HAL
archives-ouvertes.fr

L'insertion socioprofessionnelle des adultes seniors handicapés dans le milieu ordinaire de travail à La Réunion : état des lieux et perspectives.

Maxime Batty

▶ **To cite this version:**

Maxime Batty. L'insertion socioprofessionnelle des adultes seniors handicapés dans le milieu ordinaire de travail à La Réunion : état des lieux et perspectives.. Education. Université de la Réunion, 2012. Français. <NNT : 2012LARE0036>. <tel-01237271>

HAL Id: tel-01237271

https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01237271

Submitted on 3 Dec 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Université de La Réunion
Faculté des Lettres et des Sciences Humaines

CIRCI
Centre Interdisciplinaire de Recherche sur la Construction Identitaire

L'insertion socioprofessionnelle des adultes seniors handicapés dans le milieu ordinaire de travail à La Réunion :

Etat des lieux et perspectives

Thèse de Doctorat en Sciences de l'Education
Sous la direction du Professeur Michel LATCHOUMANIN

Présentée et soutenue publiquement le 3 décembre 2012
Par Maxime BATTY

Jury

Monsieur Thierry BISSON, MCU-HDR à l'Université de Nice

Monsieur Mario Eduardo COSTA PEREIRA, Professeur de Psychopathologie Clinique à l'Université de Campinas de Sao Paulo (Brésil)

Monsieur Jean-François HAMON, Professeur en Sciences de l'Education à l'Université de La Réunion

Monsieur Michel LATCHOUMANIN, Professeur en Sciences de l'Education à l'Université de La Réunion

Décembre 2012

SOMMAIRE

INTRODUCTION **3**

1- CONTEXTE DE LA RECHECHE **10**

2- CADRE THEORIQUE **83**

3- PROBLEMATIQUE **150**

4- METHODOLOGIE **161**

5- PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS **175**

6- CONCLUSION **257**

BIBLIOGRAPHIE **262**

LISTE DES TABLEAUX **289**

LISTE DES FIGURES **291**

ANNEXES **292**

TABLE DES MATIERES **368**

La majorité des comportements humains que nous considérons comme innés à l'espèce, n'ont pas lieu sauf s'il y a entraînement et exemple d'autrui. La plupart des traits que nous considérons comme constituants de la pensée humaine ne sont pas présents à moins d'y avoir été introduits par un contact communicatif avec autrui.

(DAVIS, 1947)

"Il n'est jamais trop tard pour devenir ce que nous aurions pu être".

G. Eliot

INTRODUCTION

Depuis de nombreuses années la population active réunionnaise est durement confrontée à un taux de chômage très élevé. L'INSEE de La Réunion l'évalue à 29,5% en 2011. Ce constat ne contribue pas à favoriser l'emploi des personnes fragilisées, et ne laisse que très peu de place, notamment, aux travailleurs frappés d'un handicap. La Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de La Réunion (DTEFPR), dans un document de synthèse paru en 2009, estime à environ 53000, le nombre de personnes porteuses d'un handicap (reconnu ou non) dans le département. Ce chiffre représente près de 11% de la population totale âgée de 16 à 65 ans, et connait une progression constante d'environ 5% sur 5 ans. Dans cette fourchette d'âge, on remarque que le nombre des personnes handicapées âgées de plus de 50 ans est en augmentation nette et régulière depuis 2000 (+16%) au 31 décembre 2010. Le taux d'emploi des personnes handicapées reste faible et leur insertion professionnelle encore très difficile plus particulièrement lorsqu'il s'agit de personnes âgées de plus de 50 ans. Ces dernières subissent non seulement les difficultés liées à la précarité du marché du travail, mais également celles liées à la situation propre de la personne porteuse d'un handicap d'une part et d'autre part au désavantage relatif à l'âge. D'une manière générale les représentations des personnes valides à l'égard des personnes atteintes d'un handicap, constituent des freins à l'évolution de leur condition de vie. DIDEROT, (1749), dans *« lettre sur les aveugles à l'usage de ceux qui voient »,* dénonce des préjugés bien ancrés dans les esprits. Bien d'autres auteurs en font de même. En dépit de l'existence d'une législation significative et particulièrement répressive en matière de discrimination, il faudra encore beaucoup de communications autour du handicap pour espérer voir évoluer les mentalités.

Le problème de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés est encore plus complexe à La Réunion puisque le marché de l'emploi restreint et saturé rend d'autant plus difficile cette insertion. En effet, le taux de chômage de la population active est non seulement important, mais augmente régulièrement, comme nous pouvons le constater à la lecture des chiffres qui montrent que ce taux est de 24,6% en 2007, de 24,8% en 2008, de 27,4% en 2009, de 29% en 2010, et de 29,5% en 2011, (INSEE 2011). A noter que ce taux atteint le chiffre record de 60 % chez les jeunes de moins de 25 ans observe l'institut. Le chômage de longue durée persiste également puisque son taux passe à 64 % en 2011 contre 50 % en 2010. On relève par ailleurs que les jeunes supportent la hausse la plus forte, soit + 4,1 points depuis 2010 et + 8,8 points depuis 2007 selon la même source[1].

[1] Source : insee.fr/reunion 2011.

Dans un tel marasme, la perspective d'une amélioration de la situation du marché du travail ne sera probablement pas envisageable avant longtemps et l'idée même de cette perspective semble encore bien lointaine. La crise actuelle qui frappe l'économie mondiale n'a bien sûr pas épargné notre département et aggrave encore un peu plus une situation qui était déjà difficile. En dépit des efforts soutenus et des politiques de l'emploi et de la formation menés ces dernières années, la menace d'exclusion sociale est omniprésente. Cette menace pourrait actuellement concerner en permanence un réunionnais sur cinq. Les effets d'un tel contexte amplifient davantage la situation déjà précaire de ceux qui doivent faire face à des difficultés matérielles, psychologiques, de santé, en particulier les personnes vulnérables ou fragilisées en fin de carrière professionnelle atteintes d'un handicap.

Ainsi, le taux d'emploi des travailleurs handicapés reste très faible dans les entreprises réunionnaises même si une amélioration est observée depuis 3 ans. En effet, selon la Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de La Réunion (DIECCTE[2]), le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés dans les entreprises réunionnaises est passé de 1,5% en 2008 à 2,44 % en 2012. Rappelons que la loi fait obligation aux entreprises de plus de 20 salariés, qu'elles soient du secteur public ou privé, de recruter une proportion de travailleurs handicapés correspondant à 6% de leur effectif. A la lecture des chiffres disponibles, nous pouvons constater que le chemin à parcourir est encore long pour atteindre le taux règlementaire.

Ce constat donne à voir une situation préoccupante qui expose les personnes handicapées à l'exclusion en raison du contexte économique difficile, du manque de qualification à laquelle s'ajoute le handicap. Le facteur âge, qui pourtant, est synonyme d'expérience et de savoir faire joue également en défaveur de la personne. Ces raisons, quoique suffisantes à expliquer pourquoi le taux d'emploi de travailleurs handicapés est si bas dans les entreprises réunionnaises de plus de 20 salariés ne semblent pas être les seules. D'autres obstacles existent pour rendre compte de cette situation spécifique. L'étude n° 50 de juin 2000, de l'Observatoire du Développement de La Réunion (ODR), indique par exemple que les entreprises qui n'ont aucun salarié handicapé dans leur effectif justifient le non recrutement par l'absence de postes adaptés, avant même de recevoir des candidatures. Pour un grand nombre d'entre elles, c'est d'abord l'adéquation entre les compétences de la personne

[2] Source : publication n°003 de juin 2011

handicapée et celles recherchées par l'entreprise qui pourrait sans doute modifier les données et favoriser le recrutement. D'autres déplorent le fait de ne pas recevoir de candidatures.

Parallèlement à ces freins directement identifiables, d'autres obstacles peuvent être repérés. Par exemple, sont méconnus : la notion de handicap et les organismes d'insertion, ce qui explique la faible motivation des entreprises à s'engager dans des démarches pour recruter une personne atteinte de handicap. « *46% des entreprises disent ne pas connaître les avantages liés à l'embauche de personnes handicapées* »; et, « *très peu d'entreprises indiquent connaître les organismes d'insertion »,* précise l'étude mentionnée supra.

La question de la participation à la vie sociale et professionnelle des personnes porteuses de handicap et plus particulièrement celles âgées de plus de 50 ans se pose en plusieurs points :

- Comment faire pour qu'une personne senior atteinte d'un handicap ait accès à une formation ou bénéficie d'une reconversion professionnelle ?
- Comment pourra-t-elle ensuite intégrer un poste en entreprise ?
- Qu'est-ce qu'il est nécessaire de faire ?
- Qu'est-ce qu'il est possible de faire ?
- Qui peut l'aider dans sa quête de réintégration professionnelle ?

La convention n° 159[3] de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), relative à la réhabilitation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées précise : *« l'engagement des signataires en faveur de l'égalité des chances et de traitement pour les personnes handicapées en matière de formation et d'emploi. De nombreux autres instruments juridiques internationaux mais aussi les législations nationales se font l'écho de cet engagement. Pourtant, les personnes handicapées continuent de se heurter à divers obstacles dans leur recherche d'emploi et tendent à se retrouver bien plus souvent au chômage que les personnes non handicapées ».*

Cette même convention ajoute : *« Les services de placement ont un rôle crucial à jouer pour aider les personnes handicapées à surmonter ces obstacles et à trouver des emplois qui correspondent à leurs compétences, leurs aptitudes et leurs centres d'intérêt. Ils sont aussi essentiels pour permettre aux employeurs de tirer le meilleur parti de la contribution des travailleurs handicapés. Ainsi, dans les pays qui ont pris conscience qu'il fallait aider les personnes handicapées à trouver leur place sur le marché du travail, une formation est*

[3] Source : document (BIT), Bureau International du Travail 2004, p.11 intitulé, *« aider les personnes handicapées à trouver un emploi ».* Edité par le Centre Technique National d'Etudes et de Recherches sur les Handicapées et les inadaptations (CTNERIH).

indispensable pour renforcer les capacités des services de placement à améliorer les perspectives d'emploi de ce groupe de demandeurs d'emploi, en s'inspirant de l'expérience d'autres pays ».

On voit aussi que l'une des questions fondamentales posée à toutes les politiques à destination des personnes handicapées, est celle de savoir dans quelle mesure le droit intervient en leur faveur afin de permettre leur insertion dans la société et de faire en sorte que le handicap ne soit plus un obstacle, que son effet soit estompé. A cet égard le droit au travail et à la formation professionnelle est reconnu à tous sans aucune distinction et sans limite d'âge concernant la personne handicapée. Cette reconnaissance des personnes porteuses de handicap comme des personnes à part entière ne fait disparaitre ni l'opacité ni les insuffisances et des progrès restent encore à faire pour que la mise en application des lois existantes devienne effective. Le manque de cohérence entre volonté affichée de faciliter la vie quotidienne de ce public et sa réelle concrétisation est souvent constaté. Les représentations sociales, les différentes perceptions et enjeux dont elles peuvent faire l'objet, toutes les formes d'exclusion qui touchent les personnes atteintes de handicap sont particulièrement injustes. Nul n'est en effet à l'abri d'un accident, d'une maladie et chacun pourrait un jour en être victime, quelque soit le milieu d'où il est issu et se retrouver en marge de la société. Lorsque l'on sait aujourd'hui que le fait d'être âgé de plus de 50 ans constitue à lui seul le plus lourd des handicaps pour accéder à un emploi, on prend mieux la mesure du poids que représente le facteur âge. Pourtant nous vivons de plus en plus vieux. En effet, une enquête de la DRIRE[4] réalisée en 2008 indique qu'il existe en France, départements d'outre-mer confondus, environ 17000 centenaires dont 59 à La Réunion.

Dans le contexte particulier de La Réunion caractérisé par un taux de chômage important, amplifié par la crise économique d'aujourd'hui, la perspective d'une amélioration de la situation du marché de l'emploi n'est pas d'actualité et ne contribue pas à favoriser l'insertion de ces personnes fragilisées. Les personnes handicapées sont des individus atteints dans leur fonctionnement somatique, sensoriel, intellectuel ou physique, mises plus ou moins en échec dans leur activité et leur participation à la vie sociale, par un environnement inadapté à leurs caractéristiques. La situation dans laquelle se trouvent ces personnes pose un véritable problème social et constitue un défi pour une société qui fonctionne pour les bien-portants et les habiles.

[4] Direction Régionale de l'Industrie, et de la Recherche de la Réunion.

Cette situation particulière entraîne de manière certaine des perturbations importantes dans l'existence des individus concernés. Il s'agit de se demander comment les intéressés expliquent ces perturbations et quelles solutions ils adoptent pour y faire face. Doublement pénalisé le handicapé doit faire un travail de deuil concernant son identité sociale (handicap), il devra également faire un autre travail de deuil concernant son identité professionnelle (perte d'emploi).

Ce projet de recherche a en définitive pour objectif de tenter de comprendre ce qui se joue au niveau de l'individu face au risque de marginalisation qui le menace, d'apporter un éclairage sur les différentes stratégies mises en place aussi bien par les individus que par les institutions en vue de permettre à ces personnes stigmatisées de retrouver un statut, une identité, une reconnaissance, une existence sociale.

Pour éviter les jugements hâtifs sur des faits sociaux complexes, il s'agit avant tout d'aborder et de comprendre le processus des représentations sociales face au phénomène du handicap. Ensuite de les étudier dans le cadre des interactions concernant les différents types d'échanges relatifs à toutes les personnes en liaison avec les activités de la vie quotidienne et de l'environnement de la personne concernée ; institutions, employeurs, collègues, famille, etc.), mais aussi dans toute autre situation nécessitant des relations avec les impératifs de la société.

Pour une société qui se veut de plus en plus solidaire, juste et sans barrière, l'intégration socioprofessionnelle des personnes ayant des déficiences est centrale. Elle est d'un intérêt indéniable et d'une grande pertinence si l'on veut garantir la parité des statuts, la participation sociale pour tous et une réelle égalité des chances.

Ce constat invite à considérer certaines dimensions telles que :

- L'incidence des facteurs d'ordres historique, culturel, psychologique et sociologique sur le comportement de la personne handicapée.
- Les conséquences de ces facteurs sur le processus d'insertion socioprofessionnelle.

Les stratégies élaborées par les institutions et /ou les individus pour remédier aux difficultés répertoriées, et aussi à se demander si les actions menées en matière d'insertion socioprofessionnelle à La Réunion répondent concrètement aux attentes des demandeurs d'emplois handicapés âgées de plus de 50 ans.

En d'autres termes et plus largement :

« ***Le contexte socioéconomique réunionnais offre-t-il de réelles possibilités d'insertion professionnelle aux demandeurs d'emploi handicapés âgés de plus de 50 ans dans le milieu ordinaire de travail ? »***

A cette première question qui pose le problème d'un point de vue externe se rajoute une interrogation relative au point de vue de l'individu quant à ses attentes et espérances en termes d'insertion.

Pour tenter de répondre à ces questions, le plan de l'ouvrage nous conduit tout d'abord à exposer les éléments du cadre contextuel de notre recherche selon une approche historique, géographique et socioéconomique. Nous convoquons ensuite des éléments théoriques issus de la psychologie sociale et interculturelle, de la sociologie pour élaborer notre problématique de recherche. Dans cette perspective, notre réflexion théorique apporte un éclairage nécessaire à la compréhension du rapport entre le handicap, les désavantages qui s'y rattachent et l'insertion, qui relèvent de faits sociaux majeurs pour une société. Le terme « insertion » ouvre sur un large champ d'intervention. Il est entendu ici comme l'élément fondamental de l'action sociale. L'insertion renferme à elle seule un ensemble de possibilités réunissant des éléments en liaison avec identité, représentations sociales, motivation, projet, et une forme de structuration de l'activité sociale humaine. Afin de vérifier les hypothèses retenues, la méthodologie appliquée privilégie la technique de l'interview dans le cadre d'une enquête auprès de personnes handicapées en situation de demandeurs d'emploi, âgées de plus de 50 ans. Les résultats font l'objet d'une présentation et d'une discussion qui nous amènent à conclure sur des propositions susceptibles d'améliorer les conditions d'insertion socioprofessionnelle des seniors en situation de handicap.

1. CONTEXTE DE LA RECHERCHE

1.1. L'ILE DE LA REUNION

1.1.1. Du point de vue historique

Contrairement à ce que l'histoire a retenu, une controverse existe sur la découverte des îles formant l'archipel des Mascareignes. Vraisemblablement, cet archipel aurait été découvert par des navigateurs arabes qui, dès le XII^{ème} siècle explorèrent le sud de l'océan indien qu'ils appelaient la « mer des ténèbres ». Mais ceux-ci, à la différence des occidentaux ne dessinaient pas la carte de leurs découvertes. Ils transmettaient oralement de génération en génération le secret qui ne devait pas être divulgué, ce qui explique l'absence de tout document. C'est seulement en 1153 qu'une carte dressée par le géographe arabe du nom d'AL SHARIF EL-EDRISSI mentionne les trois îles des Mascareignes sous les noms de *Dina Arobi* (île Maurice), *Dina Margabim* (île de la Réunion) et *Dina Moraze* (île Rodrigues). Une autre carte réalisée en 1502 par CANTINO, d'après les indications de pilotes arabes, mentionne les Mascareignes sous des noms transcrits de l'arabe et de langues indiennes, selon de VISDELOU-GUIMBEAU in VAXELAIRE (2009). Cependant, VAXELAIRE précise que le doute subsiste, que toutes sortes de spéculations restent possibles du fait de l'imprécision de toutes les cartes de l'époque et que rien ne permet de certifier qu'il s'agit des îles des Mascareignes.

Si la majorité des ouvrages consultés s'accordent pour attribuer sans ambigüité la découverte de l'île Maurice au navigateur portugais Domingo FERNANDEZ en 1516 et de la découverte de l'île Rodrigues à Diego RODRIGUEZ en 1528, il n'en est pas de même en ce qui concerne la découverte de l'île de La Réunion attribuée à Pedro MASCARENHAS. Il s'avère selon LOUGNON, (1959), qu'on ne sait rien de vraiment précis au sujet de la découverte de La Réunion. Cet auteur affirme que des chercheurs se sont appliqués à suivre les itinéraires de vaisseaux portugais qui ont longé la côte orientale de Madagascar dès le début du XVI^{ème} siècle, et l'un des chercheurs du nom de Jules CODINE, a acquis la conviction que la découverte de La Réunion revient à Diego FERNANDEZ PEREIRA. Ce navigateur, selon LOUGNON, aborde l'île le 9 février 1507, jour de la sainte Apollinaire et attribue à l'île le non de Santa Apolonia, mais n'en prend pas possession. Cette découverte, précise cet auteur, ne semble pas être le fruit du hasard mais le fait d'avoir obtenu des informations émanant des pilotes arabes qu'il employait. Ceux-ci disposaient des cartes réalisées par les cartographes CANTINO et CANEIRO, traduites de l'arabe et dressées en 1502. Un autre navigateur portugais Diego LOPES DE SEQUEIRA aurait débarqué sur l'île en 1509 et un autre DE CUNHA aurait signalé la présence de l'île, sans pour autant que cela ne soit authentifié.

TOUSSAINT (1972), confirme, dans ses recherches, la présence de pilotes arabes à bord des vaisseaux portugais. D'autres auteurs tels que de VISDELOU-GUIMBEAU, (1972), réfute lui aussi l'attribution de la découverte de La Réunion à MASCARENHAS, et NORTH COOMBES (1972), en fait autant. Quant à VAXELAIRE (2009), il qualifie de « supercherie », le fait que le nom de MASCARENHAS apparaît sur le groupe d'îles découvertes à l'Est de Madagascar. Il affirme avec certitude que MASCARENHAS n'a pas découvert les terres auxquelles la postérité a donné son nom. Il s'interroge, *« pourquoi les véritables inventeurs des Mascareignes, RODRIGUES, FERNANDEZ ou PEREIRA, (ce dernier parfois avancé comme le découvreur de La Réunion) ont-ils été ainsi dépossédés ?»* Il apporte la réponse suivante : *« sans doute par ce que le nom de MASCARENHAS brillait plus que le leur… »*. Il explique que *« PEDRO MASCARENHAS faisait partie d'une famille noble de grands marins, à la gloire reconnue. Rien d'étonnant à ce qu'on lui ait attribué celle d'avoir trouvé les Mascareignes »* VAXELAIRE (2009, p. 37). Un auteur de la fin du XVIII^{ème} siècle, affirme quant à lui que *« les européens sous le commandement de Don Pedro MASCARENHAS, amiral portugais abordent pour la première fois l'île Bourbon, en 1513 ».* PAJOT, (1887[1]), confortant ainsi les affirmations des auteurs précédents. L'île Santa Apolonia ne semblait susciter que peu d'intérêt du fait des difficultés liées à son accessibilité et en raison de l'absence de ports naturels ou de baies permettant d'accoster.

Après les portugais, Santa Apolonia tombe dans l'oubli. La plus ancienne mention du passage d'un européen à la vue de l'île selon LOUGNON, (1959), date de 1611, soit un siècle plus tard, et concerne le navigateur hollandais VERHUFF, qui décrit sommairement l'île. En mars 1613, d'après cet auteur, un aventurier anglais, Samuel CASTLETON, en provenance de Blackwall en Angleterre, à bord du navire *« The Pearl »*, débarque sur l'île. Il la décrit de manière assez détaillée en indiquant qu'on y trouve de l'eau douce, du poisson, d'énormes tortues, du gibier en abondance. Il précise également que l'île est inhabitée et la surnomme « England's Forest » en raison d'une dense et verdoyante forêt qui la recouvre, et qui lui rappelle les forêts anglaises. Il repart le 1 mai 1613 sans en prendre possession. En mars 1616, un vaisseau portugais se dirigeant vers Madagascar longe l'île avec à bord des jésuites dont l'un d'eux, Manuel ALMEIDA en parle comme d'une montagne qui n'a pas été accostée par manque de port. Au mois de juin de la même année un autre navire portugais, avec à son bord le révérend père Luis MARINO, faisant route vers Madagascar, confirmait le récit de son confrère en précisant que malgré l'abondance de ses eaux, l'île n'est pas habitée et est « sans

[1] Archive départementale de la Réunion N° 54

intérêt », (ibid.). En 1619, Wilem Ysbrantz BONTEKOE, navigateur hollandais accoste l'île. Il y reste 21 jours. Pendant ce séjour précise-t-il, les personnes malades de l'équipage retrouvent vite la santé car l'air est bienfaisant, l'eau douce et le gibier abondent. Des cabris sauvages sont découverts sur une île inhabitée. Il appelle l'endroit Maskarenas, car il disposait de cartes portugaises, et quitte l'île sans en prendre possession, (ibid.). C'est seulement en 1663 que l'île sera définitivement habitée par les Français.

1.1.2. Du point de vue physique

L'île de La Réunion est une île d'origine volcanique qui a émergé de l'océan il y a environ trois millions d'années, elle se situe dans l'océan indien à environ 800 km à l'Est de Madagascar par 21° de latitude Sud et 55°30 de longitude Est. La distance qui la sépare de la Métropole est de l'ordre de 10 000 km. A environ 200 km au Nord Est de La Réunion par 20° de latitude Sud et 57° de longitude Est se situe l'île Maurice. Au Nord Est et à environ 600 km de l'île Maurice se positionne l'île Rodrigues.

La surface terrestre de l'île de La Réunion est de 2512 km2 pour 207 km de côte. La diagonale Nord/Ouest/Est mesure 72 km et celle de Nord/Est/Sud 55 km. Le littoral est régulier sans péninsule, ni de véritable baie. Une grande partie de la côte est rocheuse avec des falaises abruptes et inhospitalières pouvant atteindre 40 mètres de haut. Des plages de sable blanc d'origine corallienne et des plages de sable noir d'origine basaltique sont localisées dans l'ouest et le sud de l'île. Dominée par le Piton des Neiges qui est un volcan éteint depuis 50 000 ans, il prend pied à 4000 mètres au fond de l'océan et culmine à 3070 mètres. L'existence, la structure et le relief émanent du volcanisme qui a donné naissance à l'île constitue la plus grande partie de celle-ci. Caractérisé par un relief jeune l'île est très accidentée et compte en son centre trois grands cirques (Cilaos, Salazie, Mafate), de plus de 1000 mètres de profondeur et de plus de 10 km de large. Ces dépressions semi-circulaires en cuvette circonscrites par des remparts montagneux abruptes, impressionnants et particulièrement instables, sont nées de la lacération des flancs du Piton des Neiges par l'action mécanique volcanique et de l'érosion. Cette longue activité naturelle (plusieurs milliers d'années), a donné naissance à de profondes gorges depuis les cirques allant jusqu'à la mer. Le Piton de la Fournaise occupe quant à lui la partie Sud-est de l'île et culmine à 2631 mètres. Volcan très actif, il connait de régulières et d'intenses périodes d'éruptions qui rendent le développement du secteur quasi impossible.

L'un des faits marquants[2] de l'activité intense du Piton de la Fournaise reste l'éruption d'avril 1977. Particulièrement importante, elle s'est produite hors enclos, elle a entrainé l'évacuation des 800 habitants du village de Bois Blanc ainsi que l'évacuation des 2500 habitants du village de Piton Sainte Rose où plus de 30 habitations ont été détruites. L'église du village a partiellement été envahie par la lave qui a pénétré dans l'édifice par la porte principale, sans que le bâtiment ne subisse de réels dégâts. Cependant, une partie des vitraux a explosé sous l'effet de la chaleur. Les habitants du village y ont vu là un signe divin. L'église a été baptisée « Notre dame des laves ». Cet évènement aura eu pour effet de susciter la création de l'Observatoire Volcanologique de La Réunion, inauguré trois ans plus tard.

Précisons enfin que depuis le 1er août 2010, « les pitons, cirques et remparts » de La Réunion sont inscrits au patrimoine mondial de l'UNESCO.

1.1.3. Du point de vue climatique

La particularité du climat de l'île se situe dans les zones restreintes on parle alors de microclimats. Sa position entre l'équateur au Nord et le tropique du Capricorne au Sud, lui fait bénéficier d'un climat tropical d'hémisphère Sud à nuance océanique. En raison de ses dimensions restreintes, l'île subit partout l'influence de l'océan. Dès lors que l'on quitte la zone côtière pour entrer à l'intérieur des terres et par la même occasion prendre de l'altitude, le climat océanique va se transformer en climat tropical de montagne. Le climat tropical est marqué quant à lui par deux saisons distinctes : l'hiver austral plutôt frais et sec débute au mois de mai pour s'achever au mois d'octobre ; l'été austral commence lui au mois de novembre pour se terminer au mois d'avril. Cette saison est marquée par un temps chaud et pluvieux ainsi que l'apparition de phénomènes météorologiques tels que cyclones, précipitations excessives, orages. D'orientation Nord-est Sud-ouest, et presque continuellement sous le flux des alizés, les températures du littoral varient entre 23° et 25° en hiver austral. Au moment de l'été austral les températures côtières peuvent atteindre 35° et parfois les dépasser. Dès lors, plus on prend de l'altitude plus les températures se rafraîchissent progressivement. Il est à noter que dans les hauts de l'île, lors de l'hiver austral des températures négatives peuvent être enregistrées dans certains endroits. Des chutes de neige ou de grêle ont déjà été observées sur le Piton des Neiges, le Piton de la Fournaise, la Plaine des Sables ou au Pas de Bellecombe. Le climat n'étant pas propice à leur persistance, les éléments disparaissent assez rapidement. Durant l'été austral la vie de l'île est rythmée par

[2]Sources : Histoire de la Fournaise par Alain GERENTE, http://www.alaingerente.com/histoire3.html

les cyclones. Qualifiés de « dépressions » ou de pressions cycloniques dans les régions tempérées, les cyclones tropicaux correspondent à des zones de basses pressions de 80 à 160 km de rayon et sont caractérisés par une violente intensité. Ceux-ci prennent naissance à proximité de l'équateur, dans la zone de convergence intertropicale et se déplacent en effectuant un double mouvement en tournant sur eux-mêmes dans le sens des aiguilles d'une montre dans l'hémisphère Nord, et dans le sens inverse dans l'hémisphère Australe, tout en se déplaçant selon des trajectoires difficilement prévisibles. La situation géographique fait que La Réunion est placée sur la route des météores. Lorsqu'un de ces phénomènes météorologiques atteint l'île, il cause en règle générale d'importants dégâts à l'environnement en raison des vents qui peuvent atteindre des vitesses de 200 km voire même 300 Km heure et des pluies torrentielles qui l'accompagnent. Les habitations sont endommagées, les cultures détruites et les infrastructures routières en souffrent énormément, l'économie de l'île est alors paralysée. Une surveillance météorologique particulière et un aménagement adapté du territoire ainsi que le respect des consignes de vigilance et des différentes phases d'alerte cyclonique permettent de limiter les dégâts selon Météo France Réunion, (2009[3]).

La présence du relief induit deux régions climatiques très distinctes, qu'il faut également croiser avec l'altitude qui accentue les différentiels thermiques et pluviométriques dans les hauts de l'ile. La côte « au vent » orientée Nord-est face aux alizés et la côte « sous le vent » orientée Sud-ouest. Les isothermes moyennes annuelles montrent des classes de température peu élevées, par rapport à la latitude de l'île. De même leur amplitude est faible et montre une différence notable avec des températures tropicales continentales. Les isohyètes[4] moyennes annuelles mettent quant à elles en évidence le contraste entre les plaines littorales et les hauts ainsi qu'entre les régions au vent et sous le vent. La pluviométrie est inférieure sur le versant Sud-ouest mais beaucoup plus élevé dans les hauts du versant Est. L'insolation est quant à elle, très liée à l'altitude des formations nuageuses d'évolution diurne de 400 à 1600 mètres faisant passer la durée moyenne d'ensoleillement de près de 7 heures par jour sur le littoral à moins de 4 heures pour certaines zones à mi-pente dans l'Ouest de l'île.

[3] Source : Météo France Réunion http://www.comprendre.meteofrance.com/pedagogie/phenomenes/Iles_cyclones?page_id=2766
[4] Source : encyclopédie Larousse 2008. (Du grec huetos, forte pluie). Se dit d'une courbe joignant les points de la Terre recevant la même quantité de précipitations pour une période considérée.

1.1.4. Du point de vue de l'aménagement

L'existence d'un déséquilibre est à noter sur l'ensemble de l'espace réunionnais. Trois unités socio-spatiales de base sont observées :

Les régions urbanisées et sucrières de la zone côtière, où est rassemblée 80% de la population concentrent les moyens modernes de production et disposent de l'essentiel des équipements. Les régions rurales de polyculture mixte des pentes externes qui à l'Est n'ont pas été aménagées par l'homme (la forêt y succède à la canne à sucre cultivée jusqu'à 500 mètres d'altitude), contrairement à l'Ouest et au Sud où, à partir de 600 mètres d'altitude, la canne à sucre s'intègre avant de disparaître dans la polyculture mixte ; le peuplement reste relativement important, il est concentré dans des gros bourgs ruraux s'alignant le long des routes parallèles au littoral. La densité de la population diminue avec l'altitude.

Les régions rurales de polyculture largement vivrières des hauts de l'intérieur, abritent une faible population, moins de 3% du chiffre total, réunie dans les ilets, qui sont des plates-formes horizontales découpées dans le fond des trois cirques. Le cirque de Salazie à l'Est, le plus ouvert, le cirque Cilaos qui possède une culture et des activités de renommée locale, la culture des lentilles et de la vigne, la broderie et l'exploitation des sources thermales, le cirque de Mafate, est quant à lui difficilement accessible, on ne peut l'atteindre qu'à pied ou par hélicoptère. Son enclavement peut expliquer son dépeuplement régulier ([5]). L'héritage colonial traduit l'origine du déséquilibre rencontré dans le peuplement en raison de l'aménagement de l'île qui s'est développé sur le littoral et a été limité en altitude dès l'installation des premiers colons, VAXELAIRE, (2009).

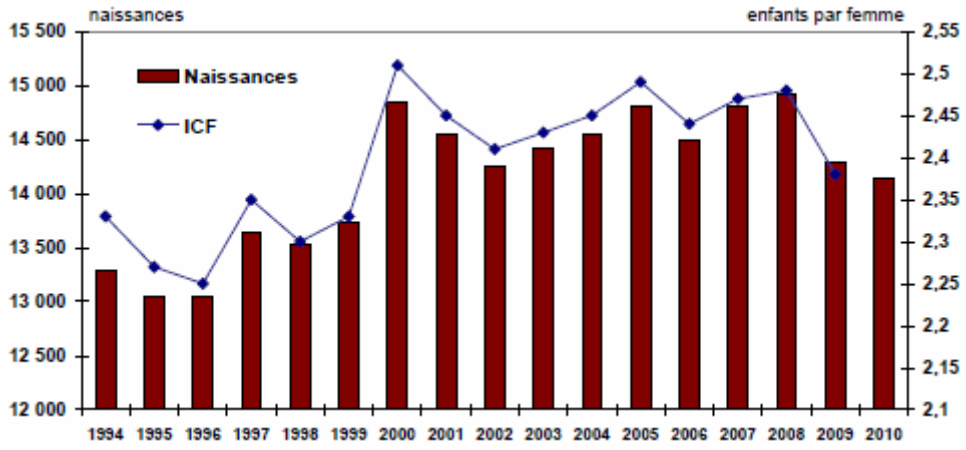
La création de zones géographiques spécifiques caractérisées par une zone sous l'appellation « des hauts » qui englobe une partie de l'île évaluée à 66% de la surface totale, qui exclut la zone littorale. Une partie importante est placée sous le statut départemento-domanial, est sous l'administration de l'Office National des Forêts (ONF), cette institution gère au total une zone qui représente environ 39% du territoire réunionnais et à 82% de la surface boisée de l'île, précise la DIREN[6], (2006).

[5] Source : http://www.pedagogie2.ac-reunion.fr:lyc-a.vollard/lycee/lile_de_la_reunion
[6] Source : http://www.donnees.reunion.developpement-durable.gouv.fr/rubrique.php3?id_rubrique=321

1.1.5. Du point de vue démographique

La Réunion est un département en exécution de la loi du 19 mars 1946 relative à l'application du statut de département d'outre-mer, et la loi de décentralisation du 31 décembre 1982 relative à l'application du statut de région. L'île compte 24 communes organisées en 5 communautés de communes. De taille comparable à celle des communes métropolitaines elles comportent un nombre important de villages en périphérie. Le chef lieu du département est Saint-Denis situé au Nord de l'île. Les sous préfectures sont, quant à elles, situées à Saint-Pierre au Sud, Saint-Paul à l'Ouest et Saint-Benoît à l'Est.

Au même titre que les autres départements métropolitains, notre île a bénéficié de la modernisation socioéconomique qui s'est accompagnée d'une transition épidémiologique et démographique les plus rapides jamais enregistrées. Si la politique de l'action de régulation des naissances a été très sensible en ramenant l'indice synthétique de fécondité de 6,77 enfants par femme en 1964 à 3,12 enfants par femme en 1979. Ces dernières années, l'île a connu un taux de naissances élevé. Après deux années record, 14 808 naissances en 2007 et 14 927 naissances en 2008, ces chiffres font de La Réunion le deuxième département français en termes de fécondité avec 2,49 enfants par femme indique l'INSEE, ainsi que le montre la figure 1 ci-dessous.



Source : Insee, état-civil

Figure 1 : Evolution du nombre de naissances et de l'indicateur conjoncturel de fécondité

A la lecture des présents chiffres, on remarque cependant que depuis 2009 la tendance de la courbe des naissances est à la baisse pour atteindre son plus bas niveau depuis 2000. Le nombre moyen d'enfants par femme à La Réunion est, en 2009, de 2,38, mais reste cependant toujours largement au-dessus de celui de la France métropolitaine qui se situe à environ 2,00 d'après la même source.

L'augmentation de la population réunionnaise se poursuit à un rythme de 1,9% par an selon (l'INSEE Réunion). La pression humaine sur l'espace et l'environnement est forte et croit de manière importante passant de 270 000 habitants environ en 1950 à presque 803 000 personnes en 2009, soit une augmentation de 533 000 personnes en 60 ans. Le développement et l'amélioration constante des conditions sanitaires ont contribué de manière incontestable à une réduction considérable du taux de mortalité et à une augmentation de la longévité, selon SANDRON, (2009).

Le décret n° 2009-1707 du 30 décembre 2009 paru au journal officiel de la République Française relatif au recensement de la population française réalisé en 2007, indique que la population réunionnaise compte au 1 janvier 2010, 802 993 individus (cf. annexe 1, p.292). En même temps une estimation de la population réalisée par l'INSEE Réunion après le recensement, avec des résultats provisoires arrêtés fin 2009, fait état d'une population de 817 000 individus.

L'espérance de vie quant à elle, progresse de manière régulière et atteint 74,6 ans pour les hommes et 81,8 ans pour les femmes. Il faut cependant noter que l'espérance de vie des hommes réunionnais est la plus faible de tous les départements français. On peut, à l'examen des ces chiffres, dire qu'une « explosion » démographique s'est produite depuis la départementalisation (1946). *« Dans le cas de la France, sa population n'a fait que doubler en 150 ans »*, soutient MAGAMOOTOO, (2009, p. 108), alors que celle de La Réunion a presque triplé en 60 ans. *« Avec une densité de la population de 318 habitants au KM^2, La Réunion occupe la quatrième place sur le plan national, derrière l'Ile-de-France (912), la Martinique (338), le Nord-Pas-de-Calais (329) et, loin devant les autres régions à densité élevée telles que la Guadeloupe (248), l'Alsace (209), la Provence-Alpes-Côte-D'azur (144) ou la région Rhône-Alpes (129),* (id.,p.109). Une projection de l'INSEE réalisée en 2009 indique que la population de La Réunion dépassera le million d'habitants à l'horizon 2030 et table même sur le nombre de 1100 000 individus. Cette perspective peut susciter des interrogations compte tenu de la dimension restreinte de l'île, celle-ci n'étant pas extensible.

80% de la population vivent, d'après l'INSEE, sur la bande littorale où est concentré l'essentiel des activités. La répartition actuelle de la population dans l'espace est très polarisée, entrainant une saturation des zones Nord et Ouest et de manière générale de toute la zone littorale de l'île. Les zones « des hauts » sont quant à elles relativement épargnées par la pression humaine. La densification de la population sur un si petit territoire a pour effet de créer des phénomènes comme la crise du logement et la réduction constante de la taille des ménages qui découlent directement de la pression démographique.

La population réunionnaise est composée d'une multitude d'ethnies et de couleurs en provenance des pays de la zone océan indien mais aussi d'Afrique, d'Inde, d'Europe, d'Asie, vivant en harmonie et ayant pour socle commun l'esclavage, l'engagisme et aujourd'hui la « créolité[7] ». On trouve environ 35% de réunionnais d'origine africaine, Mozambique, Guinée, Sénégal, Madagascar et les îles Comores pour les pays de la zone. Fortement métissés, ils sont connus sous l'appellation de « cafres ». 25% environ de la population blanche réunionnaise est d'origine européenne, il convient de rajouter à ce chiffre environ 6% de métropolitains résidant sur l'île appelés « Zoreils ». Les « Malbars » quant à eux représentent environ 25% de la population. Originaires de la côte orientale et de la côte de malabar de l'Inde, ils descendent des travailleurs « engagés » arrivés dans l'île en grand nombre dès 1848. Des migrants chinois ayant quitté la région de Canton se sont installés à La Réunion au XIX^{ème} siècle. Ils forment aujourd'hui une communauté d'environ 5% de la population. Arrivés à La Réunion vers la fin du XIX^{ème} et début du XX^{ème} siècle, des indo-musulmans en provenance du Goujerat, sont appelés les « Zarabes » bien, qu'ils ne soient pas d'origine arabe et constituent aujourd'hui environ 5% de la population insulaire.

De nos jours bien d'autres immigrants en provenance d'autres pays se sont greffés à la population réunionnaise et complètent cette mosaïque humaine ayant pour langue maternelle « le créole » parlé par la majorité des réunionnais. Le français est la langue officielle, celle de l'enseignement, de l'administration et des rapports formels, *« la cohabitation des deux codes linguistiques, le créole et le français, révèle une situation de diglossie caractérisée par le statut de langue dominante attribué au français »,* soutiennent LATCHOUMANIN et VIRACAOUNDIN (1996, p. 32).

[7] Les idéaux défendus par la créolité sont : le métissage, l'universalité avec pour mythe fondateur le fruit de l'histoire esclavagiste qui est son acte de naissance, selon (CHAMOISEAU, CONFIANT et BERNABE 1989).

CASTEL (2007), dans son ouvrage traitant de la discrimination négative cite HERAN[8], qui prend l'exemple de notre île pour évoquer l'image d'une France qui, dans quelques décennies, sous l'effet d'une « infusion » lente des populations qu'elle a accueillies et qu'elle accueillera encore, pourrait ressembler à ce qu'est aujourd'hui l'Île de La Réunion : une part de la nation française où coexistent des ethnies différentes, à l'état « pur » ou métissé, avec toute la gamme possible des cultes religieux, et ceci sous l'égide des lois de la République et sans affrontement des communautarismes. L'auteur de l'ouvrage ajoute que, « *La Réunion n'est certainement pas un paradis, mais elle illustre le fait qu'un brassage effectif des ethnies et le respect des spécificités culturelles qui s'y rapportent n'est pas une utopie dans le cadre de la nation française* », (id, p. 101).

Aujourd'hui, avec son statut de Région Ultrapériphérique (RUP), La Réunion fait figure de vitrine française et européenne dans l'océan indien. Les infrastructures touristiques, administratives et institutionnelles (hôtels, hôpitaux, universités, aéroportuaires, routières, et de télécommunications sont de niveau européen et sont tout à fait satisfaisantes, bien que toujours améliorables, répondent aux besoins divers ainsi qu'aux normes imposées par l'Europe, ce qui la place au premier rang dans la zone en matière d'équipement. Cependant l'éloignement et l'isolement, représentent pour l'île de lourds handicaps.

1.1.6. Du point de vue socioéconomique

La canne à sucre n'est plus la première ressource de l'île, bien que pendant longtemps son économie ait été principalement basée sur cette filière qui procure encore aujourd'hui plus de 12000 emplois directs et indirects mais avec un niveau de salaire peu élevé. Elle a pourtant été à l'origine du développement de grands groupes industriels. Cette filière qui recouvre aussi bien la branche industrielle qu'agricole va progressivement s'effondrer en raison de la modernisation du secteur mais aussi en raison de la concurrence d'autres pays développant la même filière tels le Brésil et Cuba, mais aussi l'île Maurice où les coûts d'exploitation sont moins élevés. Parallèlement on observe l'émergence et le développement de certains secteurs d'activité comme celui du bâtiment, des travaux publics, des services marchands et des services non marchands, du tourisme, sur lesquels repose aujourd'hui l'économie de l'île. Cette restructuration de l'économie réunionnaise provoque un véritable bouleversement dans le rapport au travail. Toutes les nouvelles activités créées imposent l'exigence de nouvelles

[8] François HERAN, le temps des immigrés. Essai sur le destin de la population française (2007)

qualifications auxquelles doit répondre la main d'œuvre réunionnaise qui, pas toujours en mesure de le faire, se voit remplacer par une main d'œuvre venue de l'extérieur. Le déclin rural a irrémédiablement laissé place à l'urbanisation galopante. Une importante perte d'emploi au dépend de l'agriculture compensée par les allocations et les prestations sociales provoque la déchéance inexorable de l'activité agricole. Cette mutation accélérée permet à un auteur d'affirmer que *« dans un raccourci invraisemblable, La Réunion est passée d'une société préindustrielle à une société postindustrielle en escamotant l'étape centrale de l'industrialisation »,* (SQUARZONI, 1984, p. 12). En moins d'un siècle, l'économie réunionnaise est passée du cycle de l'exploitation de la canne à sucre au cycle des transferts. Avec le déclin de la société rurale, un déficit important de l'intégration a été précisément observé autour du travail. Les liens sociaux qui se tissaient autour des activités productives et collectives se fragilisent à mesure que croît le chômage. Ce phénomène s'amplifiant de manière probablement irréversible sous la pression démographique que connait La Réunion aujourd'hui. L'économie se base à présent sur l'argent public qu'elle reçoit chaque année. Les fonds en provenance de la France et de l'Europe sont considérables et constituent la source essentielle de la croissance de notre département. Ces dotations financent 80% des investissements, la protection sociale, les minimas sociaux, les prestations familiales et gonflent l'économie selon MAGAMOOTOO, (2009). Plus récemment sous l'effet notamment des politiques d'insertion liées au (RMI) Revenu Minimum d'Insertion, le salariat est un peu plus accessible pour les populations défavorisées, mais il ne s'agit alors que de l'emploi atypique et ponctuel. L'effort consenti par la solidarité nationale et l'apport financier important accordé par l'Europe ont engendré un puissant élan économique qui servi de base à une importante création d'emploi dans le domaine tertiaire, public, privé mais aussi dans le domaine commercial et des services (mais pas suffisamment pour résorber le chômage endémique), entrainant la naissance de nouveaux revenus et ouvrent la voie à l'expansion de la consommation. *« L'économie de transferts a placé La Réunion dans une position systématiquement périphérique : la culture et la société de l'île ont été perçues en négatif, n'existant que par comparaison avec une métropole devenue modèle, sinon choisie du moins diffusé. Et les créations culturelles locales apparaissent souvent comme des pesanteurs, des freins, toujours entravant le marché vers ce modèle »,* affirme BENOIST 1999, p. 24). Cette situation a néanmoins permis d'élever le taux d'équipement et le développement des différents secteurs économiques et sociaux dont ceux de la santé et de l'éducation qui sont depuis longtemps d'un niveau bien supérieur à celui des pays de la zone, sans pour autant résoudre le problème du chômage que connaît l'île.

1.1.7. La dure réalité du chômage

L'enquête emploi de l'INSEE 2011 parue dans le n° 138 de l'Economie de La Réunion, laisse apparaître au deuxième trimestre de cette même année, que le taux de chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT) s'élève à 29,5% à La Réunion. Il a crû de plus de 0,5 points en un an. Ainsi, plus de 102 000 personnes sont au chômage soit 3 000 de plus qu'un an auparavant. La hausse du taux de chômage est moins forte chez les hommes (27,5%) et davantage élevé chez les femmes (31,7%). Cette situation perdure depuis de nombreuses années, mais l'écart s'accentue entre 2010 et 2011. Le taux de chômage des femmes augmente de 1,8 point alors que celui des hommes baisse de 0,7 point. Cependant l'écart entre le chômage des femmes et celui des hommes tend à se réduire progressivement. Les jeunes quant à eux sont les plus touchés par le chômage. En 2011, 60% des actifs de 15 à 24 ans sont privés d'emploi, frappés par une sévère hausse. Les jeunes supportent la hausse la plus forte, soit + 4,1 points depuis 2010 et + 8,8 points depuis 2007 selon les statistiques de l'INSEE[9]. Le chômage de longue durée persiste puisque son taux passe à 64 % en 2011 contre 50 % en 2010.

La population en âge de travailler augmente en 2011 : 563 000 personnes âgées de 15 à 64 ans, soit 7600 de plus qu'en 2010. Cette augmentation résulte selon l'enquête, d'une génération de jeunes de 15 ans plus fournie que celle âgée de 65 ans.

