**1.014.823**	**22.084**	**2,1**
United Kingdom	**5.900.000**	**10.245.548**	**256.139** **...**	**2,5** **20**
TOTAL		**48.769.263**		

Source: Eurydice/Eurybase '99
European Agency (1998, 1999)

* Estimated figures for most of the countries. According to 1999 Employment Report, we can say that 17% of the total population is disabled. From those 50% are around 50 to 64 years of age.
** Data mainly refer to 1997/98 school year

The European Agency for Development in Special Needs Education

Secretariat
Teglgaardsparken 100 · DK 5500 Middelfart · Denmark
Tel: +45 64 41 00 20 · Fax: +45 64 41 23 03
E-mail: adm@european-agency.org ·

Brussels Office
Avenue Palmerston 3 · B-1000 Brussels · Belgium
Tel: +32 2 280 33 59 · Fax: +32 2 280 17 88
E-mail: brussels.office@european-agency.org

Web: www.european-agency.org