Il est cependant à noter que les deux types de chômage sont particulièrement préoccupants. Il s'agit en premier lieu du chômage de longue durée qui touche la majorité des demandeurs d'emploi qui sont sans activité depuis plus d'un an. Pour une partie d'entre eux cette période d'inactivité peut aller au-delà de deux ans. En second lieu le chômage des jeunes. Sur ce dernier point on constate que même les jeunes diplômés du supérieur voient leur taux de chômage augmenter selon Pôle Emploi. Cette situation semble pour le moins préoccupante car non seulement le chômage progresse sans cesse en nombre mais le niveau de formation est de plus en plus élevé avec une proportion importante de diplômés du supérieur. Le tableau 1 ci-dessous présente l'évolution du chômage depuis 2007.

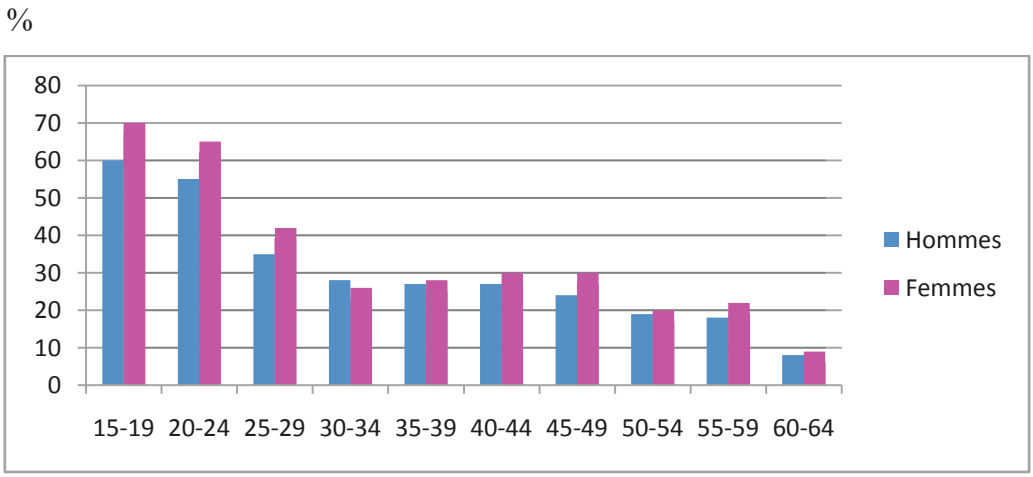
[9] Source : insee.fr/reunion 2011.

Tableau 1 : Evolution des taux de chômage, d'activité et d'emploi à La Réunion depuis 2007

	2007	2008	2009	2010	2011
Taux de chômage (15 ans ou +)	24,6	24,8	27,4	29,0	29,5
Hommes	23,5	23,6	26,3	28,2	27,5
Femmes	26,0	26,2	28,7	30,0	31,8
Taux d'activité (16-64)	57,9	59,8	59,8	61,1	61,0
Hommes	66,7	66,4	67,0	68,2	67,1
Femmes	49,6	53,6	53,0	54,5	55,4
Taux d'emploi (15-64 ans)	43,6	44,9	43,3	43,3	42,8
Hommes	51,0	50,7	49,3	48,8	48,5
Femmes	36,7	39,5	37,7	38,1	37,6

Source : Enquêtes Emploi Réunion, INSEE (situation au 2ème trimestre). Informations Rapides Réunion n° 202 – octobre 2011

Le taux d'activité des femmes, traditionnellement faible dans le département, augmente de manière constante. Il a progressé de 5.8 point depuis 2007 et atteint 55,4% en 2011. C'est, selon cette enquête, encore 10 points de moins que les femmes métropolitaines. Cette progression est due principalement aux seniors. Le taux d'activité des femmes âgées de 50 à 64 ans a fortement augmenté depuis 2007, passant de 40% à 48%. En période de chômage de masse, commentent les auteurs de l'enquête, les femmes sont amenées à davantage se porter sur le marché du travail pour compenser d'éventuelles pertes de revenus du ménage. La figure 2 ci-dessous illustre cette évolution.



Source : Enquêtes Emploi Réunion, INSEE (situation au 2ème trimestre). Informations Rapide Réunion n° 202-octobre 2011

Figure 2 : Evolution du taux de chômage (BIT) selon le sexe

L'Enquête Emploi Réunion précise que la simple mesure du taux de chômage au sens (BIT) ne permet pas d'appréhender la situation du marché du travail dans toute sa complexité. Certaines personnes souhaitent travailler, mais sont classées inactives. Soit elles ne sont pas disponibles pour travailler, soit elles ne font pas de démarches de recherche, par découragement ou pour d'autres raisons. Elles constituent le « halo » autour du chômage.
Ce halo reste stable par rapport à 2010 : 34500 inactifs souhaitent travailler. En revanche sa composition change. Il est alimenté d'une part par des chômeurs découragés qui ne font plus de recherches actives mais qui souhaitent toujours travailler e d'autre part, des femmes qui auparavant ne faisaient pas de recherches actives pour trouver un emploi et qui quittent le halo pour se porter désormais plus nombreuses sur le marché du travail. Le tableau 2 ci-dessous décrit une image de la population réunionnaise au regard de l'emploi.

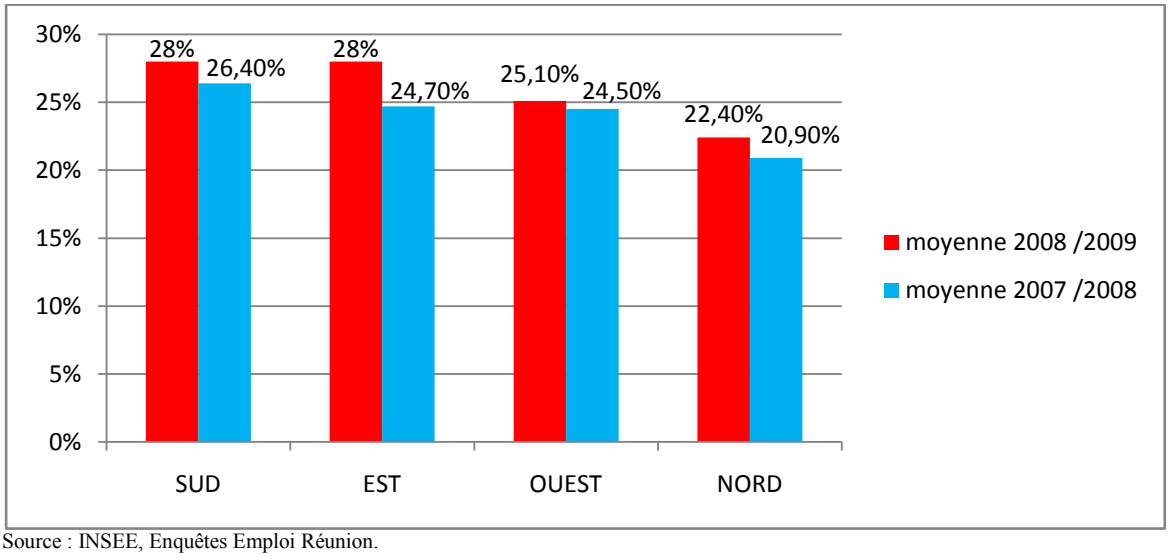
Tableau 2 : Population réunionnaise au regard de l'emploi en 2011.

Tranche d'âges et sexe	Total	Actifs	Actifs occupés	chômeurs	Inactifs	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage	Part de chômeurs en %
Ensemble									
15 ans ou +	643500	345700	243600	102100	297800	53,7	37,9	29,5	15,9
15-64 ans	562900	343300	241200	102100	219500	61, 0	42,8	29,7	18,1
15-24 ans	133800	40300	16200	24100	93500	30,1	12,1	59,8	18,0
25-49 ans	292400	229400	164200	65300	62900	78,5	56,2	28,4	22,3
50-64 ans	136800	73600	60800	12800	63200	53,8	44,5	17,3	9,3
Hommes									
15 ans ou +	304200	182400	132300	50100	121800	60,0	43,5	27,5	16,5
15-64 ans	270000	181100	131000	50100	88900	67,1	48,5	27,7	18,6
15-24 ans	68300	22800	10100	12700	45400	33,4	14,8	55,7	18,6
25-49 ans	135400	118700	87400	31200	16700	87,6	64,6	26,3	23,1
50-64 ans	66300	39600	33400	6200	26700	59,7	50,4	15,6	9,3
Femmes									
15 ans ou +	339300	163300	111300	52000	176000	48,1	32,8	31,8	15,3
15-64 ans	292900	162200	110300	52000	130700	55,4	37,6	32,0	17,7
15-24 ans	65500	17500	6100	11300	48100	26,6	9,3	65,0	17,3
25-49 ans	157000	110800	76800	34000	46200	70,6	48,9	30,7	21,7
50-64 ans	70400	34000	27400	6600	36400	48,3	38,9	19,4	9,4

Source : Enquête Emploi Réunion, INSEE (situation au 2ème trimestre). Informations Rapide Réunion n° 202-octobre 2011

On peut cependant noter que toutes les régions ne sont pas égales face au chômage et que certaines sont plus favorisées que d'autres. Le taux de chômage de l'Est a rejoint celui du

Sud. Ces deux bassins[10] d'emploi ont les taux de chômage les plus élevés. A l'inverse, dans la zone Ouest le taux de chômage est plus faible que dans les deux zones précédentes. La zone Nord détient quant à elle le taux de chômage le plus bas, ainsi que l'indique la figure 3 suivante.



Source : INSEE, Enquêtes Emploi Réunion.

Figure 3 : Taux de chômage par zone d'emploi

Les chiffres officiels mettent en évidence la forte évolution du taux de chômage qui trouve son origine dans le contexte économique fragile, mais il est aussi amplifié par les répercutions des effets de crise. Si les effets de la crise économique mondiale se sont fait sentir bien plus tardivement ici qu'en métropole, elle est pourtant bien là. Combinée avec la fin de quelques grands chantiers, elle est ressentie avec force et vigueur car elle entraîne licenciement, redressement judiciaire, chute de l'importation. Ces effets traduisent les symptômes de sa présence dans les entreprises soumises à l'obligation de travailler à flux tendu pour préserver leur trésorerie.

Tous les secteurs de l'économie réunionnaise sont touchés, mais les secteurs qui en souffrent le plus sont en premier lieu le bâtiment et travaux publics, suivis des transports et du commerce. La situation se dégrade de plus en plus. Tous les chiffres sont à la hausse et aucune entreprise n'envisage plus d'embaucher. Faillites et licenciements se sont depuis

[10] Source DTEFP de La Réunion. Le bassin Nord est composé par les régions de Ste Marie, St Denis et Ste Suzanne. Le bassin Sud comprend St Pierre, Le Tampon, St Louis, St Joseph, Petite-Ile, St Philippe, Entre-deux, Etang salé, Les Avirons. Le bassin Est englobe Bras-Panon, Plaines des palmistes, St André, St Benoît, Ste Rose, Salazie. Le bassin Ouest est formé par Le Port, La Possession, St Paul, Trois bassins, St Leu.

multipliés brisant ainsi le dynamisme de certaines branches pourvoyeuses d'emplois. Celles-ci sont maintenant qualifiées de sinistrées et laissent pour compte un nombre important de personnes qui rejoignent à leur tour d'autres déjà victimes de la conjoncture économique et qui commencent à sombrer dans les méandres de la pauvreté.

Cependant, ni la crise économique, ni l'ampleur du chômage n'expliquent à elles seules la faible intégration salariale de la population active. L'origine de ce paradoxe se situe en partie dans le développement très important à La Réunion, de formes précarisées d'emplois salariés. Cette situation peut être expliquée par l'existence de deux facteurs principaux. Le premier peut être caractérisé par la spécificité saisonnière liée à la campagne sucrière qui commence en juillet pour se terminer en décembre. A l'issue de la campagne les ouvriers ne conservent pas leur emploi et attendent bien souvent la prochaine campagne pour renouer avec le travail. Entre temps, ils s'inscrivent comme demandeur d'emploi.

Plus récemment, la mise en œuvre des politiques d'insertion a encouragé à son tour le développement des Contrats à Durée Déterminée (CDD), mais aussi le travail à temps partiel. L'emploi salarié qui se développe depuis quelques années est surreprésenté par l'emploi aidé, marchand et non marchand, où l'on dénombre en effet que cinq emplois sur six sont des emplois aidés. Les contrats aidés permettent aujourd'hui à plus de 50 000 personnes par an d'accéder à l'emploi salarié. Ce chiffre représente environ un quart de la population active occupée, de source Pôle Emploi. Ces formes particulières d'emploi sont périodiques tandis que la progression des Contrats à Durée Indéterminées (CDI), sur la même période, sont relativement insignifiants. Les CDI représentent cependant l'emploi dominant, mais son avance diminue sérieusement au profit des CDD. Les emplois sont en nombre insuffisant et ceux qui se développent sont sans aucune garantie sur le long terme entrainant de plus en plus de chômage et de pauvreté, (ROINSARD 2007).

1.1.8. La pauvreté persistante

Le numéro 134 d'avril 2009 de la « Revue Economie de la Réunion», publiée par l'INSEE qui rend compte d'une enquête concernant le niveau de vie des réunionnais pour la période allant de 2001 à 2006, pose un diagnostic sur la pauvreté. Il s'avère qu'un réunionnais sur deux vit avec moins de 790 € par mois, alors qu'au niveau national le seuil de pauvreté est fixé à 817€ par mois. Le niveau de vie est incontestablement inférieur à celui de la métropole.

Ce constat pénalise surtout les plus modestes qui malgré la revalorisation des minima sociaux, ont vu leurs revenus stagner alors que ceux des plus aisés ont fortement augmenté. Réalisé en collaboration avec la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) de La Réunion, cette enquête précise que le fossé se creuse, les inégalités s'accroissent entre les plus pauvres et les plus riches. Les sans emploi, les jeunes, les personnes âgées et les plus vulnérables sont les premiers à être touchés par la misère. Les travailleurs pauvres sont de plus en plus nombreux et leur niveau de vie a tendance non pas à stagner mais à décroitre. Cette perte de revenu d'activité a été en partie compensée par une hausse des revenus sociaux (pensions de retraite, indemnités de chômage, minima sociaux et autre prestations sociales), qui constituent plus de deux tiers de leur revenu. Près de 150 000 réunionnais sont allocataires d'un minima social. On peut estimer que plus d'un tiers de la population est concerné. Si on compte des ayants-droits, la population couverte par un minima social servi par la CAF, Revenu Minimum d'Insertion (RMI), Revenu de Solidarité (RSO), Allocation Parent Isolé (API), Allocation Adulte Handicapé (AAH), représente plus de 240 000 personnes. S'ajoutent les allocataires du minimum vieillesse, de l'Allocation Solidarité Spécifique (l'AAS). Le RMI crée en 1988 garantit des ressources minimales à toute personne âgée d'au moins 25 ans ou assurant la charge d'un ou de plusieurs enfants. S'y ajoute le minimum social spécifique aux DOM appelé RSO crée en 2001 versé aux allocataires du Revenu Minimum d'Insertion (RMI), âgés de plus de 50 ans, leur permettant de se retirer du marché du travail. Le RMI est une allocation différentielle qui complète tous les autres revenus pour assurer un minimum vital suivant la composition familiale. 20% de la population de 25 à 64 ans sont concernés soit 10% de la population totale réunionnaise. En métropole, 13% de la population vit en dessous du seuil de pauvreté, tandis qu'à La Réunion ce taux est de 52% c'est-à-dire plus de 400 000 personnes, affirme l'enquête de l'INSEE. A cet effet, la question suivante se pose : qu'éprouve une personne qui doit dépendre de l'assistance sociale pour vivre ? Un auteur nous donne la réponse suivante *« Lorsque la situation se pérennise, elle entraîne résignation et ressentiments. Le désespoir l'empare, et le sentiment de dévalorisation sociale détériore ses conditions de vie. La dépendance vis-à-vis de la rente sociale retire à l'individu les moyens d'agir par lui-même. L'homme perd sa dignité car il devient un assisté pris dans le cercle de l'exclusion. Il entre dans un processus de frustration. Parfois, il arrondit son revenu grâce à des petits boulots, souvent temporaires et non-déclarés. Mais certains ne cherchent même plus d'emploi. Les nuisances de ne pas pouvoir vivre des fruits de son travail dépassent les compensations financières des aides sociales. Elles affectent l'équilibre psychologique et détériorent les relations sociales »,* soutient SOLOW in MAGAMOOTOO, (2009, p. 95). La

conjoncture économique positive des cinq années considérées (2001/2006) a donc profité aux personnes les plus aisées qui voient leur niveau de vie mensuel augmenter substantiellement. La progression des inégalités est flagrante pour la moitié de la population. Ces inégalités vont probablement se creuser davantage puisque l'île se trouve actuellement dans le marasme de la crise économique mondiale. La société réunionnaise se trouve aujourd'hui confrontée à un phénomène d'exclusion sociale qui pose le problème de la mise à l'écart de groupes sociaux inemployés ou inemployables par l'appareil de production. Le phénomène de l'exclusion socioprofessionnelle a pris une telle ampleur que la moitié de la population dont le lien social se détériore, s'interroge sur leur devenir, leur considération comme citoyen et de leur insertion dans la société réunionnaise. Ce phénomène d'exclusion frappe à présent aussi bien l'ouvrier qui était parfaitement intégré ayant perdu son emploi mais c'est aussi le cas de l'accidenté ou du malade, tous ceux qui n'arriveront plus à retrouver un travail. *« L'exclusion est quelque chose qui touche profondément la structure identitaire des individus »,* affirme AUTES, (2004, p. 12). Beaucoup de jeunes réunionnais à la recherche de leur premier emploi sont aussi victimes d'exclusion et doivent s'en remettre aux minimas sociaux. La perspective d'une amélioration de la situation du marché du travail ne sera en toute vraisemblance pas envisageable avant longtemps et l'idée même de cette perspective semble encore bien lointaine. La crise actuelle qui frappe l'économie mondiale n'a bien sûr pas épargné notre département et aggrave encore un peu plus une situation qui était déjà difficile. En dépit des efforts soutenus et des politiques de l'emploi et de la formation menés ces dernières années, la menace d'exclusion sociale est omniprésente. Cette menace pourrait actuellement concerner en permanence un réunionnais sur cinq. Les effets d'un tel contexte amplifient davantage la situation déjà précaire de ceux qui doivent faire face à des difficultés particulières d'ordre matériel, psychologique, de santé, en particulier les personnes vulnérables ou fragilisées en fin de carrière professionnelle. *« Dans notre société le chômage est plus une solution qu'un problème. Le chômage remplit une fonction de rejet de l'ensemble des problèmes que posent les mutations technologiques, sociales, culturelles, sur une fraction minoritaire de la population. On reporte aussi sur les plus vulnérables, les frais des changements du système socioéconomique. Ce sont en majorité les plus âgés, les femmes, les jeunes et les travailleurs les moins qualifiés qui en supportent les conséquences »*, selon ALBERT, in de GAULEJAC et TABOADA LEONETTI (1994, p. 40).

Dans un tel contexte, nous mettons en exergue les conséquences de la crise économique que connaît La Réunion sur la dynamique fonctionnelle des individus les plus exposés. A cet effet,

les personnes en quête d'insertion socioprofessionnelle, notamment celles âgées de plus de 50 ans, de surcroit atteintes d'un handicap, subissent de plein fouet les effets de la situation de précarité et sont particulièrement exposées à la vraisemblance des risques d'exclusion. La spécificité de l'île est caractérisée par un marché du travail restreint et toujours sous tension, et, ainsi que nous l'avons déjà mentionné, un taux de chômage constamment en augmentation. Les perspectives d'avenir en termes d'insertion professionnelle pour ces individus, le plus souvent sans aucune qualification professionnelle, restent pour le moins hypothétique. Cette situation de crise économique profonde génère un sentiment d'angoisse qui nourrit l'existence d'un malaise social entraînant le découragement et laisse peu de place à des projections dans l'avenir en matière de projet professionnel. Pour ce public totalement ou partiellement déconnecté du monde du travail se pose ainsi la question de l'insertion sociale. Le travail ne semble pas pouvoir jouer ici son rôle de socialisation auprès des individus qui tentent de trouver d'autres modes d'intégration. *« nous pensons particulièrement au rôle que peuvent jouer les politiques sociales à travers notamment la distribution de revenus sociaux et des emplois aidés – ne sont-ils pas progressivement imposés aux individus comme le meilleur moyen, et notamment d'un point de vue économique, de faire partie intégrante de la société, autrement dit d'y occuper une place institutionnellement reconnue ? »,* s'interroge ROINSARD (2007, pp. 90, 91). La défaillance du système économique contribue à augmenter le sentiment d'exclusion déjà existant chez des personnes qui se résignent, acceptent leur situation et l'attribuent à la fatalité, particulièrement les seniors atteints d'un handicap.

1.2. ASPECT SOCIO-HISTORIQUE DE LA NOTION DE HANDICAP

1.2.1. Evolution du handicap dans le temps.

Dans l'antiquité, que ce soit en Grèce ou à Rome, l'infirmité est vue comme un maléfice qui traduit un signe de la colère des dieux. La naissance d'un enfant difforme est un message que les dieux adressent à un groupe fautif en risque de déviance. En signe de réception du message le nouveau né difforme est supprimé. Les enfants présentant des anomalies sont quant à eux abandonnés hors de l'espace social et laissés au bon vouloir des dieux. Par cette pratique, l'infirmité est désignée comme maléfique, aucune guérison n'est possible, il n'y a donc pas de prise en charge ni d'éducation. Il s'agit avant tout d'assurer la reproduction de l'espèce à l'identique et de se protéger de la colère des dieux. Chaque aire culturelle et chaque civilisation va promouvoir sa propre représentation. Dans la culture hébraïque par exemple

l'infirmité apparaît comme une impureté. Interdits de culte, les infirmes ne peuvent présenter les offrandes, car pour cela il faut être sans tare, sans souillure. Si les interdits culturels sont forts, ils n'entraînent cependant pas de pratiques expéditives. Bien qu'il n'y ait aucune institution qui leur soit destinée, l'éthique hébraïque au contraire, recommande sans cesse de traiter avec compassion, bonté, le pauvre infirme, STIKER (1997). Pendant la période médiévale, nain, boiteux, difforme, faible d'esprit principalement se voient attribuer un côté mystique et une fonction de dérision. L'infirme est considéré comme le lieu même de la contemplation de Dieu et comme l'incarnation prolongée du Christ. Le bouffon près de la princesse ou le lépreux est embrassé par François d'Assise. Malgré sa rudesse, l'époque médiévale fait preuve de tolérance à l'égard des infirmes. Après des siècles d'hésitations et de bouleversements incessants, les nations aspirent à l'ordre et l'Etat à des pouvoirs indiscutés pour réorganiser et maintenir l'ordre public. Tout ce qui est marginalité sociale, (les gueux, les criminels, les mendiants, les fous, les mal formés) est traitée par la ségrégation. On assiste alors au phénomène du grand enfermement de tous ceux qui apparaissent différents et qui sont considérés comme dangereux pour la société, (op.cit.). Le droit minimum nécessaire à la survie est souvent basé sur l'action charitable induite par les divers codes religieux. L'infirme, l'aveugle, le paralytique, l'amputé font l'objet de mesures destinées aux pauvres et aux exclus, considérés comme incapables de subvenir à leurs ressources du fait de leur infirmité et invalidité, FOUCAULT (1961). Ces mesures charitables ont revêtu les caractéristiques d'ordre public avec enfermement dans des lieux réservés aux exclus. Pour répondre à la spécificité des besoins des personnes atteintes de limitations fonctionnelles, on les isole dans un monde hospitalier institutionnel particulier et ce, jusqu'à la Révolution, puisqu'en 1789 on dénombrait plus d'infirmes que de malades dans les hôpitaux. Le siècle dit « des lumières », verra la séparation de la raison et de la déraison, de l'ordre et du désordre, du normal et du pathologique, de l'intégrable et du ségrégué, du travailleur et de l'inapte, de l'inadapté et du performant… au total tout ceux qui ne pouvaient être ramenés dans le giron du normalisé étaient mis à l'écart. (FOUCAULT 1961, STIKER 1997, HAMONET 2007).

Au XVIII^{ème} siècle des voix telles que celles de l'Abbé de l'EPEE, l'Abbé SICARD, le père JAMET, ainsi que celles de DIDEROT et de ROUSSEAU, s'élèvent en faveur du droit au respect et à l'égalité de la personne différente. Il faudra attendre le XX^{ème} siècle pour qu'une législation se mette progressivement en place.

1.2.2. La construction sociale du handicap en France

Le terme « handicap » vient de l'anglais « hand in cap » qui se traduit en français par « main dans le chapeau ». C'est un chroniqueur anglais, Samuel PEPYS, selon HAMONET (2007), qui en fait pour la première fois mention en 1660. Il s'agit d'un jeu d'échange d'objets personnels pratiqué entre deux individus qu'il a observé à la Mitter Tavern à Londres. Un arbitre est chargé, après avoir évalué la valeur de chaque objet, de surveiller l'équivalence des lots afin d'assurer l'égalité de l'échange, la mise étant déposée dans une casquette ou un chapeau. C'est en 1754, que le mot est utilisé dans le langage du sport hippique. Destiné à égaliser les chances des concurrents, les meilleurs se voyaient désavantager au départ en portant une charge supplémentaire ou en parcourant une distance plus longue. En 1827, le terme traverse la Manche avec une terminologie spécifique des courses de chevaux telle qu'elle est référencée par BRYON dans son manuel de « l'amateur de courses », où apparaît la notion « d'égalisation des chances ». C'est cette définition qui est reprise dans le supplément du *Littré,* édité en 1877. C'est toujours le cas aujourd'hui dans « les courses de handicap ». Cette notion a été progressivement étendue à d'autres sports (golf, cyclisme…), puis plus généralement à tout désavantage ou entrave quelconque contribuant ainsi à le faire entrer dans le langage courant. Il est cependant difficile de dater la période de l'extension de l'utilisation du mot handicap aux conséquences des altérations des capacités humaines, (op.cit.). L'apparition de l'expression « handicap physique » est datée de 1940 par le Dictionnaire *Le Robert*. Les termes « handicap » et « handicapé » selon l'AGEFIPH[11], apparaissent dans les années 1950 et se substituent à de nombreux qualificatifs. Les personnes concernées par des déficiences corporelles étaient *infirmes*, *impotentes, invalides*, *mutilées* ou *paralysées.* Les personnes souffrant de troubles mentaux étaient qualifiées d'*anormaux*, de *débiles*, d'*arriérés* ou encore d'*inadaptés*. Si le terme handicap est récent, les déficiences motrices, sensorielles et mentales ont toujours existé et leur prise en compte a une histoire. Au cours des dernières décennies, le vocabulaire utilisé pour désigner les personnes handicapées a bien évolué. Si, vers les années 1960, on désignait ces personnes comme étant des infirmes ou des invalides, on parle aujourd'hui de personnes handicapées ou de personnes en situation de handicap, selon cette même source.

[11] Source : Atlas AGEFIPH 2005, p. 14

1.2.3. Qu'est-ce que le handicap ?

L'AGEFIPH (Atlas 2005), explique que l'apparition du terme handicap, en substitution de langage de l'infirmité, et son utilisation dans le champ des politiques sociales vont poser deux questions. La première tient à l'absence de définition scientifique de ce terme issu du langage courant et à l'absence d'outil pour mesurer et évaluer correctement les incidences durables des maladies. Traditionnellement inscrits dans le champ médical, les premiers travaux consacrés à la définition du handicap vont s'inscrire « naturellement » dans le cadre des réflexions de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS). La seconde est de nature philosophique : qu'est-ce qu'être handicapé ? Comment le devient-on ? Cette réflexion va s'inscrire dans le champ de la sociologie à travers l'interrogation de la construction des identités modernes, et va rapidement glisser sur la scène publique pour interroger le modèle d'intégration pour les personnes handicapées, dont chaque société souhaite se doter. Inscrites au départ dans des champs différents, ces deux questions vont générer des débats qui, dans un premier temps, vont aboutir à deux définitions du handicap fondées sur des modèles différents, mettant en avant des relations causales explicatives du processus handicapant différentes. Les tensions qui vont naître de la présence de ces deux modèles vont faire l'objet d'un débat au niveau international qui va contribuer à transformer les représentations habituellement associées au handicap. Ainsi, selon cette même source, loin d'être anecdotique, la recherche d'une définition du handicap s'est avérée révélatrice des conflits d'intérêts autour des enjeux qu'elle dissimulait. Liant inextricablement une approche médicale et politique, la recherche d'un modèle permettant de cerner et d'expliquer le handicap va aboutir à une complète remise en question des cadres implicites sous-tendant l'orientation des politiques publiques, (op.cit.,).

1.2.4. Processus complexe du handicap

Les travaux de WOOD[12] apportent, dans les années 1980, une clarification conceptuelle déterminante de la définition du handicap. Il définit en effet le handicap comme la conséquence des maladies sur la personne, et donne naissance au fondement de la (CIH) Classification Internationale des Handicaps, élaborée à l'initiative de l'OMS et adoptée par la France en 1988 comme référence des nomenclatures statistiques sur le handicap. WOOD développe une représentation du processus handicapant qui distingue la maladie (au sens

[12] Médecin rééducateurs Anglais, Philip Wood est à l'origine de l'élaboration du projet de Classification Internationale du Handicap (CIH).

large) de ses conséquences. Modélisé par l'OMS en 1980, les mots « déficience », « incapacité » et « handicap » ont fait l'objet des définitions suivantes :

La déficience : est la perte de substance ou l'altération d'une structure ou d'une fonction psychologique, physiologique ou anatomique. La déficience correspond à la lésion et au déficit qui en résulte. Elle peut être permanente ou temporaire. Les principales catégories de déficiences sont :

- La déficience motrice.
- La déficience consécutive à une maladie invalidante.
- La déficience auditive.
- La déficience intellectuelle.
- La déficience physique, ou encore mentale.

L'incapacité : est la déficience qui touche les organes et les fonctions de l'organisme. Elle engendre une incapacité. L'incapacité est la réduction totale ou partielle de la capacité à effectuer une activité dans un contexte considéré comme « normal ». L'incapacité fait référence à la réduction du potentiel physique, psychosensoriel ou encore intellectuel de la personne concernée.

Le handicap : l'incapacité peut engendrer à son tour une situation de handicap. Le handicap est la conséquence d'une incapacité, c'est-à-dire un déficit au niveau de performances fonctionnelles qui rend difficile l'accomplissement des rôles attendus dans la société, en fonction de l'âge et du sexe de l'individu. Il s'agit d'une discordance entre les capacités de l'individu et les attentes de l'environnement. Il peut s'agir de la vie quotidienne ou de la vie professionnelle. Le désavantage subi est appelé situation de handicap. La notion de handicap est donc relative et concerne à la fois l'individu et la société. Il peut être temporaire ou définitif, (op.cit.).

En 1965, SAAD ZERGLOUB NAGI, médecin et anthropologue américain, est l'un des premiers à établir un enchaînement logique entre la maladie et ses conséquences sur l'activité sociale de l'individu. Il distingue avec subtilité, selon HAMONET (2007), plusieurs niveaux successifs : la maladie ou le traumatisme, les « *impairments* » qui sont les modifications anatomiques ou physiologiques des organes, les limitations fonctionnelles *« fonctional limitation* » conséquences des modifications précédentes dans la vie de relation. A ce niveau

il distingue les états aigus *« sickness »* et les états chroniques *« illness ».* Le dernier niveau qu'il appelle *« disability »* est défini comme l'ensemble des situations et des attitudes qui accompagnent à long terme ou définitivement les modifications anatomiques ou physiologiques avec limitations fonctionnelles. Il introduit ainsi la notion de situation de handicap et même de subjectivité à propos de la perception par la personne concernée de son état, souligne le même auteur.

Dans le langage courant, le handicap désigne à la fois les déficiences et les limitations d'action et d'interaction chez les personnes concernées. Prenant peu à peu le sens d'infériorité imposée à quelqu'un, mais dont il n'est pas responsable, le mot handicap évoque surtout de nos jours une compétition à laquelle les participants sont des concurrents de valeurs différentes, mais dont les chances sont ramenées à égalité par un jeu d'avantages qualifiés de « compensations ». La compensation traduit un état d'infériorité supposé de l'individu atteint.

Ainsi « la vieillesse », devient une inégalité et représente un handicap du fait de la réduction des facultés et de la perte de résistance physique à l'effort et la propension plus ou moins grande à être fatigué. Si beaucoup de handicaps sont originaires de la génétique humaine, (malformation congénitale, trisomie), d'autres peuvent être d'origines accidentelles, (infarctus, accident vasculaire cérébral, artérite), ou encore (chute, accident domestique, de la circulation routière, accident de travail ou maladie professionnelle). La figure 4 suivante illustre l'évolution de la situation de handicap.

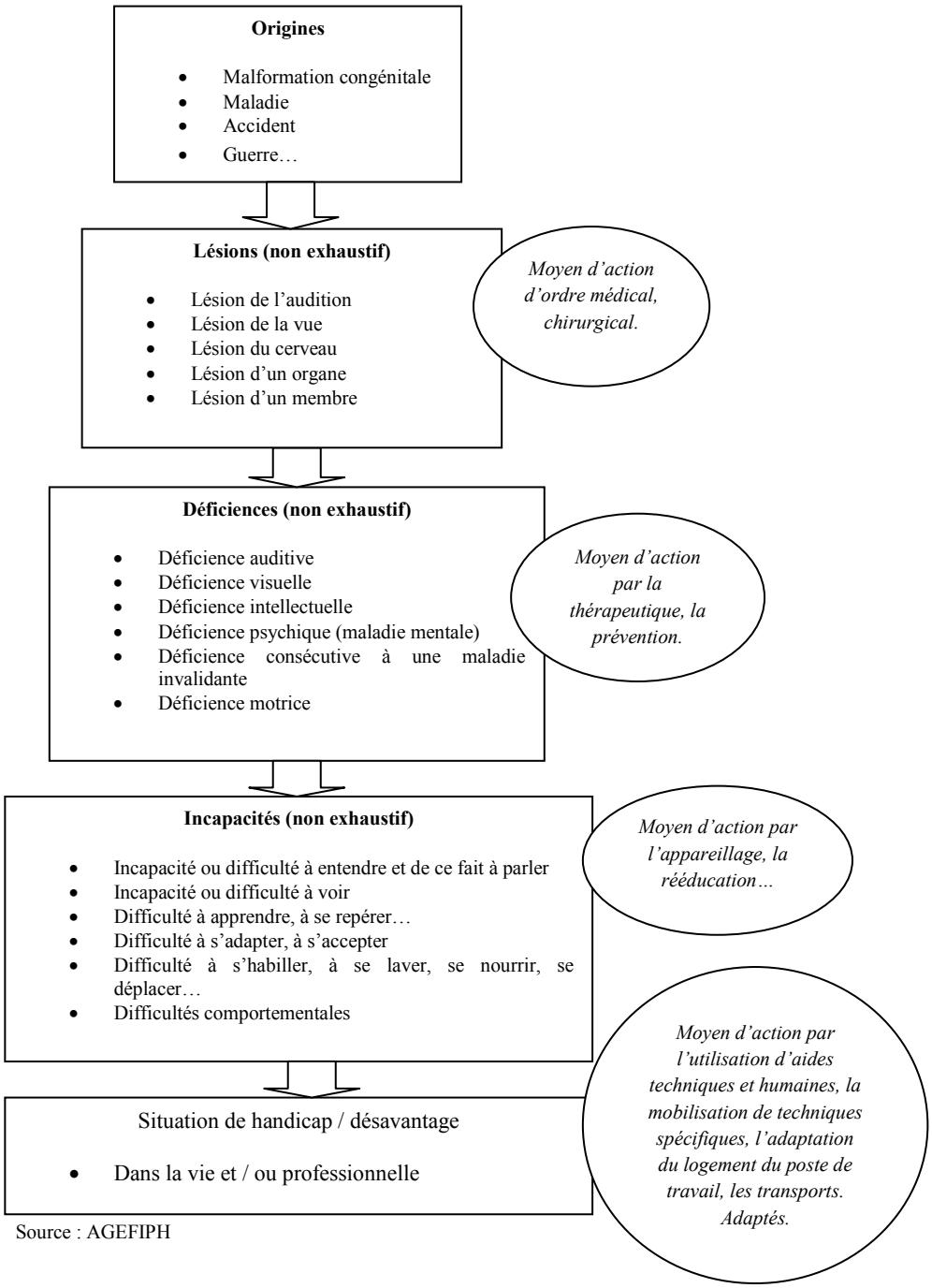


Figure 4 : De la lésion à la situation de handicap.

Bien souvent la situation de handicap entrave les possibilités de l'exercice normal d'une activité professionnelle rémunérée et place l'individu dans une position économique de dépendance absolue.

1.2.5. La construction législative du handicap en France

C'est après la guerre de 1914-1918, que se massifie le handicap et en même temps une pénurie de main d'œuvre qui entraîne le développement de la médecine de réadaptation et des premières lois organisant le retour au travail des mutilés de guerre. Débute alors l'utilisation d'une main d'œuvre handicapée et se développe l'intérêt de la réinsertion de la main d'œuvre mutilée, (environ 1 million d'invalides de guerre). Un cadre législatif se met progressivement en place.

1924, 1ère obligation d'emploi des entreprises : 10% des personnels doivent être des invalides de guerre (ou des accidentés du travail – après 1930).

1949, (loi du 5 août), dite loi CORDONNIER, contient des mesures de réinsertion sociale. Elle instaure une allocation pour les grands infirmes et une majoration pour les tierces personnes.

1957, (loi n° 57-1223 du 23 novembre), valide une conception de l'insertion par un premier modèle pour le reclassement et va constituer la référence à partir de laquelle s'organise l'insertion des travailleurs handicapés. L'expression « travailleurs handicapés » fait l'objet d'une définition succincte dans la loi. La trajectoire d'insertion des personnes handicapées s'inscrit dans un continuum dans lequel le milieu protégé constitue une transition nécessaire vers l'autonomie et l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail.

1963, (septembre), un arrêté prévoit que les entreprises réserveront au moins 3% de leurs emplois à des handicapés.

1965, (novembre), un label est créé, identifiant les produits fabriqués par les personnes handicapées.

1965, (décembre), un décret organise l'accès à la fonction publique aux handicapés par le biais des emplois réservés.

1968, (loi n° 68-5 du 3 janvier), réforme le droit des incapables majeurs. Elle fournit deux réponses appropriées à la protection des personnes majeures handicapées mentales en particulier. Elle instaure une tutelle en faveur de la personne ne pouvant agir elle-même et dont l'état appelle une représentation continue dans les actes de la vie. La personne nommée

par le juge des tutelles est le représentant légal de la personne protégée et agit à sa place en qualité de tuteur.

1969, publication du rapport BLOCH-LAINE, sous le titre « étude du problème général de l'inadaptation des personnes handicapées », à l'occasion du VI^{ème} plan et les négociations menées au niveau national avec les administrations pour aboutir à un accord sur un projet de texte législatif de référence pour les deux lois fondamentales promulguées en juin 1975.

1971, (loi du 13 juillet), relative à l'attribution d'une allocation à l'adulte handicapé dont le taux d'invalidité atteint ou dépasse 80%. Cette loi ouvre des droits à la personne handicapée d'être affiliée à l'assurance volontaire maladie et maternité à l'occasion d'une prise en charge par un (CAT), Centre Aide par le Travail, ou dans le cadre d'une rééducation professionnelle. Les frais occasionnés restent à la charge de l'Etat, même si une part des frais d'hébergement peut éventuellement être laissée à la charge de l'intéressé.

1975, (loi n° 75-534 du 30 juin) : prescrit une *« obligation nationale de solidarité »* couvrant tous les âges de la vie de la personne handicapée et tous les types de handicap. Elle affirme les droits des personnes handicapées et les devoirs de la société, précisant les instruments pour l'emploi et le reclassement professionnel (orientation, formation, accompagnement à l'emploi, adaptation à l'emploi…)

1987, (La loi n° 87-517 du 10 juillet) : vient compléter celle du 30 juin 1975, dans une logique de dynamique économique pour favoriser l'emploi des personnes handicapées,

- fixe un quota d'emploi de personnes handicapées,
- définit les personnes handicapées bénéficiaires,
- précise les possibilités offertes aux employeurs pour s'acquitter de leur obligation d'emploi,
- instaure un fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés dans le secteur privé.

2005, (La loi n° 2005-102 du 11 février) : renforce celle du 10 juillet 1987 en élevant la solidarité au principe d'égalité des droits et des chances. Pour rendre effectif le droit à l'égalité de traitement et à la non discrimination, cette loi se caractérise par :

- la création d'un droit à la compensation, pris en charge par la collectivité, une meilleure intégration scolaire,

- un système d'incitations et de sanctions plus personnalisées pour faire respecter l'obligation d'emploi tant dans le secteur privé que public,
- la création d'un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, un renforcement de l'accessibilité,
- une simplification administrative, avec la création de maisons départementales des personnes handicapées, visant à offrir un « guichet unique ».

En France le terme « handicapé », associé à celui de « travailleur » a fait son apparition lors des débats publics de 1957 puis dans le texte de la loi du 23 novembre 1957, consacrée à la réinsertion professionnelle des travailleurs handicapés, qui officialise son usage. Le terme « handicapé » remplace rapidement les termes « infirme, invalide, inadapté ». Le mot « handicap » est aujourd'hui utilisé pour relater une déficience physique ou mentale. Il peut aussi refléter un désavantage, une gêne que l'on doit supporter et qui n'est pas forcément une infirmité physique ou mentale. Cette loi donne une définition du travailleur handicapé : *« Il s'agit de toute personne dont les possibilités d'obtenir et de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales ».* Elle établit un cadre administratif pour permettre à la personne d'accéder à une activité professionnelle dans le cadre d'un reclassement.

De toutes les lois, celle du 30 juin 1975 est une référence concernant l'orientation et l'emploi comme obligation nationale. Elle précise *« L'obligation d'emploi des handicapés s'applique aux administrations de l'Etat et des collectivités locales ainsi qu'à leurs établissements publics quel que soit leur caractère, aux entreprises nationales, aux sociétés d'économie mixte, et aux entreprises privées chargées d'un service public ».* Elle unifie en particulier le mode de prise en charge de la rééducation.

Dans les années 1980, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), a tenté de clarifier la notion de handicap en retenant la définition suivante « *Est handicapée, une personne dont l'intégrité physique et ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit à la suite d'une maladie ou d'un accident de telle façon que son autonomie ou ses capacités au travail en soient diminuées ».* Le concept du « travail » est donc bien associé à la définition de handicap.

Jusqu'à présent la question du handicap et la place des personnes porteuses d'un handicap dans la société trouvaient leur traduction dans les deux lois précitées qui fixaient notamment les conditions de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ainsi que les conditions

d'insertion sur le marché du travail par l'obligation d'emploi dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Trente ans plus tard la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, repose sur le principe de non-discrimination et pose pour la première fois, une nouvelle définition plus globale du handicap. Constitue un handicap : « *Toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un poly handicap ou d'un trouble de santé invalidant »,* précise l'article L.114 de la loi n° 2005-102.

1.2.6. Maison départementale des personnes handicapées

La loi du 11 février 2005 créé les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), remplaçant dans chaque département les Commissions Techniques d'Orientation et Reclassement Professionnel (COTOREP) et les Commissions Départementales de l'Education Spéciale (CDES), (pour les enfants), ce sont des groupements d'intérêt public sous l'égide des conseils généraux, réunissant l'ensemble des acteurs publics et associatifs intervenant dans le domaine du handicap. Les MDPH disposent de moyens humains, matériels, et d'apports financiers ou en nature des Conseils généraux, des organismes de protection sociale et de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA). Elles assurent une mission générale d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil auprès des personnes handicapées et de leur famille. Elles reçoivent toutes les demandes de droits ou des prestations relevant de la compétence de la Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Elles créent également les Entreprises Adaptées (EA) en remplacement des Ateliers Protégés (AP), et les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), en remplacement des Centres Aide par le Travail (CAT). Elle supprime également les catégories de handicap A.B.C existantes, classant le taux du handicap en fonction de son importance, en raison du caractère discriminatoire qu'il peut présenter. Cette loi renforce celle du 11 juin 1975, en introduisant des changements au regard de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et en élargissant le champ des bénéficiaires. Ainsi sont concernés par l'obligation d'emploi dans les entreprises de plus de 20 salariés : les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie

des Personnes Handicapées (CDAPH), les victimes d'accident de travail ou de maladies professionnelles, les titulaires d'une pension d'invalidité avec réduction des 2/3 de leur capacité de travail, les anciens militaires, les veuves et les orphelins de guerre, les titulaires de la carte d'invalidité et les allocataires percevant l'AAH (Allocation Adulte Handicapé). ([13]).

1.2.7. La reconnaissance du handicap

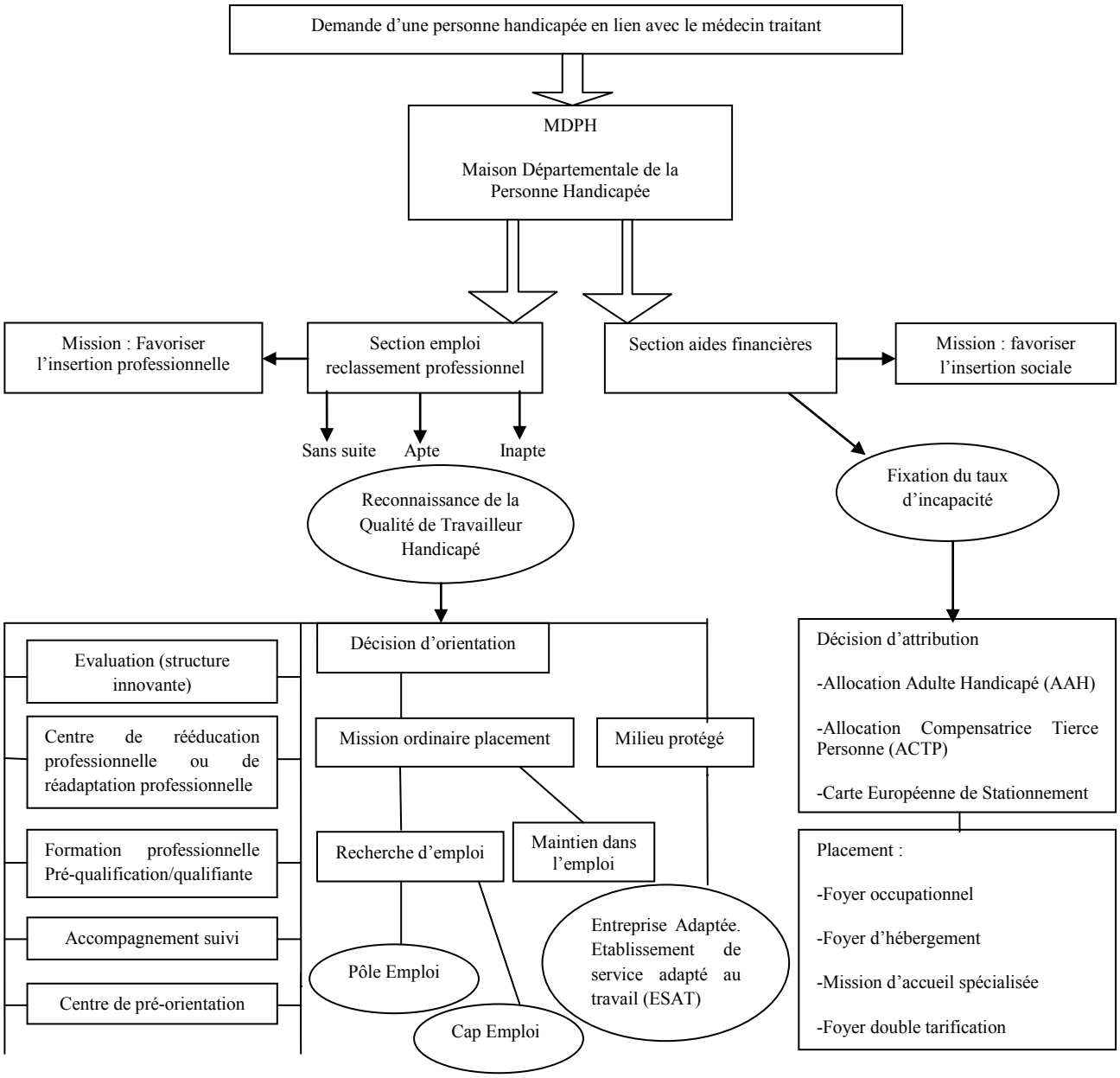
L'Etat et les collectivités locales prennent en charge les personnes handicapées lorsque leur état est reconnu comme tel par la MDPH. Ainsi, le passage devant la MDPH est une obligation car c'est la seule instance administrative chargée de régler l'ensemble de la situation professionnelle des personnes handicapées.

La MDPH est essentiellement chargée des adultes âgés de 20 ans et plus, et se situe au niveau de chaque département. Sa compétence territoriale est déterminée par le lieu de résidence de la personne intéressée au moment de la demande. Elle se compose de 24 membres nommés par arrêté préfectoral (à l'exception de ceux du conseil général qui sont élus à la suite de chaque renouvellement de l'instance départementale). Elle reconnaît le statut d'handicapé et oriente les personnes vers des structures adaptées. Elle leur octroie également des aides qui leur permettent d'exercer une activité. Pour en bénéficier, la personne handicapée doit en faire la demande en remplissant un dossier auprès de la MDPH.

Le passage par la MDPH est une étape incontournable qui reconnait, nous l'avons déjà mentionné, le statut d'handicapé. La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), relève quant à elle, d'une démarche volontaire, auprès de la CDAPH. Cette instance décide de l'accès au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi selon trois modalités. Une même personne peut demander à bénéficier des trois modalités de reconnaissance. La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) et de la carte d'invalidité. La reconnaissance administrative du handicap se fait dans la mesure ou il entraîne une difficulté, voire une impossibilité pour la personne, d'accéder à un poste ou d'exercer un métier donné suite à un accident ou une maladie. Faire reconnaître son handicap, c'est alors se donner la possibilité d'accéder plus facilement à des solutions de compensation (formation, aides techniques, humaines…). La CDAPH, statuant sur une demande de RQTH, peut rendre trois types de décisions : l'attribution de cette

[13] Source : AGEFIPH, guide handicap et formation.

reconnaissance, le refus de cette reconnaissance au motif d'une aptitude normale au travail, le refus de cette reconnaissance au motif d'une inaptitude totale au travail. La RQTH n'entraîne pas l'attribution d'une allocation. La RQTH peut permettre à une personne handicapée d'entrer en stage de formation professionnelle rémunérée par l'Etat, une Région ou l'AGEFIPH par dérogation, de bénéficier d'une rémunération versée par l'Agence de Service et de Paiement (ASP) déterminée à partir de son salaire antérieur (article L. 6341-7 du Code du travail), (op.cit.,). Elle ouvre également des possibilités supplémentaires pour accéder au marché du travail (en milieu ordinaire ou protégé) ou se maintenir dans son emploi. Elle permet aussi d'obtenir un accompagnement spécialisé pour la recherche d'un emploi ou un reclassement professionnel en bénéficiant du dispositif légal de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de 20 salariés. Elle ouvre droit, si nécessaire, à des aides financières de l'AGEFIPH ou du FIPHFP pour faciliter l'insertion professionnelle de ceux qui nécessitent une adaptation au poste de travail. Pour régler les difficultés au travail en raison du handicap, le bénéfice d'un accompagnement par le (SAMETH), Service d'Appui et de Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés, est assuré. Pour le travail en milieu ordinaire, l'accompagnement est assuré par Pôle Emploi et Cap Emploi qui orientent en fonction du handicap. Pour le travail en milieu protégé, l'orientation vers un établissement médico-social (ESAT), Etablissement et Service d'Aide par le Travail peut être également proposé, selon la MDPH. La figure 5 ci-après illustre le circuit emprunté par un dossier de demande de RQTH en rapport avec l'insertion.



Source : Avis adopté par le Conseil Economique et Social 28 mai 2003

Figure 5 : Circuit emprunté par le dossier de la personne atteinte de handicap, de la demande RQTH à l'emploi

Les personnes reconnues travailleurs handicapés bénéficient d'un ensemble d'aides financières et fiscales qui visent à promouvoir leur insertion mais aussi à soutenir l'effort des employeurs. Qu'il s'agisse de formation professionnelle, d'équipement, d'installation ou de maintien dans l'emploi. Ces aides sont principalement développées par l'Etat qui bénéficie de l'intervention prépondérante de l'Europe.

La Réunion est une région ultrapériphérique de l'Europe, l'article 299.2 du Traité d'Amsterdam de 1997 établit une base juridique pour formuler et mettre en œuvre des politiques spécifiques adaptées aux handicaps liés à l'insularité et/ou l'éloignement de la région mais aussi à ses atouts originaux. Diverses réformes ou adaptations du cadre réglementaire ont été introduites visant à établir un statut permanent organisé autour d'une stratégie de développement durable qui vise à compenser les effets négatifs de l'ultra périphéricité et à promouvoir la convergence économique et sociale de ces régions vers des standards communautaires.

1.2.8. Politique Européenne du Handicap

La Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions, du 12 mai 2000, intitulée « Vers une Europe sans entraves pour les personnes handicapées », estime qu'il y a environ 37 millions de personnes dans l'Union européenne (UE) qui souffrent de l'une ou l'autre forme de handicap (moteur, mental, de l'audition, de la parole et de la vue). Leur vie sociale est limitée par des obstacles en matière de moyens de transport, d'aides ainsi que de possibilités d'éducation et de formation. Il est nécessaire de supprimer les entraves existantes par des dispositions législatives, des aménagements, des règles de conception universelle et d'autres moyens. L'amélioration de l'accès des personnes handicapées a des conséquences positives sur la qualité de la vie professionnelle, la protection du consommateur et la compétitivité des entreprises.

Ce document précise que : « Il est indispensable de supprimer les attitudes négatives vis-à-vis du handicap. Il s'agit de sensibiliser l'opinion et catalyser de nouvelles politiques. La participation des personnes handicapées sera améliorée grâce aux progrès des nouvelles technologies, aux données statistiques sur la prévalence des handicaps et leurs conséquences sur la participation à la société, ainsi qu'aux mécanismes de coordination et de consultation. Bien que ces domaines soient sous la responsabilité des États membres, les compétences communautaires peuvent assurer des moyens solides et une valeur ajoutée. La Communauté européenne peut contribuer à promouvoir la coopération entre les États membres ainsi qu'à encourager l'échange et le développement des meilleures pratiques ».

La politique européenne dans le domaine du handicap est très importante et s'accompagne de répercutions très intéressantes au niveau national. Le droit communautaire est composé de droit primaire, c'est-à-dire les Traités constitutifs[14], les protocoles et déclarations annexes ainsi que les traités et actes portant modification, et du droit dérivé, comme les règlements et les directives. La jurisprudence communautaire a admis que les actes communautaires avaient un effet immédiat[15], et direct[16] et primaient sur le droit interne pour une meilleure uniformité du droit communautaire sur tout son territoire[17]. La primauté du droit communautaire a fait l'objet d'une concrétisation normative dans le projet de Traité constitutionnel européen. Les mesures de l'Union européenne peuvent également engager les Etats, s'ils ratifient les conventions.

La convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signé le 4 novembre 1950 à Rome, et ratifiée par la France le 5 mai 1974, prohibe dans son article 14 toutes formes de discrimination. Celles-ci sont appréhendées d'une manière générale sans aucune référence spécifique au handicap. Ce principe de non-discrimination fondamental au niveau européen a été réitéré dans un protocole additionnel de la Convention n°12 signée à Rome en 2000. Toute violation des principes fondamentaux protégés par cette convention, est sanctionnée par la Cour Européenne des Droits de l'Homme, BIHR (2005)[18]. Les politiques à l'égard des personnes handicapées suivies dans les différents pays européens s'inscrivent dans des contextes culturels et historiques différents. Ces politiques se mettent en place au niveau européen en s'inscrivant dans des textes de l'Union Européenne ou dans celui du Conseil de l'Europe.

L'article 26 de la Charte sociale communautaire, adoptée en 1989 par les Etats membres, reconnaît le droit de toute personne handicapée à l'intégration professionnelle et sociale et « à pouvoir bénéficier de mesures additionnelles concrètes concernant la formation professionnelle, l'ergonomie, l'accessibilité, la mobilité, les transports et le logement ». Par ailleurs, le traité d'Amsterdam, dans son article 13, autorise le Conseil Européen à prendre les mesures nécessaires pour lutter contre toute discrimination fondée sur un handicap. Après avoir été longtemps axée sur la reconnaissance et la protection des droits des personnes handicapées, la politique européenne s'oriente désormais vers le refus de toute discrimination.

[14] Les Traités constitutifs : Paris 18 avril 1951, Rome 25 mars 1957, l'Acte unique européen du 17/18février 1986, le Traité de Maastricht 7 février 1992, Amsterdam 2 octobre 1997 et celui de Nice 26 février 2001.
[15] CJCE, Ord. Du 22 juin 1965, san Michele, 965, Rec., p. 35.
[16] CICE, 5 février 1963, Van Gend en Loos, 26/62, Rec. 1963 ? Vol.IX.
[17] CJCE, 15 juillet 1964, Costa c/. ENEL, 6/64, Rec. 1141.
[18] Source : L.BIHR, Master droit public, Université de La Réunion 2005.

Pour favoriser l'intégration des personnes handicapées dans la société, l'UE a adopté un programme qui soutient notamment l'échange d'expériences et d'informations entre les Etats membres, dans le domaine de la prévention et de l'aide précoce, de la réadaptation fonctionnelle et de l'usage des nouvelles technologies[19]. L'égalité des opportunités en matière d'éducation et de formation et sur les résultats des personnes handicapés dans les pays européens, ainsi que sur les signes de progrès vers « l'inclusion ».

Le document « Targeting and mainstreaming disability in the 2008-2010 National Strategy Reports for Social Protection and Social Inclusion », (Ciblage et intégration de la dimension du handicap dans les programmes nationaux de réforme pour la croissance et l'emploi 2008-2010), a été actualisé. Le rapport de synthèse révisé montre comment les pays européens ont ciblé ou intégré les questions liées au handicap dans leurs politiques projetées pour la période 2008-2010. Il souligne aussi certains changements apparus en 2009, comme ceux découlant de la crise économique et financière. La Méthode Ouverte de Coordination (MOC) en matière de protection et d'inclusion sociale issue de ce rapport, vise l'égalité des personnes handicapées, il fournit à la Commission des éléments utiles en vue de l'élaboration de sa politique future. En 2000, l'UE a lancé le processus d'inclusion sociale visant à éradiquer la pauvreté à l'horizon 2010. La MOC sociale actualisée, joue un rôle déterminant dans le domaine du handicap parce qu'elle inclut des éléments qui sont des préoccupations clés des politiques en faveur des personnes handicapées, selon l'ANED (Academic Network of European Disability Experts)[20]

1.3. LES ENGAGEMENTS INTERNATIONAUX EN FAVEUR DE L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES

1.3.1. L'action des Nations Unies en faveur de l'insertion des personnes handicapées

L'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS), dans un rapport thématique sur la politique du handicap en Europe n° 2003 119, réalisé par NOURY et SEGAL, en septembre 2003, indique que depuis plus de 20 ans, les Nations Unies œuvrent dans un programme d'action en faveur des personnes handicapées. Cet engagement s'est traduit par l'adoption en

[19] Source : http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/politique-handicap/handicap-europe/
[20] Source : http://www.disability-europe.net/fr/theme/social-inclusion

1993 des règles standards pour l'égalisation des chances aux termes d'une convention sur les droits des personnes handicapées.

Ce rapport rappelle que l'assemblée générale des Nations unies avait proclamé la période 1983-1993 « décennie des Nations Unies en faveur des personnes handicapées », afin de réaliser un programme mondial d'action, de prévention, de réhabilitation et d'égalisation des chances.

A travers sa résolution 42/58, l'assemblée générale invite en 1987 les Etats membres à développer des projets en faveur des personnes handicapées par le biais de plans nationaux élaborés par des comités en charge du « handicap » (disability), encourageant ainsi leur participation effective dans tous les projets les concernant sur la prévention, la réhabilitation, et l'égalisation des chances et cela à tous les niveaux, dans les actions bilatérales et multilatérales.

A cet effet, la commission du développement social s'est engagée dans l'élaboration de règles communes relatives à l'égalisation des chances des personnes concernées. Ces règles visent à donner aux personnes handicapées les mêmes droits et obligations que tout un chacun. Le suivi de l'application des règles établies relève de la charge de chaque gouvernement des Etats membres, mais aussi par l'interrogation régulière des gouvernements sur l'impact des règles standards et sur la conduite de leur politique à cet égard par le rapporteur pour la commission du développement social du dossier « handicap ». Cette activité de suivi a mis en évidence deux éléments, l'un relatif aux difficultés statistiques et l'autre aux limites des règles standards qui ne constituent qu'un engagement moral des Etats, souligne le rapport IGAS (2003).

Si les règles standards représentent un engagement moral et politique des Etats à agir en faveur des personnes handicapées, une convention constitue un traité juridiquement contraignant, attribuant aux handicapés des droits dont ils peuvent se prévaloir contre leur Etat. Il s'agit ainsi d'étendre au handicap l'approche retenue dans d'autres domaines (femmes, enfants, origine ethnique ou raciale), où les conventions thématiques ont démontré leur valeur ajoutée et leur complémentarité avec les instruments de défense des droits de l'homme. Une proposition de convention a été déposée dans se sens en 2001 pour la promotion et la protection des droits des personnes handicapées dans un contexte de développement précise ce même rapport (2003).

L'un des fondements des règles standards réside dans une approche nouvelle du handicap selon laquelle la faculté d'une personne à avoir une fonction sociale dépend de la volonté de la société à s'adapter aux individus et à leurs différences. Cette conception environnementale insiste sur le fait que le handicap peut surgir de la relation d'une personne ayant une déficience fonctionnelle avec son environnement et met en avant l'inadaptation de l'environnement physique et l'inadaptation des services offerts par la société à la réalité des besoins de la personne déficiente. Il en ressort que ce n'est pas à la personne d'être remodelée pour se couler dans le moule social, mais qu'il relève de la société de faire en sorte que tous les citoyens aient des chances égales, selon le rapport de l'IGAS (2003). Dans cette perspective, le rapport propose 22 règles pour l'égalisation des chances, (cf. annexe 39, p.363).

1.3.2. Les mesures communautaires en faveur des personnes handicapées

Le rapport cité supra indique que l'action communautaire en faveur des personnes handicapées s'est progressivement développée à mesure du renforcement de la politique sociale communautaire. Les personnes concernées font désormais l'objet d'une politique plus volontaire et globale, fondée sur la non-discrimination et la lutte contre l'exclusion. En matière sociale, le traité de Rome en 1958, outre la création d'un Fonds social européen et une étroite coopération entre Etats membres, ne contient que des dispositions relatives à l'amélioration des conditions de travail et de niveau de vie en général. En 1974, les Etats membre s'accordent sur un premier programme d'action sociale axé sur le plein-emploi. Dans ce cadre, la résolution du conseil du 27 juin 1974 relative à la réadaptation professionnelle des personnes handicapées marque le début de la politique communautaire en matière de handicap. Même s'il existe de fortes divergences sur l'opportunité de la création d'un espace social européen, la politique sociale communautaire en faveur des personnes handicapées se développe au début des années 1980. En 1981, le parlement européen présente une résolution sur l'intégration économique, sociale et professionnelle des personnes handicapées. Adoptée, elle intensifie les actions en faveur de la suppression des obstacles à l'intégration, elle coordonne les actions entreprises sur le plan national et local en ouvrant l'utilisation du Fonds Social Européen (FSE), comme instrument de la politique communautaire. Cette perspective permet la mise en cohérence de la politique communautaire visant des priorités poursuivies au moyen des fonds structurels en faveur des mesures de formation professionnelle et de programmes de promotion de l'emploi, notamment en direction de groupes défavorisés. En

juillet 1986, la recommandation sur l'égalité de traitement pour les personnes handicapées en matière d'emploi et de formation professionnelle, la participation des organismes de personnes handicapées à l'élaboration des politiques afin d'éliminer les discriminations, est adoptée, (id.,).

L'adoption de la résolution concernant les « Règles standards pour l'égalité des chances en faveur des handicapés » en 1993, par les Nations Unies a permis à tous les Etats membres de mettre en cohérence leur politique en examinant si elle tenait compte des orientations suivantes :

- *Permettre aux personnes handicapées, y compris gravement handicapées, de participer à la vie sociale, en tenant dûment compte des besoins et des intérêts de leurs familles et des personnes qui prennent soin de ces handicaps,*
- *Supprimer les obstacles à la pleine participation des personnes handicapées et ouvrir tous les aspects de la vie sociale à cette participation,*
- *Apprendre à l'opinion publique à devenir réceptive aux capacités des personnes handicapées et à l'égard des stratégies fondées sur l'égalité des chances,*
- *Promouvoir la participation des représentants des personnes handicapées à la mise en œuvre et au suivi des politiques et des actions en faveur de ces personnes.* (Rapport de l'IGAS 2003, p. 12).

On passe ainsi de la protection de l'inaptitude à la mise en valeur des capacités de la personne, sur son potentiel en tant qu'élève, travailleur ou consommateur et sur la nécessité de lever les barrières physiques ou comportementales qui empêchent de les faire valoir. Il s'agit, *« d'abandonner l'idée préconçue de la déficience comme seul caractéristique de la personne pour en venir à la nécessité d'éliminer les barrières, de réviser les normes sociales, politiques et culturelles ainsi qu'à la promotion d'un environnement accessible et accueillant »*, souligne le Forum européen des personnes handicapées in (IGAS 2003, p. 15).

1.3.3. L'insertion en milieu ordinaire de travail en Europe

La majorité des pays européens, selon le rapport cité, fonde leur politique d'emploi sur des obligations légales d'embauche des travailleurs handicapés, principalement sous forme de quotas. D'autres pays privilégient le processus de l'embauche volontaire par les entreprises en associant dans des proportions variables, mesures de sensibilisation, adaptation des travailleurs, incitation financière et obligation à la non-discrimination. Les obligations légales

d'embauche des travailleurs handicapés s'appuient sur le fait que celles-ci sont victime de la nature du handicap plutôt que d'une situation de discrimination et qu'elles ne peuvent concourir à un poste de travail de manière égalitaire. Le but des quotas est censé rétablir l'égalité des chances dans l'insertion au travail. Au-delà, ce système de quotas recouvre des réalités très variées que chaque pays adapte à son contexte et à ses besoins (op.cit.,).

En Belgique et en Irlande, selon la même source, les quotas ne peuvent s'appliquer qu'au secteur public ou être plus importants pour le secteur public comme au Luxembourg et en Espagne, ou au contraire exonérer une partie du secteur public. En France, le non respect des quotas instaurés dans le secteur public n'était pas sanctionné jusqu'en 2000 ; depuis lors, pour la seule fonction publique d'Etat, les postes vacant à pourvoir sont gelés tant que l'administration concernée n'a pas atteint son quota d'embauche de 6%. Cependant certains secteurs d'activité jugés difficiles ou dangereux sont exclus de l'obligation d'embauche (mines, armées, agriculture, etc.). La taille des entreprises soumises au quota varie de 15 salariés en Italie à 50 en Espagne. Les quotas s'appliquent au niveau de l'entreprise en Allemagne et en Espagne ou bien de l'établissement en France et en Italie avec compensation inter établissements. Ils sont soit en progression en fonction du nombre de salariés pour l'Italie, le Luxembourg, soit représentent un pourcentage fixe de l'effectif en Espagne, France, Allemagne. Il existe néanmoins des alternatives légales constituées par une contribution compensatoire versée aux organismes de promotion de l'emploi des personnes handicapées tels que l'AGEFIPH en France. L'alternative d'emploi direct peut prendre la forme de contrats de sous-traitance avec des ateliers protégés en France comme en Espagne (id.,)

1.3.4. Incitation et persuasion des entreprises pour l'embauche

En Europe du nord, une politique d'incitation et de persuasion est préférée à l'obligation légale d'emploi par quota. Les actions volontaires des entreprises sont jugées plus appropriées, puisque inspirées par les principes généraux d'égalité, de normalisation et d'insertion reconnus par la collectivité. Des mesures financières compensent les frais supplémentaires occasionnés par l'emploi des personnes handicapées. Des mesures de sensibilisation visent à changer l'attitude des employeurs et des travailleurs valides sous forme de publication de codes de bonnes conduite, d'offre de formation aux employeurs et syndicalistes, de campagne d'information et de sensibilisation, d'octroi de prix au mérite et

autres formes de reconnaissance publique au bon comportement des entreprises à l'exemple de la Suède, la Finlande et le Danemark. Le Portugal a renoncé quant à lui à imposer le système de quota d'embauche, mais il a mis en place une large gamme d'incitations financières à l'embauche. Seul le secteur bancaire est soumis à un quota volontaire d'embauche. Les Pays-Bas ont abandonné en 1986 le système de quotas volontaires au profit d'une obligation générale et morale d'emploi, mais a conservé la possibilité légale d'introduire des quotas obligatoires compris entre 3 et 7% de l'effectif de salariés de l'entreprise. Sa politique d'incitation est basée sur la réduction temporaire des charges sociales pour l'embauche de travailleurs handicapés. Introduit en Angleterre en 1944 le système de quotas obligatoire à été abandonné en 1994. Bien que n'ayant pas adopté un système d'incitation financière à l'embauche, il reste le premier pays à avoir introduit en Europe une législation antidiscriminatoire qui traite le handicap et les désavantages sur une même base de droits et d'égalités des chances. Cette approche laisse penser que les personnes handicapées sont aussi performantes et peuvent rivaliser avec les autres. Les employeurs sont tenus d'effectuer des ajustements dans leur système d'emploi. Les comportements discriminatoires sont des délits sanctionnés par les tribunaux du travail, indique (l'IGAS 2003).

Selon le Bureau International du Travail (BIT), le gouvernement britannique a investi en 2006 £ 360 millions dans un programme intitulé "Pathways to Work" (Les filières du travail) pour soutenir les efforts réalisés par des handicapés pour réintégrer le marché du travail. Afin de réduire le nombre de personnes sollicitant des pensions d'invalidité (quelque 2.7 millions), ce programme prévoit des entretiens en vue d'un emploi et un accès à des conseillers personnels. A ce jour, plus de 25 000 handicapés ont repris un travail, contribuant ainsi à relever le taux d'emploi de 29%.
Le programme en matière d'emploi "Arbeid med bistance" (AB), lancé en Norvège en 1992, précise le BIT, aide les handicapés à trouver et conserver un emploi en recourant au mentorat et à l'assistance de collègues qui les aident à intégrer le marché du travail. Ce programme a permis à 35% des 2 500 participants de trouver un emploi rémunéré et stable. Résultat tout aussi important, 92% des employeurs considèrent autrement le risque lié à l'engagement de handicapés.

Pour l'Irlande, le Danemark, le Portugal, les subventions financières des entreprises occupent une place prépondérante dans les dispositifs nationaux et demeurent les principales mesures

d'incitation d'emploi des personnes handicapées. Il s'agit d'encourager l'embauche par des primes, de compenser une productivité moindre, de participer aux frais supplémentaires d'adaptation du poste de travail si nécessaire. Ces soutiens financiers, ponctuels, temporaires ou de longue durée prennent la plupart du temps la forme d'exonération de charges sociales ou de défiscalisations, précise le rapport (id.,). Les tableaux 14 et 15 ci-après détail fournissent des informations quant au taux d'emplois des différentes catégories de personnes dans les principaux pays d'Europe. On constate une disparité flagrante entre l'emploi des personnes valides et celles en situation de handicap.

Tableau 3 : Taux d'emploi des personnes valides, modérément ou gravement handicapées 20-64 ans en %

	Suède	Danemark	Pays-Bas	Royaume-Uni	Allemagne	Autriche
Taux d'emploi 20-64 ans	**73,7**	**73,6**	**61,6**	**68,6**	**64,8**	**68,1**
Personnes valides	75,8	79,4	67,0	73,9	64,8	71,8
Personnes se déclarant handicapées	52,6	48,2	39,9	38,9	46,1	43,4
De façon modérée	69,0	55,1	46,4	46,8	52,9	50,2
De façon grave	33,8	23,3	26,5	19,3	27,0	23,9

Source : OCDE, transformer le handicap en capacité, in IGAS 2003.

Tableau 4 : Taux d'emploi des personnes valides, modérément ou gravement handicapées 20-64 ans en %

	France	Portugal	Belgique	Italie	Espagne	Etats-Unis
Taux d'emploi 20-64 ans	**63,6**	**68,2**	**58,7**	**52,2**	**50,5**	**80,2**
Personnes valides	66,6	74,0	61,7	53,8	54,2	83,9
Personnes se déclarant handicapées	47,9	43,9	33,5	32,1	22,1	48,6
De façon modérée	55,5	55,3	40,0	37,9	26,5	58,8
De façon grave	36,4	27,6	21,1	19,4	15,1	26,4

Source : OCDE, transformer le handicap en capacité, in IGAS 2003.

Le rapport de l'IGAS précise que l'interprétation de ces données impose la prudence en raison de la diversité de la population de handicapés selon les pays, les écarts qui apparaissent quant

au taux d'emploi respectifs des valides et des handicapés. Si pour certains pays tels que les Etats-Unis ou le Royaume-Uni l'écart en points est de (35), pour l'Espagne (32), le Danemark (31) et le Portugal (30), celui-ci reste plus mesurer en France, en Allemagne et en Italie (22). La Suède dont l'écart est de (13) est de loin le meilleur. Il est à noter que la France se situe juste derrière la Suède. On remarque cependant le faible taux de La Belgique, du Royaume-Uni et de l'Espagne. L'Allemagne et les Pays-Bas qui disposent d'un important secteur de travail protégé affichent des résultats comparables au Portugal où le secteur protégé est marginal.

Tableau 5 : Statut d'activité au regard du handicap et du genre dans l'U.E. (25-59 ans)

population	**valide**			**Modérément handicapée**			**Sévèrement handicapée**		
statut	∑	**hommes**	**Femmes**	∑	**Hommes**	**Femmes**	∑	**Hommes**	**Femmes**
Emploi	**72%**	87%	57%	**56%**	69%	44%	**29%**	34%	25%
Chômage	**7%**	7%	7%	**9%**	11%	8%	**10%**	11%	8%
Inactivité	**22%**	6%	36%	**35%**	20%	48%	**61%**	55%	67%

Source: Eurostat, disability and social participation in Europe in IGAS 2003.

Les données mettent en évidence la forte proportion de femmes sans activité quelle que soit leur situation au regard du handicap. Le genre n'apparaît pas comme un facteur d'aggravation des difficultés d'accès à l'emploi de la personne handicapée précise le rapport.

Tableau 6 : Importance relative des programmes spéciaux pour l'emploi des personnes handicapées

Travailleurs handicapés participant à des programmes spéciaux	**Suède**	**Danemark**	**Pays-Bas**	**Royaume-Uni**	**Allemagne**
Ensemble des travailleurs handicapés	15%	7%	12%	2%	5%
Travailleurs gravement handicapés	17%	32%	57	7%	30%
Travailleurs handicapés participant à des programmes spéciaux	**Autriche**	**France**	**Belgique**	**Italie**	**Espagne**
Ensemble des travailleurs handicapés	12%	13%	10%	4%	5%
Travailleurs gravement handicapés	41%	14%	37%	13%	10%

Source : OCDE, transformer le handicap en capacité, in IGAS 2003.

Développé dans des pays où les taux d'emploi des personnes handicapées sont souvent élevés les programmes spéciaux d'emploi ne représentent qu'une faible part d'emploi des personnes concernées. Généralement ciblés sur des populations restreintes et prioritaires, ces programmes spéciaux d'emploi protégé ou aidé ont une plus grande importance pour l'emploi des personnes atteintes d'un handicap grave. L'interprétation des cas suédois et français est délicate et pourrait relever à la fois d'une faible concentration des programmes spéciaux sur les handicaps les plus graves comme d'une intégration croissante des travailleurs gravement handicapés dans les mesures actives d'emploi à caractère général indique l'IGAS.

Tableau 7 : Taux de satisfaction des personnes handicapées de 16 à 64 ans à l'égard de leur emploi ou de leur activité principale.

	Finlande	Danemark	Pays-Bas	Autriche	France
Handicapés modérés	78%	85%	88%	81%	72%
Handicapés graves	67%	64%	62%	62%	57%

	Italie	Allemagne	Belgique	Royaume-Uni	Espagne	Portugal
Handicapés modérés	44%	68%	70%	60%	52%	50%
Handicapés graves	20%	50%	49%	36%	42%	36%

Source: Eurostat, disability and social participation in Europe in IGAS 2003.

A l'exception de l'Italie, où le taux de satisfaction au regard de l'emploi est relativement faible en ce qui concerne les handicapés modérés, on note cependant que chez les handicapés graves le taux d'insatisfaction est fortement marqué. On note également que la Belgique, le Royaume-Uni, l'Espagne et le Portugal sont marqués par un taux de satisfaction moindre. Pour les autres pays le taux de satisfaction des handicapés modérés est globalement positif. Si ce taux est également positif concernant les handicapés graves, on constate cependant une sensible diminution par rapport au taux de la précédente catégorie.

Tableau 8 : Comparatif des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes handicapées en Europe

	Cadre législatif	Emploi en milieu ordinaire		Travail protégé
		Promotion de l'emploi	Aides financières	
Allemagne	Le code social (1975) reconnait le droit des handicapés à l'intégration notamment au travail. – Loi sur les personnes gravement handicapées (1974) avec droit à l'emploi ordinaire ou protégé et nouvelle loi sur l'égalité des chances (2002). – Clause constitutionnelle de non discrimination (1994). – Définition légale du handicap en référence à l'OMS.	Quota d'emploi de 5% dans les entreprises publiques et privées d'au moins 20 salariés pour des incapacités supérieurs à 50% voire supérieur à, 30% ; recours majoritaire à l'alternative de la contribution compensatoire. – Accord de l'administration si licenciement, 5 jours de congés supplémentaires, travail de nuit.	Entreprise, subventions à l'embauche allant jusqu'à 90% du salaire pendant 3 ans ; compensation pour baisse de production jusqu'à environ 350 €. – Travailleurs : allocations sociales, aides techniques et d'adaptation, soutien psychosociale et aide personnelle sur le lieu de travail.	Droit légal au travail protégé ouvert à tous les handicapés capable de produire un minimum. Ateliers de réadaptation financés par leur ressources et des financements publiques pour assurer évaluation formation et production. Droit du travail en partie applicable.
Italie	La constitution reconnaît le droit au travail des personnes handicapées. - La loi-cadre sur l'assistance, l'intégration sociale et les droits des handicaps (1992), comportant définition : déficience physique, mentale ou sensorielle, stable ou progressive provoquant des difficultés pour la formation, la vie sociale ou l'intégration professionnelle, plaçant dans une situation défavorable ou d'exclusion sociale. – Loi de (1999), sur le droit au travail des handicapés réaménageant le système des quotas.	Quota d'emplois pour incapacité supérieur à 45% de 7% dans les entreprises publiques et privées de plus de 50 salariés, de 2 personnes pour celles de 36 à 50 salariés et de 1 personne pour celles de 15 à 35 salariés ; contribution compensatoire si activité incompatible avec emploi handicapés ; sanction de 51 € par jour par emploi non pourvu. – Emplois réservés pour les aveugles (télé opérateur, professeur etc.).	Entreprise : aucune aide fournie au niveau national, depuis 1992, les régions peuvent financer des exonérations de charges sociales (jusqu'à 100% pendant 8 ans pour les incapacités de 80% et plus), des aides à l'adaptation du poste de travail ou des transports. – Travailleurs : assouplissement des horaires, congés supplémentaires.	Atelier de réadaptation à caractère occupationnel sans contrat de travail ni rémunération. Coopérative sociale subventionnées depuis 1991 par les régions avec une activité de sous-traitance pour employer des handicapés mais aussi d'autre groupes défavorisés (alcooliques, toxicomanes, sortants de prison etc.).
Espagne	La constitution reconnaît un devoir d'intégration et d'assistance spéciale envers les handicapés. – Loi d'intégration sociale des personnes handicapées (1982), imposant à l'Etat l'intégration au travail des handicapés. – Loi relative aux infractions sociales (1998), érigeant en délit la discrimination à l'encontre des travailleurs handicapés (amende de 90 K€). – Définition légale du handicap en référence à l'OMS.	Quota d'emplois de 2% dans les entreprises publiques et privées de plus de 50 salariés pour des incapacités supérieures à 33% ; depuis 1997, alternatives d'une contribution compensatoire ou d'une sous-traitance avec le milieu protégé. – Action de l'organisation nationale des aveugles espagnols (ONCE) pour le placement en milieu ordinaire.	Entreprises : prime à l'embauche (3900 €), réduction de 70 à 90% des charges sociales, réductions d'impôt sur les sociétés, subvention pour l'adaptation des postes de travail. – Travailleurs : aucune aide.	Centres spéciaux d'emploi relevant de l'Etat ou des communautés autonomes pour des incapacités de + de 33% mais garantissant une productivité minimale ; orientation économique et contrats de travail ordinaires. Formules d'emplois aidés dans des enclaves de travail au sein d'entreprises conventionnelles avec accord de coopération ou de sous-traitance. Régime spécial du droit du travail.

Source : rapport de l'IGAS n°2003 119

Tableau 9.: Comparatif des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes handicapées en Europe

	Cadre législatif	Emploi en milieu ordinaire		Travail protégé
		Promotion de l'emploi	Aides financières	
Royaume-Uni	Disability discrimination act, (1995), abolit le système de quota de 3% et pose une obligation de non discrimination en matière d'emploi pour les entreprises de plus de 15 salariés ; le handicap est une déficience physique ou mentale ayant un effet substantiel, de longue durée et négatif sur l'aptitude de la personne à exercer des activités quotidiennes normales : il inclut des déficiences progressives (cancer, sida, sclérose multiple, etc.). – Conseil national pour l'emploi des personnes handicapées pour conseiller le gouvernement sur la suppression des discriminations et la rédaction d'un code de bonne pratique. – Disabled persons act, (1994), toujours en vigueur pour le travail protégé	Obligation d'ajuster de manière raisonnable les conditions d'emploi ou le poste de travail : accessibilité des lieux, adaptation du poste et de la fonction, horaires, formation, promotion, etc. ; suppression de la protection antérieure contre le licenciement. – La DDA de 1995, contient un guide de la bonne pratique permettant aux entreprises d'interpréter les dispositions concernant l'emploi.	Entreprises : peu de compensations économiques contraires à la logiques antidiscriminatoire ; programme « Access to Work » pouvant compenser les surcoûts de l'emploi des handicapés (adaptation, traducteur, etc.). – Travailleurs : plainte examinée par un service administratif pour accord amiable, avant saisine du tribunal du travail pour indemnisation mais non pour levée des mesures discriminatoires ; absence d'une commission d'investigation chargée de représenter les travailleurs handicapés devant les tribunaux.	Centres spéciaux d'emploi financés depuis 1944 par des fonds publics et gérés par des autorités locales ou par des organisations bénévoles. Entreprises Remploy financées sur fonds publics depuis 1946 pour de l'emploi direct en unité de production ou pour du placement subsidié en entreprise (2/3 du programme national). Programme de placement subsidié (SPS) avec autorité locale ou organisation sans but lucratif qui embauche des travailleurs handicapés, les placent en entreprise et leur versent un salaire des travailleurs valides sur la base d'une contribution de l'entreprise complétée par une aide du service de l'emploi.
Pays-Bas	Absence de reconnaissance constitutionnelle. – Longue tradition d'assistance générant des coûts trop importants et multiplication de lois réduisant l'accès aux prestations d'invalidité, pénalisant les entreprises pour les congés maladie et transférant aux communes les dépenses du milieu protégé. – Absence de définition générale du handicap, chaque loi établissant sa propre notion fondée sur une capacité de gain plus ou moins limitée. – Loi de 1998 sur la réintégration professionnelle des handicapés avec incitation à l'emploi.	Abandon des quotas volontaires en 1986 au profit d'une mobilisation générale pour favoriser l'emploi des handicapés et adapter les lieux et les conditions de travail (incapacité supérieure à 15% ou 25%) ; possibilité légale » d'instituer par décret des quotas de 3 à 7% si nécessaire. – Code civil interdisant pendant 2 ans le licenciement pour raison de maladie.	Entreprise : subvention forfaitaire d'embauche et paquet de mesures « sur mesure » pour l'adaptation des lieux de travail ; autorisation de réduction du salaire en cas de réduction importante de la capacité de travail. – Travailleurs : allocation de réinsertion pour les contrats d'essai ; possibilité de cumul d'un salaire partiel avec une prestation à taux partiel.	Centres d'emploi social pour la plupart publics dont la charge repose désormais sur les municipalités qui embauchent sous contrat spécial et paient les salaires. La fonction sociale des centres fait place à une orientation de plus en plus économique et productive

Source : rapport de l'IGAS n°2003 119

Tableau 10 : Comparatif des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes handicapées en Europe

	Cadre législatif	Emploi en milieu ordinaire		Travail protégé
		Promotion de l'emploi	Aides financières	
Suède	Absence de législation générale sur les droits civils des handicapés ; loi de 1999 interdisant la discrimination des handicapés dans l'emploi. – Définition du handicap en référence à l'OMS avec incapacité médico-sociales (alcoolisme, toxicomanie, etc.).	Loi sur l'environnement du travail (1991) imposant aux entreprises d'adapter les conditions de travail aux nécessités physiques et mentales des personnes et d'élaborer un plan de réadaptation pour leurs salariés.	Entreprise : subvention de 4 ans maxi jusqu'à 80% salaire plafonné, aides à l'adaptation du poste de travail. – Travailleurs : aides pour le transport, l'assistance personnelle ; subvention au travail indépendant.	Loi relative à l'emploi protégé (1980) créant l'entreprise publique Samhall fournisseur exclusif de travail protégé. Application du droit du travail.
Danemark	La constitution reconnaît le droit à l'assistance publique à toute personne incapable de se maintenir elle-même ou de maintenir les personnes à sa charge. – Décision du parlement en 1993 sur l'égalité de statut et de traitement aux personnes handicapées ; loi de 2001 sur la compensation en matière d'emploi. – Absence de définition du handicap.	Politique de persuasion faisant appel à la responsabilité des entreprises ; absence d'obligations. – Depuis 1960, priorité d'emploi à compétence égale aux emplois du secteur public ainsi que pour certains emplois du secteur privé concédé (kiosque, tabac, taxi).	Entreprise : subvention de 50% du salaire (maximum 9 mois) et des charges sociales jusqu'aux 2/3 ; adaptation du poste de travail. – Travailleurs : bénéficie d'un assistant personnel dans le travail (salarié de l'entreprise) jusqu'à 20 heure par semaine, aides à l'adaptation du poste de travail ; prêts et subventions pour la création d'entreprises par des handicapés.	Ateliers de réadaptation relevant depuis 1994 des comtés. Orientation économique avec contribution publique aux salaires des employés. Centres spéciaux de jour pour travailleurs gravement handicapés, axés sur la transition vers les ateliers protégés dont ils peuvent constituer une enclave.

Source : rapport de l'IGAS n°2003 119.

Les notions de « personne handicapée » et de « travailleur handicapé » varient selon les pays. En France, près d'une personne sur quatre a déclaré avoir un problème de santé de longue durée ou un handicap. La référence aux « aspects culturels » n'explique que partiellement ces différences de perception qui invitent à la prudence. On peut supposer qu'on trouve aussi là un reflet des différences entre les systèmes nationaux d'aide et d'assistance au handicap. Les organismes internationaux impulsent des politiques qui visent à unifier les aides et leurs principes sous-jacents. Lutte contre les discriminations et contre l'inadaptation de l'environnement économique et social, accessibilité des lieux publics et privés, droit à l'éducation et à l'emploi en milieu ordinaire, assistance technique, sont les priorités affichées. Mais selon les pays, l'incitation à l'intégration professionnelle des personnes handicapées et la volonté de réduire le nombre des pensions d'invalidité pour des raisons économiques s'affichent différemment; le recours aux quotas d'emploi, le développement d'ateliers de travail protégé, le nombre et le niveau des aides accordées n'ont pas partout la même ampleur et ciblent des publics divers comme le souligne le rapport thématique de l'IGAS (2003), sur la politique du handicap en Europe.

Ainsi, les contours d'une population de personnes handicapées varient dans le temps et dans l'espace, notamment selon les dispositions législatives du moment et du pays. De même qu'on ne peut restreindre l'étude du chômage aux personnes inscrites dans les agences pour l'emploi, l'analyse de la situation des personnes handicapées ne doit pas se limiter à celle des personnes officiellement reconnues comme telles. En effet, la demande de reconnaissance est étroitement liée à la situation économique de la personne, au besoin d'orientation vers le milieu ordinaire de travail ou encore de reconnaissance officielle pour l'employeur qui souhaite faire valoir son devoir d'emploi de personnes handicapées (id).

1.3.5. Quelques statistiques essentielles

Les chiffres émanant de la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail produit par le Bureau International du Travail (BIT) fournit les données suivantes :

Plus de 60% des personnes handicapées sont en âge d'activité, mais connaissent un taux de chômage de 80 à 100% supérieur à la moyenne parmi les autres travailleurs. En Europe, 52% des personnes gravement handicapées ne font pas partie de la population active; Selon une enquête menée en 2003 aux Etats-Unis auprès des employeurs, 73% ont affirmé que les

travailleurs handicapés n'avaient besoin d'aucune installation spéciale; En Australie, le coût de recrutement moyen d'un travailleur handicapé dépasse de 13% celui d'un employé non handicapé, alors que son rendement est équivalent. L'écart de rémunération pour les femmes handicapées en Australie dépasse de 44% celui des autres travailleuses et pour les hommes, cet écart est de 49%, signe que l'invalidité pèse lourdement dans les revenus inférieurs.

Au Royaume-Uni, les personnes handicapées âgées de 26 ans sont quatre fois plus exposées au chômage que les autres travailleurs. En 2005, le taux d'emploi des handicapés en âge d'activité s'élève à seulement 38%, alors qu'il est de 78% pour les autres travailleurs. Deux tiers des handicapés au chômage souhaiteraient travailler, mais ne peuvent trouver un emploi (op.cit.).

1.3.6. Le handicap en France

L'enquête de l'INSEE publiée en 2002 concernant le monde du handicap en France, aborde tous les domaines du handicap allant de la difficulté de monter un escalier avec une légère déficience physique aux obstacles que rencontrent les personnes lourdement handicapées. Des extrêmes, qui révèlent une situation complexe et des résultats qui permettent de mieux comprendre et d'évaluer les besoins d'aides humaines et techniques. A travers son enquête « Handicap, Incapacité, Dépendance » (HID), l'INSEE fournit une somme de statistiques importantes, et donne une large vision d'ensemble des personnes handicapées ou dépendantes en France. Tous les types d'incapacité sont abordés. Les résultats révèlent que 26,4% soit plus d'un français sur quatre souffre d'une incapacité, d'une limitation d'activité ou d'un handicap, c'est-à-dire un peu moins de 12 millions de personnes. Cette population qui souffre d'un handicap est, selon cette enquête, extrêmement diverse et variée, ce qui signifie qu'aucun traitement global n'est envisageable avec cette caractéristique. L'INSEE précise que cette population de 12 millions de personnes handicapées se divise en 7 groupes dont les incapacités ou déficiences à des degrés de gravité divers, permettent de bien la cerner.

- Le 1er groupe est composé par 5,3 millions d'individus, il correspond à des incapacités isolées et mineures qui concernent le plus souvent des femmes qui vivent seules et qui travaillent.
- Le 2ème groupe comprend 2,3 millions de personnes âgées dépendantes. Cela concerne majoritairement des femmes âgées qui ont au moins deux déficiences (motrices, sensorielles,…), liées au vieillissement, elles ne bénéficient pas d'aide financière.

- Le 3ème groupe se compose de 1,2 millions de personnes qui forment le « noyau dur du handicap ». Ce sont pour la plupart des hommes âgés de 40 à 69 ans, inactifs, ils perçoivent une allocation au titre de leur déficience bien souvent de naissance.
- Le 4ème groupe compte 1,2 million de personnes, pour la plupart des hommes de 30 à 39 ans qui perçoivent une allocation. Elles sont porteuses d'une ou de deux déficiences parmi lesquelles on trouve l'épilepsie, l'incapacité motrice, la dépression dont l'origine est l'accident du travail.
- Le 5ème groupe formé de 800 000 personnes, dénommé « incapacités diffuses non repérées », se compose essentiellement de femmes de moins de 30 ans, plutôt classées dans la catégorie des étudiantes et souffrant de douleurs qui causent un manque de souplesse, des difficultés pour monter des escaliers ou porter une charge.
- Le 6ème groupe comprend 650 000 personnes. Il réunit des déficients intellectuels ou mentaux. Ce sont principalement des hommes de moins de 70 ans inactifs. Ils perçoivent une allocation et sont porteurs d'au moins deux déficiences dont le retard mental en premier lieu.
- Le 7ème groupe rassemble 325 000 individus frappés « de maladies limitantes ». Il s'agit d'hommes de 30 à 59 ans, inactifs, percevant une allocation et qui souffrent d'une déficience motrice, viscérale, ou métabolique d'origine pathologique ou accidentelle. Selon l'enquête il semble exister des disparités de sexe et d'âge en matière de reconnaissance sociale d'un handicap en défaveur des femmes et des personnes âgées ([1]).

1.3.7. Le handicap à La Réunion

L'enquête Handicap Incapacité et Dépendance (HID) réalisée à La Réunion en 2004, publiée dans « l'Economie de La Réunion 2ème trimestre 2005», nous apprend que les handicaps sont plus fréquents et plus précoces à La Réunion qu'en métropole. Elle précise que les difficultés motrices rendent la vie quotidienne difficile : se lever, se coucher, s'asseoir, se déplacer, faire le ménage etc. les déficiences viscérales interviennent plus tôt. Les déficiences intellectuelles sont fréquentes, elles sont souvent liées à un trouble d'apprentissage. La moitié des personnes reconnues handicapées bénéficie d'une aide technique ou humaine. L'aide humaine est généralement assurée par un membre de la famille, la plupart du temps une femme. Au-delà

[1] Source: http://informations. Handicap.fr/art-actualites-1.0.0.0-476.php

de la soixantaine précise l'enquête, les personnes ayant des déficiences physiques ou mentales augmentent. 11 500 personnes de plus de soixante ans ou plus ont des incapacités suffisamment importantes pour être en situation de dépendance. Leur nombre tend à augmenter considérablement.

Plus de 10 000 adultes handicapés perçoivent une allocation (AAH) et environ un millier d'individus sont placés en établissement dont une bonne moitié en Etablissement de Service Aide par le Travail (ESAT). L'Education Nationale quant à elle, accueille plus de 2500 élèves handicapés individuellement en classes ordinaires, soit dans des classes adaptées. La majorité est atteinte d'une déficience intellectuelle ou mentale, peu atteignent le collège et encore moins le lycée.

Cette enquête montre clairement que les déficiences et les handicaps sont plus fréquents à La Réunion qu'en métropole. Dès l'âge de 50 ans les réunionnais souffrent d'incapacités et de désavantages qui n'apparaissent que beaucoup plus tardivement en métropole. Les difficultés de déplacement et de gestion de tâches ménagères sont particulièrement fréquentes. Les déficiences qu'elles soient motrices, viscérales, sensorielles ou intellectuelles, surviennent principalement à partir de 50 ans et augmentent ensuite avec l'âge. Dès 50 ans, les réunionnais apparaissent en moins bon état de santé que les métropolitains, affirme l'enquête. Les déficiences constatées localement ont des taux de 20 points supérieurs à ceux des métropolitains. Les déficiences visuelles quant à elles présentent un écart de 10 points. D'une manière générale les taux de prévalence des incapacités sont nettement plus élevés à La Réunion, cette différence est particulièrement marquée entre 50 et 59 ans. Les différents milieux socioprofessionnels sont plus ou moins affectés par des déficiences physiques ou mentales poursuit l'enquête. Dans notre île, les personnes dépendantes de moins de 25 ans ont près de trois fois moins de probabilité d'être scolarisées qu'en métropole. Entre 15 et 49 ans elles ont beaucoup moins de chance d'occuper un emploi. Pour les personnes sans incapacité, le taux d'emploi est bien plus faible qu'en métropole et un taux de célibat plus fort. A tous les âges les départs en vacances et la participation à la vie associative sont beaucoup plus rares. Celles atteintes d'incapacités sont socialement plus isolées. Le poids des déficiences intellectuelles, plus importantes à La Réunion pourrait s'expliquer par le grand nombre d'illettrées classés comme personnes atteintes d'un « trouble des apprentissages », certifie cette enquête. Le tableau 11 suivant illustre les différences constatées.

Tableau 11 : Caractéristiques sociales selon le degré d'incapacité.

		Sans incapacité	Incapacités légères	Incapacités Plus affirmées
Moins de 25 ans scolarisés	Réunion	75%	80%	20%
	Métropole	77%	80%	63%
15-49 ans qui travaillent	Réunion	45%	28%	6%
	Métropole	67%	40%	12%
30-69 ans célibataires	Réunion	33%	38%	45%
	Métropole	15%	13%	21%
Vie en couple	Réunion	72%	54%	41%
	Métropole	83%	71%	65%
Départ en vacances	Réunion	60%	41%	13%
	Métropole	73%	42%	23%
Vie associative	Réunion	12%	13%	2%
	Métropole	35%	33%	17%

Source : enquête HID 2004 – AGEFIPH, Département, Drass, INSEE pour la Réunion. INSEE, enquête HID 1998 et 1999 pour la Métropole.

Note de lecture : A la Réunion 75% des jeunes de moins de 25 ans sans incapacité sont scolarisés, 80% des jeunes ayant des incapacités légères le sont et seulement 20% des jeunes ayant des incapacités plus affirmées, selon la même source.

L'Observatoire Régional de Santé de La Réunion (ORSR), précise que le département compte une forte proportion de bénéficiaires de l'Allocation Adultes Handicapés (AAH) : 26 pour 1000 personnes âgées de 20 à 59 ans, taux supérieur de 18% par rapport à la moyenne nationale. Ce taux est en progression constante sur les dix dernières années. En 10 ans, le nombre de personne handicapées travaillant en milieu protégé (ESAT), a doublé. Les hommes étant plus nombreux à bénéficier de ce genre d'activité. Malgré cette forte progression, la capacité d'accueil en milieu protégé reste 3 fois moindre qu'en métropole. Par rapport à la métropole, notre région présente un déficit de places dans presque tous les établissements. Le taux d'équipement pour les foyers de vie est 7 fois inférieur à la situation nationale. La région ouest de l'île est la plus défavorisée car elle est dépourvue de foyers d'hébergement, de foyer de vie et de foyer d'accueil médicalisé indique l'ORSR. Cet organisme fait apparaître que la part des personnes en difficulté de santé et/ou handicapées augmente avec l'âge et que la moitié des personnes se sentant handicapées ou ayant des problèmes de santé ont plus de 54 ans. Selon la Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de La Réunion (DTEFPR), 2100 personnes sont demandeuses d'emploi reconnues travailleurs

handicapés en 2010 à La Réunion. Cette même source précise que le profil de ces personnes est marqué par une prédominance d'hommes (62%). La part des personnes âgées de 50 ans et plus, est en augmentation régulière. Les personnes concernées peuvent, pour la plupart, évoluer en milieu ordinaire de travail.

1.3.8. Quelques chiffres clés

Le tableau de bord Réunion, n°14 de décembre 2011 édité par l'AGEPFIPH, met à notre disposition quelques chiffres significatifs. Nous les mettons en évidence pour nous y référer dans le développement de notre recherche.

- 840 000 habitants à La Réunion (Témoignage 2012).
- 2100 demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés (Pôle Emploi, hors AAH seul)
- 137 135 demandeurs d'emploi tous publics (données Pôle Emploi à fin septembre 2011- Cat A, B, C).
- 29,5% Taux de chômage tous publics régional (données INSEE Réunion 4éme trimestre 2011
- 9,3% Taux de chômage tous publics France métropolitaine, (données INSEE du 3ème trimestre 2011
- 76% des salariés dans le tertiaire.
- 50% de la population sous le seuil national de pauvreté.
- 25 000 familles en attente de logement
- 111 000 illettrés (ANLCI 2010)
- 55% des marchandises importées proviennent de France; en un demi-siècle, les emplois dans l'agriculture et l'industrie on été divisés par 7.

1.4. L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL

Dans son élément de synthèse de 2007 intitulé, « Etat des lieux de l'emploi, du maintien dans l'emploi et de la formation des personnes handicapées à La Réunion », l'AGEFIPH et la DTEFPR fournissent des informations intéressantes concernant la situation des personnes handicapées au regard de l'emploi dans notre département. Il est ainsi mis en évidence que

48% des entreprises réunionnaises n'emploient directement aucun salarié handicapés. On constate cependant une nette amélioration par rapport aux années précédentes puisqu'en 2002 ce chiffre était de 60%. On note que ce sont les établissements de grande taille qui remplissent mieux leurs obligations d'emploi de travailleurs handicapés puisque le taux d'emploi direct se situe à 4,1% pour elles et à 3% pour les établissement comptant de 20 à 49 salariés.

On observe que parmi les 5 secteurs d'activité employant le plus de salariés handicapés, l'industrie et le secteur de la construction occupent 3 places. Le secteur tertiaire quant à lui, regroupe l'éducation, la santé, l'action sociale et l'administration. Il occupe 2 places avec un taux d'emploi qui oscille entre 4,1% à plus de 5%.

Les entreprises de 20 salariés et plus emploient en 2005, 627 personnes reconnues handicapées. Parmi elles, une majorité d'hommes soit 71%. La majorité de ces salariés est sous contrat à durée indéterminée (CDI). Les deux tiers d'entre eux ont plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Les cinq principaux emplois occupés représentent plus de 25% des salariés : employé des assurances, agent d'entretien, ouvrier qualifié des industries agro-alimentaires, employé de libre service et agent administratifs divers.

Au 31décembre 2006, 2183 personnes handicapées sont à la recherche d'un emploi à temps complet, partiel, ou saisonnier et sont immédiatement disponibles. La structure de la demande d'emploi est sensiblement identique entre personnes handicapées et le tout public. La grande majorité des demandeurs d'emploi handicapés immédiatement disponible pour un emploi représente 88%.

Entre 2005 et 2006 la demande d'emploi a globalement baissé mais de manière moins importante concernant les personnes handicapées que pour l'ensemble du public (- 6% contre - 9,8%). Les demandeurs d'emploi handicapés sont principalement des hommes (73%), globalement plus âgés que l'ensemble des publics demandeurs d'emploi et d'un niveau de formation inférieur à l'ensemble des publics, (50% des demandeurs d'emploi handicapés n'ont aucune qualification). Ils sont plus durablement inscrits au fichier de Pôle Emploi précise le document précédemment cité.

1.4.1. Qu'en est-il cinq années plus tard ?

Le nombre de personnes handicapées au chômage dans notre île, selon les statistiques de l'INSEE au 3ème trimestre 2011 s'élève à 2100. On constate donc une légère diminution par

rapport aux chiffres du 31 décembre 2006, précédemment cités, soit 83 personnes de moins. Cela se traduit par une baisse sensible de 2,2%. En même temps le chiffre du chômage du tout public augmente de (+7,9%), selon cette même source. Pour les personnes de plus de cinquante ans, les chiffres de l'élément de synthèse de l'AGEFIPH et de la DTEFPR indiquent que 518 personnes reconnues travailleurs handicapés étaient demandeurs d'emploi en 2005. En juin 2010 les chiffres en provenance de la Direction Régionale de l'ANPE (DRA) Réunion-Mayotte, indiquent que 744 personnes de plus de cinquante ans en situation de handicap sont inscrites sur les listes des demandeurs d'emploi, soit 226 de plus en 5 ans. Si globalement le nombre de travailleurs handicapés a sensiblement diminué, ceux de plus de 50 ans ont significativement augmentés. A partir des informations extraites de cette source, les tableaux suivants décrivent les caractéristiques de cette population.

Tableau 12 : **Répartition par sexe du nombre des demandeurs d'emploi handicapés de plus de 50 ans au 30/06/2010.**

	Hommes 50 ans et +	**Femmes 50 ans et +**	**Total**
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi	**556**	**188**	**744**

Source : DRA Réunion Mayotte 97410 (Juin 2010)

Les chiffres du tableau 12 font apparaître que les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans en situation de handicap sont principalement des hommes. Ceux-ci sont presque trois fois plus nombreux que les femmes.

L'élément de synthèse cité précédemment précise que les motifs d'inscription à Pôle Emploi sont généralement pour « fin de contrat » ou « autres cas ». Ce dernier motif est plus élevé que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Le motif « autre licenciement », est également souvent mis en avant. Ces motifs masquent probablement des cas d'aggravation de l'état de santé ou du handicap, mais le document précise qu'il n'est pas possible d'en savoir davantage. L'AGEFIPH a entrepris à cet effet, une étude nationale pour requalifier les motifs d'inscription à Pôle Emploi, probablement pour éviter les licenciements abusifs ou déguisés.

Les démissions ou les premières entrées sont des motifs d'inscriptions beaucoup plus rares que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi selon cette source.

Tableau .13 : Répartition du nombre de demandeurs d'emploi handicapés de plus de 50 ans dans l'ancienneté d'inscription au 30/06/2010.

	Moins de 12 mois	Moins de 24 mois	24 mois et plus	Total
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi	219	125	400	744

Source : DRA Réunion Mayotte 97410 (Juin 2010)

Afin de favoriser leur insertion professionnelle, les personnes handicapées peuvent disposer de plusieurs réseaux et d'outils d'aide à la recherche d'emploi. Malgré ces dispositions, on observe qu'une forte proportion de travailleurs handicapés de plus de 50 ans est touchée par un chômage de très longue durée. Plus de la moitié de cette population reste deux ans et plus au chômage.

A La Réunion, l'ancienneté moyenne d'inscription au chômage d'une personne handicapée est de 3 ans, alors que sur le plan national cette moyenne est de 21 mois, contre 20 mois pour le tout public. La constance de la durée d'inscription réside principalement dans l'absence de proposition d'emploi, mais les seniors sont moins sujet aux radiations administratives puisqu'ils sont proportionnellement moins nombreux à être absent au contrôle.

Tableau .14 : Répartition du nombre des demandeurs d'emploi handicapés de plus de 50 ans par niveau de formation au 30/06/2010.

	Niv. VI	Niv.V Bis	Niv. V	Niv. IV	Niv. III	Niv. II	Non déterminé	Total
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi	421	55	220	27	16	5	0	744

Source : DRA Réunion Mayotte 97410 (Juin 2010)

La population des demandeurs d'emploi handicapés de plus de 50 ans de notre département se caractérise par un bas niveau de formation. Plus de 75% de ce public oscille entre le niveau VI et V. ces deux niveaux sont sensiblement égaux. Le niveau V.bis est plus faiblement représenté. Une proportion relativement faible se situe au niveau IV. Le niveau supérieur quant à lui, reste marginal dans cette population.

Tableau .15 : Répartition du nombre des demandeurs d'emploi handicapés de plus de 50 par qualification au 30/06/2010

	Non qualifié	qualifié	AMT/Cadre	Non déterminé	Total
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi	391	326	27	0	744

Source : DRA Réunion Mayotte 97410 (Juin 2010)

Les chiffres du tableau 15 montrent que plus de la moitié du public des demandeurs d'emploi handicapés de plus de 50 ans n'a aucune qualification. Une proportion moindre dispose d'une faible qualification. Quelques individus disposent d'une qualification supérieure.

Les chiffres sont éloquents et montrent la récurrence de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés seniors à La Réunion. Dans un contexte d'emploi aussi rugueux qui se traduit par un taux de chômage élevé de la population active, l'élévation globale des niveaux d'exigences des entreprises sur les critères de recrutement ainsi que celui des diplômes dénotent pour ce public de l'importance de l'effort à fournir pour accéder au marché du travail.

1.4.2. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

La loi du 10 juillet 1987, renforcée par celle du 11 février 2005 fixe à toute entreprise du secteur public ou privé employant au moins 20 salariés, depuis plus de trois ans, une obligation d'emploi de personnes handicapées, correspondant à 6% de son effectif total. Les entreprises disposent de cinq moyens pour satisfaire à leur obligation d'emploi. Elles peuvent choisir d'en utiliser un ou plusieurs : employer directement des personnes handicapées ; conclure un contrat de sous-traitance avec une Entreprise Adaptée (EA ex-atelier protégé) ou un Etablissement de Service d'Adaptés par le Travail (ESAT ex-CAT) ; accueillir des demandeurs d'emploi handicapés en formation dans le cadre d'un stage ; conclure un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement, en faveur de l'emploi des personnes handicapées. La signature d'un accord collectif permet également à l'entreprise assujettie à l'obligation d'emploi de s'y soustraire. Ce contrat, préparé par l'employeur, cosigné par les syndicats et agréé par la direction départementale du travail, engage l'entreprise à réaliser des actions

destinées à améliorer l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Enfin, le versement par l'employeur d'une contribution à un fond de développement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, pour chaque emploi non pourvu, constitue une alternative à l'obligation d'emploi. Le versement d'une contribution dite « volontaire » calculée sur l'effectif de l'entreprise et pouvant aller de 400 à 600 fois le SMIC horaire par unité manquante.

Cette contribution, à partir de 2010, peut atteindre 1500 fois le SMIC horaire, quel que soit l'effectif de l'entreprise pour celles qui n'ont occupé aucun travailleur handicapé, qui n'ont passé aucun contrat avec une entreprise adaptée ou organisme du milieu protégé ou qui n'appliquent aucun accord concernant l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, pendant une période supérieure à trois ans ([2]).

1.4.3. Moyens de contrôle

Tout établissement soumis à l'obligation d'emploi doit effectuer une déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés à retourner avant le 15 février à la DDTEFP.

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'entreprise est évalué au 31 décembre de chaque année. Chaque bénéficiaire est compté pour une unité, s'il a été présent au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois, quelque soit le type de contrat de travail et sa durée.

Tableau .16 : Montant de la contribution dite volontaire en fonction de l'effectif des salariés de l'entreprise.

Effectif entreprise	Multiplié par	Taux	SMIC horaire en €	Unité en €
20 - 199	X	400	8,63	3452
200 - 749	X	500	8,63	4315
750 salariés et plus	X	600	8,63	5178

Source : AGEFIPH

En prenant comme exemple une entreprise de 300 salariés qui n'emploie aucun travailleur handicapé, le taux de contribution est alors de 1500 fois le SMIC horaire.

[2] Source : Guide pratique pour l'emploi des personnes handicapées, Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (2006).

Décompte des bénéficiaires : tout bénéficiaire de la loi du 10 juillet 1987 représente une unité à laquelle s'ajoutent des unités supplémentaires liées à des critères particuliers.

Le nombre d'unités manquantes est de 18 soit 300 * 6 %.

Le SMIC horaire est de 8,63 € (Taux au 1er mai 2008)

Le montant de la contribution est de 500 * 8,63 * 18 = 77670 €

Cette somme majorée de 25% en cas de retard de règlement est à verser à l'AGEFIPH.

1.4.4. Définition et rôle de l'AGEFIPH

Issue de la loi du 10 juillet 1987, l'Association de Gestion de Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH), a été créée en juillet 1988. Elle est chargée de collecter au niveau national les contributions des entreprises et d'utiliser ces fonds pour aider les personnes handicapées à s'insérer dans le milieu ordinaire du travail. Elle regroupe des représentants des employeurs, des représentants des salariés, des travailleurs handicapés, des professionnels qualifiés. Une délégation de l'AGEFIPH s'est implantée à La Réunion en 1995, mais la mise en place de la délégation régionale ne s'est faite qu'en 1999. Elle intervient pour favoriser l'insertion professionnelle des handicapés en milieu ordinaire de travail. Ses actions concernent la formation, l'accompagnement lors de l'insertion, mais également le poste de travail et son environnement (aménagement et accessibilité). Parmi les bénéficiaires, tous les handicaps sont représentés.

Elle fournit des aides aux entreprises par des primes d'insertion, l'acquisition de matériel, des formations en vue de son utilisation, des aides à la communication, des frais de transport ou d'aménagement de véhicule. Elle accorde également des aides à l'aménagement et à l'accessibilité des lieux de travail ainsi que des aides au maintien dans l'emploi. Elle soutient également les travailleurs handicapés en leur attribuant une prime d'insertion et une subvention pour création d'activité.

L'AGEFIPH tend à mettre l'accent sur la formation et consacre une partie importante de ses fonds à l'apprentissage et à la formation. En effet, le dialogue avec les entreprises a permis de mettre en évidence que l'une des raisons pour laquelle celles-ci n'embauchaient pas des personnes handicapées était leur niveau de formation insuffisant. Lorsque l'entreprise forme une personne dans le cadre d'un apprentissage ou d'une formation en alternance, elle aura

tendance à l'embaucher plus facilement du fait que l'intéressé aura eu le temps de montrer ses qualités, ses compétences, et sa détermination au sein de l'entreprise.

L'AGEFIPH finance les Organismes d'Insertion et de Placement (OIP). A la Réunion, l'Association Réunionnaise pour la Valorisation des Initiatives Socio Economiques (ARVISE), a pour but de promouvoir l'innovation sociale. Elle facilite le dialogue social, et met en œuvre les actions et les moyens nécessaires à l'amélioration des conditions de travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle dans les entreprises. Elle assure le support juridique et administratif de l'équipe opérationnelle.

1.4.5. Le travail en réseau d'ARVISE/CAP EMPLOI

En 1996, l'ARVISE, en sa qualité de structure d'administration paritaire, s'est vue confier la gestion de l'Equipe de Préparation et de Suite au Reclassement (EPSR), devenue CAP EMPLOI[3] en 2000. ARVISE/CAP EMPLOI effectue un travail en réseau avec la MDPH (ex-COTOREP), Pole Emploi (ex-Agence Nationale Pour l'Emploi), et l'AGEFIPH, pour assurer un travail d'information et de relance. L'accent est mis, pour une efficacité plus importante, sur le travail en réseau entre tous les partenaires de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

ARVISE/CAP EMPLOI anime le dispositif régional pour le maintien dans l'emploi qui concerne les salariés devenus inaptes à leurs postes ou menacés d'exclusion professionnelle à la suite d'un accident ou d'une maladie, afin de leur éviter la perte de leur emploi.

Depuis une quinzaine d'années, l'ARVISE, à travers la mission de CAP EMPLOI, intervient à La Réunion dans l'accompagnement et l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Les bénéficiaires sont principalement des adultes dont la moyenne d'âge est de 40 ans. Malgré les efforts consentis au fils des années en termes d'accompagnement des personnes et des entreprises, les personnes handicapées en fin de carrière professionnelle rencontrent énormément de difficultés pour s'insérer ou se réinsérer sur le marché du travail.

[3] Réseau national de placement de personnes handicapées.

1.4.6. Caractéristiques du public

Dans le tableau ci-dessous nous reproduisons des informations émanant d'un document intitulé « connaissance du public travailleurs handicapés à La Réunion ». Réalisé par TECHER (2008), il propose quelques informations intéressantes issues d'une enquête auprès de 4794 personnes handicapées qui ont été accueillies par CAP EMPLOI depuis 1994. Ces informations nous permettent de situer géographiquement la population de travailleurs handicapés qui évolue dans le milieu ordinaire de travail à La Réunion, ainsi que les caractéristiques à prendre en considération pour mobiliser ce public en vue d'une insertion socioprofessionnelle.

Tableau .17 : Population des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés

Nombre de DETH à La Réunion en décembre 2007 : 2075 Dont en catégorie 1 : 1172 Dont catégorie 1-2-3 : 1795		**Nombre de D.E : 96254** **Catégorie 1 : 52602**
Ventilation de la population des personnes handicapées (données 2007)		
Bénéficiaires d'une RQTH et d'une ORP en recherche d'emploi : 2075 personnes Dont RQTH – AAH avec ORP – PI – RAT. Ce sont des personnes orientées vers le marché du travail	Personnes en emploi protégé (ESAT et Entreprise adaptée) : ESAT : 865 personnes Entreprise Adaptée : 42	Bénéficiaires de l'AAH : 10948 personnes (Sans RQTH ni ORP)

Bénéficiaires du dispositif d'accompagnement à l'insertion professionnelle		
Répartition du public par zone géographique		
Zone	Effectif	%
Est	189	13
Nord	336	23
Ouest	343	23
Sud	601	41
Total	**1469**	**100**

Source :Agefiph – Arvise/Cap Emploi – Cnasea – 17 avril 2008

On observe dans le tableau 17 qu'une forte proportion de bénéficiaires du dispositif d'accompagnement à l'insertion professionnelle se situe dans la zone Sud de l'île. L'effectif des bénéficiaires de la zone Sud est un peu moins du double de la zone Nord et Ouest. Les zones Nord et Ouest comportent sensiblement le même nombre de bénéficiaires. Les bénéficiaires de la zone Est quant à eux, sont nettement moins nombreux que les trois autres zones. Cette situation peut-être expliquée par une densité plus faible de la population de cette zone mais aussi par un déficit en matière d'emploi en raison d'un nombre moins important d'entreprises implantées dans la région Est par rapport aux autres régions.

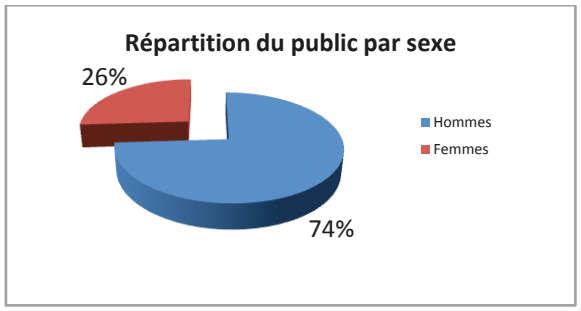
Tableau .18 : répartition du public par situation en avril 2008

Situation à CAP EMPLOI	Effectif	Pourcentage
Personnes indisponibles momentanément	65	4%
Création d'activité	118	8%
En emploi	166	11%
Recherche d'emploi	1120	77%
Total	**1469**	**100%**

Source : Agefiph – Arvise/Cap Emploi – Cnasea – 17 avril 2008

On remarque ici l'importante proportion des personnes à la recherche d'emploi par rapport à l'effectif global. La faible proportion des personnes en emploi semble marginal au regard du nombre des demandeurs d'emploi. On note également la faible proportion des candidats à la création d'activité. Cette situation laisse percevoir la faiblesse de l'économie locale et l'absence de perspectives offertes par un marché du travail fragile. Elle traduit probablement aussi un déficit d'employabilité des individus par manque de formation ou de qualification pour répondre aux exigences du marché du travail ou encore par inaptitude au regard du handicap.

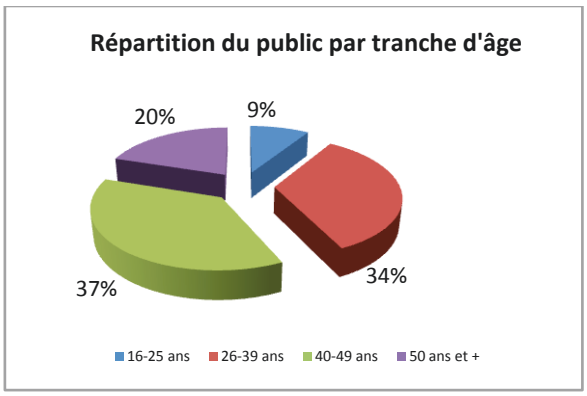
- **Répartition du public.**



Source : Agefiph, Arvise/Cap Emploi, Cnasea

Figure 6 : Répartition du public par sexe

La lecture de la première figure nous permet de constater que la présence des hommes est fortement marquée. Elle représente à elle seule une proportion importante qui avoisine les ¾ du public accueilli. Les femmes quant à elles, sont faiblement présentes. Elles n'occupent qu'une part sensiblement supérieur à ¼ de l'effectif.

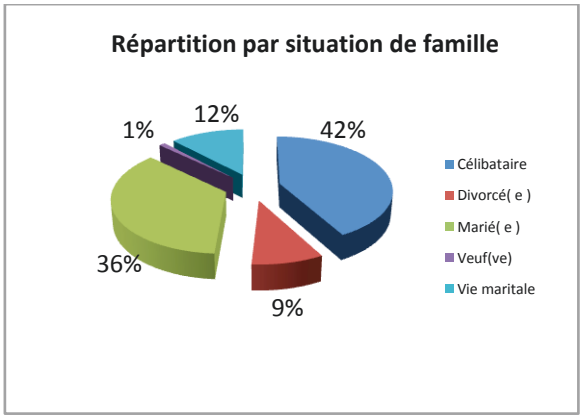


Source : Agefiph, Arvise/Cap Emploi, Cnasea

Figure 7 : Répartition du public par tranche d'âge

Les personnes accompagnées sont majoritairement des adultes. La tranche d'âge située entre 40 et 49 ans est fortement représentée avec 37% du public concerné. La part des 26 à 39 ans est sensiblement plus faible que la tranche d'âge supérieure tout en étant importante et représente 34% de l'effectif. On note cependant que la tranche d'âge qui se situe entre 50 ans

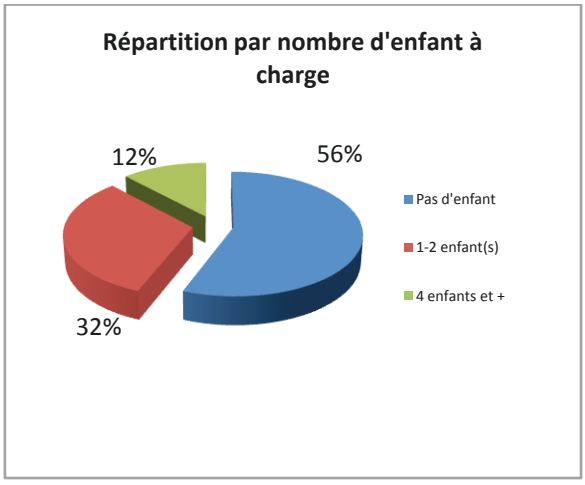
et plus atteint 20% de l'effectif bien loin devant les 16-25ans qui ne représentent que 9% des orientations. L'âge moyen de la population est de 41 ans.



Source : Agefiph, Arvise/Cap Emploi, Cnasea

Figure 8 : Répartition par situation de famille

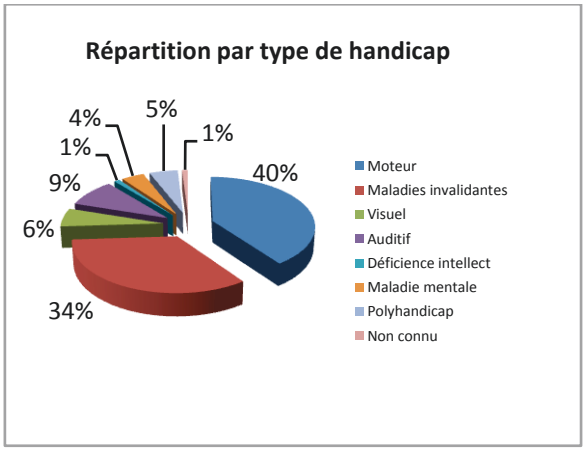
La proportion des personnes seules est prédominante dans la constitution de ce public puisque 42% se déclarent célibataires et 9% divorcés. L'addition de ces deux parts représente une somme qui dépasse sensiblement la moitié des personnes accompagnées. Les personnes mariées quant à elles, sont plus faiblement présentes mais elles n'en restent pas moins relativement importantes avec une proportion de 36% de l'ensemble du public. La proportion des personnes qui déclarent vivre maritalement représente 12% de l'effectif, alors que celle des veufs (ves), ne s'élève qu'à 1%.



Source : Agefiph, Arvise/Cap Emploi, Cnasea

Figure 9 : Répartition par nombre d'enfant à charge

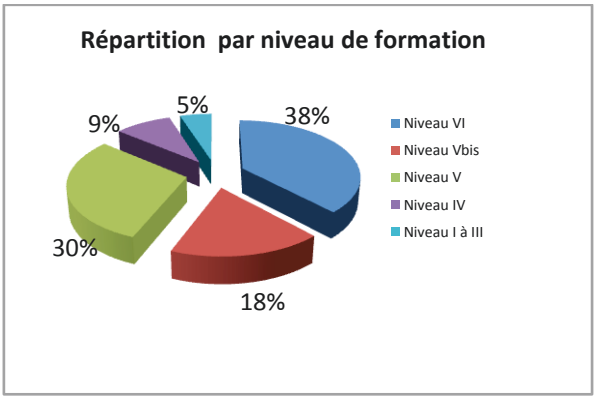
Plus de la moitié des personnes accompagnées déclare ne plus avoir d'enfants à charge au sens fiscal. Une proportion qui représente sensiblement plus du tiers de ce public a 1, voire 2 enfants à charge et un peu moins du ¼ de ce public a 4 enfants ,voire plus à charge.



Source :Agefiph, Arvise/Cap Emploi, Cnasea

Figure 10 : Répartition des orientations par type de handicap

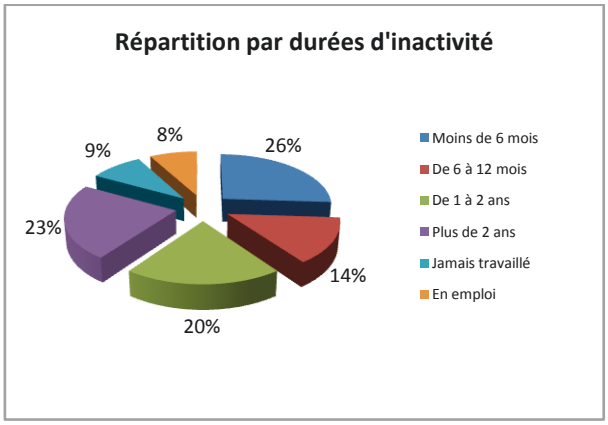
Le handicap moteur et les maladies invalidantes marquent la plus forte proportion et représentent les ¾ des personnes suivies. Elles sont concernées par des contre-indications médicales liées aux aptitudes physiques. Les personnes atteintes par un handicap visuel et/ou auditif représentent ¼ de l'effectif. Les déficients intellectuels et ceux qui ne sont pas réellement déterminés représentent une faible proportion. Les polyhandicapés et les déficients mentaux comptent pour 9% du public suivi.



Source :Agefiph, Arvise/Cap Emploi, Cnasea

Figure .11 : Répartition par niveau de formation

Si seulement une proportion de cette population, sensiblement inférieure au ¼ des effectifs accueillis peut prétendre détenir un niveau de formation égal ou supérieur au baccalauréat, une forte proportion de ce public (56%) n'a aucune qualification. Un tiers de ces personnes ont un niveau inférieur ou égal au CAP.



Source :Agefiph, Arvise/Cap Emploi, Cnasea

Figure 12 : Répartition par durées d'inactivité

On observe qu'une faible proportion de ce public a ou avait un emploi. Globalement, les personnes reconnues travailleurs handicapés sont généralement frappées par un chômage de longue durée. Certaines personnes accueillies n'ont jamais travaillé. Environ 1/5 des personnes accueillies ont moins de 6 mois d'inactivité professionnelle.

La spécificité de ce public le fragilise face au marché de l'emploi et se traduit par le fait qu'il mettra beaucoup plus de temps pour trouver un emploi par rapport au public valide. Leur manque de qualification ajouté à leur faible niveau de formation les limite dans leurs facultés d'action. Par ailleurs des contre-indications médicales ainsi que des difficultés de gestion liées au handicap créent des obstacles supplémentaires qui entravent leur progression. Cette population rendue vulnérable doit faire face à des barrières difficilement franchissables ([4]).

L'analyse des difficultés rencontrées touche de surcroit la problématique de l'avancée en âge au moment de la recherche d'emploi. Dans le rapport AMETHIS[5], TECHER (2008), précise que cette question reste une préoccupation majeure depuis plusieurs années en particulier dans

[4] Source : AGEFIPH, ARVISE/CAP EMPLOI – Formation professionnelle et handicap (2008).
[5] Accompagnement et Mobilisation vers l'Emploi des Travailleurs Handicapés Séniors.

les organisations du travail. Selon lui, que ce soit en France ou en Europe, on assiste globalement à un vieillissement de la population active. On observe sur le plan national, que 4 salariés sur 10 quittent le monde du travail pour la retraite. De nombreux quinquagénaires, après avoir perdu leur emploi, subissent un chômage de longue durée. Aussi, poursuit-il, la question de l'emploi représente un problème souvent sans solution sur la fin de la vie active. La relation entre âge et emploi, touche donc le public salarié mais aussi les personnes en recherche d'emploi en fin de parcours professionnel. Par ailleurs, insiste-t-il, le problème de l'emploi se pose avec une acuité extrêmement forte lorsqu'il s'agit de personnes handicapées qui cumulent des facteurs limitants. Pour la seule activité de Cap Emploi, la population âgée de plus de 50 ans en accompagnement représente 10% en moyenne du nombre de personnes accueillies annuellement. Par ailleurs, le taux de placement est de l'ordre de 3% par an. Devant ce faible taux de réinsertion, de nombreuses questions ont été soulevées en particulier sur les freins pouvant faire obstacle à la démarche de réinsertion. Des réelles difficultés subsistent donc pour l'insertion socioprofessionnelle de cette population de seniors, affirme TECHER (2008).

1.4.7. L'accès à l'emploi.

L'accès à l'emploi des travailleurs handicapés fait l'objet de lois et pose en même temps le principe de non discrimination. Un certain nombre de mesures et d'aides sont prévues. Il existe, en principe, un accès à l'emploi pour chaque travailleur handicapé en fonction de ses aptitudes et de ses ambitions. Ils peuvent accéder aux entreprises classiques qu'elles soient ou non soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, aux entreprises adaptées ou aux centres de distribution de travail à domicile, à la fonction publique (Etat, Territoriale, Hospitalière), aux établissements ou services d'aide par le travail, sans aucune discrimination.

Malgré ces dispositions les seniors en situation de handicap connaissent, en tout cas davantage que les autres, des difficultés d'accès à l'emploi, le niveau faible ou l'absence de qualification, des contraintes liées au handicap, ou une reconversion professionnelle forcée suite à un handicap intervenant dans le cours de la vie professionnelle. En associant l'âge aux difficultés existantes, la perspective d'un retour à l'emploi reste pour le moins hypothétique.

A cet effet, nous le rappelons, la loi fait obligation aux entreprises d'au moins 20 salariés d'employer des travailleurs handicapés, dans une proportion de 6 % de leur effectif. Elles peuvent s'acquitter de cette obligation de plusieurs façons à savoir : le recrutement direct,

l'existence de contrats de sous-traitance, la contribution annuelle à l'AGEFIPH, ou bien les accords d'entreprise, de groupe ou de branche, l'accueil de personnes handicapées en stage au titre de la formation professionnelle.

1.4.8. L'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle est un droit que la loi du 4 mai 2004 a renforcé. Les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation de droit commun, complétés par des dispositifs spécifiques. Une politique volontaire a été mise en place depuis de nombreuses années pour encourager les personnes en situation de handicap à entreprendre un parcours de formation pour leur permettre d'ajuster au mieux leurs compétences professionnelles aux exigences du marché du travail réunionnais. C'est une opportunité pour ce public d'un faible niveau de qualification en inadéquation avec le marché du travail. Elle favorise l'accès des travailleurs handicapés à la vie professionnelle, permet le maintien dans l'emploi, contribue au développement des compétences et facilite l'accès aux différents niveaux de qualification qui font défaut à la population de travailleurs handicapés réunionnais. Celle-ci se différencie de la population active par un manque ou par l'absence totale de qualification. Cette population, majoritairement masculine (73 %), est globalement plus âgée que l'ensemble des publics demandeurs d'emploi. 50 % des demandeurs d'emploi handicapés qui aspirent à une activité en milieu ordinaire de travail n'ont aucune qualification et restent plus durablement inscrits à l'ANPE selon la DTEFPR.

1.4.9. Etat des lieux de la formation des personnes handicapées à La Réunion

Dans un document intitulé « Formation Professionnelle et Handicap » de l'AGEFIPH, ARVISE CAP EMPLOI et le CNASEA, LOGEAIS et BRUYERE (2008), apportent des informations sur la formation des personnes handicapées à La Réunion.

Elles précisent que le public des travailleurs handicapés réunionnais est plus jeune que celui de la métropole, mais que celui-ci tend à vieillir et se compose de 80% d'hommes qui représentent une faible proportion parmi les demandeurs d'emploi tout public confondu (2,4%) contre 7% en France. Ce public se caractérise par un très bas niveau de qualification avec illettrisme sous-jacent, accompagné de périodes d'inactivité et de chômage prolongés. Les besoins de formation exprimés et validés sont liés aux domaines administratifs, entretiens,

services à la personne, et vente essentiellement. Mais précisent-elles, près de 30% du public en question est sans projet professionnel validé confirmant ainsi les statistiques exposées supra.

Elles déplorent cependant une baisse de la formation constatée pour tous les publics, particulièrement sur les prestations de bilan/orientation/évaluation et remise à niveau. Les formations et particulièrement les formations qualifiantes, et les prestations sont confirmées comme étant de véritables leviers pour l'accès à l'emploi. C'est la raison pour laquelle on identifie dans le Plan Régional du Développement des Formations (PRDF), qui définit la politique à moyen terme de la formation professionnelle, de la mise en cohérence et de la coordination des filières de formation professionnelle mises en œuvre par les différents acteurs. Les enjeux répertoriés se déclinent en trois points :

- Augmenter le niveau de qualification des personnes handicapées
- Répondre aux besoins de reconversion professionnelle du public, et construire des projets professionnels cohérents avec les besoins du marché
- Améliorer l'offre de formation en mettant l'accent sur de véritables démarches d'ingénierie de formation.

Jusqu'en 2004, il revenait à l'AGEFIPH d'accompagner la mise en œuvre de politiques de droits communs, principalement centrées sur les actions cofinancées par l'Etat. L'inflexion importante donnée par des initiatives (Handicompétence[6] par exemple) à partir de 2006 a permis de compléter, développer, et d'adapter l'offre de formation de droit commun en fonction des besoins et du contexte local.

Le tableau 19 ci-dessous indique l'évolution des entrées en formation de personnes handicapées entre 2004 et 2007.

[6] Handicompétence est un projet de l'Agefiph lancé depuis 2006. Ce dispositif est destiné à répondre aux besoins de préparation à l'emploi, de formation et de qualification des personnes handicapées.

Tableau 19 : Bénéficiaires TH et tout public par type de mesures

	2004			2005			2006			2007		
Type de mesures	**Bénéf. TH**	**Bénéf. Tout public**	**Part des TH**	**Bénéf. TH**	**Bénéf. Tout public**	**Part des TH**	**Bénéf. TH**	**Bénéf. Tout public**	**Part des TH**	**Bénéf. TH**	**Bénéf. Tout public**	**Part des TH**
Etat (FNE)	322	5349	6,0%	54	4768	1,1%	53	4315	1,2%	55	3502	1,6%
Conseil Régional	100	9264	1,1%	143	7499	1,9%	113	7766	1,5%	130	7645	1,7%
Effort Agefiph(1)	219	219	100%	244	244	100%	261	261	100%	479	479	100%
Alternance adultes	8	51	15,7%	3	53	5,7%	1	28	3,6%	4	94	4,3%
Alternance jeunes	7	1631	0,4%	4	1498	0,3%	8	713	1,1%	3	2729	0,1%
apprentissage	12	2894	0,4%	9	3001	0,3%	9	3398	0,3%	17	2171	0,8%
Total Effort global de formation	668	19408	3,4%	457	17063	2,7%	445	16481	2,7%	688	16620	4,1%
Part des TH droit commun(2)	449	19189	2,3%	213	16819	1,3%	184	16220	1,1%	209	16141	1,3%

Source : AGEFIPH- ARVISE/CAP EMPLOI-CNASEA

(1) Hors actions cofinancées par l'Agefiph avec l'Etat et/ou le conseil Régional
(2) Total hors CRP et Effort Agefiph

L'effort global de formation des personnes handicapées retrouve donc son niveau de 2004 mais la part de ces dernières dans les dispositifs de droits commun n'évolue guère. La baisse enregistrée en 2005 consécutive au transfert des compétences en matière de formation à la Région, et en particulier de la disparition des SIFE collectif est compensée par les outils mis en place par l'AGEFIPH. Toutefois le volume et la nature des réponses apportées demandent à être fortement développées dans la mesure où le niveau reste inférieur à celui mis en œuvre pour les personnes valides. Les objectifs des actions proposées présentent encore un déficit important en matière de qualification et de professionnalisation. Elles ne sont pas suffisamment articulées avec les besoins des entreprises. Les personnes atteintes d'un handicap spécifique ne peuvent facilement bénéficier des actions dont elles ont besoin soulignent LOGEAIS et BRUYERE (2008).

Dans un tel environnement, un autre défi consiste à permettre à la personne handicapée senior de bâtir une stratégie positive de reconquête du marché du travail. Les tensions et les effets de

la conjoncture économique rendent le marché du travail réunionnais difficile. C'est ainsi que CAP EMPLOI a développé en 2005 le projet « Accompagnement et Mobilisation vers l'Emploi des Travailleurs HandIcapés Seniors » (AMETHIS). C'est ce projet inscrit dans le cadre du programme européen : PIC EQUAL II (2004-2008), que nous allons évoquer à présent. Il faut savoir tout d'abord qu'il constitue un programme d'initiative communautaire de Fonds Social Européen (FSE), dont l'objectif est de lutter contre toutes les formes de discrimination et les inégalités dans la sphère du travail et de l'emploi. Le dispositif AMETHIS avait donc pour ambition de mobiliser un processus d'accompagnement orienté vers un objectif d'intégration professionnelle à destination des publics travailleurs handicapés seniors. La durée globale du projet a été de 36 mois allant de juin 2005 à décembre 2008.

1.4.10. Le programme

Le programme de formation établi par CAP EMPLOI pour le projet AMETHIS était composé de quatre phases et s'est déroulé de la manière suivante : La première phase se résumait à la préparation à l'emploi par la réalisation d'un diagnostic professionnel et psychologique de chaque individu. Il s'agissait de mettre en place l'organisation de son accompagnement en vue de l'élaboration d'un projet professionnel précis et personnalisé en tenant compte des contraintes individuelles relatives au handicap. Son objectif était la prise en considération des ressources résiduelles liées aux conséquences du handicap et à des perspectives et opportunités offertes par le marché du travail. L'organisation d'un accompagnement psychosociologique lié au handicap avec pour hypothèse le retour vers l'emploi du public en question a été élaboré. Cet accompagnement se déclinait en quatre points :

- Apporter une aide personnalisée visant à lever les barrières psychosociales liées au processus d'exclusion.
- Faire évoluer et améliorer l'image que la personne se fait d'elle-même, de son handicap, les stéréotypes sociaux négatifs, les représentations, les jugements, les craintes et les peurs de l'échec, amorcer un travail de deuil sur le handicap et les conditions socioprofessionnelles antérieures.
- S'attacher à remobiliser la personne en développant une stratégie et une motivation à l'action.
- Assurer le renforcement de ses compétences en communication et en méthodologie de recherche d'emploi.

La deuxième phase visait à intégrer l'individu dans une organisation de travail par la mise en œuvre de séjours en immersion dans plusieurs entreprises sur la base d'une combinaison de trois modèles d'actions : immersion découverte, immersion formation immersion placement.

La troisième phase post-formation se traduisait par un accompagnement à l'intégration au poste ou un accompagnement à la recherche d'emploi ou encore un accompagnement sur un projet autre (création d'activité par exemple).

La quatrième phase concernait la relation aux entreprises. Plusieurs services étaient proposés graduellement : information et sensibilisation, diagnostic conseil sur l'emploi des travailleurs handicapés seniors, conseils et appuis au développement de projet de recrutement, négociation et organisation des séjours du public en immersion et de l'accompagnement dans l'emploi en entreprise de source CAP EMPLOI.

1.4.11. Offre de service sur mesure aux entreprises

Pour CAP EMPLOI, la question de l'insertion professionnelle est en lien direct avec les possibilités d'emploi offertes par les entreprises. Pour cela, il importe de faciliter, et d'encourager l'initiative et la réalisation d'un projet de recrutement. La méthode proposée vise à organiser sur un « terrain neutre » des périodes d'essai professionnel permettant aux deux parties d'évaluer les compétences, les aptitudes, la gestion et l'adaptation du handicap au poste de travail. L'enjeu est d'activer une stratégie dans cette relation aux entreprises articulée autour de trois axes.

- Changer le regard : le but est de donner envie, faire découvrir et partager une expérience commune pour changer les représentations de la personne et de l'entreprise sur la question du handicap et de l'âge.
- S'engager : après chaque étape d'immersion s'ouvre une phase de négociation dans l'objectif d'aboutir à un contrat de travail durable. Cette négociation se mène avec les personnes handicapées et les entreprises sur la base de l'expérience réalisée.
- Ouvrir des perspectives : au-delà de l'expérience d'AMETHIS, accompagner l'entreprise dans une politique d'emploi de personnes handicapées à long terme. Ce qui est recherché, c'est d'obtenir des propositions d'emploi et d'encourager l'entreprise à ouvrir systématiquement ses propositions de recrutement à ce type de profils à l'issue de la formation précise CAP EMPLOI.

1.4.12. Résultats du dispositif

Dans le cadre du dispositif AMETHIS de source CAP EMPLOI, près de 300 entreprises ont été prospectées, informées, sensibilisées sur l'emploi de travailleurs handicapés. Les principaux secteurs prospectés ont été le commerce, les services collectifs sociaux et personnels, l'éducation, la santé et l'action sociale, la construction. Les entreprises ont bénéficié d'un appui technique soutenu sur la politique d'emploi de personnes handicapées. Les interventions ont porté sur l'information et la sensibilisation des personnes handicapées. Un appui à l'identification des emplois potentiels et à l'analyse des postes, un appui technique à la procédure de recrutement par la sélection et la proposition de candidatures argumentées, un appui technique pour l'organisation des périodes d'immersion formation, adaptation ou de placement. Pour les personnes en emploi, un accompagnement à l'intégration sur le poste de travail a été réalisé comme préconisé dans le programme européen décrit supra.

Le contexte de notre recherche ainsi délimité met en évidence des informations importantes sur l'environnement de la population cible objet de nos investigations. Il indique des orientations par rapport à des points conséquents et précis qui nous conduisent à prendre en considération différents concepts dans l'élaboration du cadre théorique de notre étude. Dans cette perspective, nous évoquerons successivement la notion du processus de socialisation, de l'insertion professionnelle, de l'exclusion. Nous développerons ensuite la construction identitaire avant d'aborder les concepts de représentation et celui de la motivation, du projet et du but, pour terminer sur celui de la discrimination.

2.CADRE THEORIQUE

2.1. NOTION SUR LE PROCESSUS DE SOCIALISATION

2.1.1. La socialisation

BERGER et LUCKMANN (2006), différencient clairement la socialisation secondaire de la socialisation primaire. Pour eux, la socialisation primaire se caractérise par sa force et son exclusivité : l'enfant absorbe le monde social dans lequel il vit non pas comme un univers possible parmi d'autres mais comme le monde, le seul existant et concevable. C'est le moment où s'acquiert un savoir de base matérialisé par le langage qui assure à la fois la possession subjective d'un moi et la consolidation des rôles sociaux qui permet le repérage et la classification des situations qui donnent sens au monde vécu. C'est un premier processus de construction de l'identité au travers des relations multiples entre le monde social de la famille ou des pairs et le monde institutionnel de l'école ou des associations (sportives, culturelles etc.).

La socialisation secondaire, selon les mêmes auteurs, s'effectue ensuite, au contact des mondes plus spécialisés inscrits dans la division du travail. Il s'agit de l'ensemble des processus de socialisation ultérieurs qui permettent à l'individu de s'intégrer à des sous-ensembles particuliers de la société : groupes professionnels, associations, partis politiques, couples, etc. La socialisation secondaire n'efface jamais totalement l'identité générale construite au terme de la socialisation primaire. Elle peut néanmoins faire évoluer et transformer une identité. Parfois, même, ce changement peut être radical. Des conditions institutionnelles particulières peuvent opérer une telle transformation : l'armée ou l'asile psychiatrique en sont de bons exemples. Certains choix de vie, comme les conversions religieuses, les changements d'affiliation politique, les changements de professions, voire d'identité sexuelle, peuvent également donner lieu à des bifurcations biographiques notables. Plus simplement, les mondes très structurés comme ceux des grandes entreprises peuvent aussi opérer des changements importants dans les identités et les conduites. On retrouve ici la question de la multiplicité des sources de socialisation, ([7]).

Pour MUCHIELLI (2006), *« la socialisation est un long processus qui va de la petite enfance à l'âge adulte et qui, par conditionnement et imprégnation continue due à l'engagement affectif dans l'environnement social (qu'il soit familial, scolaire, groupal ou social), voit*

[7] Source : http://www.eduscol.education.fr/Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative (DGESCO] Sciences économiques et sociales – Première ES Juin 2011.

l'intégration par l'individu des rôles sociaux, des normes sociales et des valeurs sociales de son environnement socioculturel », (op.cit., p. 70).

Pour mieux comprendre la socialisation et les différents courants théoriques sur le sujet, DURKHEIM la définit comme l'éducation méthodique de la jeune génération afin de renforcer et de perpétuer l'homogénéité de la société par l'apprentissage d'un ensemble de règles et de normes. Il s'agit d'un modèle culturel transmis par la génération précédente. La socialisation se traduit par l'ensemble des processus par lequel l'enfant va construire son identité sociale, acquérir son autonomie, et devenir membre à part entière des groupes auxquels il appartient et en même temps membre de la société toute entière. DUBAR, (2006), nous livre une approche Piagétienne de la socialisation sous une vision génétique. Pour PIAGET, selon DUBAR (2006), la socialisation n'est pas une transmission par la contrainte de la part d'un groupe mais une construction de nouvelles règles suivant une logique coopérative. PIAGET, selon DUBAR, reconnaît néanmoins la valeur historique de la socialisation vue sous son caractère purement répressif. Elle est alors conçue comme le résultat des interactions entre l'enfant sa famille et l'environnement. La famille constitue le centre de la socialisation de l'enfant (socialisation primaire), son action s'avère déterminante dans la future structuration de la personnalité de l'individu. Le cadre familial représente le noyau de traduction de l'apprentissage d'expériences de la vie sociale, ce qui entraîne selon cet auteur trois aspects complémentaires : l'aspect cognitif qui structure la conduite et impose des règles, l'aspect affectif qui s'exprime en valeurs, et l'aspect expressif qui représente les signifiants de la conduite. Ce sont des éléments à partir desquels se construit la socialisation. Cela dénote une forte corrélation entre structure mentale et structure sociale. Pour PIAGET, *« la conception dynamique de la socialisation est conçue par une déstructuration et une restructuration d'équilibres relativement cohérents et se traduit par un processus d'équilibration »*, (op.cit., in DUBAR 2006, pp. 20, 21). Le passage d'une cohérence à l'autre implique une crise, et la reconstruction de nouvelles formes de transactions se compose de deux sphères. La première sphère se présente sous l'aspect de *« l'assimilation* », qui est *« l'incorporation des choses et des personnes à des structures déjà constituées ».* Par ce phénomène l'individu cherche à modifier son environnement pour le rendre plus conforme à ses désirs. La seconde sphère représente l'aspect de « l'accommodation », c'est-à-dire *« le réajustement des structures en fonction des transformations externes ».* L'individu cherche au contraire à se modifier pour résister aux pressions de l'environnement. La socialisation, loin d'être un parcours rectiligne est soumise à des changements perpétuels qui créent des

déséquilibres nécessitant des ajustements fréquents pour palier les ruptures que chaque individu tente de maîtriser, mais que le mouvement de reconstruction et restructuration d'équilibre rend toujours provisoire.

La théorie générale de la socialisation a ouvert de nombreux courants de pensée génératrice d'autres approches plus opératoires et en particulier les perspectives fonctionnalistes qui vont aller au-delà de cette vision de soumission à l'environnement. Ainsi elles séquencent une théorie de l'action humaine regroupant quatre orientations différentes. La direction *« vers des buts impliquant de la part de l'acteur des anticipations »*, puis, *« la place prise dans les situations structurées par des ressources »,* ensuite, *« la régulation par des normes qui guident la relation de l'acteur aux moyens »,* et enfin *« l'implication d'une motivation, une dépense d'énergie qui s'applique à la relation de l'acteur au but qu'il poursuit ».* Selon (PARSONS in DUBAR, 2006, p.52), ces orientations caractérisent l'action de l'individu dans sa socialisation. Cette perspective postule une interaction entre l'individu et son environnement qui lui permet d'ajuster son action en fonction de ses moyens, ses buts et de l'intensité de sa motivation pour devenir l'acteur de son existence. Ce faisant le sujet évite de se plier à de fortes soumissions tout en fournissant l'énergie utile à l'action. Les domaines ainsi mobilisés sont :

- le système biologique qui fournit l'énergie,
- le système psychique qui suscite la motivation,
- le système social qui soulève l'interaction entre acteurs,
- le système culturel qui met en jeu les valeurs.

La hiérarchie *« cybernétique »* identifiée et qualifiée par PARSONS se traduit par le fait que la culture contrôle le système social qui contrôle la personnalité, qui contrôle l'organisation.
En accord avec les thèses de PARSONS, BALES, propose une conception fonctionnelle de la socialisation visant à prendre en considération quatre impératifs.

- La latence (le système social maintient la stabilité des valeurs et des normes)
- L'intégration par les acteurs de ces valeurs
- La poursuite des buts ou goal attainment (le système social permet la mise en œuvre des objectifs de l'action)
- L'adaptation (l'adéquation des moyens aux buts).

Des liaisons peuvent être aisément établies entre ces quatre fonctions du système social et les quatre sous-systèmes de l'action.

- La stabilité normative assure l'articulation du système social au système culturel en garantissant les liaisons entre les valeurs culturelles et les normes régulant l'action.
- L'intégration assure la cohésion interne du système social en garantissant l'efficacité collective des normes elles-mêmes.
- La poursuite des buts assure l'articulation du système social au système des personnalités en garantissant la compatibilité entre les objectifs de l'action et les normes et les valeurs légitimes de la société.
- L'adaptation assure l'articulation du système social avec l'organisme en contrôlant l'adéquation des moyens aux objectifs de l'action, selon BALES, in DUBAR, (2006, pp. 53, 54).

2.1.2. La socialisation anticipatrice

La socialisation anticipatrice est le processus par lequel l'individu apprend et intériorise les valeurs d'un groupe de référence auquel il désire appartenir, selon MERTON in DUBAR, (2006, p.61). Cette définition répond à la question que se pose l'auteur au sujet des individus qui se réfèrent positivement à un groupe social qui n'est pas le leur et auquel ils n'appartiennent pas. C'est en se comparant aux membres d'un autre groupe que l'individu se sent frustré par rapport à eux et qu'il se met à vouloir les ressembler, pour parvenir à se faire reconnaître comme membre et y être intégré. Cette socialisation anticipatrice représente aux yeux des individus souhaitant évoluer, un moyen d'ascension pour atteindre un groupe de référence en apprenant par avance les normes, les moyens, les valeurs et les modèles du groupe convoité. Le courant particulariste, qui propose une vision réductrice de l'approche fonctionnaliste, prend en considération l'individu qui s'inscrit dans une trajectoire de « déviance ». Celle-ci se traduit par le fait de se faire reconnaître et être intégré par un autre groupe différent de celui d'appartenance. En épousant les normes et les valeurs du groupe de référence auquel il souhaite appartenir, l'individu est amené à jouer un nouveau rôle et à occuper un nouveau statut en se socialisant dans un nouveau contexte. Il est cependant à noter que la notion de socialisation anticipatrice s'applique selon l'auteur uniquement aux adultes et non aux enfants, (socialisation secondaire). MERTON précise en outre que le passage d'un groupe à un autre plus prestigieux n'est pas toujours sans risque pour le nouveau venu. Il peut

faire face à des hostilités et se voir traité de « renégat, girouette, traître ». Si la structure sociale offre des opportunités de mobilités ascendantes, la socialisation anticipatrice n'étant fonctionnelle que dans une structure sociale faisant place à la mobilité, il y a compétition entre membres qui finissent par partager les normes et les valeurs du groupe dominant. Certains membres parviennent à s'y intégrer, alors que d'autres, exclus et amers, sont menacés d'anomie. S'il n'y a pas de mobilité le groupe d'appartenance partage une frustration collective qui peut entraîner une action revendicative, voire l'éclatement du groupe. Dans le cas de la segmentation du groupe ceux qui adhèrent aux valeurs dominantes et ceux qui adhèrent aux valeurs du groupe dominé les combinent avec les premières pour susciter l'action collective. Ceux qui intériorisent leur impossibilité de mobilité, sombre dans l'anomie. On parle alors d'une adhésion « différentielle aux valeurs », du groupe d'appartenance. Dans ce cas le groupe de référence n'est autre que le groupe social d'origine de l'individu.

2.1.3. La socialisation comme incorporation de l'habitus

ARISTOTE semble être le premier à avoir employé le terme *« hexis »* pour désigner « les dispositions acquises du corps et de l'âme ». Ce mot a été traduit depuis par « l'habitus » que nous devons à LEIBNIZ. Cet auteur, estime qu'une analyse exacte de la signification des mots, et notamment le mot « habitus », ferait mieux connaître que tout autre chose les opérations de l'entendement. Bien plus tard, d'autres auteurs et notamment HUSSERL, reprennent à leur compte cette tradition philosophique. Pour HUSSERL, le terme habitus constitue un médiateur essentiel entre la somme des expériences passées et les principes de perception et de comportement à venir. Emprunté à la philosophie par les premiers sociologues tels que : WEBER, DURKHEIM, TÖNNIES, VEBLEN, le terme « habitus », est depuis devenu un concept sociologique.

Pour DURKHEIM, l'habitus est *« la disposition générale de l'esprit et de la volonté qui fait voir les choses sous un jour déterminé »*. Cette notion est reprise dans une définition plus complexe, plus dialectique et plus opératoire par BOURDIEU *« systèmes de dispositions durables et transposables, structures structurées prédisposées à fonctionner comme structures structurantes, c'est-à-dire en tant que principes générateurs et organisateurs de pratiques et de représentations qui peuvent être objectivement adaptées à leur but sans supposer la visée consciente des fins et la maîtrise expresse des opérations nécessaires pour*

les atteindre » (1980, p.88). L'habitus se traduit donc par un ensemble de manière d'être, d'agir, et de penser propre à l'individu, relatif à un apprentissage particulier lié à son groupe d'appartenance qui diffère selon sa classe sociale, sa disposition en capital et la place qu'il occupe dans l'espace social. L'individu est structuré par sa classe sociale d'origine, par un ensemble de règles, de conduites, des croyances, des valeurs, des normes propres à son groupe d'appartenance objet de sa socialisation. Ces dispositions acquises influencent sa manière d'agir, de se représenter. Inconsciemment il va intérioriser des comportements et des conduites qui dirigent ses actions et sa façon d'agir, limité dans ses choix par la structuration dont il est l'objet. La probabilité d'acquérir un statut social est vécue par l'individu comme l'espérance subjective d'appartenir à un groupe. L'habitus assure donc le lien entre probabilités objectives et espérances subjectives précise DUBAR (2006), qui soutient que « l'individu ainsi conditionné (l'habitus fabrique de la cohérence – entre probabilité et espérance – et de la nécessité – chacun reproduit ce qu'il a connu, les pratiques issues de l'habitus étant inchangées), l'habitus semblerait exclure tout changement social. Mais, l'auteur relève chez BOURDIEU, que l'habitus ne reproduit les structures dont il est le produit que dans la mesure où les structures dans lesquelles il fonctionne sont identiques aux structures dont il est le produit. Il est ainsi admis que pour connaître l'habitus d'un individu, il faut connaître celui de ses parents et son rapport à l'avenir au-delà des conditions objectives dans lesquelles il a été élevé. A cet effet, DUBAR (2006) insiste sur le fait que la famille d'origine dispense un ensemble de dispositions subjectives qui génèrent et structurent des représentations et des pratiques qui définissent la trajectoire des individus dans le système scolaire, les champs sociaux, l'univers professionnel, et qui impliquent des mécanismes d'intériorisation des conditions objectives, d'extériorisation des dispositions subjectives, d'où, selon lui, la relation entre conditions objectives et dispositions subjectives. La conception dynamique et complexe du concept d'habitus est essentielle pour en faire un instrument opératoire des interactions sociales.

Pour WEBER, ELIAS, GOFFMAN, un habitus est certes une disposition inconsciente qui répond aux conditions sociales de la socialisation, mais c'est également et surtout un ensemble d'attitudes sociales (façon de faire, d'agir, de parler, préjugés) que l'on peut modifier lentement mais surement à mesure qu'on en prend connaissance.

Ainsi que nous l'avons vu, l'individu se socialise en intériorisant des normes et les valeurs d'un groupe d'appartenance ou de référence. A ce titre, il est un être socialement identifiable et identifié. Cependant, chaque individu est confronté à des exigences qu'il doit apprendre à

gérer telles que l'accomplissement des meilleures performances possibles ou encore celles de se faire reconnaître par les autres. Cette relation de reconnaissance aboutit, *« à la définition de l'identité comme résultat d'une reconnaissance réciproque, c'est-à-dire connaissance de ce que l'identité du moi n'est possible que grâce à l'identité de l'autre qui me reconnaît, identité elle-même dépendant de ma propre connaissance »,* selon HEGEL in DUBAR, (2006, p. 85).

2.2. L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

La notion d'insertion est apparue comme une catégorie de l'action publique visant à pallier les défaillances des mécanismes de l'intégration à un niveau essentiellement individuel. L'usage courant du terme serait lié à la publication du rapport SCHWARTZ (1981), faisant de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes une priorité. C'est probablement pour la première fois sans doute de manière aussi tranchée, que la question de la transition de l'école à l'emploi est reliée à la notion d'insertion sociale. Il s'agit des conditions sociales de l'entrée dans la vie d'adultes tout en incluant les questions de santé, du logement et des relations entre générations. Il semble cependant, que le terme insertion ait fait son apparition dans la vie politique en 1972. L'insertion désigne alors un état proche de ce que visait déjà le concept plus classique d'intégration. C'est probablement l'instauration du (RMI) Revenu Minimum d'Insertion en 1988 et les débats qui l'ont précédée qui ont contribué à la popularisation du terme mais aussi et surtout son couplage à la notion d'exclusion. Ces deux termes, dans leur usage courant, selon CASTRA (2006), semblent donc adossés à une représentation de la société comme clivée, traversée par une fracture séparant les *in* et les *out*, ces derniers étaient caractérisés par leur non insertion sur le marché du travail et une position de marginalité par rapport à la vie socioéconomique. Ainsi ceux qui ne sont pas insérés dans l'emploi, mais qui souhaitent néanmoins travailler sont ceux-là mêmes qui ne sont pas intégrés dans la société et donc exposé à l'exclusion. L'analyse de CASTEL (1995), sur cette nouvelle expression de la question sociale met en évidence la constitution du couplage insertion/exclusion qui remplace totalement le couplage de l'ancienne opposition dominants/dominés issue de la révolution industrielle. L'apparition du couple capitalistes/prolétaires, d'employeurs /employés et celui de patrons/ouvriers ont ouvert la voie d'une société d'ordre où « chacun a sa place et chacun prend sa place » à une société de progrès où « chacun fait sa place et la place fait chacun ». de GAULEJAC et TABOADA LEONETTI (1994) y voient « la lutte des places ».

Pour LABBE (2003), la finalité de l'insertion, l'intégration, est de permettre à la personne-individu de devenir (ou redevenir) une personne-sujet, ce qui recouvre les trois paramètres suivants :

- être en mesure de former son propre projet de vie ;
- disposer des moyens de le réaliser ;
- ne pas être empêché par la société dans la poursuite de cette démarche.

D'une manière générale, une insertion consiste à placer un objet entre deux autres. L'insertion ou réinsertion, est un concept des sciences sociales désignant l'action de mener un individu à ne plus vivre à la marge de la société. C'est un processus qui le conduit à trouver une place reconnue dans la société. L'insertion peut prendre plusieurs faces : insertion professionnelle, sociale, globale.

LIMOGES (1987), présente l'insertion professionnelle comme une stratégie permettant de passer de la condition de non travailleur, à celle de travailleur. Elle se définit par l'existence d'un contrat de travail entre un individu et une structure. L'insertion professionnelle est donc la remise en contact de l'individu avec le milieu de travail ou la réadaptation au marché du travail lui permettant de retrouver une place sociale nouvelle.

2.2.1. L'insertion par l'activité économique (IAE)

La pratique de l'insertion est ancienne et existait déjà en France sous la forme des ateliers de charité sous François 1er, des maisons de travail sous Louis XIV ou encore des ateliers de secours organisés à Paris en 1789 et 1791. Au début des années 50, les premières communautés Emmaüs inventent le concept de mise en activité des personnes comme moyen de lutte contre l'exclusion. Il ne s'agit pas d'insertion ou de réinsertion dans le monde professionnel, mais plutôt de permettre à ces personnes de retrouver une dignité, selon CASTEL (1995).

Dans les années 60, la France connaît une période prospère, l'Etat intervient dans le domaine de l'action sociale en aidant des publics vulnérables ou précaires en difficulté. La notion d'insertion, utilisée dans les discours des politiques apparues dans ces années, a depuis beaucoup évolué. Le concept a trouvé son essor dans les années 70. Issu des voies politiques et sociales, il vise les jeunes sortant du système scolaire qui se dirigent vers le marché du travail. Sa définition évolue en même temps que le chômage qui apparaît dans les sociétés

industrielles de l'époque et concerne principalement le domaine professionnel. Il s'agit alors d'analyser les mécanismes liés au travail. Ce concept vient à désigner de plus en plus la régulation fonctionnelle de l'exclusion sociale et professionnelle non seulement des jeunes mais aussi d'autres catégories de populations touchées par les effets de la crise. L'insertion va entrer peu à peu dans le langage courant et va concerner toutes les catégories des populations rendues vulnérables et fera l'objet d'une loi. Ainsi, l'article L5132-1 du code du travail précise que : « *l'insertion par l'activité économique (IAE) a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle. Elle met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement ».*

La société s'appuie alors sur l'utilisation du travail et de l'économie pour aider à la réinsertion des personnes exclues et /ou en difficulté. Les acteurs de terrain souhaitent dépasser les logiques d'assistance en privilégiant l'autonomie des personnes. Ces différentes initiatives sont rapidement apparues comme un moyen efficace de lutter contre l'exclusion sociale et professionnelle dans un contexte marqué par l'apparition du chômage de masse. Elles ont été progressivement reconnues par la loi et unifiées sous l'appellation "insertion par l'activité économique".

Dans les années 80, le fait que le chômage dépasse la barre symbolique du million d'individus, entraîne une modification en profondeur de la notion d'insertion et amène l'Etat à lui donner de nouvelles formes. La circulaire fixant le cadre juridique des Centres d'Adaptation à la Vie Active (CAVA), précurseurs des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE), issues de l'article L5132-1 du code du travail et la création des premières entreprises intermédiaires entrent en vigueur. La première association intermédiaire, ainsi que l'apparition de la circulaire encadrant l'expérimentation des entreprises intermédiaires futures entreprises d'insertion ainsi que l'apparition de la Loi officialisant le statut d'association intermédiaire sont effectives.

Au début des années 90, on assiste à la généralisation des nouveaux dispositifs d'insertion à destination d'un public plus hétérogène avec la structuration et la reconnaissance de l'IAE, puis interviendra l'officialisation des statuts d'entreprise d'insertion et d'entreprise d'intérim d'insertion (futures entreprises de travail temporaire d'insertion) ; Création des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) ; Création du Conseil National de

l'Insertion par l'Activité Economique (CNIAE). Depuis les années 2000, on assiste à la professionnalisation et à la modernisation de l'IAE.

La Loi n° 2005-32 de programmation pour la cohésion sociale (2005-2009), réaffirme le rôle de l'IAE comme acteur à part entière dans la lutte contre l'exclusion et le chômage. Elle alloue de nouveaux moyens aux SIAE, notamment aux ateliers et chantiers d'insertion. Le lancement du plan de modernisation de l'IAE visant notamment la redynamisation des CDIAE et la mise en œuvre de nouvelles modalités de conventionnement des SIAE par l'Etat, interviendra en 2008.

2.2.2. Aspect conventionnel de l'insertion socioprofessionnelle

L'insertion sociale a pour objectif de mettre en place les conditions d'apprentissages de vie en société (groupe, établissement, équipe). Elle sous-entend la préparation de l'individu à s'intégrer dans une collectivité humaine à respecter des règles, à développer son autonomie, sons sens de responsabilité. L'action d'insertion ou d'intégration sociale au sein des établissements est complémentaire des actions plus globales visant à répondre, pour l'ensemble de la population, aux problèmes susceptibles de conduire vers des formes d'exclusion.

L'insertion professionnelle a quant à elle pour objectif de conduire l'individu vers un emploi en fonction de son projet et de la réalité du marché de l'emploi. Elle vise à mettre en place un processus qui améliore progressivement l'employabilité par le biais d'une formation en vue de permettre à la personne une confrontation à différentes situations professionnelles. Elle développe parallèlement une action d'accompagnement dans l'élaboration et la concrétisation de son projet, en lui proposant des parcours de formation adaptés qui tiennent compte de ses acquis et de ses objectifs tout en contribuant à sa mise en relation avec le monde professionnel.

L'insertion professionnelle est considérée comme l'un des atouts majeurs de l'intégration sociale, par le fait qu'elle est le révélateur des phénomènes de marginalisation et d'exclusion. Bien qu'en opposition à celle de l'exclusion, elle met en évidence l'existence incontestable de difficultés sociétales avérées, mais reste cependant opaque aussi bien sur ses bases théoriques que pratiques. EME (1993, p. 38), estime que l'insertion n'est pas un concept sociologique

construit mais *« un référent discursif qui a quelques difficultés à cacher sa polysémie ».* Avec l'instauration du revenu minimum d'insertion en 1988 et la naissance de multiples dispositifs d'aide, l'insertion professionnelle en vient à concerner à la fois tous les aspects de l'insertion sociale de toutes les catégories de personnes qui cumulent les problèmes de chômage, de logement, de handicap, de pauvreté. *« Tout comme il n'existe pas de caractérisation juridique ni d'essence de l'exclusion, il n'est pas de définition indiscutée de la pauvreté »*, affirme DAMON (2008, p. 22).

L'insertion sociale et/ou professionnelle n'est pas seulement l'affaire de l'Etat et des professionnels qui interviennent en la matière. C'est aussi et surtout l'affaire de l'individu qui souhaite s'insérer durablement pour tenter de sortir définitivement de la précarité, retrouver une place reconnue et ne plus être en marge de la société. Le processus d'insertion implique le plus souvent, selon TAP (1988), la nécessité pour « la personne entrant » de manifester son aptitude à s'approprier les objectifs propres au groupe d'accueil et son désir à les promouvoir. Etre inséré, c'est accepter les règles du jeu et se montrer prêt à s'adapter aux modalités de fonctionnement et aux exigences de l'organisation d'accueil. L'adaptation est souvent perçue sur le mode unilatéral du rite d'initiation. Le candidat doit s'accommoder au groupe d'accueil. A cet effet, cet auteur affirme que *« l'acteur social ne cherche véritablement à s'adapter à son milieu social, à s'y intégrer, que dans la mesure où il a le sentiment de pouvoir s'y réaliser, non pas seulement à travers la satisfaction de ses désirs, mais grâce à la possibilité d'y faire œuvre, de transformer tel ou tel aspect de la réalité extérieure, physique ou sociale, en fonction de ses propres projets. S'adapter oui, mais en vue d'un accomplissement de soi, et d'une transformation de l'état actuel ou un mode actuel d'adaptation »,* (op.cit., p. 13).

NICOLE-DRANCOURT et ROULEAU-BERGER (1998), distinguent trois cadres concernant la responsabilité qui revient à l'individu dans le développement de son cheminement :

- le cadre individualiste
- le cadre structuraliste
- le cadre constructiviste

Selon ces auteurs, le cadre « individualiste » aura tendance à avantager les personnes dans la traduction des pratiques individuelles. La mobilisation des ressources et les investissements personnels sont des éléments déterminants dans la construction de leur parcours. Le cadre individualiste attribue les difficultés d'insertion au comportement de la personne (crainte du

déshonneur, modèle familial du rapport au travail et influence des mutations sociales sur les modalités nouvelles et choisies de socialisation, par exemple sur le modèle de l'expérimentation).

Le cadre « structuraliste » va privilégier l'environnement ou les structures plus ou moins contraignantes, dans lesquelles évolue l'individu ; la prise en considération du changement progressif du statut, de l'occupation, des capacités de l'individu à mettre en œuvre ses acquis. Le cadre structuraliste surdétermine les contraintes, une organisation sociale et les politiques de l'emploi qui encadrent le travail et le tri de la main d'œuvre. L'insertion, quoi qu'il en soit, et malgré les bonnes intentions, reste cependant confrontée aux possibilités d'emploi et d'employabilité

Le cadre « constructiviste » tentera de partager et de faire face à de nouvelles difficultés rencontrées dans la construction d'un véritable statut qui sera accordé à l'acteur en prenant en compte les décisions formulées, socialement construites au préalable. Le cadre constructiviste s'appuie sur des problématiques systémiques et renvoie aux notions de « construction identitaire », de « processus » par le biais de réseaux, de différentes dispositions qui n'autorisent pas à imputer la responsabilité absolue de l'insertion à l'un ou à l'autre des pôles du système.

Selon ces mêmes auteurs, l'insertion sociale apparaît comme spécifique par un surinvestissement en aide à la personne pour permettre aux individus de s'adapter à des structures économiques et sociales. Elle permet de les aider à constituer des repères, à s'ancrer sur des réseaux de solidarité familiale ou de pairs. Elles distinguent l'insertion sociale de l'insertion professionnelle sans les dissocier complètement mais en considérant que l'insertion sociale est un passage obligé qui ouvre la voie à une insertion professionnelle réussie. Ces auteurs insistent sur le fait qu'il ne s'agit pas d'opposer ou d'ordonner insertion sociale et insertion professionnelle mais bien de maintenir en tension active les deux logiques qui portent, d'un côté, une logique de l'insertion par le travail, de l'autre une logique de l'insertion par la citoyenneté.

2.2.3. Aspect sociologique de l'insertion

Le concept d'insertion concerne principalement le domaine professionnel puisqu'il s'agit d'analyser les mécanismes liés au marché du travail. Il concerne également d'autres domaines

tels que celui du social, du scolaire. Ainsi que nous l'avons déjà précisé, l'insertion professionnelle passe par l'insertion sociale les deux sont complémentaires voire indissociables dans certains cas d'exclusion. Nous notons à cet effet que de GAULEJAC et TABOADA LEONETTI (1994), soutiennent que *« l'intégration et l'exclusion sont deux pôles du processus par lequel les individus s'insèrent de diverses manières, dans la société dans laquelle ils vivent »,* (op.cit., p.54). A ce propos, ces auteurs dégagent trois dimensions principales qui favorisent l'insertion.

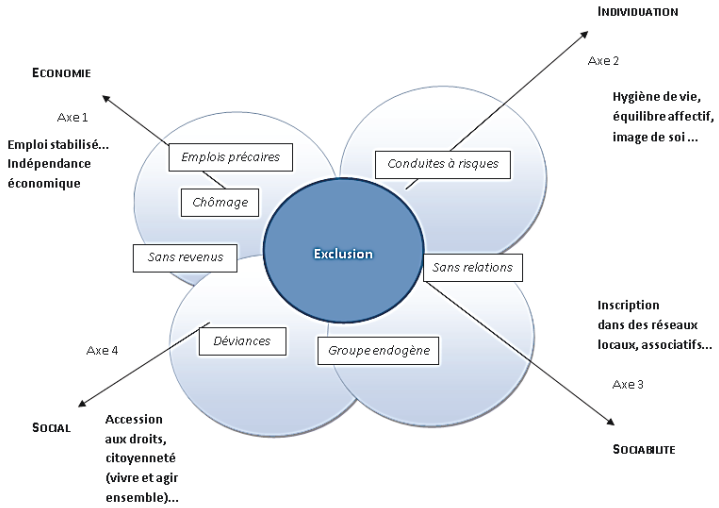
- Une dimension économique qui autorise l'insertion et la participation sociale à travers des activités de production et de consommation ; il s'agit alors de travail et de ressources.
- Une dimension sociale qui se traduit par l'intégration au sein de groupes primaires et dans la société globale à travers des liens sociaux institutionnels.
- Une dimension symbolique définie par des normes et des valeurs communes, et de représentations collectives définissant les places sociales.

Pour LABBE, *« l'insertion est fréquemment présentée comme le pendant de l'exclusion, cette dernière pouvant être définie comme la mise hors des processus normaux de participation à la vie de la société »*, (op.cit., 2003, p. 177). Cet auteur parle de la notion d'insertion, d'intégration ou d'inclusion, qui place l'insertion du côté de l'interaction et l'intégration du côté de l'absorption d'une entité par un système. Il cite à ce sujet un auteur, qui précise que *« lorsqu'on insère une pièce métallique à un morceau de bois, l'opération modifie le rapport entre l'ensemble des éléments : le bois doit s'écarter pour laisser entrer la pièce. Tel n'est pas le cas dans une procédure d'intégration où l'élément différent est englobé pour devenir similaire à chacun des autres éléments ».* PETICLERC in LABBE, (2003, p. 167). L'intégration, selon LABBE, contrairement à l'insertion, laisserait plus ou moins d'autonomie au sujet. Mais, précise-t-il, quels que soient les termes utilisés, la différence est très mince. Il soutient que la plupart des études et recherches réalisées dans le domaine de l'insertion concluent à la polysémie du terme, *« notion floue, contours indéfinis, définitions multiples et incertaines […] pour rappeler que l'insertion n'est a minima une notion stabilisée »* LABBE, (2003, p. 164). Selon cet auteur, le terme insertion, après une décennie d'utilisation intensive mais anarchique, fait partie d'un ensemble de pratiques floues mais qui sert d'étendard, qui, au lieu d'être bien visible tombe dans l'opacité. Alors que, NICOLE-DRANCOURT et ROULEAU-BERGER, estiment que l'insertion *« reste une boite noire très observée mais peu analysée »*, (op.cit., in LABBE 2003, p. 164). MEYER, indique que pour lui *« l'insertion tout*

comme l'exclusion, sont des catégories de pensées renvoyant à des situations polymorphes » (op.cit., in LABBE 2003, p. 164). Alors que CANALS, soutient que *« le vocabulaire relatif à l'insertion reflète un phénomène protéiforme renvoyant à des critères d'identification différents* », (op.cit., in LABBE 2003, p. 164). D'autres termes d'auteurs différents extraits de la même source qualifient l'insertion de *« processus plus ou moins long, complexe et aléatoire »*, ou encore, *« il s'agit alors non pas d'en faire une référence rigoureuse, mais au contraire d'en utiliser la plasticité et la généralité à des fins de volonté de projet, d'action et de mobilisation plus que d'analyse ».* Pour CASTRA (2006), *« le flou de la notion d'insertion tient en partie au fait qu'elle désigne autant un processus que son résultat final »* (op.cit., p. 10). A ce titre cet auteur différencie le *« processus »* comme un passage, une transition d'un état à un autre c'est-à-dire de la fin du système scolaire et visant toutes les possibilités d'accès ou de retour à la vie professionnelle (insertion des jeunes, des handicapés, réinsertion des chômeurs de longue durée, des prisonniers, ou des malades mentaux). Le *« résultat final »*, évoqué désigne une participation *« normale »* à la vie de la cité, et tout particulièrement au plan des rôles économiques (production et consommation) et sociaux, voire médicosociaux (habitat, santé, citoyenneté). Pour cet auteur *« la notion d'insertion appartient donc avant tout à une catégorie du débat social et politique, qui reste sémantiquement floue mais qu'on peut, par contre, situer historiquement, voire géographiquement, puisqu'elle semble être en grande partie une spécificité hexagonale »,* (op.cit., p.10). En d'autres termes, souligne LABBE (2003), la visée de l'insertion qui est l'intégration s'appuie sur l'acquisition d'une capacité dialectique du sujet entre son propre système de valeur – et, en amont, la stabilisation de celui-ci – et le système social. Ainsi, poursuit-il, le concept d'intégration a un sens, que l'on peut discuter, critiquer, travailler. L'on sait qu'il concerne l'instance culturelle et se situe à mi-chemin entre le processus de « personnalisation » et la dynamique de changement/production de la cohésion sociale. Encore faut-il que le sujet ait les moyens, déjà économiques, de cette ambition. Enfin que cette interaction sujet-société ne soit pas empêchée par des ségrégations, des reproductions d'inégalités. Pour LABBE (2003), *« le processus d'insertion est donc une problématique d'inversion du mouvement – de la désorganisation vers la construction –, une problématique de traction et d'attraction : de déliaison à liaison, de disqualification à qualification, de désinsertion à insertion. Somme toute, l'insertion part de l'hypothèse que la situation de non-inclusion ou d'exclusion recouvre un enferment dans un système où la combinaison des facteurs produit de la souffrance, consciente ou non, accommodée ou non en culture de l'aléatoire. Cet enfermement peut d'ailleurs, au bout d'un*

certain temps, être autoproduit par la personne qui, faute de mieux, s'installe dans l'exclusion », (id. p. 197).

En illustrant ses propos par la figure ci-dessous, LABBE (2003) insiste, en retenant l'axe 2 de la sphère de l'emploi, où s'observe un continuum allant du chômage de très longue durée (au centre) à l'emploi stabilisé (CDI) sur lequel il faut placer différentes modalités d'emploi, elles atypique : contrats aidés, temps partiel, mission d'intérim… Mais, selon lui, la sphère de l'emploi inclut également ce qui contribue à l'employabilité – mobilité, qualification… - ainsi que les représentations du travail, un investissement strictement de type social ou symbolique. Pour lui le processus d'insertion est l'inversion des orientations des axes, du centripète (relégation) au centrifuge (intégration), comme le mentionne la figure ci-après, de telle façon à éviter le trou noir fatal, (op.cit., p.202).



Source : P. LABBE 2003, p.202[8]

Figure 13 : Processus d'insertion

Si la difficulté majeure de l'insertion relève moins de son allongement que de l'incertitude de son aboutissement, pour l'individu en quête d'insertion, elle représente un but qu'il lui faut atteindre pour éviter de tomber dans la précarité et l'exclusion.

[8] P. LABBE Les bricoleurs de l'indicible. De l'insertion en général, des missions locales en particulier. Tome 1, 2003.

2.3. L'EXCLUSION

La loi n° 98-657 du 28 juillet 1998 relative à l'exclusion définit celle-ci comme l'incapacité à accéder aux droits sociaux fondamentaux. L'article 1 de cette loi précise que *« la lutte contre l'exclusion est un impératif national fondé sur le respect de l'égale dignité de tous les êtres humains et une priorité de l'ensemble des politiques de la nation »*.

Cette loi s'applique à l'ensemble du territoire, elle garantit à tous des droits fondamentaux tels que l'accès à un emploi, au logement, à la protection de la santé, à la justice, à l'éducation, à la formation et la culture, à la protection des familles et de l'enfance.

L'application de cette loi relève de l'Etat qui finance les collectivités territoriales ainsi que les institutions sociales et médico-sociales chargées de la mise en œuvre de ses principes en vue de prévenir et supprimer les cas de figure pouvant engendrer des situations d'exclusion. A cet effet, ces institutions ont en premier lieu un rôle d'information auprès des citoyens de l'étendue de l'ouverture des droits qui leur sont conférés, en matière d'aides et d'accompagnement personnalisé, pour l'aboutissement rapide des démarches administratives ou sociales relatives à l'application et au bénéfice des droits fondamentaux. Les entreprises, les organisations professionnelles ou syndicales, les organismes de prévoyance, les mutuelles, les associations qui œuvrent dans le cadre de l'insertion et de lutte contre l'exclusion, mais aussi les citoyens et l'ensemble des acteurs de l'économie solidaire et sociale peuvent concourir à la lutte contre l'exclusion. *« La lutte contre l'exclusion ne relève pas seulement de notre responsabilité, j'y vois tout simplement notre devoir »,* AUBRY[9] (1998).

2.3.1. Qu'est-ce que l'exclusion

Pour le Conseil de l'Europe, l'exclusion renvoie « aux groupes entiers de personnes qui se trouvent partiellement ou totalement en dehors du champ d'application effectif des droits de l'homme ». Pour l'Union Européenne, « l'exclusion peut être analysée en termes de dénégation ou de non respect des droits sociaux. Ces derniers étant caractérisés comme le droit qui existe généralement dans les pays de la communauté à une certaine qualité de vie minimale, ainsi que celui de participer aux principales institutions sociales et professionnelles. Droit parfois, mais pas toujours exprimés en termes juridiques », ces définitions ne sont pas opposées à celle de l'auteur suivant qui considère le concept d'exclusion comme « un

[9] Source : discours de Martine AUBRY, ministre de l'emploi et de la solidarité. Assemblée Nationale le 9 juillet 1998.

phénomène nouveau de rupture du lien social et la difficulté d'accès à des droits sociaux élémentaires pour un certain nombre de personnes ». Dans cette éventualité précise-t-il, l'exclusion est « un processus où se cumulent dans le temps les ruptures avec des formes essentielles du lien social : travail, habitat, famille-couple, participation au mode de vie dominant. On peut repérer des degrés parmi les populations concernées par ce processus, qui n'est pas uniforme dans chaque cas, qui n'est pas de même rythme, de même durée et qui, pour certains, peuvent s'inverser », selon LENOIR, (1974).

L'exclusion est un processus au cours duquel l'individu arrive à la rupture puis à la perte des liens sociaux. Ces liens sociaux sont issus de la socialisation dans laquelle figure le monde du travail. L'absence de travail n'est cependant pas le seul facteur qui intervient dans le processus d'exclusion mais sa contribution y est importante. Le travail fournit un revenu et une protection sociale, il assure l'indépendance de l'individu et l'émancipe tout en lui octroyant une position sociale et contribue à la construction de son identité. Certaines activités professionnelles en particulier véhiculent des représentations sociales fortes. La perte de cette position et la rupture des liens sociaux qui l'accompagnent auront un impact significatif sur le comportement de l'individu et joueront le rôle de l'élément déclencheur d'un processus amplificateur pouvant aller jusqu'à l'exclusion. *« L'exclusion devient de plus en plus une spirale infernale de laquelle il est très difficile de se libérer. Ce n'est pas seulement l'individu mais tout son environnement qui est touché »,* affirme HIRSCH, (2004, p. 63). A cet effet, le Conseil d'Analyse Economique (1998), estime que l'exclusion comporte trois éléments fondamentaux dans sa définition. Pour le premier il s'agit de son caractère « *relatif »,* puisque l'exclu l'est d'une société, d'un territoire, et d'une période déterminée. La connaissance de la trajectoire individuelle qu'une personne donnée a suivie n'est pas suffisante pour déterminer si elle est exclue ou non. Le deuxième élément concerne « *les mécanismes »* de l'exclusion dans lesquels s'appliquent un ou plusieurs facteurs. Des personnes peuvent s'auto exclure en se mettant à l'écart de l'économie, en refusant un emploi et en préférant vivre des transferts sociaux, comme elles peuvent être exclues par le refus d'un organisme bancaire à l'accès à un crédit ou encore d'un organisme d'assurance qui ne prendrait pas en considération la couverture d'un risque relatif à un évènement. L'individu peut également être exclu en raison de stratégies mises en place par d'autres travailleurs, équipiers, membres de la famille, des syndicats, des employeurs ou des pouvoirs publics. La qualification d'une personne au regard de l'exclusion relève de l'appréciation du degré de sa responsabilité par rapport à cette situation, mais également en prenant la mesure des phénomènes objectifs. Il s'agit alors de

s'interroger sur la capacité de l'individu à modifier le cours de son existence et sa résistance au processus d'exclusion. Le troisième élément relève de « *la dynamique »* de l'exclusion. L'individu se retrouve en position d'exclusion en raison de la perte de son emploi qui entraine la perte de son revenu. D'une manière générale, l'individu en question n'a que de minces perspectives d'avenir pour lui ou pour les siens, souligne le Conseil d'Analyse Economique (op.cit., p. 22). Pour DUBAR, l'exclusion se traduit par l'absence durable d'emploi mais aussi par la perte des relations sociales, mais précise-t-il, c'est aussi un processus qui concerne plus spécifiquement certaines catégories d'individus au cours de leur existence notamment ceux considérés comme « les moins employables » : travailleurs âgés licenciés, jeunes sans aucun diplôme, salarié dits « de bas niveau de qualification ». L'exclusion, selon cet auteur, serait directement liée à la norme sociale d'emploi et ceux qui s'en éloignent ne pourront que difficilement réintégrer le monde du travail, (op.cit, in PAUGAM 1996). Pour CASTEL, « *l'exclusion ne peut définir uniquement une non-intégration dans le travail, c'est aussi une non-insertion dans la sociabilité socio-familiale, une dissociation du lien social, c'est-à-dire une désaffiliation »,* (op.cit., in PAUGAM 1996 p. 113). C'est précisément ce mouvement de rupture progressive du lien social, en relation avec la situation de dépendance, que la notion d'exclusion met en évidence. Le déficit de sociabilité donne lieu à une série de ruptures familiales, mais aussi extrafamiliales, souvent la conséquence de ruptures professionnelles, selon CLAVEL (1998), qui précise que *« cette rupture du lien social est le fait d'un enchainement ou d'une combinaison d'évènements (perte d'emploi, rupture familiale, problème de santé, dévalorisation de soi…) qui contribuent au « déclassement » des individus et à leur « désinsertion sociale »,* (op.cit., p. 224). Cet auteur affirme à cet effet que l'exclusion apparaît comme *« un processus de désinsertion des personnes menacées de déclassement, c'est-à-dire de perdre leur place dans le société »,* (id., p. 225). En même temps il nous apporte un éclairage en précisant que la notion de *désaffiliation* met l'accent sur l'effritement des solidarités organiques dans un champ économique déstabilisé. Celle de *disqualification sociale* insiste sur l'enchaînement des ruptures économiques, celle de *désinsertion sociale* lie le champ économique au champ social (relationnel), en avançant la dimension symbolique du processus et se caractérise par l'exclusion dans chacune des dimensions : chômage, pauvreté, isolement, stigmatisation sociale et dévalorisation. Quant au *déclassement*, il se traduit par la rupture du lien social auquel s'ajoute une combinaison d'évènements (perte d'emploi, rupture familiale, problème de santé, dévalorisation de soi). Il constitue une épreuve qui induit des phénomènes psychiques et symboliques (représentations,

stigmatisation, intériorisation d'une image négative), entraînant la mise en œuvre de stratégies de résistance et de défense soutient cet auteur.

DUBAR, en citant (PAUGAM 1991, CASTEL 1991, SCHNAPPER 1990), précise que « ce que l'on appelle exclusion, et qui n'est qu'une façon de nommer ce double processus (structurel et biographique), est le résultat de cette transformation globale de la socialisation qui tend à disqualifier socialement tout ceux qui n'entrent pas dans cette nouvelle logique de la compétence » (autonomie, initiative, responsabilité). Ce double processus tend à provoquer des formes diversifiées de désaffiliation, selon les manières dont se combinent le rapport à l'emploi, devenu le critère principal du statut social, et les formes de sociabilité, devenues les seules médiations de la reconnaissance sociale.

de GAULEJAC et TABOADA LEONETTI (1994), estiment pour leur part, que l'excellence des uns entraîne l'exclusion des autres et voient dans le système managérial un élément central de la dualisation de la société qui créer au cœur du système social un paradoxe. Celui-ci à la fois pousse à l'excellence, produit de l'exclusion et en même temps sert à en gérer les conséquences. Pour ces auteurs, la quête de l'excellence n'est plus seulement l'apanage des firmes multinationales mais touche aujourd'hui chaque entreprise confrontée au marché. Ils soutiennent à cet effet que *« la recherche d'activités économiques rentables conduit à rejeter les habitants les moins qualifiés qui sont néfastes sur le plan de l'image et peu attractifs pour des activités technologiques de pointe : la sélection par la qualification va de paire avec l'exclusion de la population qui ne figure pas sur les mailles du réseau mais se trouve du coup enclavée. Ces enclaves sont menacées de dégradations spatiales, de sous-développement économique. Elles servent de réceptacle à une population déqualifiée, vouée au sous-emploi »,* (op.cit., p. 41). Le système ainsi conçu engendre son propre développement et impose sa logique à l'ensemble de la société. Il détruit constamment ce qu'il a produit par la nécessité de produire autre chose entraînant ainsi l'obsolescence rapide des productions. L'adaptation à de tels rythmes nécessite de la performance. L'exigence du toujours plus provoque le rejet des plus faibles, des plus âgés, des plus fragiles, des moins qualifiés, des travailleurs insuffisamment productifs, de tous ceux qui ne peuvent pas suivre la course, selon ces mêmes auteurs.

2.3.2. Exclusion et pauvreté

La notion d'exclusion est un terme très médiatique qui regroupe un ensemble de situations aussi différentes les unes des autres. Dans le langage courant l'amalgame est souvent fait entre exclusion et pauvreté et le terme exclusion tend à se substituer à celui de pauvreté. En effet, toutes les situations de pauvreté ne sont pas forcément synonymes de situations d'exclusion. Il en est par exemple ainsi des étudiants réputés pour être des « pauvres » sans pour autant être des exclus. Il en est de même pour certains pratiquants religieux. Inversement, il existe des situations d'exclusion sans pauvreté. C'est le cas par exemple d'une perte d'emploi qui se traduit par l'exclusion de l'individu du monde du travail, mais qui ne fait pas pour autant de lui un pauvre immédiatement. La persistance de la situation de chômage conduit bien sûr vers une situation plus complexe. Les préretraités non volontaires, les chômeurs âgés et les personnes handicapées, personnes âgées, peuvent être considérés comme des cas d'exclusion sans pauvreté. Ces situations laissent à GEREMEK in PAUGAM (2009, p. 16), d'estimer que dans la mentalité collective moderne, au contraire, la pauvreté est perçue de façon uniquement négative. Il précise sa pensée de la manière suivante : *« Une sorte de correspondance existe entre son rôle dégradant sur le plan matériel et le mépris – ainsi que la place très basse dans la hiérarchie des valeurs – que lui réserve la société »*. Par ailleurs, la réalité de l'exclusion se révèle être plus complexe, car même après une longue période de chômage, les personnes concernées peuvent se réinsérer en fonction des parcours et de l'expérience de chacun. Dans son rapport, l'Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion sociale (ONPE), indique que, *« la pauvreté est fortement liée à l'absence ou l'irrégularité de l'emploi. La mise en évidence des liens entre la pauvreté et le marché du travail est difficile car le niveau de vie et la pauvreté sont toujours mesurés au niveau du ménage, alors que l'emploi concerne les individus »,* (ONPE 2000, p. 25). Bien que la majorité des personnes actives pauvres occupent un emploi, le chômage joue un rôle majeur dans l'augmentation de la pauvreté et dans le processus d'exclusion. Malgré la très forte croissance économique du passé la pauvreté et l'exclusion ont persisté. L'émergence d'un nouveau phénomène entraînant des mutations rapides et inédites a amené l'apparition et l'accumulation, l'enchainement des revers qui précipitent un individu ou une famille entière dans le dénuement, (op.cit.,). PAUGAM (2009), quant à lui, partage l'idée de GEREMEK et soutient que dans les sociétés qui transfigurent le succès en valeur suprême et où domine le discours justifiant de la richesse, la pauvreté est le symbole de l'échec social et se traduit souvent dans l'existence humaine par une dégradation morale. Il précise à cet effet que *« la*

pauvreté ne peut jamais y être représentée que comme l'envers, l'ombre, les refoulés de la richesse », (op.cit. p. 16). Les victimes de ce phénomène ne sont pas uniquement des groupes spécifiques tels que des marginaux ou des handicapés, mais une population en pleine expansion de « normaux devenus inutiles », située au centre d'une société en raison de la précarisation de leur statut par la rupture profonde de l'ordre socioéconomique. L'organisation du travail dans une société de l'intelligence se développe au prix d'une réduction drastique des emplois non qualifiés, selon DONZELOT, (in PAUGAM 1996).

L'unanimité des travaux récents des auteurs tels que (PERRET, ROUSTANG, CASTEL, PAUGAM, de GAULEJAC, TOURRAINE, ROSANVALLON), portant sur la question de l'exclusion sociale s'accordent à des degrés divers pour mettre en évidence la double problématique de l'exclusion et de la pauvreté et la corrélation des profondes mutations économiques des sociétés modifiant sans cesse l'état du marché du travail. Cette situation pose de manière nouvelle le problème de l'insertion socioprofessionnelle qui s'organisait traditionnellement par l'emploi salarié à travers des activités industrielles.

MEDA (2010), s'interroge sur la disparition du travail, alors que RIFKIN (2006) voit quant à lui, la fin du travail. Si nous prenons en considération la survenue des crises successives de ces dernières années qui ont causées tant de dégâts dans l'économie mondiale, nous pouvons parfaitement épouser cette vision des choses. A l'exception de certains pays comme la Chine ou l'Inde qui disposent d'un potentiel de production énorme et une capacité économique forte, capables de produire dans chaque pays respectif un taux de croissance annuel supérieur à 10%. (Rappelons que la Chine est devenue récemment la première puissance économique mondiale devant les Etats-Unis). Les pays européens, à l'exception de l'Allemagne, présentent un taux de croissance annuel relativement faible, en particulier celui de la France qui stagne à un taux de croissance annuel autour de 1%.

Notre île fait partie intégrante de la Communauté Economique Européenne (CEE) et n'a jamais aussi bien porté son statut de RUP (Région Ultra Périphérique). En effet, sa situation géographique et la distance qui la sépare de l'Europe tendent à l'isoler et représentent de véritables facteurs handicapants qui la défavorisent. L'obligation d'importer toutes les matières premières est pénalisée par les coûts, la transformation et le conditionnement sur place doivent répondre aux critères et aux normes européennes représentent un gage de sécurité, mais contribuent fortement à rendre le prix de revient beaucoup moins attractif. Il en

est de même pour les rares productions locales exportées, rendues invendables sur le marché européen en raison de prix exorbitants.

Le facteur distance et celui de l'isolement ajoutés à la surface restreinte de l'île, interdisent la création d'industries importantes ou l'implantation et le développement de grandes entreprises, à l'instar d'un département de l'hexagone. Cette situation entraîne l'absence de création d'emploi. La locomotive que représentaient le Bâtiment et Travaux Publics (BTP), qui tirait l'emploi vers le haut à brusquement été stoppée complètement par les effets de la crise, et s'est mise à reculer. Ce recul a occasionné un nombre important de perte d'emploi. Les secteurs actuels qui créent et où subsistent encore des emplois résident dans le pôle administratif et celui de services à la personne. L'agriculture quant à elle, subsiste encore grâce aux subventions octroyées par la Métropole.

La crise mondiale actuelle met les Etats membres à rude épreuve, l'Europe mise sur une politique d'éducation et de formation et privilégie le recours aux (NTIC), Nouvelles Techniques de l'Information et de la Communication pour lutter contre la concurrence en cherchant à élever le niveau de chaque individu afin de protéger les personnes les plus vulnérables et préserver la cohésion sociale. Dans notre société, la relation au travail en règle générale est de permettre à l'individu de disposer d'une source de revenu, de droits sociaux, un statut, d'un cercle de relation, d'une identité. La plupart du temps, se sont les personnes le plus faibles et les plus démunies qui sont privées de travail entraînant la déstructuration, la désocialisation, la marginalisation de l'individu.

Cependant, la réussite d'une insertion incombe principalement l'individu. Il devra pour cela être réellement conscient de la nécessité de s'améliorer pour s'insérer en utilisant toutes les voies qui lui sont proposées pour concrétiser ses attentes. Il lui faudra prendre en considération des critères qui lui permettront de développer une motivation à la formation et l'envie d'apprendre pour réussir son insertion socioprofessionnelle, meilleur moyen de lutte contre l'exclusion.

2.3.3. Lutter contre l'exclusion par l'éducation et la formation

La Commission des Communautés Européennes (CEE), préconise la mise en place d'un plan d'action visant à prendre en considération les personnes qui sont désavantagées par rapport à leur faible niveau d'alphabétisation, de l'inadéquation de leurs aptitudes professionnelles et /ou de leur manque de capacité à s'insérer avec succès dans la société. Il peut s'agir de

migrants, de personnes âgées, ou de personnes handicapées selon le livre blanc de cette institution dont le plan d'action indique la nécessité de mettre en place un système d'éducation et de formation des adultes de grande qualité et accessible à tous. Il s'agit pour l'Europe selon la commission, de relever les défis suivants :

- « Réduire les pénuries de main-d'œuvre en raison de l'évolution démographique en relevant les niveaux de qualification de la main-d'œuvre en général et en améliorant les compétences des travailleurs peu qualifiés.
- S'attaquer au problème du nombre de jeunes qui quittent prématurément l'école, en offrant une seconde chance à ceux qui entrent dans l'âge adulte sans posséder de qualification.

- Lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale qui subsiste parmi les groupes marginalisés. L'amélioration de la compétence des individus passe par l'éducation et la formation en vue d'activer une autonomie personnelle.

- L'éducation et la formation des adultes offrent diverses actions adaptées pour faire progresser l'individu dans différents domaines tels que les langues, la validation ou la reconnaissance de qualifications antérieures et contribuent au processus d'intégration.

- Inciter à la participation à l'apprentissage tout au long de la vie. Dans le contexte actuel de relèvement de l'âge actif moyen en Europe, il est impératif que la participation des travailleurs âgés à l'éducation et à la formation augmente en parallèle ».

Dans cette approche, *« afin d'endiguer le processus de marginalisation, les Etats membres ont mis en œuvre une série de mesures. Elles reposent pour l'essentiel d'une part sur la multiplication de stages de formation ou de retour vers l'emploi et, d'autre part, sur des formules au demeurant variées de réinsertion des personnes les plus en difficulté à travers l'action d'associations locales »,* indique le livre blanc (1995, p. 48).

A travers cette analyse, il est facilement observable que le plan d'action proposé repose largement sur l'efficacité du secteur de l'éducation et de la formation des adultes. Il s'agit à cet effet, d'accroitre la participation des adultes peu qualifiés à la formation en cernant les

possibilités d'accès de ces personnes aux activités de formation et les caractéristiques de leur participation à ces activités, et de déterminer les moyens de les encourager. *« Il n'y a pas, d'un côté, des phénomènes sociaux qui expliqueraient les processus de rejet des personnes dites de bas niveau et, de l'autre, des difficultés d'apprentissage de ces mêmes personnes qui seraient redevables d'une approche psychologique. Il n'y a pas d'un côté les causes et de l'autre les remèdes »,* souligne MERLE in GINSBOUGER, MERLE, VERGNAUD, (1992, p. 29). Faisant partie de l'un des principaux soutiens des politiques du développement européen mais aussi national, l'éducation et la formation assurent l'acquisition, l'actualisation et le relèvement du niveau des connaissances, d'aptitudes et de compétences des individus. A cet effet la formation professionnelle en direction des adultes, et notamment celle destinée à ceux de bas niveau, se caractérise par un défi orienté vers le marché du travail, là ou la discrimination par l'âge est fortement pressentie. Le remodelage sensible de la formation professionnelle en vue de répondre à la problématique de discrimination s'est concentré sur certaines populations défavorisées sur le marché du travail. Ainsi que le préconise le livre blanc sur l'éducation et la formation, il s'agit de placer l'individu au centre des préoccupations dans une perspective d'éducation et de formation tout au long de la vie. *« Face au grand projet d'éducation permanent intégrant la formation initiale et les formations continues dans un grand service public destiné à permettre à chacun d'apprendre selon ses besoins et durant toute sa vie, les structures pluralistes et personnalisées de la formation professionnelle continue à la française relèvent, jusqu'à présent, d'une autre conception privilégiant le droit du travail sur le code de l'éducation, la coupure statutaire entre « élève » ou (étudiant) et « travailleur » (ou salarié) sur la continuité des apprentissages pendant le cycle de la vie, et la concurrence plus ou moins régulée d'organismes très divers sur la coordination des services publics »*, estime DUBAR (2004, p. 7).

2.4. L'IDENTITE

WELNOWSKI-MICHELET, s'accorde avec GIUST-DESPRAIRIES, pour définir l'identité comme : *« un processus complexe d'ajustement continu entre les logiques psychiques et des logiques sociales, qui s'inscrit dans le temps, dans des espaces, dans des situations. Elle est une confrontation et une négociation renouvelée entre réalité et idéal, entre intérieur et extérieur. L'identité ne répondant pas exclusivement à des invariants sociaux et des déterminismes psychiques, le sujet n'est pas seulement le produit d'une histoire, il se construit aussi selon des modes d'appropriation d'objets sociaux choisis. Le sujet rencontre*

une histoire, des temps, des contextes qui lui donnent ou non la possibilité de poursuivre cette construction identique, de réaliser ou d'innover à partir de celle-ci ». (2008, p.70).

Dans l'optique de KAUFMANN, (2004), l'identité est un mode d'entrée à l'analyse de l'individu en propre, voire plus généralement, aux modalités de la socialisation. Cet auteur cite ELIAS (1991), qui précise que « l'individu est un processus dynamique, ouvert, où le social et l'individuel sont intiment imbriqués, dans des configurations complexes ». « *C'est pourquoi il faut donner toute son importance à la socialisation dans l'analyse de l'individu. Car ce dernier, n'est pas une sorte d'entité plus ou moins autonome qui subirait plus ou moins l'influence de divers cadres sociaux. Les cadres sociaux ne sont pas extérieurs. L'individu est lui-même de la matière sociale, un fragment de la société de son époque, quotidiennement fabriqué par le contexte auquel il participe, y compris dans ses plis les plus personnels, y compris de l'intérieur »,* soutient KAUFMANN, (2004, p. 49).

Du point de vue de TAP, (2004), l'identité est l'ensemble des représentations et des sentiments qu'une personne développe à propos d'elle-même et ce qui permet de rester le même, de se réaliser soi-même et de devenir soi-même, dans une culture donnée et une relation avec les autres. Il distingue à ce propos six composantes qui traduisent la formation et la dynamique identitaire.

- La « continuité » est le premier élément de l'identité, rester le même au fil du temps, rester identique ou au moins semblable à soi-même.
- La représentation d'une structuration et d'une stabilité personnelle par rapport aux autres. Se comporter selon un certain style, qui dénote unité et cohérence du moi.
- « Sentiment d'être unique et d'être original », c'est-à-dire se vouloir être différent, incomparable. C'est un élément positif qui peut devenir négatif en entraînant une fermeture sur soi, associé au déni d'autrui.
- « Sentiment de se diversifier », être plusieurs personnages en une même personne c'est-à-dire de disposer et de gérer un dispositif d'identités multiples. Cette facette représente une richesse, mais aussi un éclatement, un éparpillement de soi.
- La réalisation de soi par l'action traduit le fait de devenir soi-même par le biais d'activités, d'engagements, de responsabilités. Ceci implique la capacité de gérer un paradoxe, celui du changement de soi dans la continuité.

- « Sentiment d'autonomie et d'affirmation de soi », nécessite l'estime de soi pour une vision positive de soi. Le besoin de développer un sentiment de valeur à ses propres yeux et aux yeux d'autrui.

Ces divers sentiments de l'identité sont parfois malmenés par nos échecs, ruptures et dévalorisation que nous renvoient les autres ou que nous attribuons à nous mêmes. *« Certains aspects de l'identité peuvent se trouver en conflit avec d'autres, ce qui oblige l'individu à cloisonner sa vie, pour éviter de laisser émerger des oppositions des désirs ou des valeurs contradictoires ou, mieux, à articuler des conduites, des croyances ou des sentiments très différents. Ainsi l'identité constitue un effort constant pour gérer la continuité dans le changement, ce qui n'est pas toujours facile »,* (id., pp. 57, 58).

2.4.1. La construction des identités

L'identité personnelle est édifiée progressivement sur des bases qui se situent dès les premières années de la vie. C'est ainsi que *« l'individu construit son identité par étapes, par un long processus, qui s'exprime fortement de la naissance à l'adolescence et se poursuit à l'âge adulte, de manière permanente. L'image qu'il bâtit de lui-même, ses croyances et représentations de soi constituent une structure psychologique qui lui permet de sélectionner ses actions et ses relations sociales. La construction identitaire et l'image de soi assurent ainsi des fonctions essentielles pour la vie individuelle et représentent l'un des processus psychiques majeurs »*, soutient WELNOWSKI-MICHELET (2008, p. 69). Les différents auteurs consultés qui traitent de l'identité, s'accordent sur le fait que l'identité résulte d'une construction progressive dont les bases se situent effectivement dans les toutes premières années de la vie de l'individu. Le sentiment d'identité se constitue à la fois à partir de la perception du corps et les interactions précoces avec l'environnement. Ainsi, l'identité personnelle est un phénomène complexe et multidimensionnel puisque chaque individu est unique et différent de tous les autres, avec ses singularités, ses caractéristiques. Cependant chaque sujet manifeste à l'égard des autres et de son environnement une certaine constance et une certaine cohérence dans ses attitudes et ses comportements. Une trop grande variabilité à ce niveau est perçue comme une défaillance et se traduit comme une inconsistance, une personnalité multiple et est interprétée comme une fragilité identitaire.

Le phénomène paradoxal de l'identité désigne ce qui est unique, l'identité qualifie également ce qui est identique, semblable, tout en restant distinct. Le sens profond de cette ambiguïté se traduit par le fait de la similitude et de la différence entre ce qui fait la singularité de l'individu et sa similitude aux autres, entraînant le double mouvement d'assimilation et de différenciation, d'identification aux autres et de distinction par rapport à eux (ibid.). Ces mêmes auteurs mettent en évidence la déclinaison de l'identité en de multiples composantes telles que : l'identité subjective, (identité pour soi) de l'individu conscient de lui-même comme agissant durant l'action elle-même, à un contenu symbolique socialement produit. Mais dans le processus d'objectivation, le monde extérieur est perçu comme une réalité qui impose ou attribue une réalité objective, (identité pour autrui). On observe encore : le sentiment de soi (la façon dont on se ressent) ; image de soi (façon dont on se voit, dont on s'imagine) ; représentation de soi (la façon dont on peut se décrire) ; estime de soi (façon dont on s'évalue) ; continuité de soi (façon dont on se sent semblable au changement) ; soi intérieur (celui que l'on est intérieurement) ; soi social (celui que l'on montre aux autres) ; soi idéal (celui que l'on voudrait être) ; soi vécu (celui que l'on se ressent être). Les étapes de la socialisation primaire sont marquées par des tensions et des conflits entre les deux modes d'identité, il y a confrontation entre l'identité subjective et l'identité objective, (ibid.). DUBAR (2006), souligne que deux identités semblent effectivement s'affronter parfois dans un individu. L'identité subjective « pour soi » représente les identités sociales réelles, alors que l'identité objective « pour autrui » au contraire est en fait l'identité sociale « virtuelle », ce que les autres pensent de l'individu. Ces identités étant en conflit, il en résulte pour le sujet la nécessité de mettre en place « *des stratégies identitaires destinées à réduire l'écart entre les deux identités »,* affirme ce même auteur, (op.cit., p. 111), tout en précisant que celles-ci prennent alors la forme de transactions externes ou internes pour tenter de les accommoder.

SAINSAULIEU (1993), traite quant à lui, de l'identité dans la relation de travail. Il traduit les identités professionnelles comme des effets culturels de l'organisation de rencontres et d'expressions d'où s'affrontent les désirs de reconnaissance dans un contexte d'accès inégal au pouvoir. Pour cet auteur, *« le concept d'identité désigne donc à la fois la permanence des moyens sociaux de la reconnaissance et la capacité pour le sujet de conférer un sens durable à son expérience »*, (op.cit., p. 333). Ce même auteur met en évidence trois orientations identitaires qui se traduisent par la capacité d'investissement de l'individu, la norme du comportement, les valeurs issues du travail. Ces orientations lui permettent de caractériser quatre formes d'identités au travail décomposées de la manière suivante :

- *l'identité fusionnelle* : l'individu se fond dans un groupe lié entre pairs, ce groupe dispose de qualifications et de savoir faire et s'investit fortement. Basé sur ses propres normes et valeurs le groupe entretient des rapports conflictuels avec la hiérarchie. Pour sortir de l'isolement et construire son identité collective, l'individu devra être solidaire de ses collègues tout en mettant en valeur ses propres capacités à l'autorité hiérarchique.
- *l'identité de retrait* : groupe d'individus qui a pour particularité la passivité, sans mobilisation dans lequel le travail ne crée pas l'identité. L'intérêt du groupe n'est pas basé sur un métier et ne donne pas lieu à un investissement.
- *l'identité de négociation* : groupes ponctuels ayant un rapport assez fort à un métier. Détenteurs de compétences qu'ils font valoir pour obtenir ce qu'ils désirent.
- *l'identité d'exclusion* : groupe faible et peu motivé qui privilégie les relations entre collègues et hiérarchie où prédomine l'uniformité, l'adhésion à la culture interne pour adopter des stratégies individuelle, forte implication dans le métier.

« Il ne s'agit pas de personnalité collective mais seulement de processus d'accès à l'identité communs à des individus occupant le même type de position au travail », précise l'auteur (id., p. 336).

Les processus ainsi décrits ne sont jamais définitifs. Face à une société en perpétuelle mutation notamment au niveau du marché du travail, le phénomène déstructuration/restructuration des identités est inéluctable. Le travail qui est un élément essentiel de la structuration et qui est aussi le moyen unanimement reconnu d'insertion à la vie sociale, représente un facteur déterminant dans l'existence d'un individu dont l'identité est souvent réduite à l'identité professionnelle. Nous rejoignons à cet effet, la conception de l'auteur qui explique que l'identité professionnelle est un véritable enjeu dans la vie d'un individu. Celui-ci sera régulièrement confronté aux modifications relatifs à l'emploi puisque, *«l'identité professionnelle de base constitue non seulement une identité au travail mais aussi et surtout une projection de soi dans l'avenir, l'anticipation d'une trajectoire d'emploi et la mise en œuvre d'une logique d'apprentissage, ou mieux de formation »,* affirme DUBAR, (2006, p.117). L'identité professionnelle est vouée à une mutation permanente, à des réajustements fréquents par rapport à la réalité. La projection de l'individu dans la pratique d'une activité présuppose qu'il s'identifie aux membres d'un groupe de référence, ce qui révèle chez lui un état de frustration relative puisqu'il est toujours en quête de ce qu'il n'est

pas encore. Il perçoit son identité au travers de ce que lui renvoient les autres c'est-à-dire ceux qui exercent déjà le métier qu'il convoite, (id.,).

Nous pointons ici la vision de la socialisation anticipatrice que nous mentionnions supra, relatif au phénomène de déviance d'un sujet qui vise à appartenir à un groupe de référence. Pour mieux cerner les raisons qui motivent celui qui aspire à devenir quelqu'un d'autre, nous devons nous intéresser à la carrière et au devenir des identités et nous interroger sur les raisons qui poussent les individus à agir de la sorte. Dans le cadre de notre recherche, nous nous préoccupons de l'insertion des personnes handicapées seniors qui envisagent de réintégrer un emploi et qui souhaitent sortir de leurs conditions de vie pour s'orienter vers une activité, le plus souvent sans rapport avec leur passé professionnel. Pour cela nous allons exposer les démarches qui mobilisent notre réflexion en lien avec les divers concepts précédemment définis. Il s'agit d'étudier la représentation que les individus se font de la nouvelle activité envisagée, le but qui est recherché, la construction de leur projet et l'amplitude de la motivation déployée pour une insertion socioprofessionnelle réussie et l'intégration du groupe de référence souhaité. A ce titre l'individu devra s'employer à entreprendre un cheminement qui passe obligatoirement par l'apprentissage de nouvelles normes correspondant à une demande spécifique. Cet apprentissage devrait lui permettre d'acquérir une formation qui correspond à son projet professionnel, par exemple, les objectifs nécessaires à l'exercice de l'activité correspondant au statut professionnel et à l'identité qu'il se représente et qu'il vise.

2.4.2. La représentation

La représentation se traduit par la perception d'une image mentale dont le contenu se rapporte à un objet, à une situation, à une scène, etc., du monde dans lequel vit le sujet. En fonction de sa culture d'origine et son expérience personnelle, sa représentation se conjugue avec sa capacité de concrétiser des activités, de produire des objets ou de créer un certain nombre de choses. Par la représentation l'individu se construit mentalement l'image d'une situation, d'un environnement idéalement exploitable par lui. Pour NUTTIN (2005), la représentation serait le lien entre l'action à entreprendre et la représentation anticipée du résultat dans ses perspectives. Le comportement humain serait avant tout régi par la conséquence prévisible de l'action. Quand on parle de représentation on fait appel à la culture à laquelle appartient l'individu. Notre vécu va influencer nos représentations. Une représentation, selon ce même

auteur, est quelque chose qui est commun à un ensemble d'individus et n'est pas la copie conforme de la réalité. Les représentations sociales (communes à un groupe) sont façonnées par des rapports sociaux pour maintenir la cohésion du groupe. Cela permet aux représentations individuelles de ne pas s'écarter de celles du groupe. La stabilité du centre représente la caractéristique d'être collectivement partagée et permet à chaque groupe d'intégrer dans la représentation sociale des variations individuelles liées à des vécus personnels sans que la représentation centrale ne soit mise en cause. C'est l'adaptation des expériences individuelles. On peut croire que : c'est considéré comme vrai. On peut croire en : c'est la notion de confiance. On peut croire à : c'est une notion d'adhésion. La relation de l'homme au monde passe par le lien du contexte idéel qu'il se construit pour lui permettre d'exister. *« La tendance à construire une telle échelle de valeur prend racine dans le fonctionnement relationnel même qui unit l'individu à son monde. Ce fonctionnement produit, en effet, une conception de l'individu lui-même et de l'univers dans lequel il se trouve situé et où il essaie de trouver sa place »,* soutient cet auteur, (op.cit., p. 221). Cette affirmation nous amène à prendre en considération la définition de BOURDIEU concernant l'habitus. Nous faisons le lien entre habitus et représentation puisque celui-ci entre dans le fonctionnement des structures qui génèrent et organisent les représentations. En effet, intimement lié à l'habitus, la représentation renvoie aux activités humaines et à la capacité de l'homme à conceptualiser la réalité. Mais l'influence des effets externes ou internes, positifs ou négatifs peuvent intervenir et entraver cette conceptualisation. Cette affirmation est confirmée par l'auteur suivant qui précise que : *« l'individu subit la contrainte des représentations dominantes dans la société, et c'est dans leur cadre qu'il pense ou exprime ses sentiments. Et ces représentations diffèrent selon la société dans laquelle elles prennent naissance et sont façonnées »,* MOSCOVICI in JODELET (2007, p. 84). Dans cette perspective BOURDIEU souligne que les individus, en fonction de leur héritage du passé, évitent toutes prises de risques en élaborant des stratégies qui se limitent aux actes qui paraissent seulement à leur niveau. A cet effet, il affirme, *« ainsi défini, l'habitus semble exclure toute possibilité de changement social »,* (op.cit. in DUBAR 2006, p.70). Pourtant, DUBAR, ne semble pas partager ce point de vue puisque contrairement à BOURDIEU, il affirme que l'individu peut toujours s'améliorer et quitter son statut d'origine pour accéder à un statut social supérieur. Pour lui, *« si les identités sociales sont bien produites par l'histoire des individus, elles sont aussi productrice de leur histoire future »*, (op.cit., 2006, p. 80). L'individu, dont l'avenir dépend de son environnement social, qualifié par cet auteur de « structures objectives », sera relatif à la capacité du sujet d'agir sur cet environnement appelé « structures subjectives ».

La conception mentale du sujet en question favorisera ses pensées et ses agissements qui le conduiront à faire en sorte que sa représentation devienne une réalité. *« L'organisation d'une représentation présente une modalité particulière, spécifique : non seulement toute représentation est organisée autour d'un noyau central, constitué d'un ou de quelques éléments qui donnent à la représentation sa signification »*, soutient ABRIC (2003, p.19). A partir de la représentation organisée qui concerne toute activité humaine, l'individu hiérarchise ses faits et ses actes pour construire, façonner et maintenir des rapports sociaux, avec pour effet sous jacent le centrage de son identité socioprofessionnelle. En interaction avec son entourage, l'individu se verra attribuer une identité par les autres à travers leurs propres représentations. Pour ABRIC (2003), toute représentation est organisée autour d'un « noyau central » et d'un système « périphérique ». Le noyau central assure deux fonctions essentielles, l'une « génératrice » qui représente l'élément fondamental de création ou de transformation de la signification et de la valorisation des autres éléments constitutifs de la représentation. La seconde, est une fonction « organisatrice », qui constitue l'élément déterminant, unificateur, stabilisateur qui assure durablement l'environnement de la représentation en raison de sa forte résistance au changement, il permet d'éviter des modifications qui auraient pour effet de transformer complètement la représentation. Le système « périphérique » s'organise autour du noyau central et constitue le contenu principal de la représentation. Son rôle dans la concrétisation est important puisqu'il illustre, explicite ou justifie la signification de la représentation, affirme-il. En accord avec cette théorie, FLAMENT in ABRIC (2003), *« considère en effet que les éléments périphériques sont de schèmes, organisés par le noyau central assurant de façon instantanée le fonctionnement de la représentation comme grille de décryptage d'une situation »*, (p.26). Le noyau central et son système périphérique forment un moyen d'appropriation des représentations qui permettent à l'individu de concrétiser sa vérité, de s'orienter dans les fonctions sociales et le rapport au réel.

Pour JODELET (1988), le concept de représentation social désigne une forme de connaissance, de pensées sociales de sens commun qui marque sa production et son fonctionnement. Socialement élaboré et partagé avec une visée pratique, il concourt à la construction d'une réalité commune à un ensemble social. Reconnues généralement comme système d'interprétation de l'individu dans sa relation au monde et aux autres, les représentations sociales organisent et orientent les conduites et les communications sociales. Elles assurent également la diffusion, l'assimilation des connaissances, le développement

intellectuel. Elles précisent la définition de l'expression des groupes et les transformations sociales. Ainsi, poursuit l'auteur, une représentation se construit par le biais des échanges. Sa contribution dans la constitution, la cohésion et la dynamique des groupes est prépondérante. L'individu se positionne socialement dans les groupes et dans la société à travers la représentation qui lui permet aussi d'interpréter le monde qui l'entoure en guidant ses actions. Substance de la plupart des comportements humains en raison de l'interprétation fait de l'environnement dans lequel se produisent les comportements, les représentations sociales vont au-delà des paradigmes car elles déterminent une part importante des activités de l'individu, en particulier sa position sociale, ses conduites, ses communications, son traitement de l'information et son identité. *« On conçoit, dès lors que la représentation remplisse certaines fonctions dans le maintien de l'identité sociale et de l'équilibre sociocognitif qui s'y trouve lié »,* (op.cit., 2007, p. 68).

ABRIC (2003), estime que la représentation sociale semble être essentielle puisqu'elle offre un cadre d'analyse et d'interprétation qui permet de comprendre l'interaction entre le fonctionnement individuel et les conditions sociales dans lesquelles les acteurs sociaux évoluent. A cet effet cet auteur précise : *« elle permet de comprendre les processus qui interviennent dans l'adaptation sociologique des individus aux réalités quotidiennes et aux caractéristiques de leur environnement social et idéologique »*, (op.cit., p. 30).
Pour vérifier ses affirmations, l'auteur détermine quatre fonctions principales qu'il attribue à la représentation :

- constitution d'un savoir commun, (socialement construit par le biais des communications au sens large du terme et partagé par ceux qui l'élaborent).

- orientation des conduites et des comportements, (représentation de soi, les taches des autres, le contexte et la démarche cognitive).

- constitution et renforcement de l'identité, (accession à l'information, intérêts spécifiques, expérience vécue).

- justification des comportements et des prises de position, (comportement coercitif ou compétitif, justification du comportement hostile). (Id., pp. 30, 31, 32).

MOSCOVICI (1961), qui a théorisé la création des représentations par les individus, affirme que celles-ci contribuent exclusivement aux processus de formation des conduites et d'orientation des communications sociales, elles les inscrits dans des rapports collectifs concrets. Pour cet auteur, *« la représentation, permettant la traduction de nombreux conflits normatifs, matériaux, sociaux, enracine les matériaux scientifiques dans l'environnement élargi de chacun. En même temps elle motive et facilite la transposition des concepts et des théories réputées ésotériques sur le plan du savoir immédiat et échangeable et, de ce fait, ils deviennent des instruments de communication. D'une part, la représentation se substitue à la science et, d'autre part, elle constitue (ou reconstitue) à partir des rapports sociaux impliqués ; d'un côté, donc, à travers elle, une science reçoit un double, ombre portée sur le corps de la société, et de l'autre côté elle se dédouble en ce qu'elle est hors le cycle et dans le cycle des transactions et des intérêts courants de la société »*, (op.cit., 1976, pp. 76, 77).

MAFFESOLI (1991), affirme quant à lui que *« ce sont ces représentations, ces belles histoires que l'on se raconte qui structurent le développement collectif et individuel. D'une manière métaphorique on peut dire qu'elles servent de contre point, de musique d'accompagnement à la sinueuse déambulation de l'existence humaine, elles servent d'adjuvant face à la rigueur du destin, à la dureté de l'imposition sociale ou naturelle »,* (op.cit., p. 30).

Les travaux de nombreux chercheurs tels que, (DOISE, 1969 ; GILLY, 1980 ; MUGNY et CARUGATI, 1985 ; DE ROSA, 1990, relatifs au même sujet s'accordent et confirment le bien fondé de ces orientations.

La représentation est une projection dans l'avenir d'un état ou d'une situation. L'action quant à elle est toujours d'une certaine façon la réalisation d'un projet, la concrétisation d'un choix, la mise en pratique d'une décision et la gestion de ses conséquences. La représentation guide le projet et permet d'anticiper le but à atteindre. En fonction de son expérience personnelle et de ses capacités, l'individu va pouvoir élaborer une image précise de ce qu'il souhaite concrétiser. Il devra pour cela disposer des ressources nécessaires et trouver les moyens à mettre en œuvre en vue de la réalisation de son projet. A cet effet, *« en explicitant par le langage ses intentions, le projet s'inscrit dans la gamme des représentations ; mixtes de*

représentations sociales concrétisant pour une part l'imaginaire socioculturel ambiant, et de représentations cognitives cherchant à déterminer un futur réalisable, le projet et surtout assimilable à une représentation opératoire », selon BOUTINET (2007, p. 278).

Ainsi, l'action entreprise se caractérise par la détermination de vouloir édifier quelque chose de palpable dans la réalité malgré des interrogations, des résistances, des conflits, ou des difficultés sur le trajet censé mener à la confection, à la réalisation de l'ouvrage. L'action envisagée s'inscrit dans l'espérance que l'individu nourrit au regard du futur. Cette démarche implique de se fixer une ligne de conduite semées d'impératifs permettant de garder à l'esprit que l'action s'inscrit dans la perspective de l'atteinte d'un but.

2.5. LA MOTIVATION

Dans le milieu de l'entreprise, donc du travail, chacun est à même de faire face à l'obligation de résultat. Pour atteindre les objectifs fixés, la motivation est devenue une raison fondamentale. La motivation est l'une des explications de la réussite mais aussi une des raisons qui justifient l'échec. Elle est décrite comme l'unique manière de s'opposer à la virulence d'un challenge. Elle est devenue indispensable vis-à-vis, notamment, du progrès du travail et de la rigueur de la qualité d'une production ou d'un service. Considérée comme la source d'énergie de toute activité, la motivation, selon certains auteurs, trouverait son origine dans le fonctionnement même de l'être. Pour d'autres auteurs la motivation naît d'un conflit, d'un déséquilibre que provoque la notion ou le manque concret. La motivation serait l'alimentation de l'émergence et de l'entretien d'une activité de recherche orientée vers un objectif à atteindre de manière à satisfaire un besoin ou résoudre un problème. Cependant, d'aucuns s'accordent à dire qu'un lien privilégié associe la motivation à l'apprentissage.

Dans un cadre professionnel la lettre de motivation représente à elle seule le symbole du concept et reflète son importance. Hier, là où il suffisait de se présenter et de demander du travail, il faut aujourd'hui transmettre un curriculum vitae, accompagné d'une lettre de motivation. Cette lettre de motivation, lors d'un entretien d'embauche, représente la toile de fond sur laquelle se dessine la volonté de l'individu et dénote le soutien d'une candidature attractive.

La lecture d'un article de l'encyclopédie libre (2008) nous apprend que, *« la motivation est, dans un organisme vivant, la composante ou le processus qui règle son engagement dans une*

action, ou une expérience. Elle en détermine le déclenchement dans une certaine direction avec l'intensité souhaitée et en assure la prolongation jusqu'à l'aboutissement ou l'interruption. Se manifestant habituellement par le déploiement d'une énergie (sous divers aspects telles que l'enthousiasme, l'assiduité, la persévérance), la motivation est trivialement assimilée à une réserve d'énergie. Mais plus qu'une forme d'énergie potentielle, la motivation est une instance d'intégration et de régulation d'une multitude de paramètres relatifs aux opportunités d'un environnement et aux sollicitations d'une situation. Aussi le rôle de la motivation est-il proportionné aux degrés d'ambiguïté et ambivalence d'une situation : elle doit dissiper la complexité voire la confusion des données et leur conférer différentes valeurs avant d'en tirer une conclusion en terme de comportement : le choix et l'investissement dans la direction préférée ».

Le grand dictionnaire de psychologie (2008) pose ainsi la définition de la motivation : « processus physiologiques et psychologiques responsables du déclenchement, de l'entretien et de la cessation d'un comportement ainsi que de la valeur appétitive ou aversive conférée aux éléments du milieu sur lesquels s'exercent le comportement ». Alors que le petit Larousse (2005), évoque : un ensemble des motifs qui expliquent un acte.

Dans leur ouvrage, LATCHOUMANIN et VIRACAOUNDIN (1996), estiment sur la motivation les littératures en matière psychologiques et physiologiques consacrées aux recherches offrent deux sortes de contribution à l'émergence de la notion. On retient à cet effet que l'une est endogène et résulte de l'état actuel de l'organisme, alors que l'autre, exogène est liée à la valeur subjective ou à l'interprétation de stimulations issues de l'environnement. L'instinct de vie serait une troisième contribution affirment ces auteurs qui soutiennent que : *« cette troisième voie serait au carrefour du projet d'être, assimilable a l'instinct de vie, qui anime tout individu, (l'instance interne), et de l'objet extérieur dans laquelle s'incarne le projet de vie sous forme notamment de projet de formation, de projet professionnel, en un mot de projet de quelque chose »,* (op.cit., p. 49).

2.5.1. Histoire du concept

L'idée de motivation est déjà présente dans la division tripartite de l'âme chez PLATON, mais l'histoire du concept général de motivation n'a pas vraiment été étudiée entre l'antiquité

et le 20ème siècle. Cependant, on peut faire un parallèle avec l'histoire de l'organisation du travail, qui utilise le concept restreint de motivation au travail.

Au Moyen Age comme aujourd'hui, le type d'organisation est en relation avec le type de métier considéré. A la fin du Moyen Age, la création de grandes entreprises marque le passage à l'époque moderne avec le changement des organisations. Par la même, la motivation des salariés diminue en conséquence.

Les investigations scientifiques concernant la motivation débutent avec l'ère industrielle. Constituées par le travail, les premières études distinguent deux grandes phases à la fin du 19ème siècle : le taylorisme et les relations humaines.

Au début du 20ème siècle, le taylorisme constitue la première période de l'ère industrielle et un peu plus tard, le fordisme a contribué à la mise en place de l'Organisation Scientifique du Travail, (OST). Pour TAYLOR, le salaire sera alors un moteur déterminant et la motivation est la conséquence du salaire.

L'étape des relations humaines apparaît alors pour faire suite aux difficultés qui ont émergé des techniques industrielles. Les résultats peu satisfaisants liés aux contre-performances relevées entraîneront le déclenchement d'une enquête réalisée par MAYO[10] de 1928 à 1932. Cette étude mettra en évidence le besoin social de relation et d'intégration dans un groupe. Il démontrera que le salaire n'est pas un facteur de motivation mais de satisfaction, contrairement aux affirmations de TAYLOR.

2.5.2. Approches théoriques de la motivation

MUCHIELLI (2006), met en valeur différentes listes des besoins humains. Il cite à cet effet PIERON (1935), mais précise que c'est MURRAY (1938), qui en donne la liste la plus longue composée de la manière suivante : « besoin de domination, de soumission, d'autonomie, d'agression, d'humiliation, d'accomplissement, sexuel, de sensation, d'exhibition, de jeu, d'affiliation, de réjection, de secours, de protéger, d'éviter le blâme,

[10] Source : http://chohmann.free.fr/mayo.htm. George Elton MAYO, psychologue et sociologue australien à l'origine du mouvement des relations humaines. Un des pères fondateurs de la sociologie du travail, il a complété l'hypothèse taylorienne qui ne prenait en compte que les techniques et les conditions matérielles du travail pour améliorer la productivité, isolant le travailleur. Il a étudié l'impact de l'ajout de certains avantages pour les employés dans le cadre taylorien (salaires corrects, environnement de travail, horaires, sentiment de sécurité sur son lieu de travail, sécurité de l'emploi, etc.). Ses expérimentations ont mis en valeur l'importance du climat psychologique sur le comportement et la performance des travailleurs.

d'éviter l'infériorité, de se défendre, d'éviter la souffrance, d'ordre, de compréhension ». A ce propos MURRAY précise que, *« ces besoins fondamentaux latents chez l'homme sont plus ou moins développés selon les expériences personnelles de chaque individu »,* in MUCHIELLI (2006, p. 26).

Bien avant, MONTESQUIEU avait déjà ouvert la voie de la réflexion sur les motivations de l'homme à agir. Dans cette perspective, l'auteur de l'Esprit des lois fait l'amalgame entre les besoins de l'homme et les lois de la nature humaine. Il classifie alors ces besoins en quatre catégories se traduisant de la manière suivante : conservation de l'être, la recherche de nourriture dictée par les besoins d'ordres biologiques, attirance mutuelle naturelle des deux sexes l'un pour l'autre, besoin social et désir de vie en société.

Par ses travaux, MASLOW (1954), a hiérarchisé, selon une pyramide associée à des découvertes, et propose d'appréhender les diverses tendances qui poussent l'homme à agir selon un ordre d'apparition dont la hiérarchisation s'observe dans chaque conduite individuelle dans les besoins qui, selon lui, activent la motivation de l'individu. L'élaboration par cet auteur des diverses tendances qui activent les agissements de l'homme ont pour base une partie des conclusions de MONTESQUIEU. Celles-ci apparaissent dans un ordre hiérarchisé observable dans chaque conduite individuelle. Développant sa théorie il parle de « besoins premiers ou besoins physiologiques », situés à la base de la pyramide. Se nourrir, se vêtir, se loger. Il faut que ces besoins soient satisfaits pour que l'homme puisse se consacrer à la satisfaction des besoins du niveau supérieur. Viennent ensuite « les besoins de sécurité », protection contre les dangers, les privations, emploi, protection sociale, médicale, juridique. Lorsque ces besoins sont satisfaits, d'autres apparaissent, « les besoins sociaux », d'appartenance, d'association, de communication, amitié, affection, « les besoins de reconnaissance, de considération ». Puis apparaissent « les besoins d'estime », d'autonomie, d'indépendance. Enfin, « les besoins de réalisation, d'actualisation de soi », concrétiser ses qualités, dépassement de soi, repousser ses limites, réussite, savoir, épanouissement personnel, confiance en soi. MASLOW explique que plus on monte dans la hiérarchie des niveaux, plus la motivation est importante. Il précise que ces besoins ont une structure multidimensionnelle c'est à dire que, d'un sujet à un autre, le niveau de satisfaction des besoins n'est pas le même. *« La non satisfaction d'envies sans importances ne produit pas de résultats psychopathologiques; la non-satisfaction d'un besoin fondamentalement important, si. Toutes théories de la formation des psychopathologies doit dès lors être fondée sur une théorie sociale de la motivation. Un conflit ou une frustration ne sont pas nécessairement*

pathologiques. Ils le deviennent seulement lorsqu'ils mettent en danger ou frustrent les besoins fondamentaux, ou les besoins partiels qui leurs sont étroitement liés », affirme MASLOW (2007, p. 48). Les besoins de niveau supérieur ne constituent une source de motivation que lorsque les besoins de niveau inférieur ont été raisonnablement satisfaits. Cependant, cet auteur précise que contrairement aux besoins inférieurs qui peuvent s'assouvir momentanément (faim, soif, sommeil), les besoins des deux niveaux supérieurs sont rarement satisfaits bien que l'homme cherche indéfiniment à les combler. A cet effet, les besoins d'autonomie et de réalisation de soi représentent les besoins fondamentaux de l'homme qui se trouvent en liaison avec le niveau d'aspiration principal d'un accomplissement personnel et d'actualisation de ses capacités. Le besoin de réalisation de soi est une source de progrès et de développement pour l'individu mais l'affirmation de soi et le besoin de succès passent par la rivalité et la compétition qui sont également des déclencheurs de motivation. Cette motivation, issue de la compétition plus connue sous le terme d'émulation comporte des effets qui encouragent la culture de l'individualisme, est désormais considérée comme un obstacle à la collaboration ou au travail d'équipe. *« S'agissant des motivation communes aux adultes on peut relever que la perception claire du but, en dehors de l'aspect utilité, a un effet motivant sur l'engagement personnel dans le travail. Savoir où on va est un besoin adulte qui justifie l'itinéraire et fait accepter les obstacles éventuels. La recherche du statut social, de la promotion, de la considération, pousse à des efforts personnels persévérants et relève du prestige social qui est une valeur également très motivante »,* soutiennent LATCHOUMANIN et VIRACAOUNDIN (1996, p. 55).

HERZBERG (1959) introduit sa théorie bi factorielle qui montre que la motivation peut-être influencée par des facteurs externes appelés extrinsèques et des facteurs internes ou intrinsèques. La motivation varie donc selon ces deux types de facteurs. La démotivation quant à elle serait sous influence exclusive de facteurs externes, qu'il appelle facteurs d'hygiène. Ainsi, la motivation n'est possible que si les facteurs d'hygiène sont bas. Mais il n'y a motivation qu'en cas de hausse des facteurs internes.

Selon cet auteur, les satisfactions sont apportées par les caractéristiques propres à la tâche : la réussite, la considération, le travail lui-même, les responsabilités et l'avancement sont des facteurs motivationnels.

Alors que les insatisfactions concernent des éléments du contexte : la politique et l'administration de l'entreprise, le commandement (aspects techniques), les salaires, les conditions de travail, sont, précise-t-il, des facteurs d'hygiène.

Pour HAKMAN et OLDHAM (1976) les procédures d'enrichissement des tâches développées à partir des résultats de HERZBERG (1959), présentent des insuffisances : tous les salariés ne réagissent pas favorablement à cette nouvelle forme d'organisation du travail. La relation entre le découpage des tâches et les états psychologiques des salariés n'est pas suffisamment approfondie.

En appliquant leur modèle HACKMAN et OLDHAM (1976) proposent cinq caractéristiques de la tâche pour définir les « dimensions du travail » :

- La variété appelant le salarié à mettre en œuvre des habilités différentes ainsi que la diversité d'aptitudes et de compétences requises. Amplifier la diversité de l'activité pour combattre l'ennui et la monotonie de la routine et permettre à l'individu de montrer ou de développer ses talents personnels.
- Le caractère identifiable de la tâche (possibilité de se situer dans un ensemble). Identification du résultat par celui qui effectue le travail. Les opérations doivent être suffisamment importantes et permettre l'identification de la production.
- Sa signification (impact social) suppose que la tâche est clairement identifiée et que la démonstration de la valeur sociale du travail accompli fasse l'objet d'informations ou de témoignages.
- Les responsabilités offertes au salarié (autonomie) l'indépendance et la liberté dont dispose l'individu et les alternatives concernant la mise en place des procédures à utiliser leur organisation dans le respect des objectifs fixés.
- Le feed-back (connaissance des résultats) sur le travail réalisé. Avoir fréquemment accès à des informations précises et compréhensibles sur la qualité et le volume de l'activité réalisée.

Les trois premiers éléments définis ci-dessus contribuent, selon les auteurs, à donner un sens au travail. L'insuffisance de l'un peut être compensée par l'un des deux autres. En revanche, les deux autres éléments ne sont pas interchangeables. L'autonomie symbolise une condition qui représente le sentiment d'être responsable de son travail. L'information quant à elle, permet l'accès direct aux résultats qui découlent de son activité. Ces deux derniers éléments sont indispensables à la motivation. Si l'un des deux est manquant, il ne pourra pas être

compensé. L'absence de l'autonomie ou de l'information dans le travail entraînera un manque d'effet sur la motivation.

Initiée par VROMM (1964) puis développée par CAMPBEL et LAWLER (1970), la théorie du choix cognitif rend compte des mécanismes motivationnels qui dépendent de plusieurs facteurs et qui s'expriment dans trois composantes fondamentales les facteurs repérés sont les suivants :

- La valeur attachée aux différents résultats attendus par le travail (valence) : salaire, considération, prestige. Pour obtenir ces résultats, l'individu doit accomplir certaines performances dans l'exécution des tâches confiées.
- La relation entre le niveau de performance et l'apport susceptible d'être obtenu est une donnée subjective évaluée par l'individu : cette relation est appelée instrumentalité de la performance.
- Le niveau d'effort dépend de la probabilité de réalisation de la performance à un certain niveau d'effort (expectation).

2.5.3. Les 3 composantes (V.I.E)

L'examen par VROOM (1964) de la motivation en tant que processus se dirigeant vers l'action, met en évidence ces trois données fondamentales : la valence, l'instrumentalité, l'expectation (V.I.E)

La Valence (V) est la spécificité affective attachée par chacun aux résultats de ses activités. C'est la valeur personnelle subjective de chacun des éléments accordés à l'individu en échange de sa contribution. C'est la valeur positive ou négative, que l'on attribue à ses actions ou à sa performance. C'est ce qu'on obtient en retour de la performance accomplie (cela est-il important ou pas ?). Dans le cadre du travail, l'important pour certains peut être le niveau du salaire, pour d'autres d'avoir plus de temps libre. La valence est *« l'importance que l'individu attache au résultat final qu'il cherche à atteindre par l'action »*, selon VROOM, in CARRE, (1997, p. 66).

L'instrumentalité (I) représente pour celui qui le réalise la meilleure façon d'obtenir les résultats recherchés en fonction des efforts déployés (promotion, salaire, primes, témoignages d'appréciation ou encore sentiment d'avoir accompli quelque chose de qualité), et la manière dont l'individu perçoit et comprend la liaison entre travail réalisé et avantages retirés. La performance est-elle en corrélation avec le résultat ? C'est la probabilité perçue du lien entre

la performance à atteindre et ce qui est escompté en retour. L'instrumentalité est *« la relation que le sujet perçoit entre la performance à l'issue de l'action entreprise et l'obtention du résultat final du cycle d'action »*, (id.,).

L'expectation (E) il s'agit de l'opinion que chaque individu a de lui même, de ce qu'il croit être en mesure de réaliser en fonction de ses propres convictions et de ses possibilités d'atteindre un but donné, du moment qu'il accompli les efforts nécessaires, avec l'existence de l'aide, des outils et du matériel utiles à l'exécution de la tâche. L'effort accompli aboutira-t-il à une performance ? La mobilisation pour l'exécution de la tâche sera-t-elle l'objet d'un succès ? L'expectation est résumée comme, *«la probabilité que le sujet s'accorde de réussir l'action qu'il entreprend en fonction de sa croyance en lui »*, (ibid.,).

Ces trois composantes fondamentales, valence, instrumentalité et expectation, constituent la source d'une motivation et représentent un ensemble indissociable. La réussite de l'individu passe par la vitalité de son entreprise, la perception du lien entre sa performance et le résultat recherché au regard de l'objectif de départ. Cela demande une réelle confiance en soi et en ses capacités de réalisation. La motivation sera paralysée ou nulle si une des trois composantes avait une valeur égale à zéro.

Tout en concevant l'importance du principe de la théorie (valence, instrumentalité, expectation), BANDURA (2003) précise qu'elle n'assure pas l'intention de l'individu d'entreprendre une quelconque action. Il développe quant à lui, « le sentiment d'efficacité personnelle », autrement dit l'aptitude à mobiliser les conduites et capacités afin de poursuivre un projet jusqu'à son terme. Pour cela l'individu doit identifier et évaluer les moyens et les capacités personnelles à les déployer et les mobiliser. A ce titre, cet auteur évoque quatre composantes de l'efficacité personnelle qui se traduisent par :

- « L'expérience active de maîtrise », concerne les réussites ou échecs du passé que l'individu aurait connus. Pour dynamiser son sentiment d'efficacité personnelle, il lui faut réaliser des expériences qu'il contrôle, et faire en sorte d'éviter l'échec, car celui-ci sera plus difficile à appréhender. La construction de sa croyance d'efficacité passe par l'organisation stratégique des efforts consentis pour aller au-delà de ses limites. Cette conviction n'est pas à confondre avec la performance car elle dépend de nombreux paramètres tels que la difficulté, le temps, le genre d'organisation cognitif. En organisant graduellement ses activités, l'individu construit durablement et solidement un sentiment d'efficacité personnelle.

- « L'expérience vicariante » ou l'expérience des autres. L'observation de ce que réalisent les autres, de leur manière de procéder, de l'application de leur propre méthode dans l'organisation d'une tâche permet à l'individu d'avoir des références en vue de suivre une voie, d'être guidé dans la réalisation d'une action, d'apprendre, d'être aidé pour aller au-delà de ses limites. Développer ses capacités pour se donner la possibilité d'accomplir le dépassement de soi dans le but d'aller vers un épanouissement personnel.
- « La persuasion verbale ». Etre confronté à des difficultés lors de la réalisation d'une activité et recevoir des encouragements qui émanent d'individus référents, est de nature à maintenir un sentiment d'efficacité. Le fait que d'autres personnes croient en la capacité de l'exécutant va influencer son sentiment d'efficacité personnelle. Cet impact sera néanmoins limité, car l'individu seul qui intervient doit soutenir l'effort de réalisation.
- « les états physiologiques et émotionnels », fournissent à l'individu des indications sur ses capacités. Celui-ci doit être en mesure de les traduire de manière positive, et non pas comme des indices de faiblesse. Cette forme de self évaluation à laquelle il se plie indiquera subjectivement son efficacité personnelle.

Pour poursuivre le développement du sentiment d'efficacité personnelle BANDURA (2003), met en exergue quatre mécanismes médiateurs du comportement humain : les processus cognitifs, les processus motivationnels, les processus émotionnels, les processus de sélection.

- Les processus cognitifs interviennent dans le mécanisme mis en place, défini à partir de son aptitude à se dépasser. Ces mécanismes seront proportionnels à la hauteur de son sentiment d'efficacité personnelle. La pensée anticipatrice intervient de manière décisive dans ce processus.
- Les processus motivationnels interviennent dans les situations désirées par l'individu pour se transformer en motivateurs et régulateurs actuels du comportement.
- Les processus émotionnels forment les impressions personnelles de l'individu au regard des évènements. Ceux-ci seront traduits différemment en fonction de chaque individu. Les optimistes augmenteront leur efficacité alors que les autres perdront en partie l'intensité de leur sentiment d'efficacité personnelle.
- Les processus de sélection interviennent dans les choix de l'individu pour ses activités et ses projets en fonction de ses aptitudes et convictions. Il adhèrera plus facilement à

une action qu'il se sent en mesure de réaliser en fonction de la hauteur de son sentiment d'efficacité personnelle. Plus celui-ci sera élevé plus son implication sera importante.

NUTTIN (2005) décrit le modèle conceptuel de la motivation sur deux points : l'origine de l'activité comportementale et les développements de distinction et de construction cognitive de cette activité en motifs, buts, et projets d'action. Il précise que dans cette vision, la conduite est conceptualisée comme l'action intentionnelle d'un sujet sur le moi du perçu et du conçu. En considérant la vision psychologique, cet auteur montre que le dynamisme du comportement s'observe en terme de relations comportementales avec des objets et non en termes d'états psychologiques, ni comme une série de besoins indépendants. Ce même auteur précise que ce dynamisme fonctionne intrinsèquement à l'être vivant, évolue et se maintient en se mettant en liaison avec certaines catégories d'objets de son environnement. Ces relations, selon lui, sont « requises » à la hauteur des diverses possibilités pratiques de l'individu qui définit des « besoins ».

Le besoin pour NUTTIN (2005), ne recourt pas obligatoirement à un manque mais à une activité de travail. Pour cette raison l'origine de l'activité ne peut être un besoin qui se traduit par une déficience, une insuffisance, une lutte ou un manque de stabilité. Le besoin est un accord psychologique, une vitalité, il indique l'aspect dynamique de la possibilité du fonctionnement humain.

Dans cette approche, l'activité inhérente qui distingue l'être vivant envahie toutes les possibilités fonctionnelles d'un organisme. Du moment que les possibilités de fonctionnement social et cognitif, aussi bien que les fonctions physiologiques, prennent part à cette activité.

A l'opposé des théories de MASLOW, NUTTIN soutient que le dynamisme des fonctions « supérieures » ou spécifiquement humaines ne doit pas être considéré, avant tout, comme « secondaire » en comparaison des besoins physiologiques.

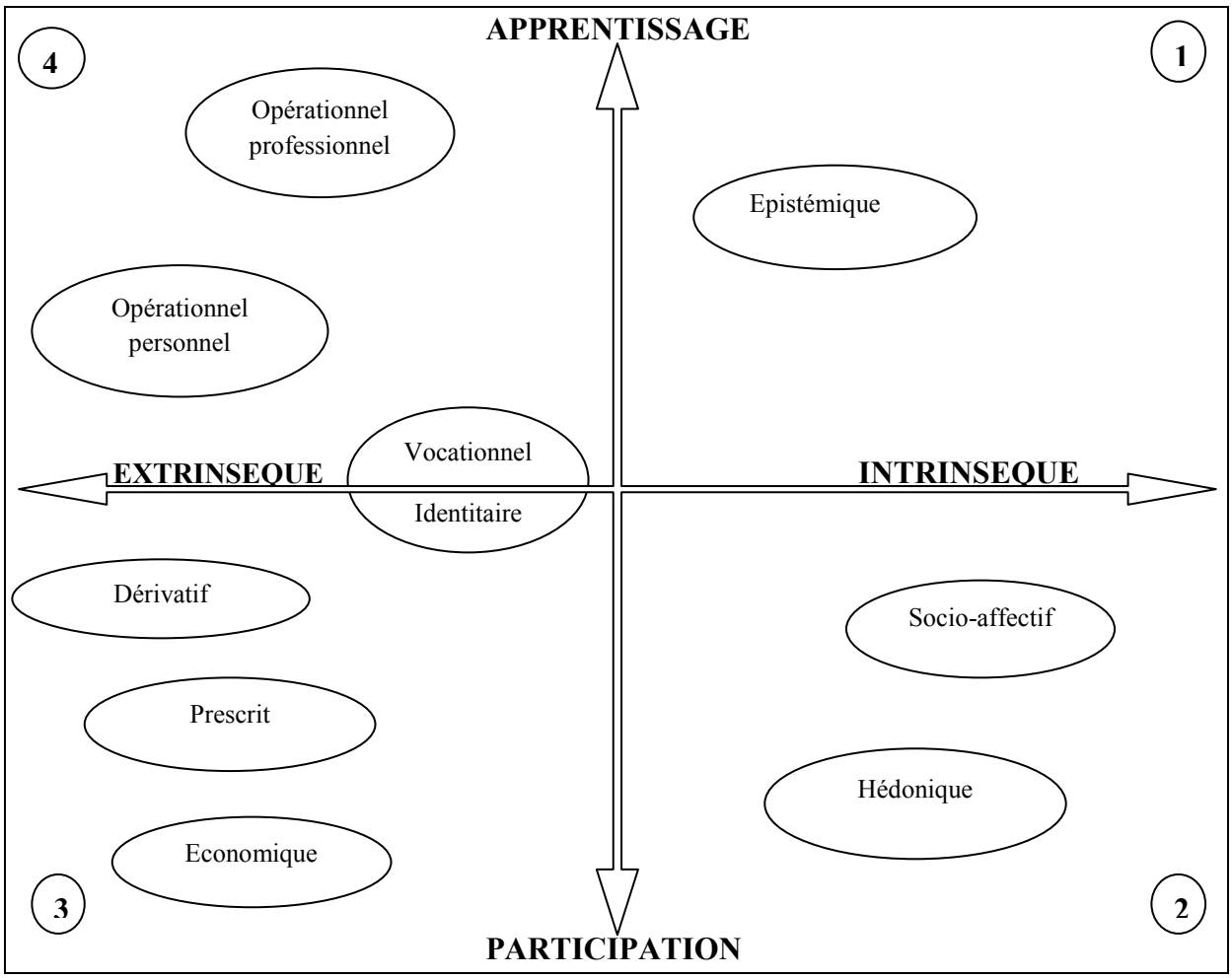
La motivation selon LEVY-LEBOYER (1999), est le déclencheur d'une activité déterminée pour la diriger vers certains buts et la prolonger tant que ces buts ne sont pas atteints. En désaccord avec les théories de MASLOW, elle précise que néanmoins *«Il faut accorder à MASLOW le mérite d'avoir été le premier à proposer une analyse des ressorts de la motivation, mais reconnaître que le modèle qu'il propose, et qui n'était d'ailleurs pas conçu pour être appliqué aux situations professionnelles, ne permet pas d'expliquer comment se*

développe la motivation au travail, ni rendre compte des différences interindividuelles concernant les sources et l'intensité de la motivation » (op.cit., p. 41).

Pour soutenir ses affirmations l'auteur met en exergue plusieurs paramètres dont résulte la motivation, et en relève les quatre plus importantes :

- L'image de soi qui implique la certitude de sa faculté de parvenir. Par exemple, dans le cas ou on n'est pas prêt à s'investir fortement dans un travail important, en étant persuadé de ne pas disposer des moyens et des capacités suffisantes pour réussir. La conséquence de cette face serait en réalité que l'image de soi est dépendante des informations que les autres nous renvoient
- L'instrumentalité, c'est à dire le rapprochement entre l'aboutissement des efforts et ce que les autres (la société, l'institution, l'entreprise) offrent en échange. Cette sensation doit être formulée par les autres, sans cela l'individu estimera au préalable l'effort inutile. Ce lien doit aussi être ressenti comme juste pour éviter l'impression d'injustice et de singularisation de l'individu envers les autres. Le sentiment d'objectivité est construit par chacun d'entre nous par rapport au parallèle établi avec d'autres individus dont nous évaluons la participation et les récompenses obtenues.
- Le mérite individuel accordé par chacun aux récompenses que l'activité va fournir, car les besoins se diversifient par rapport à l'expansion de ses activités, de sa position sociale, familiale. Ces récompenses affectées à la consolidation de la motivation ne sont pas restreintes aux gratifications, aux salaires et aux avancements. Elles peuvent résider en de vagues qualifications, indices de considération, d'admiration ou de prestige, tendant à consolider un certain symbole d'aboutissement.
- L'individualité visant spécialement le degré d'angoisse qui distingue la personne et qui peut préciser sa confiance en elle. Les particularités individuelles forment des excitants ou des modérateurs de la motivation. Autrement dit, elles adaptent la confiance en soi et la représentation des entraves. Le pari à cette hauteur est le « lieu de contrôle » de la liaison de l'examen interne qui se rapporte au fait de percevoir son aptitude à contrôler son désir. De la liaison de l'examen externe qui, à l'opposé du premier, se rapporte à la prédisposition à estimer que les faits qui nous arrivent sont surtout issus des causes externes, comme l'agissement des autres ou le fruit du hasard.

CARRE (1998), montre quant à lui, qu'il existe dix formes de motivation qu'il appelle « motifs d'engagement en formation », représentées dans la figure 14 suivante.



Source : De la motivation à la formation (2005)

Figure 14 : Tableau motivationnel de CARRE.

Parmi ces dix formes de motivation trois sont intrinsèques.

Le motif épistémique, exprime la volonté de parfaire ses connaissances, s'approprier des savoirs, se cultiver.

Le motif socio-affectif, procurera le bénéficie des contacts sociaux, le développement de nouvelles relations, communiquer, établir des liens sociaux.

Le motif hédonique, vise la participation pour le plaisir, être dans l'ambiance que procure l'environnement.

- **Sept sont extrinsèques**

Le motif économique, concerne une participation d'ordre matériel (rémunération).

Le motif prescrit, relève de la volonté d'un tiers et dénote un caractère « d'obligation », « imposé ».

Le motif dérivatif, recouvre l'évitement d'activités ou taches vécues comme désagréables.

Le motif opératoire professionnel, acquisition de compétences nécessaire à la réalisation d'activités spécifiques en vue de se perfectionner et de s'adapter.

Le motif opératoire personnel, acquisition de compétences destinées à des fins personnelles en dehors du champ professionnel.

Le motif identitaire, construire une image sociale de soi, se réaliser en dehors de tout motif économique.

Le motif vocationnel, volonté d'acquérir des compétences ou une reconnaissance permettant l'accès à un emploi.

Ce n'est pas une question de bonne ou de mauvaise volonté, ni une histoire d'envie, mais une capacité déterminée de mise en place de certains paramètres de mobilisation. Celle-ci dépend des circonstances, de l'environnement de vie et de l'histoire personnelle de l'individu. C'est ainsi que SACCO-ZAGAROLI (1997[11]) perçoit la notion de motivation au travail. Dans cette perspective l'auteur précédemment cité met en exergue huit paramètres indispensables, selon elle, à la motivation.

- La représentation mentale :

L'exercice d'un métier, l'accès à un emploi précis nécessitent de se montrer compétent. Il faut pouvoir se représenter convenablement le monde du travail, les métiers et les postes que l'on pourrait être amené à occuper. Aujourd'hui la représentation mentale d'un métier devient de plus en plus difficile, et les candidats ont de grandes difficultés à se représenter le monde du travail.

[11] Vise particulièrement la motivation des jeunes.

- L’investissement du temps :

Investir le travail nécessite d’accepter de faire des efforts au temps T pour en recueillir les bénéfices au temps T1 et T2, et cela demande un investissement positif du temps, d’un temps rassurant, or dans un temps qui se vit au jour le jour sans être garant de l’avenir où la précarité ne permet plus au présent de donner figure au futur, ceux qui accèdent à la vie active ne voient aucun avantage à un tel investissement.

- La maîtrise de l’espace :

Le travail nécessite de se déplacer du domicile au lieu de travail et pour cela, posséder une maîtrise suffisante de tous les espaces de vie qui permette d’aborder sans crainte des espaces mal connus, auxquels appartient en particulier l’espace travail. Pour beaucoup de personnes, les jeunes notamment, l’emploi est loin même si, géographiquement, il ne l’est pas vraiment. Il l’est d’autant plus pour ceux qui ne sont pas motorisés, parce qu’autour des villes les transports sont souvent insuffisants et compliqués. L’espace du travail apparaît donc d’autant plus comme un espace non maîtrisé, inconnu, fantasmé, perçu comme inaccessible.

- Réaction à l’information :

Pour être efficace dans le travail et progresser, il faut savoir apprendre et apprendre des autres. Il faut pouvoir aller chercher l’information là où elle se trouve, or cela pose problème à certains qui n’arrivent pas à poser les bonnes questions leurs permettant d’accéder aux informations dont ils auraient besoin pour maîtriser un savoir-faire et évoluer.

- La demande :

Pour obtenir, il faut demander en particulier dans le monde du travail. Il faut pouvoir en accepter l’idée sans réserve, vivre la position du demandeur sans anxiété, recevoir sans souffrance et accepter la reconnaissance que suppose le « oui ». L’individu obligé face à l’emploi de rentrer dans une série de demandes successives, sera souvent incapable de les formaliser et de les énoncer.

- Les contraintes :

Le travail est toujours défini dans un cadre de contraintes préalablement établies et demande une adaptation à ces contraintes non choisies, qui permettent l’acceptation des règles, des cadres, des consignes, des limites caractérisant les situations de travail et aussi une certaine

continuité de l'effort. Comportements indispensables à l'harmonie de la vie collective, la politesse et la convivialité ne sont pas, en toutes circonstances prises en considération et l'individu, s'il n'a été averti d'aucune règle préétablie, sera confronté dans sa vie sociale à la coercition des attitudes répressives. Or, c'est dans le travail que les règles, précisément sont les plus nombreuses. L'individu incapable de s'adapter et d'exercer sa liberté dans un cadre de contrainte va multiplier les conduites d'évitement et de rupture.

- La communication :

Se situer dans le monde du travail, le comprendre, y prendre sa place, jouer son rôle, exercer des responsabilités, c'est posséder les moyen d'une communication efficace, permettant l'expression de ce qui est pensé, ressenti, voulu, évitant ainsi les réactions agressives, fréquentes lorsque ce qui est vécu n'est pas médiatisé par le langage.

- Le sentiment de valeur :

Réussir ce qu'on entreprend et accepter l'évaluation des résultats obtenus suppose un juste sentiment de sa valeur : ni dévalorisation ni sur valorisation. Pour affronter sans panique les évaluations du monde du travail, il faut déjà avoir réussi, et penser que l'on peut encore réussir. L'individu candidat à une mesure d'insertion professionnelle a souvent une mauvaise image de lui-même, sans aucune confiance en lui et se sentant capable de peu et même de rien.

La motivation n'est pas la seule valeur à prendre en considération. Bien d'autres raisons poussent l'individu à s'orienter vers de nouvelles voies ou vers un nouveau statut. Ainsi, ne peut-on pas affirmer que les individus sont motivés pour la réalisation de toute activité. La motivation se gère et se construit.

2.5.4. Le projet

Le mot projet vient du latin « *projectum* » de projicere, qui signifie jeter quelque chose vers l'avant. Il signifiait initialement « quelque chose qui vient avant que le reste ne soit fait ». Il se rapportait à quelque chose et non à son exécution proprement dite. Le mot « projet » a évolué au fil des années en même temps que l'élaboration des différentes techniques de gestion de projet.

On peut noter à partir de cette définition un certain nombre de mots clés qui laissent clairement apparaître des éléments d'ordre cognitif et pratique.

Selon NUTTIN (2005), le mot projet est un mot « piégé ». CARRE (1998), quant à lui affirme que c'est un mot « suspect ». D'autres auteurs disent de ce concept que c'est un mot « galvaudé ». Pour d'autres, c'est un dossier composé d'éléments constitutif d'un document.

CHOMBARD de LAUWE définit le projet comme le choix de l'harmonisation des moyens pour réaliser les aspirations et les buts du sujet. Pour SARTRE, c'est la synthèse de l'en soi et du pour soi c'est-à-dire l'union entre le subjectif et l'objectif. En soi est la réalité méconnue, se comparer à autre chose pour revenir à soi et construire son histoire.

Selon une approche scientifique, le projet est l'image ou la perception-représentation d'une situation d'un état que l'on pense atteindre (incertitude). Il existerait trois déclencheurs du projet qui se traduisent par :

- Rupture avec le système
- Insatisfaction de la situation actuelle
- Echec dans une tentative

Pour un projet il faut un postulat, chacun a ses propres objectifs, chaque individu mettra en place des stratégies différentes pour atteindre ses objectifs et ce dans sa propre logique avec une rationalité (l'application de principe de cohérence aux données fournies par l'expérience). Il existe des projets intention à l'opposé du projet plan. De même à l'opposé du projet artificiel il y a le projet authentique. Partant de ces définitions on peut considérer que la notion de projet se situe dans les stades de réflexion du sujet qui envisage de changer sa réalité pour épouser une situation future.

Le projet est donc une intention envisagée en vue de réaliser quelque chose. Il est temporaire et se termine à une date déterminée. Il est synonyme de futur et trace une voie dans laquelle l'individu s'engage pour satisfaire un besoin. Il va mettre en place des moyens et faire des choix en vue de cette réalisation. Pour cela il lui faudra décrire et planifier le projet selon une méthodologie simple en organisant la mise en œuvre d'un certain nombre de questions susceptibles de cerner l'objectif recherché en apportant des réponses aux questions suivantes :

- Quoi ? (quelles sont les actions à mener),
- Qui ? (qui sont les personnes concernées),

- Où ? (quels sont les domaines touchés par le projet),
- Quand ? (programmation dans le temps),
- Comment ? (quels sont les moyens et méthodes à mettre en œuvre),
- Combien ? (quel budget envisagé),
- Pourquoi ? (quels sont les motifs et les objectifs),

Pour BARBIER (1991), le projet est une représentation afférente à une action particulière. Elle lui confère un sens, il a une incidence directe sur un déroulement, et s'inscrit dans le procès de conduite de cette action. Celle-ci prend signification elle-même par rapport à l'existence d'un désir de production de changement. Mais, précise l'auteur, *« le projet n'est pas une simple représentation du futur, de l'avenir, du possible, une « idée », c'est un futur « à faire », un avenir à concrétiser, un possible à transformer en réel, une idée à transformer en acte »,* (op.cit., p.61).

Comme le souligne BOUTINET (2007), les projets sont multiples et concernent autant les individus à tous les stades de la vie, du projet scolaire, éducatif, (études suivies), projet d'insertion, projet professionnel, (métier souhaité), projet de vie, (sentimentale, familiale), au projet de retraite, en passant par les projets existentiels…, que les institutions, projets de loi, projets politiques, projets de société…. Face à un environnement défavorable caractérisé par une situation économique tendue, vecteur de contraintes et d'obstacles à une projection dans l'avenir, la concrétisation d'un projet se révèle souvent bien compliquée.

JONNAERT (1996), parle de « projet-visé » et de « projet programmatique ». Lorsque l'intention est exprimée spontanément, approximativement ou clairement, sur du court ou du long terme en vue de la réalisation de quelque chose, c'est la représentation du « projet visé ». Cet état désigne l'expression d'un désir relatif à un but.

L'interprétation stratégique, méthodologique et opérationnelle de l'expression du projet résume le « projet programmatique ». Le premier entre dans le processus de la construction du sens, le second dans l'organisation de l'action.

VASSILEFF (2003), nous parle, à propos du projet, de capacités au niveau de l'adaptation et de la projection. L'adaptation selon lui, est de l'ordre de la soumission, car elle impose une démarche qui amène l'homme à se conformer à son environnement : adaptation aux règles professionnelles. Quant à la projection, elle consiste en la production de ses propres repères que l'individu va introduire dans l'environnement. Cet auteur affirme que, *« la démarche de*

projection consiste donc pour un individu, à intégrer, dans sa réflexion et dans ses actes, une part plus large de son désir et le conduit ainsi à accroître son autonomie », (op.cit., p. 29).

Selon NUTTIN (1980) le processus qui intervient dans la construction du projet est essentiellement le même que dans la formation du but. Ce sont, pour cet auteur, des données indispensables à la construction humaine. Le projet représente le besoin et concrétise la motivation de la recherche du progrès de l'individu à condition qu'il ne lui soit pas imposé de l'extérieur. A cet effet, il soutient que, « *un vrai projet dynamique doit être la concrétisation personnelle d'un besoin »*, (op.cit., p. 258). VASSILEFF (2003), sans nier les affirmations des auteurs précédents, fait cependant la distinction entre le projet qui est le résultat de la capacité de projection de l'individu, et la projection qui est la méthode par laquelle il oriente ses pensées et ses actes en fonction de son projet. Dans cette perspective, il précise que, *« le projet donne à la projection sa signification sociale, la projection inscrit le projet dans une recherche d'authenticité, dans un processus d'autonomisation. Mais en tout état de cause, l'action précède son résultat, la projection précède le projet »,* (op.cit., p.37).

Les auteurs s'accordent pour préciser que le projet est une voie privilégiée d'action, mais il n'agit pas et n'est pas toujours opérant. Un bon nombre de projets restent souvent à l'état de projet. *« Dire » n'équivaut pas toujours à « faire », mais par contre « dire prépare le faire » : le projet constitue certainement le mode de représentation le plus proche de la réalisation d'une action puisqu'il fournit avant cette action à celui qui agit une image de son résultat et de la structure inédite d'opérations susceptibles de permettre d'obtenir ce résultat »,* affirme BARBIER (1991, p. 61). Pour ce même auteur, l'explicitation d'un projet par son promoteur présente des effets dynamisant sur le plan affectif par le déclenchement de séquences d'activité dont il constitue l'image. L'auteur suivant s'associe aux précisions précédentes puisqu'il s'accorde à soutenir *«qu'un projet porteur » trouve son origine dans la motivation de la personne. Mais ni l'impulsion ni le désir ne réalisent un projet. Le projet suppose la vision du rapport « finalité objectif-but », fondé sur le rapport « désir-besoin-valeur », médiatisé par le rapport « ressources-contraintes-gestion ». Mais cette motivation est travaillée par l'imaginaire (...) sans images fortes, stimulantes, le projet risque de ne pas tenir (...) nos images sont une force. Pas de changement sans ce travail de nos représentations »,* affirme L'HOTELLIER in BARBIER (1991, p. 63).

BOUTINET (2007), montre qu'il y a quatre dimensions constitutives de la figure du projet relevant de quatre approches scientifiques distinctes :

- la nécessité vitale (biologie), pour conjurer la répétition et la mort,
- l'enjeu existentiel (phénoménologie), marquer le hasard et l'absurde,
- la perspective pragmatique (praxéologie), prémunir des risques de régression et de marginalisation,
- l'opportunité culturelle (ethnologie), paralyser toute tentation d'impulsion et d'improvisation.

C'est, précise-t-il, *« à l'intérieur de cet espace quaternaire définissant le carré anthropologique que s'organisent, se décomposent, se recomposent, selon les circonstances, les différentes figures du projet »*. Cependant, l'auteur insiste sur le caractère éphémère, aléatoire, périssable de tout projet. L'espérance est bien souvent teintée de doute, la satisfaction devant les résultats mitigés de déception, car la réalité correspond rarement à l'image rêvée lors de la conception du projet, (op.cit., p. 367).

Dans le cadre général de la construction du projet, la phase de définition des objectifs met ainsi en perspective la compatibilité, la cohérence de ce même projet au regard des contraintes et de l'environnement. Il convient d'acquérir des connaissances, de mémoriser des informations, de comprendre, d'interpréter, d'analyser des cas ou des situations à partir des connaissances acquises, résoudre des problèmes en s'appuyant sur des connaissances de base et une capacité d'analyse, GABILLET et de MONTBRON (1998). En confirmation de ces affirmations, BARBIER (1991), explique que *« les démarches d'élaboration de projet comportent fréquemment des moments explicites d'identification : prise d'information sur l'objet ou la réalité concernée, sur la situation de départ, prise d'information sur les conditions d'effectuation, sur l'évolution de la situation »,* (op.cit., p. 58). Dans un contexte professionnel, le projet constitue un travail temporaire réalisé dans le but de créer un produit. Son but est d'apporter de l'innovation pour augmenter la valeur et la compétitivité du produit. Il peut cependant être régulé par une planification qui encadre sa progression par des contraintes qui le limitent à des objectifs par des paramètres déterminés. Son élaboration nécessite parfois la mise en place d'une organisation, des ressources matérielles, humaines, financières.

Cette omniprésence du mode projet dans tous les aspects de l'activité humaine, renvoie à une vision idéaliste de ce mode d'action. Le projet, représentation de l'avenir, semble alors devenir un instrument qui donne l'espoir à l'homme de ne plus subir les évènements mais de pouvoir maîtriser le cours de l'histoire et de forger le futur à sa façon. Face à cette quête de

développement dans un environnement contraignant, où il faut constamment s'adapter, notamment dans le monde du travail, où le chômage dresse des obstacles difficilement surmontables face aux projections d'avenir, la concrétisation du projet dépendra alors de la force d'engagement de l'individu et de l'intensité de sa motivation.

2.5.5. Le but

Le but est un point matériel pris pour cible qui constitue l'objectif, le terme d'une trajectoire, d'un mouvement. Ce pourquoi quelque chose est conçue, utilisé ou pratiqué. C'est une préoccupation, un objectif majeur qui guide les actions de quelqu'un. C'est ce que l'on se fixe et que l'on se propose d'atteindre.

Pour PIAGET, le but est emprunt de sens même si ce sens n'est pas lucide à l'esprit. Il précise que le but est le fruit de l'imagination, processus qui part du dedans du sujet pour bâtir son développement. Le but est la finalité des objectifs. Ces objectifs peuvent être une orientation professionnelle, une demande de socialisation, une construction identitaire, une autonomie par rapport à une dépendance.

Si l'on souhaite se diriger vers un objectif que l'on s'est fixé et parvenir à l'atteindre, on se fixe des buts. Cette intention émise laisse supposer la présence d'une volonté profonde chez l'individu d'aller dans cette direction. Les principales raisons d'un but peuvent se traduire par la recherche d'une orientation professionnelle, le besoin d'indépendance, la construction d'une identité, de se donner un nouveau statut mais pas seulement car un sujet inventif peut créer des possibilités nouvelles. Il peut combiner des moyens nouveaux et essayer des voies inexplorées en associant ses possibilités créatives et son caractère réaliste. Pour NUTTIN (2005), le but et le projet sont les premières réalisations d'un besoin actif. Cet auteur prend soin de préciser que le but est le besoin sont « mis au point » ou « centré » au niveau cognitif. Il précise en outre que *« le processus de formation du but n'est pas l'effet d'un apprentissage répétitif »,* (op.cit., p. 253). Ce même auteur attribue une importance toute particulière à la position de but. Il estime en effet que le fait de passer de l'incertitude d'un besoin à une situation de concrétisation d'un objet-but même si des prédispositions sociales et des conditions situationnelles ou encore l'imitation favorisent cette transition, celle-ci, loin d'être dévalorisée, permet de voir concrètement ce que l'on pourrait faire, et à ce titre, relève d'une importance capitale. Le but représente en l'occurrence le point de mire de l'action engagée et de la volonté d'agir. C'est avec cette image en mémoire que l'individu orientera son activité.

BOUTINET (2007), soutient que *« le but polarise, finalise une activité en lui fixant en quelque sorte un niveau de performance; le but est inséparable de l'action dont elle constitue le terme; il est guidé par une norme interne de l'action elle-même »* (op.cit., p. 66). Ainsi, cet auteur met en évidence une distinction entre le but et l'objectif. L'objectif d'après lui n'est pas dans l'action et valorise une norme extérieure. La vision constitue de sa part un cheminement par lequel passera le mouvement pour arriver au but. Autrement dit, l'individu se fixe un objectif, pour l'atteindre il organise une stratégie qui débouche sur le but final, intrinsèque à l'action. Pour cet auteur, le but est à placer dans la catégorie de l'anticipation opératoire, du type relationnel, en faisant la distinction entre l'objectif et le plan, mais précise-t-il, *« le plan peut-être formulé indifféremment en terme de but ou d'objectif mais se caractérise par son insistance sur les phases intermédiaires par lesquelles doit passer l'action (étapes, le cas échéants stratégies à mettre en œuvre) pour atteindre le but ou l'objectif fixé. Le plan inclut donc la planification et considère dans un même ensemble la fin poursuivie par l'action et les moyens qu'il faut pour mette en œuvre »,* (id., p.66).

Les deux auteurs précédemment cités semblent s'accorder pour soutenir que la concrétisation d'un besoin nourrit le but par le biais de la combinaison des informations que se procure l'individu dans la perspective d'une organisation en vue de surmonter des obstacles dans le processus constructif. L'aboutissement de ce besoin qui prend la forme d'un problème à résoudre passe, par la piste comportementale au niveau du fonctionnement cognitif et agira de manière décisive dans le développement du comportement de l'individu.

A partir de ces définitions, on peut affirmer que tout agissement est dirigé vers un but, une orientation, qui présente aux yeux de l'individu un intérêt particulier. Cet intérêt découlera en même temps de l'importance du besoin et de la valeur sociale qui relie l'objectif au comportement. Le poids et la vivacité de l'entreprise, démontrent la qualité qui est accordée au but poursuivi et l'intérêt que représente la finalité du comportement de l'individu. Le but est intrinsèque à l'action, il constitue son terme. L'objectif impose une règle extérieure. Le plan insiste sur les phases intermédiaires, les échelons et considère dans un même ensemble la fin et les moyens nécessaires.

Le but va donc permettre à l'individu d'être en harmonie avec une trajectoire et conserver le désir orienté dans la direction visée pour amplifier son développement et ouvrir ses possibilités d'innovation.

« Dans cette ligne de pensée, et considérant le processus du point de vue du développement de la personnalité, nous n'hésitons pas à dire que l'aptitude d'un sujet à transformer ses vagues besoins en objets-buts ou en « choses à faire » est un pas décisif dans le processus de maturation ou de santé mentale dans les différentes périodes de la vie», affirme NUTTIN (2005, p. 254).

Dans un cadre purement professionnel, GABILLET et de MONBRON (1998) nous exposent quatre buts qui se traduisent de la manière suivante :

- *Le but professionnel direct* ; vise à augmenter la valeur professionnelle de l'individu en fonction du contexte, des besoins et de la spécificité de l'entreprise qui l'emploi.
- *Le but professionnel indirect* ; vise l'acquisition de capacités qui augmentent la valeur professionnelle de l'individu mais sans qu'il y est de lien direct ou une utilité particulière avec les besoins de son entreprise. C'est une plus value négociable sur le marché du travail qui sera prise en considération dans un emploi différent.
- *Le but extra professionnel* ; vise à valoriser ses capacités par l'accroissement de sa valeur sociale globale savoir, savoir-faire, savoir-être sur le plan culturel.
- *Le but personnel de loisir ou de culture* ; vise à l'amélioration de sa valeur personnelle pour l'acquisition des savoirs, savoir-faire, savoir-être sur un plan ludique, sportif, artistique, (op.cit., p. 63).

Néanmoins, ces auteurs précisent que les deux premiers buts qui relèvent de l'univers professionnel, jouent un rôle de support dans le cadre du métier, mais ne contribuent pas à la préservation du lien familial.

Quant aux deux derniers, s'ils sont opposés aux deux premiers, ils enrichissent les relations extra professionnelles tout en contrariant les exigences du monde professionnel.

Nous notons à cet effet que la conscience du but permet à l'individu de comprendre pourquoi il travaille et accepte de faire un certain nombre d'efforts.

D'autres auteurs définissent le but de manière différente, et font la distinction entre le but d'apprentissage et le but de performance. Le but de l'apprentissage ayant pour objectif d'améliorer ses compétences, alors que le but de performance est de chercher à vouloir montrer ses capacités.

Ces différentes approches mettent en évidence l'importance de ce concept dans chaque action entreprise. Celle-ci se concrétisera dans la mesure où un projet est au préalable élaboré.

2.6. LA DISCRIMINATION

Un article publié dans EQUITE SOCIALE[12] indique que la discrimination est le fait d'isoler une ou un groupe de personnes en raison de son sexe, ses origines, sa couleur de peau, son apparence physique, son orientation sexuelle, son appartenance ou non-appartenance à un groupe ethnique, son handicap et de lui appliquer un traitement différent ou spécifique ainsi que de restreindre ses droits.

La Directive 2000/78/CE a pour but de protéger toute personne des discriminations basées sur l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion ou les croyances, en matière d'emploi et de travail. La Législation contre la discrimination à l'égard des personnes handicapées est en pleine mutation à travers l'Europe. Pressés par les mouvements de la société civile et les organismes internationaux chargés de l'égalité de surveillance, les décideurs politiques sont à la recherche de nouveaux modes plus efficaces pour lutter contre toutes les formes de discrimination et promouvoir l'égalité.

Malgré des réalisations constantes dans le domaine de l'intégration, de nombreuses personnes handicapées sont encore actuellement victimes de discrimination. De nombreux pays s'efforcent aujourd'hui d'instaurer une politique d'égalité des chances. Les mesures antidiscriminatoires prises en faveur des personnes handicapées visent tous les aspects de la vie tels que l'emploi, l'éducation, la mobilité, l'accessibilité, l'orientation la formation professionnelles, le sport, les loisirs et la culture, les soins médicaux, etc. Dans le cadre de notre recherche, nous ne pouvons faire l'économie d'une réflexion sur le phénomène de discrimination étroitement lié au handicap et à l'âge.

Qu'elle soit volontaire ou inconsciente, la discrimination porte atteinte à l'égalité des droits, à l'égalité des chances, mais aussi à l'égalité des devoirs de chacun. L'Organisation des Nations Unies (ONU), dans le Pacte International des Droits Civils et Politiques, condamne la discrimination et précise dans son article 6 que : « *Toutes les personnes sont égales devant la*

[12] Source : www.vedura.fr/social/lutte-discriminations

loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. A cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation ». La discrimination selon la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE[13]) se traduit par le fait de traiter différemment des personnes placées dans des situations comparables en se fondant sur un ou des critères prohibés par la loi ou les engagements internationaux. Elle se manifeste par une inégalité fondée sur des critères relatifs au sexe, l'âge, le handicap etc., et dans des domaines visés par la loi tels que l'emploi, (à l'embauche ou dans le déroulement d'une carrière, dans l'attribution d'un logement ou dans l'accès à un bien, un droit ou un service, de l'éducation etc.). La discrimination est directe lorsqu'elle est délibérée et que la différence de traitement se fonde sur un critère que la loi réprime. Elle est indirecte lorsqu'une disposition, un critère, une pratique apparemment neutre, est susceptible d'avoir le même impact qu'une discrimination directe et d'entrainer un effet défavorable sur une personne (id.).

L'Observatoire des Inégalités (ex-HALDE), a pour mission de lutter contre les discriminations prohibées par la loi, de fournir toute l'information nécessaire, d'accompagner les victimes , d'identifier et de promouvoir les bonnes pratiques pour faire entrer dans les faits le principe d'égalité. Elle dispose de pouvoir d'investigation pour instruire les dossiers (id.). Sans nier l'utilité de cette institution, CASTEL (2007), estime que son efficacité est relativement limitée, en particulier lorsqu'il s'agit d'intervenir contre des effets collectifs. Il précise à cet effet, « *Fût-elle dotée de pouvoirs plus étendus et même de police judiciaire, la HALDE au mieux réprime certaines pratiques discriminatoires sans effet sur les dynamiques qui les constituent. En obtenant réparation pour certaines personnes victimes d'injustices, ce type de mesures n'affecte pas le caractère collectif des phénomènes de discrimination* », (op.cit., p. 105).

[13] Source : http://halde.defenseurdesdroits.fr/Missions-et-pouvoirs,11013.html. La HALDE est devenue l'Observatoire des Inégalités en vertu de la loi du 15 mars 2011. Elle fusionne au sein d'un Défenseur des droits avec trois autres autorités administratives indépendantes, le médiateur de la République pour les litiges avec les services publics, le défenseur des enfants qui a pour objectif de faire appliquer la convention internationale des droits de l'enfant et la Commission de déontologie de la sécurité pour les manquements des autorités de police, douane, gendarmerie, etc.

2.6.1. Discrimination fondée sur le handicap

La discrimination fondée sur le handicap peut être perçu comme un phénomène s'apparentant au racisme, au sexisme ou à la discrimination fondée sur l'âge. Elle modifie le comportement et la manière d'agir à l'égard des personnes handicapées en les percevant comme moins dignes de respect et de considération, et incapables de contribuer et de participer à la vie professionnelle et sociale.

Dans sa déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, le Bureau International du Travail (BIT) mentionne que les personnes handicapées subissent des formes diverses de discrimination qui se traduisent par un taux élevé de chômage, des préjugés concernant leur productivité et, souvent, l'exclusion du marché du travail. Elles se heurtent également à une discrimination à l'embauche. Il ressort d'une enquête réalisée en France que moins de 2% de ceux qui ont mentionné leur invalidité dans leur CV ont été invités à un entretien. Les handicapés sont recrutés principalement par des agences de travail temporaire aux fins de réduire les risques pour les employeurs. La discrimination augmente avec l'âge. Les femmes ont moins de chances que les hommes de trouver un emploi et sont davantage exposées aux violences physiques et sexuelles indique le document. Les attitudes et les préjugés négatifs visant les personnes handicapées peuvent faire surgir des obstacles significatifs en matière de dignité, d'égalité et de participation à la vie de la société. Ces obstacles sont aussi préjudiciables que le handicap lui-même. L'approche anti-discrimination se caractérise par son inspiration anglo-saxonne affirme le rapport de (l'IGAS 2003). Selon ce rapport, le fonctionnement efficace du marché impose de surmonter les peurs et les préjugés pour tirer le meilleur parti des ressources disponibles : les personnes handicapées constituent une ressource des potentialités et non une somme d'incapacités. Il affirme que l'insertion des personnes handicapées passe surtout par une défense individuelle sur la base des droits qui leur sont reconnus que par des approches collectives fondées sur des logiques de protection. Il soutient que, *« En passant de la protection de l'inaptitude à la mise en valeur des capacités, l'approche anti-discrimination est porteuse d'une vision nouvelle qui insiste sur les capacités de la personne, sur son potentiel en tant qu'élève, travailleur ou consommateur et sur la nécessité de lever les barrières physiques ou comportementales qui empêche de les faire valoir »,* (op.cit., pp. 14, 15).

2.6.2. Conséquences du handicap

Le handicap physique accidentel ou non est une réalité qui touche de plus en plus de personnes. Les traumatismes qui entraînent une invalidité souvent très frustrante amènent la personne touchée à s'interroger : Comment vivre après ? Il faut vivre avec mais comment ? L'impacte du handicap provoque une rupture, le délabrement du corps est un choc. Cet évènement est mal perçu, pas accepté. La conséquence psychologique ultime découlant d'un traumatisme, provoque un état de stress. Le syndrome de stress post-traumatique amène diverses perturbations telles la crainte constante d'une dégradation physique plus importante qui entraînerait une dégradation psychique selon les individus. S'ajoutent alors des problèmes psychosomatiques, alanguissement, dépression, culpabilité, difficulté de concentration, nervosité et perte de l'estime de soi, perte de confiance en ses ressources personnelles, méprise de soi mais aussi agressivité accompagné parfois de tendances suicidaires.

La perte d'estime de soi peut s'expliquer par la perte de pouvoir sur son environnement, sur soi, sur la vie. Il s'agit d'une atteinte à sa dignité, d'un échec pouvant être dégradant ou humiliant, et qui fait réaliser à l'individu sa vulnérabilité. Il est alors envahit par un sentiment de deuil. S'ensuit aussi la perte de repères à travers lesquels il trouvait une identité. La perte de confiance en soi entraîne la perte de confiance vis-à-vis des autres. Se développe alors le sentiment de culpabilité ou de honte qui entraîne souvent le repli sur soi et l'isolement avec tout ce que cela implique.

Bien que la médecine repousse chaque jour un peu plus les limites de la résistance humaine, personne n'échappe au phénomène naturel du vieillissement qui accomplit insidieusement son œuvre tout en fragilisant la personne. On peut, par certains comportements repousser quelque peu son travail de sape et atténuer les effets auxquels est soumis le corps humain. Mais sa lente et irrémédiable progression entraîne inexorablement la déchéance de l'être. La survenue brutale du handicap fait souvent partie du processus et laisse d'irréversibles séquelles ou encore stigmates en dépit des progrès fulgurants réalisés par la médecine

Le mot stigmate, selon HAMONET (2007) est d'origine latine (*stigmata*) et vient du grec *stigzen* (piquer). Utilisé vers 1406 dans un sens sacré pour désigner les plaies du Christ il met en évidence l'aspect visuel, « le marquage » de l'individu stigmatisé. Plus récemment, la notion de stigmate a été conceptualisée par GOFFMAN (1975). Cet auteur soutient que le stigmate correspond à toute caractéristique propre à l'individu qui lui occasionne un

désavantage, et l'empêche d'être pleinement accepté par la société. Si celui-ci est connu ou apparent, le discrédite aux yeux des autres, il lui attribue un statut moindre et lui confère une identité dévalorisée.

« Il est très difficile de s'habituer au corps diminué qui échappe à la norme et à la façon dont les autres le perçoivent. Vivre sa différence n'est facile que dans les livres », selon MURPHY[14] in RABISCHONG (2007, p. 74).

Il est cependant à noter que le handicap n'est pas toujours visible et que l'apparence physique de la personne qui en est atteinte n'est pas forcément modifiée (c'est le cas des personnes qui composent notre échantillon). L'invisibilité rend difficile la création d'une nouvelle image de soi de par la difficulté à se représenter la perte. Le passé, l'image de soi antérieure est alors idéalisée. Si toutes les facettes de l'individu sont difficilement décelables lors d'un contact visuel, l'acteur va tout mettre en œuvre afin de cacher ce stigmate ou en tout cas d'éviter qu'il ne constitue un malaise chez le public. Quel que soit le handicap et indépendamment d'autres facteurs, la stigmatisation répétée exerce une influence négative dans tous les domaines de la vie de la personne handicapée. Elle l'atteint à la fois dans sa vie personnelle, sociale en général mais aussi et surtout dans le monde du travail. Ce phénomène amplifie les effets négatifs relatifs au handicap et alimente la source de la discrimination. Nous rejoignons ici la thèse d'HAMONET (2007), qui confirme que la stigmatisation et l'infirmité sont les aboutissants communs de ces identifications physiques ou mentales négatives et de leurs connotations morales. Cet auteur précise que *« la stigmatisation a pour corollaire la discrimination qui est le moteur de l'exclusion sociale »* (id. p. 31).

2.6.3. L'impact du handicap sur l'emploi

L'exclusion sociale résulte la plupart du temps de la perte d'emploi. D'aucuns s'accordent pour reconnaître l'activité professionnelle comme vecteur du lien et de la cohésion sociale qui permet de disposer d'objets stables, certains, valorisants, satisfaisants qui constituent un référentiel identitaire. Le travail procure un environnement, un cadre avec des règles et des contraintes. C'est aussi un objet et un lieu d'investissement de construction de projets, de centres d'intérêt, de compétences qui génèrent un processus de construction identitaire professionnelle forte et consolide l'identité dans sa globalité. Selon LIMOGES (1987), le

[14] Robert, F. Murphy, éminent anthropologue américain, auteur de l'ouvrage « Vivre à corps perdu », atteint d'un mal incurable qui le conduit progressivement à une paralysie totale.

travail permet à l'individu d'assurer sa subsistance ainsi que celle de son entourage, de se réaliser en étant productif, de donner un sens à sa vie et de conserver sa santé tant physique que psychologique. Le travail devient le moteur et le reflet de notre développement psychologique.

Dans une étude de synthèse réalisée par MOIZAN[15] (1997) avec le Conseil Supérieur de l'Education du QUEBEC concernant les conséquences psychologiques du chômage, l'auteur du document estime que le fait d'avoir un emploi confère le droit d'apporter sa participation au fonctionnement d'une organisation dans un cadre institutionnel en adhérent aux règles et en assumant les contraintes. En retour, les membres bénéficient d'un mode de vie qui leur permet d'acquérir une expérience et de construire leur identité. Les activités réalisées dans le cadre du travail procurent généralement une satisfaction mais aussi un revenu. Travailler et recevoir une rémunération, c'est être rétribué pour le rôle que l'on joue et pour la contribution que l'on apporte à la collectivité. Le travail constitue le moteur principal de l'action. C'est aussi la base de la reconnaissance sociale et la rémunération est un moyen de surmonter certaines difficultés sociales. Par ailleurs, disposer d'un revenu c'est d'abord être capable de subvenir à ses besoins de base tout en disposant aussi d'un niveau de ressources qui permet d'assurer son indépendance et de poursuivre des projets personnels de diverses natures. Etre en emploi, c'est un moyen pour se réaliser, pour entrer en relation avec d'autres personnes, pour être actif; c'est donc une façon de répondre a un ensemble de besoins primaires, personnels et psycho-sociaux. Lorsqu'il y a perte d'emploi, il y a un effet direct sur le niveau de revenu, mais il y a aussi des répercussions profondes sur l'individu, la famille et la collectivité.

La perte d'un emploi est une expérience qui peut s'avérer particulièrement difficile. Perdre son emploi signifie perdre sa source de revenus, et donc compromettre une certaine vision de l'avenir, mais selon ce qu'on trouvait à son travail, cela peut aussi signifier une perte de statut social et d'estime de soi, de son identité. S'ouvrent alors les portes d'un futur incertain et un présent préoccupant. On peut facilement deviner la force de l'impact de la perte de l'emploi lorsqu'il s'agit notamment d'une personne âgée de plus de 50 ans, de surcroit frappée d'un handicap. « *Le handicap est une situation difficile à assumer pour une personne qui ne saurait se réduire à ses déficiences organiques et garde, malgré celles-ci, une personnalité*

[15] Gilbert MOISAN : Etudes et recherches — novembre 1997 Publication: décembre 1997 Etude réalisée dans le cadre du rapport annuel 1996-1997 sur l'état et les besoins de l'éducation intitule L'insertion sociale et professionnelle, « une responsabilité à partager ». Conseil supérieur de l'éducation du Québec.*www.cse.gouv.qc.ca/fichiers/documents/publications/.../50-2085.pdf*

originale. De plus, sans qu'il soit le seul responsable du handicap, l'environnement joue un rôle capital et son changement peut quelques fois atténuer ou même supprimer totalement le handicap ». RABISCHONG (2007, p. 76).

SIMARD[16] (1991) explique, qu'en plus de devoir apprendre à vivre avec une déficience physique, la personne est amenée à gérer sa vie de chômeur. Débutera alors une longue adaptation. Il lui faudra d'abord se préoccuper davantage de son état physique plutôt que de sa condition psychosociale. Toutefois, lorsque l'intensité des interventions médicales diminue, les préoccupations convergent vers le travail. La prise de conscience de ces pertes entraîne la suppression du sentiment d'identité, une difficulté de donner un sens à sa vie et un désenchantement en ce qui concerne l'avenir. Elle se sent inutile, confuse et inquiète face à sa nouvelle situation.

En fonction de l'importance que la personne accordait au travail avant l'apparition du handicap se déterminera l'ampleur de ses réactions face à la perte de son emploi. L'individu passera par quatre étapes successives, selon MOISAN qui cite KAUFMARI, de GRACE et JOSHI (1986), qui se traduisent par les effets suivants :

Une période de choc et de soulagement : il y a une réaction de choc à l'annonce de la perte d'emploi, mais aussi une diminution de l'anxiété due à l'incertitude face à l'avenir.

Une période définie au cours de laquelle la personne s'investit avec optimisme dans la recherche d'emploi, cette période durerait quelques mois.

Une période de doute et d'agressivité au cours de laquelle la personne au chômage remet en question ses habiletés de recherche d'emploi et réduit ses efforts. C'est une période critique durant laquelle l'estime de soi baisse, les sentiments dépressifs se manifestent et des difficultés apparaissent dans les relations interpersonnelles.

Une période de résignation et de retrait suit. A cette étape, la personne cherche peu à retourner sur le marché du travail. Elle se retire de la vie sociale, son estime de soi est faible, mais les sentiments dépressifs sont moins aigus. Cette période apparaitrait après neuf à douze mois de chômage.

[16] Louise SIMARD conseillère d'orientation *www.med.univ-rennes1.fr/sisrai/art/effet.html*

2.6.4. Le poids du double deuil handicap, emploi

Qu'est-ce que le deuil ? Le deuil représente une douleur provoquée par la rupture d'un attachement. C'est le processus d'adaptation d'un individu au stress provoqué par une perte significative. Le deuil est une épreuve qui peut toucher chacun de nous personnellement. C'est une expérience extrêmement douloureuse à laquelle nous avons été ou nous serons soumis. Nous vivons tous des deuils lors de changements importants dans notre vie. Ce phénomène existe depuis l'apparition de l'homme et désigne particulièrement les réactions sociales entraînées par la mort d'une personne avec les coutumes, les rites et les restrictions relatifs à la circonstance. Bien que cela soit toujours son sens originel, le deuil s'applique de nos jours de plus en plus à la réaction psychologique, subjective, personnelle ou familiale, à la seule perte de quelqu'un ou de quelque chose d'important. On peut faire le deuil dans le sens de devoir accepter une perte ou se résigner à être privé de quelque chose.

La survenue d'un handicap, d'une séquelle conduit à l'expérience du manque, de l'altération, de la perte et de la différence. La personne handicapée doit entreprendre un travail de deuil. Lorsqu'on parle de deuil dans une situation de handicap, on évoque plutôt l'idée de devoir faire le deuil des capacités que l'on a perdues. Selon FREUD (1915), cité par VANOVERSKELDS[17] (2003), « *Le deuil est régulièrement la réaction à la perte d'une personne aimée ou d'une abstraction venue à sa place, comme la patrie, la liberté, un idéal, etc. Il est aussi remarquable qu'il ne nous vienne jamais à l'idée de considérer le deuil comme un état morbide et de le confier au médecin pour traitement, bien qu'il comporte de graves écarts par rapport au comportement de vie normale. Nous comptons bien qu'il sera surmonté après un certain laps de temps, et nous considérons qu'il serait inapproprié, voire nocif, de le perturber* »

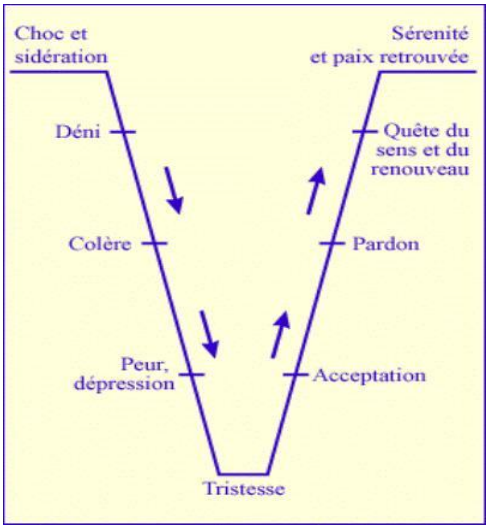
L'apparition d'un handicap ou la perte d'un emploi constituent un choc violent. Dans tous les cas la personne touchée refuse d'y croire. Se développe ensuite un sentiment de colère, puis survient l'abattement, la tristesse, la désillusion, le découragement. La peur, l'inquiétude font leur apparition et provoquent divers effets tels que insomnies, perte d'appétit, agressivité etc., l'individu vient alors marchander. Il est prêt à accepter toute sorte de propositions afin d'éviter de subir tant d'humiliation. Ensuite viendra le moment de l'acceptation qui va lui permettre d'analyser avec plus de lucidité sa situation, ses forces, ses faiblesses. Il procèdera

[17] Valérie VANOEVERSKELDS Psychologue clinicienne, La Braise asbl Belgique (2003).*www.revivreasbl.be/documents/deuil.pdf*

enfin aux réajustements qui s'imposent pour retrouver un niveau de performance acceptable en vue de s'orienter vers une nouvelle voie. Ces étapes consistent en la création d'une nouvelle image de soi, intégrant les déficiences. Le travail de deuil permet de s'attacher à un nouveau projet, une entreprise, un espoir. Chaque deuil est différent mais le cheminement évoqué marque des étapes bien précises dans l'évolution du phénomène et s'applique à tout autre deuil aussi bien pour l'apparition du handicap ou bien la perte de l'emploi. KUBLER-ROSS,[18] dans ses travaux concernant le processus de deuil décrit 6 étapes fondamentales qui sont les suivantes :

- Le choc
- La dénégation, le refus
- La colère, l'agressivité
- La dépression
- Le marchandage
- L'acceptation

La Courbe des étapes de deuil représentée par la figure 14 ci-dessous inspirée des travaux de KUBLER-ROSS selon BISSONE JEUFROY (2006), illustre et décrit les différentes étapes de la manière suivante :



Source E. BISSONE JEUFROY[19] 2006

Figure 15 : Courbe des étapes de deuil

[18] Elisabeth KUBLER-R0SS (1926-2004) psychiatre et psychologue helvético-américaine, pionnière de l'approche des « soins palliatifs » pour les personnes en fin de vie.

[19] Evelyne BISSONE JEUFROY 2006 *www.evebissonejeufroy.info/sortirdeuil-etapes.html*

La Perte : Si le moment de la perte n'est pas perçu le travail de deuil ne peut pas s'engager

Le Déni : Cette étape est d'autant plus fortement ressentie que l'attachement est rompu de façon soudaine, inattendue « *c'est n'est pas possible, pas moi, pas maintenant* »

La Colère : Va du ronchonnement accusateur à la fureur « ce n'est pas juste », « ils n'avaient pas le droit »)

La Peur : Peur pour soi ou peur pour les autres, peur ponctuelle ou angoisse globale. Le monde apparaît comme une source de dangers insurmontables. « *Qu'est-ce que je vais devenir, comment vais-je faire face* ». Ici apparaît le problème de mobilité

La Tristesse : Etape décisive et difficile pour affronter la réalité car on prend conscience que ce qui a été fait a été fait et qu'il n'y a plus rien à faire

La Remontée : On sort de l'impasse, l'espoir renaît

L'Acceptation : « *C'est dur mais c'est ainsi et je vais continuer à vivre le mieux possible.* ». Dans cette démarche d'acceptation, c'est la personne qui vit le deuil qui passe au premier plan et non plus l'objet du deuil

Le Pardon : Pardon à soi-même, renoncer à l'illusion de la toute puissance, ne plus se laisser envahir par la culpabilité.

Quête du sens : ou le cadeau caché : « *grâce au deuil j'ai pu...* » Il s'agit de reconnaître et d'accepter que le deuil a permis de faire des choses non envisageables dans l'ancienne situation.

La Sérénité : (accès au nouvel attachement) : La personne a fait la paix avec ce moment de vie sans excès d'émotion. Elle vit dans l'ici et maintenant et ce qui lui arrive aujourd'hui a plus de retentissement que le passé. Si un nouveau projet se dessine, la personne est capable d'y adhérer.

Pour BOWLBY (1980) le deuil représente l'ensemble des processus psychologiques, conscients et inconscients, déclenchés par une perte. C'est, selon lui, la tentative réussie chez

un individu d'accepter l'existence d'un changement dans son environnement extérieur, suivie de la modification corrélée de son monde de représentation interne et de la réorganisation, voire de la réorientation, de son comportement d'attachement. Le deuil pourrait donc se définir comme étant l'ensemble des réactions physiques, psychologiques, affectives et comportementales à la perte d'une personne aimée, mais aussi d'un animal, d'un objet ou d'une valeur auxquels on est fortement attaché. Il est justement déterminé par la nécessité de modifier cet attachement du fait de la disparition.

Dans un article, l'association des paralysés de France estime que *« La reconnaissance du sujet handicapé par lui-même et par les autres est un long cheminement qui demande beaucoup d'énergie physique et psychique car la souffrance passagère ou constante nous éprouve et nous rend parfois indisponible à autrui. Pour vivre, nous devons toujours nous situer dans les registres d'assistance partielle ou totale, de compensation, de stratégies de contournement, qui ne sont pas forcement naturels et spontanés pour tout un chacun. L'incertitude qui enveloppe toute notre vie est quelquefois un facteur de démobilisation.*

Pour exister socialement, nous devons toujours être à la conquête ou à la reconquête de l'estime de soi et des autres. Nous devons sans cesse nous surpasser, prouver aux autres que, malgré nos désavantages, nous pouvons être. Afin de pouvoir vivre pleinement avec les limites que nous imposent nos blessures corporelles, il faut pouvoir faire la paix avec nous-mêmes et les autres, qui semblent à nos yeux des tout-puissants. La gestion cohérente et harmonieuse de son handicap est conditionnée par la prise de conscience de sa différence et sa reconnaissance ». (Référence : Déficiences motrices et handicaps, Aspects sociaux, psychologiques, médicaux, techniques et législatifs, troubles associés. Paris : Association des paralysés de France, 1996, pp. 45-52)[20]

Au regard des apports théoriques convoqués supra nous allons préciser notre questionnement et le situer dans un courant théorique identifié pour élaborer notre problématique et étayer nos hypothèses.

[20] Source : *www.med.univ-rennes1.fr/.../handicap_a_vivre,_le_point_de_vue_d...*

3. PROBLEMATIQUE

Les personnes atteintes d'un handicap et privées d'emploi, âgées plus de 50 ans, sont des individus touchés dans leur fonctionnement somatique, sensoriel, intellectuel ou physique, mises en échec, limitées dans leur activité et leur participation à la vie sociale. La situation de ces personnes pose un véritable problème social et constitue un défi pour une société qui fonctionne pour les bien-portants et les habiles. De nombreuses barrières telles que l'âge, les contre-indications médicales, le marché du travail restreint et le chômage endémique de La Réunion sont des obstacles importants défavorables à l'insertion socioprofessionnelle des seniors concernés.

Après parfois 20 ou 30 années, voire plus, à la chaîne, à la manutention, sur les chantiers, le corps usé, abimé par les efforts soutenus d'un rude labeur quotidien, ces personnes sont victimes d'altérations fonctionnelles quelquefois accidentelles mais bien souvent consécutives à une pratique professionnelle dans des conditions médiocres ou particulières. Frappées par l'apparition du handicap en fin de carrière professionnelle, elles sont de surcroit victimes de chômage. Pour la plupart d'entre elles le chômage se transforme vite en chômage de longue durée en raison de leur faible niveau de formation, du manque de qualification, de l'érosion des compétences, mais aussi et surtout par la situation économique particulière de notre île. Privé de travail qui représente un élément essentiel de la structuration de l'identité individuelle et qui est le moyen unanimement reconnu d'intégration à la vie sociale, ce public se retrouve en situation d'échec. Souvent évité, repoussé et peu estimé, il n'est ni écouté, ni respecté. Considéré comme inutile, il représente un embarras et il dérange. Il suscite réflexion et questionnement relatifs à sa place et son rôle dans la société censée être solidaire à son égard. Stigmatisé, fragilisé, le fonctionnement de l'individu est perturbé, il ne se reconnaît plus dans une société qui, inexorablement le marginalise et le menace d'exclusion.

Fortement touché par la précarité, ce public rencontre de grandes difficultés à se réinsérer sur un marché du travail complexe et restreint, les conditions d'accès à l'emploi sont soumises à une sélectivité sévère. Cette particularité se traduit par l'exclusion des personnes les plus démunies en matière de formation et de qualification. Ainsi, dans cet environnement économique particulièrement austère, les personnes fragilisées telles que les demandeurs d'emploi seniors en situation de handicap, sans qualification et d'un faible niveau de formation, n'ont pratiquement pas d'espoir de réintégrer un monde du travail défavorable face auquel ils sont complètement désarmés.

Avec un taux de chômage de presque 30% de la population active réunionnaise, selon les chiffres de l'INSEE (2011), les travailleurs seniors souffrants d'un handicap connaissent une réelle difficulté à s'insérer dans le monde professionnel réunionnais. Comment faire face à la triple inégalité liée, d'une part à la précarité sur le marché du travail et, d'autre part, à la situation propre de la personne handicapée ainsi que le facteur âge qui s'y ajoute ? Le constat principal est que cette population de demandeurs d'insertion est marginalisée sur le plan de l'emploi et les raisons en sont multiples. L'analyse de la situation d'ensemble de ces demandeurs d'emploi en situation de handicap sur une décennie laisse apparaître que ce public est littéralement « hors course » au niveau de l'insertion professionnelle. Annuellement, peu de personnes handicapées trouvent un emploi (moins de 10), et un peu plus d'un quart des (DETH) Demandeurs d'Emploi Travailleurs Handicapés est âgés de plus de 50 ans (744 sur 21100 DETH à La Réunion). Ces personnes sont surtout bénéficiaires de contrats aidés et alternent les périodes de chômage et de contrats précaires. Dispensées de recherche d'emploi dès l'âge de 55 ans, l'augmentation régulière des effectifs dans cette tranche d'âge a été constatée, selon CAP EMPLOI[21].

L'analyse des caractéristiques professionnelles met en évidence que cette population représente 2,3% de l'effectif des demandeurs d'emploi dans le département. La part des plus de 50 ans est de 41%, le niveau de formation est très bas pour une forte majorité ainsi que l'illustre le tableau ci-dessous.

Tableau 20 : Niveau de formation des DETH réunionnais.

Niveau de formation	Pourcentage
VI et V bis (sans diplôme)	50,90 %
V (CAP/BEP)	36,9 %
IV (Baccalauréat)	12,1 %

Source : CAP EMPLOI

La demande d'emploi est principalement axée sur deux typologies d'emploi :

- Employé qualifié.
- Manœuvre et ouvrier spécialisé.

[21] Réseau national de placement de personnes handicapées.

Dotées d'une expérience professionnelle, de 20 ou parfois même de plus de 30 ans principalement dans le bâtiment, l'industrie, les services ou encore le tertiaire, la plupart de ces personnes sont inscrites comme demandeurs d'emploi et connaissent le chômage de longue durée voire de très longue durée, (plus de deux ans). Seulement une minorité d'entre elles a une durée d'inscription inférieure à un an. L'emploi représente un problème difficilement remédiable et se pose avec une acuité plus importante, s'agissant d'un public qui cumule des facteurs limitant. De réelles difficultés subsistent donc pour cette population qui souhaite renouer avec une activité professionnelle. On ne peut cependant nier les conséquences du handicap que rencontrent ces personnes sur le plan psychologique pour élaborer une stratégie efficace dans une démarche d'insertion. En raison de la spécificité du contexte socioéconomique de notre département et la situation particulière de notre public, nous avons formulé notre question de départ de la manière suivante :

Le contexte économique réunionnais offre-t-il de réelles perspectives d'insertion professionnelle aux adultes seniors handicapés dans le milieu ordinaire de travail ?

Les difficultés d'insertion professionnelle dans le milieu ordinaire de travail ne peuvent s'expliquer uniquement par la dureté et la viscosité du marché du travail sur le plan local ou que par la combinaison de certains facteurs économiques. Selon TECHER (2008), des obstacles tels que l'âge, dans le sens de se sentir « trop vieux » pour passer avec succès les étapes du recrutement dont les modalités et les pratiques ont beaucoup évolués, entraînent un sentiment de honte en raison du manque de savoir par rapport aux évolutions et aux nouvelles techniques. La maîtrise insuffisante d'une communication tendant à valoriser les expériences, le manque de qualification en rapport aux exigences du marché, les contre-indications médicales en liaison avec le handicap, limitent l'accès aux opportunités d'emploi. La dégradation des compétences professionnelles peuvent aussi être prise en considération en raison de l'absence de réactualisation des connaissances. Les problèmes psychologiques issus de l'apparition du handicap qui s'additionnent à la situation de chômage augmentent le scepticisme quant à une réintégration dans le marché du travail. Ces nombreuses barrières provoquent découragement diminue la réserve d'énergie nécessaire pour une remobilisation efficace (op.cit). Avec autant d'inconvénients les personnes handicapées seniors ne peuvent que difficilement s'investir dans une démarche individuelle efficace et soutenue de recherche d'emploi. Le rythme, au fil du temps devient irrégulier, voire inexistant, pour alterner périodes d'arrêt et moments d'activité. Découragement et pessimisme finissent par prendre le

dessus sur un public ne sachant pas se valoriser auprès des entreprises. Ainsi que le souligne TECHER (2008), *« les méthodes de recherche d'emploi pratiquées sont obsolètes et inefficaces. Un fossé subsiste entre l'approche du marché du travail par le demandeur d'emploi et l'attente de l'entreprise. Cette génération de demandeurs d'emploi souhaite prouver par l'action ses compétences alors que l'entreprise demande dans un premier temps une mise en valeur des compétences par la communication orale lors de l'entretien d'embauche »,* (op.cit., pp, 4 et 5). La plupart des seniors handicapés sont confrontés à des difficultés pour valoriser leurs longues expériences professionnelles, et leur position de travailleurs handicapés les place bien souvent dans une posture d'attente, de revendication. Le phénomène de déresponsabilisation, de culpabilité et de représentation négative de soi s'enclenche, le sentiment d'être inutile prédomine et viennent compliquer un peu plus une situation qui l'est déjà. Le manque de motivation à entreprendre des démarches en vue de s'engager dans une formation compromet bien souvent toute opportunité d'insertion. Malgré la multitude d'obstacles qui influent de manière prépondérante en raison de leur nature, leur profondeur et leur combinaison, sur le processus d'accès ou de retour à l'emploi, les personnes concernées qui souhaitent vraiment renouer avec une activité, devront agir de manière volontaire et structurée afin de pouvoir reconquérir le marché du travail. Il leur faudra également se réadapter à l'organisation du travail, combattre vigoureusement afin de vaincre les réticences de l'environnement du travail sur la question du handicap. Entreprendre la construction d'un projet professionnel ou de reconversion compatible avec la nature du handicap en étant animé d'une réelle volonté de surmonter les difficultés psychologiques inhérentes à l'apparition du handicap et souvent à la situation de chômage relève d'un véritable parcours de combattant. Sur un marché de l'emploi sélectif et restreint caractéristique de notre région, une très forte mobilisation dans la réalisation d'un projet de réinsertion professionnelle est indispensable.

Chaque individu a son propre comportement et adopte une attitude différente face à telle ou telle situation. Il en est ainsi pour le travailleur senior atteint d'un handicap vis-à-vis du marché du travail duquel il a été exclu depuis parfois plusieurs années. L'engagement dans un processus de retour à l'emploi est effectivement lié à son comportement et va influencer de manière significative la probabilité de son éventuelle insertion. Frappées d'instabilité, certaines plus que d'autres, sans activité, sans cadre, sans contraintes, elles sont confrontées à l'enfermement. Elles devront alors réapprendre à s'investir pour espérer une réinsertion professionnelle. Si certains peuvent espérer une insertion à court terme, pour d'autres la

situation est plus préoccupante. La difficulté de la tâche étant connue, elle nécessite la mise en place d'un dispositif d'aides et d'actions en leur faveur.

Le dynamisme de la croissance économique réunionnaise est mis en évidence par un chiffre qui se révèle supérieur à celui de la France métropolitaine. En effet les statistiques de l'INSEE (2008) parlent d'un taux de croissance de plus de 4%. Cette même source note cependant que malgré cette croissance appréciable, le nombre d'emploi offert reste bien inférieur à la demande. Cette situation semble pour le moins paradoxale. En dépit d'une régulation sociale (mise en œuvre de contrats aidés, développement de la formation, aides sociales), Les conditions d'accès au marché du travail sont donc soumises à une sélectivité sévère et se traduisent par l'exclusion structurelle d'une partie de la population, notamment la moins armée dans le domaine de la formation et de la qualification.

Dans un environnement économique aussi complexe, le demandeur d'emploi senior fragilisé par un handicap est amené à bâtir une stratégie de reconquête en concevant un nouveau projet de réinvestissement en lien avec le marché du travail. Les demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés, tous âges confondus, bénéficient des dispositifs réglementaires prévus. Des actions sont mises en place à cet effet par les pouvoirs publics en vue de remédier à leur problème d'orientation, de formation, d'insertion, et pour leur permettre d'accéder au marché du travail. L'élaboration et la mise en place de nouveaux dispositifs, dénotent un certain intérêt et une volonté politique de développer et de compléter les outils nécessaires à l'insertion de ce public.

Renouer avec le marché du travail ne relève pas uniquement de la volonté de l'Etat, des institutions, ou des intervenants qui œuvrent en matière d'insertion. C'est surtout l'affaire de l'individu qui souhaite sortir de la précarité en s'impliquant dans une stratégie de reconquête d'un emploi tout en sachant que les critères de réussite en la matière sont souvent liés aux possibilités d'emploi. Cela se traduit par la capacité d'un individu à trouver et à conserver un emploi Ce qui suppose des qualités personnelles telles que mobilité, sociabilité, adaptabilité…), et que les aptitudes des futurs employés correspondent aux emplois réels et potentiels offerts par le monde du travail. Il s'agit en fait de ses compétences à occuper des fonctions correspondant à sa qualification professionnelle ou à son potentiel d'évolution, dans le contexte du marché de l'emploi. De nos jours, chacun est à même de percevoir que le profil des postes proposés est en constante évolution, et que les postes disponibles peuvent ne plus

convenir à certains salariés. Les changements de conjoncture économique et leurs conséquences sur les évolutions des savoir-faire et des techniques employées peuvent demander une formation supplémentaire que le senior handicapé peut ne pas être en mesure de suivre.

Il convient donc que chaque personne en quête d'insertion s'engage dans un processus qui l'amène à prendre en considération des actions dirigées vers un objectif bien déterminé. Le succès de son insertion dépendra alors de sa capacité à :

- Intégrer dans sa réflexion et dans ses actes, une part plus large de son désir pour accroître son autonomie (VASSILEFF, 2003).
- Organiser une stratégie qui débouche sur un but final (BOUTINET, 2007).
- Modifier son comportement en se projetant dans l'avenir (projet de vie, projet professionnel, projet de famille) (NUTTIN, 2005).
- Se motiver par une amélioration de sa propre image, se revaloriser par une représentation mentale positive, percevoir les informations émanant des autres, (LEVY-LEBOYER 1993).

L'acquisition des comportements et attitudes évoqués nécessite un apprentissage. L'intervention d'un dispositif d'insertion, vise à cet effet à permettre à chaque individu de construire des actions pour favoriser sa propre insertion. Les mécanismes activés conduisent la personne à passer du statut de spectateur à celui d'acteur de la construction de son projet d'insertion. Elle sera amenée à se mobiliser fortement pour la reconquête de son autonomie, pour l'orientation de ses actions et pour ses décisions. Le dispositif accompagne le bénéficiaire à aborder des étapes clés et fondamentales qui l'amènent progressivement à la compréhension et à la résolution des difficultés liées à sa situation socioprofessionnelle et psychosociologique. La mise en place d'une stratégie, d'une méthodologie et d'une architecture innovante, conduira le bénéficiaire à mieux appréhender la réalité économique complexe relative à son insertion professionnelle.

La réussite d'une insertion peut être liée à l'intervention d'un organisme d'insertion. Celui-ci prend globalement en charge les différents paramètres et opérations aidant au reclassement en tenant compte de tous les facteurs sociaux et ceux, notamment, qui influencent la vie professionnelle. Par son action d'accompagnement et de mobilisation il peut contribuer favorablement à faire naître la notion de projet professionnel et remobiliser les travailleurs

seniors atteints d'un handicap, marqués par une forte dévalorisation de soi. Son appui est de nature à atténuer les difficultés rencontrées. Son rôle de relais vers un emploi stable en milieu ordinaire de travail favorise le développement d'une motivation plus importante en vue d'une insertion socioprofessionnelle.

Dans cette perspective il s'inscrit dans une démarche visant l'accès à un nouveau statut qui le fera transiter par un cheminement partant de sa situation actuelle vers une situation désirée. Il devra, tout au long du parcours, gérer des situations de conflit identitaire, comme le souligne DUBAR (2006), en mettant en place « *des stratégies identitaires destinées à réduire l'écart entre les deux identités »,* c'est-à-dire de gérer le conflit entre l'identité subjective « pour soi » et l'identité objective « pour autrui », ce que les autres pensent de l'individu en faisant la distinction entre le réel et le virtuel. Cette position est renforcée par celle que prône SAINSAULIEU (1993), concernant l'identité dans la relation de travail comme des effets culturels de l'organisation de rencontres et d'expressions d'où s'affrontent les désirs de reconnaissance dans un contexte d'accès inégal au pouvoir. Pour DUBAR (2006), c'est la projection de soi dans l'avenir, l'anticipation d'une trajectoire d'emploi et la mise en œuvre d'une logique d'apprentissage, ou mieux de formation qui concourent à faire aboutir un projet insertion. VASSILEFF (2003) quant à lui, parle de projet dont la définition suppose une démarche motivée en termes de produit de la projection qui se développe selon un processus de socialisation du désir. En associant le concept projet à celui de projection, le projet devient le fruit de la capacité de projection qui est en fait la démarche de l'individu qui donne du sens à ses pensées et à ses actes à partir de ses propres conceptions.

L'être humain est motivé par un besoin persistant d'être à l'origine de ses comportements, de ses actions, de se sentir compétent, en lien avec une approche cognitive qui dénote la curiosité et le développement naturel. La modification de son attitude en se projetant dans l'avenir ainsi que propose NUTIN (2005), permet la concentration sur les représentations conscientes, présentes à l'esprit (idées, opinion, croyances), et conforte les postures d'apprentissage déterminés par ces représentations visant à se fixer un but à atteindre.

L'atteinte d'un but laisse supposer une prédisposition à se mobiliser. A cet effet, LEVY-LEBOYER (1993) préconise de se motiver par une amélioration de sa propre image, se revaloriser par une représentation mentale positive, percevoir les informations émanant des autres. Mais dans le cadre d'une insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi handicapés seniors, avec un niveau de formation relativement bas, nous privilégions le tableau

motivationnel de CARRE (1998), à propos des « motifs d'engagement en formation », qui nous paraissent plus appropriés à cette situation.

L'organisation de nos sociétés n'a pas été conçue pour les personnes souffrant d'une différence et le handicap les prive bien souvent de la jouissance pleine de leurs droits humains en les excluant socialement. Ce qui provoque ainsi pour un nombre croissant d'entre elles une vraie situation de pauvreté. HAMONET (2007), affirme que l'Union Européenne a abandonné ces dernières années une philosophie paternaliste à l'égard des personnes handicapées, au profit d'une approche plus indépendante de la gestion de leur propre vie. En soulignant que les approches archaïques fondées sur la pitié et une soi-disant inaptitude, sont à présent considérées comme inacceptables. Les personnes handicapées, selon cet auteur, revendiquent l'égalité des chances et le plein accès à toutes les ressources de la société : éducation pour tous, nouvelles technologies, santé et services sociaux, sports et loisirs, biens et services, afin d'éviter la stigmatisation qui a pour corollaire la discrimination qui est le moteur de l'exclusion, (op.cit.).

D'aucuns s'accordent pour reconnaître que le public sénior dispose de réelles qualités en raison d'une longue expérience mais aussi d'une conscience professionnelle et des connaissances relatives au monde du travail. L'amalgame entre les représentations liées à l'âge en tant que gage d'expérience mais en même temps, de faiblesse, baisse de production et population à risque, est souvent faite, en accumulant déficiences et facteurs de handicap. Le facteur âge est souvent associé à une marge restreinte d'évolution ou de changement face aux nouvelles technologies. Ces préjugés pas toujours fondés sont en revanche préjudiciables à toute embauche selon l'Observatoire du Développement de la Réunion (ODR n° 55, 2006). Cet organisme précise que les chefs d'entreprises demeurent réticents à l'emploi dans leur entreprise d'une personne handicapée senior en raison des freins économiques engendrés par le coût salarial trop élevé par rapport à la productivité. Cette vision économique des choses représente donc des limites importantes qui aggravent et fragilisent le processus d'insertion professionnelle d'une population vieillissante affectée d'une image négative sur le marché de l'emploi. A cela s'ajoutent les conséquences du handicap sur le plan psychosociologique qui hypothèquent la mise en œuvre d'une stratégie efficace relative à une démarche d'insertion. Variables selon les personnes et les circonstances, ces inconvénients doivent être pris en considération dans toute ébauche d'insertion professionnelle. A cet effet, l'analyse des conséquences du handicap sur la condition du senior va permettre des préconisations dans l'élaboration d'un parcours au regard du projet d'insertion. Mais chaque situation individuelle

est spécifique. Les effets de l'âge, s'ils entraînent une diminution importante de capacités physiques et intellectuelles ne sont pas généralisables à l'ensemble des seniors dont certains conservent des capacités entretenues et actualisées tout au long de leur parcours professionnel. L'individu qui détient une qualification recherchée sur le marché du travail garde néanmoins de bonnes chances de faire « oublier » l'âge et le handicap, et l'entreprise peut s'engager à dépasser ses préjugées. Pour tenter de remédier à cette situation, s'est développée une volonté politique de construire et de compléter des outils en vue de contribuer à l'insertion professionnelle du public senior atteint de handicap.

Au regard de cette analyse nous formulons les hypothèses suivantes :

HYPOTHESES

Hypothèse 1

L'apparition du handicap provoque une rupture fondamentale dans l'existence de l'individu et cause de lourdes conséquences qui touchent l'intégrité de la personne. Les effets néfastes de la survenue du handicap entraînent souvent la perte de l'emploi qui génère un chômage de longue durée et enclenche le processus d'exclusion du sujet. En plus de devoir apprendre à vivre avec une déficience physique, la personne handicapée privée d'emploi devra gérer sa situation de chômage ainsi que le phénomène lié à l'âge. Ces évènements vont contribuer à la déstructuration de l'individu occasionnant la perte du sentiment d'identité, une difficulté à donner un sens à sa vie et un désenchantement en ce qui concerne l'avenir.

Hypothèse 2

L'économie réunionnaise ne résorbe que partiellement le flux des demandeurs d'emploi jeunes, valides et parfois surdiplômés. Les conditions d'accès au marché du travail local sont soumises à une sélectivité sévère qui se traduit par l'exclusion structurelle d'une partie de la population. Dans un environnement aussi rugueux, l'emploi des seniors handicapés ne constitue pas une priorité de recrutement pour les entreprises. La multitude d'obstacles rencontrés provoquent une situation de « blocage ». Le bas niveau scolaire, l'absence de formation, de qualification, l'âge, auxquels s'ajoutent parfois l'illettrisme, la maîtrise insuffisante de la communication afin de valoriser efficacement les expériences et une forte dévalorisation de soi des personnes handicapées seniors constituent des obstacles qui limitent toute opportunité d'emploi, dissuadent et découragent toute tentative d'investissement dans une recherche individuelle d'insertion.

Hypothèse 3

L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés seniors à La Réunion reste subordonnée à l'action des organismes de placement. Ceux-ci prospectent les entreprises et recherchent des emplois susceptibles d'être ouverts au public concerné. Capables de mobiliser l'ensemble des aides financières relatives à l'insertion, ils assurent en outre le suivi des personnes placées et peuvent résoudre certains problèmes posés par le handicap en entreprise. Leur rôle de tremplin vers l'emploi en milieu ordinaire de travail est indispensable.

Pour vérifier les hypothèses émises, nous procédons à la mise en place d'une enquête auprès d'un groupe de demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans en situation de handicap ayant bénéficié d'une prise en charge par un organisme de placement en vue d'une insertion professionnelle. Nous procédons parallèlement à une enquête auprès de chefs d'entreprise soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés afin de recueillir leurs opinions concernant l'impact du dispositif règlementaire sur le recrutement.

4. METHODOLOGIE

Notre travail de recherche porte sur l'insertion des personnes seniors demandeurs d'emploi en situation de handicap qui souhaitent renouer avec une activité professionnelle. Pour concrétiser notre action nous avons mis en œuvre une stratégie nous permettant de recueillir un maximum d'informations relatives à chaque protagoniste lié directement à l'insertion professionnelle. Nous avons ainsi organisé notre recherche en quatre phases successives.

La première phase a consisté à réaliser un entretien avec chaque individu après leur admission dans une entreprise pour effectuer une période d'immersion préalable à une possibilité d'emploi.

La seconde phase s'est traduite par un entretien téléphonique avec chaque individu 2 ans après leur insertion en entreprise.

La troisième phase a consisté à la réalisation d'un entretien avec les chefs d'entreprises qui avaient recruté un senior en situation de handicap.

La quatrième phase a relevé de la réalisation d'un entretien avec le responsable d'un organisme chargé de l'insertion des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail.

Dans cette perspective, nous nous sommes rapprochés de CAP EMPLOI qui est un organisme du réseau national dédié au placement des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Il agit dans le cadre de la mission de service public de placement, en complément de l'action de Pôle Emploi. Il favorise la mobilisation des aides de l'Etat et de l'AGEFIPH.

Dans le cadre de la lutte contre le chômage et l'exclusion des demandeurs d'emploi seniors en situation de handicap, l'Association Réunionnaise pour la Valorisation des Initiatives Socio Economiques (ARVISE) à travers les missions Cap Emploi a conçu et mis en place le projet expérimental Accompagnement et Mobilisation vers l'Emploi des Travailleurs Handicapés Seniors (AMETHIS). Le projet que nous présentons de manière précise dans les lignes qui suivent avant d'aborder la méthodologie déployée pour vérifier les hypothèses. Ce projet s'inscrit dans le cadre du Programme européen : PIC EQUAL II (2004 – 2008). Il constitue un Programme d'Initiative Communautaire du FSE (Fonds Social Européen), dont l'objectif est de lutter contre toutes formes de discrimination et d'inégalité dans la sphère du travail et de l'emploi pour une meilleure cohésion sociale. Dispositif spécifique, il s'adresse aux travailleurs réunionnais de plus de 45 ans et atteints d'un handicap.

Le projet AMETHIS dans sa conception selon CAP EMPLOI, aspire à modéliser un processus d'accompagnement avec pour objectif l'insertion professionnelle. Pour répondre aux attentes des bénéficiaires, il sera procédé à l'identification et à la hiérarchisation des étapes clés et fondamentales du parcours de chaque participant en prenant en considération les situations socioprofessionnelles et psychosociologiques en interaction avec le secteur économique. Le but du projet vise à analyser, comprendre et contribuer aux réalités économiques et socioprofessionnelles relatives à l'insertion professionnelle d'un public spécifique et apporter ainsi des réponses afin de permettre aux politiques publiques de mieux traiter le problème.

Le dispositif propose d'apporter des réponses personnalisées aux difficultés psychosociales rencontrées. Il s'agit plus précisément de faire émerger les compétences acquises tout au long de la carrière professionnelle, de définir un projet d'emploi compatible avec le handicap au regard du marché du travail, Marginalisés sur le plan de l'emploi, les personnes concernées rencontrent de réelles difficultés relatives à leur réinsertion professionnelle en raison d'un chômage de longue durée lié, nous l'avons vu, au contexte économique particulier de notre département.

C'est la raison pour laquelle le dispositif vise également deux autres objectifs :

- Procéder au renforcement des compétences techniques et comportementales des personnes sur leur approche du marché du travail.
- Leur permettre d'acquérir ou de renforcer leurs compétences professionnelles par des séjours en immersion dans des entreprises pour aboutir à l'insertion professionnelle durable du public bénéficiaire.

Le dispositif se propose d'accueillir et d'accompagner 60 personnes en vue d'une réinsertion professionnelle. Ce sont des femmes et des hommes demandeurs d'emploi de plus de 45 ans reconnus travailleurs handicapés et pouvant évoluer dans le milieu ordinaire de travail. La priorité est donnée aux individus présentant les caractéristiques suivantes : être demandeurs d'emploi de longue durée, avoir été licencié pour inaptitude physique ou pour raisons économiques, ayant un handicap acquis à l'âge adulte quelle que soit sa nature.

L'effectif global du dispositif a concerné 60 personnes réparties en deux groupes :

30 personnes dans le nord de l'île

30 personnes dans le sud.

Quatre actions de formation d'une durée de 700 heures chacune ont été réalisées sur ces deux bassins d'emploi. Le tableau ci-dessous détail le lieu géographique, la période pendant laquelle se déroule la formation, l'effectif et le sexe de chaque bénéficiaire.

Tableau 21 : localisation, durée et effectif global du dispositif de formation

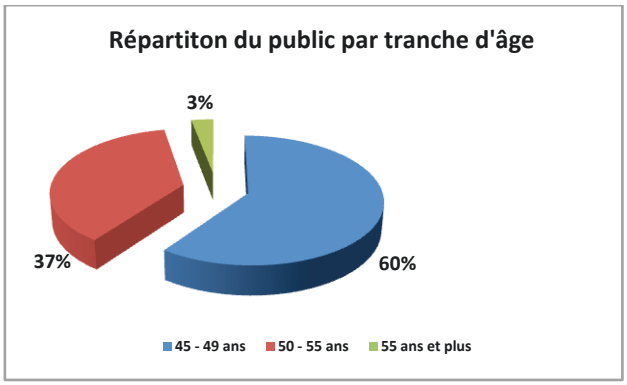
Localisation	Durée	Femmes	Hommes	Total
Groupe Nord	1ère session : août 2005 à janvier 2006	**7**	**8**	**15**
Saint Denis	3ème session : mai 2007 à septembre 2007	**5**	**10**	**15**
Groupe Sud	2ème session : mars 2006 à Juillet 2007	**6**	**9**	**15**
Saint Pierre	4ème session : octobre 2007 à juillet 2008	**3**	**12**	**15**
	Total	**21**	**39**	**60**

Source : CAP EMPLOI

Il nous a paru utile de rappeler ici les modalités de recrutement des stagiaires mises en œuvre par ARVISE/CAP EMPLOI. Pour chaque session un certain nombre de candidats potentiels est contacté par courrier. Une annonce presse est publiée dans les trois quotidiens de La Réunion. Une information sur l'action de formation AMETHIS est transmise à Pôle Emploi. Des réunions d'information collectives et d'entretiens de sélection ont été organisées.

Les critères d'évaluation spécifiques retenus lors des entretiens de recrutement sont les suivants :

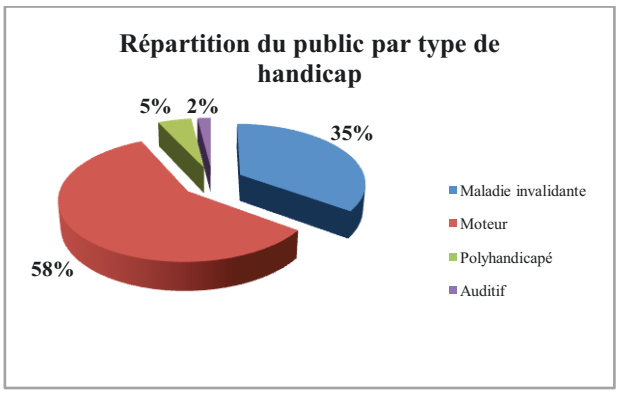
- Le parcours professionnel (expérience, qualification, niveau de formation).
- La qualité du projet professionnel (l'existence, la cohérence, la précision du projet d'emploi).
- La motivation pour rejoindre le dispositif AMETHIS (attente, engagement, mobilité).
- La capacité personnelle (confiance en soi, estime de soi, curiosité, influence).



Source : Cap Emploi

Figure 16 : répartition par tranche d'âge

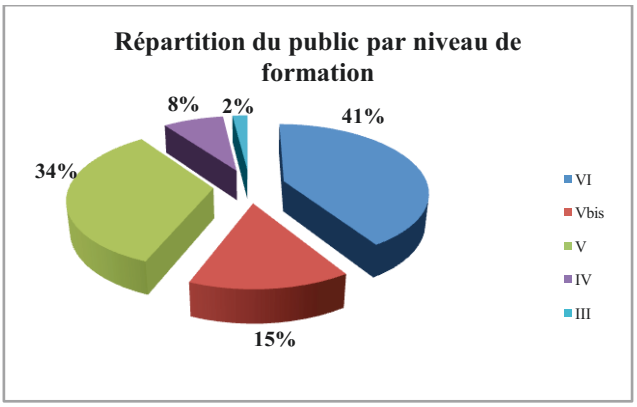
La prédominance du public recruté est marquée par une majorité de personnes âgées de moins de 50 ans. La fourchette d'âge se situe entre 45 et 49 ans et représente les 2/3 du groupe. 37% du public sont constitués par des personnes dont l'âge se situe entre 50 et 55 ans. Une faible minorité est âgée de plus de 55 ans et représente 3% de cette population. La limite d'âge inférieure pour l'accès au stage est fixée à 45 ans et la limite supérieure à 58 ans.



Source Cap Emploi

Figure 17 : répartition par nature de handicap

On peut observer que deux types de handicap prédominent au sein de ce public puisque la majorité des personnes soit 58%, est reconnue pour un handicap moteur. 35% des sujets sont atteints d'une maladie invalidante. 5% des personnes sont polyhandicapées par une difficulté motrice et une maladie invalidante. On ne dénombre cependant pas de handicap visuel mais 2% de ce public sont atteints par un handicap auditif.



Source Cap Emploi

Figure 18 : répartition par niveau de formation

D'une manière générale, le public recruté à un niveau de formation plutôt faible. En effet la majorité des personnes ne dispose d'aucun diplôme ni de qualification. Les personnes avec un niveau VI représentent 41% de ce public. 15% ont un niveau Vbis. 34% des membres de ce groupe ont un niveau de formation inférieur au ou égal au CAP. 8% d'entre eux détiennent un niveau IV de formation, alors que 3% on un niveau de formation IV et plus.

4.1. Constitution de notre échantillon d'enquête

Le dispositif AMETHIS dans sa globalité a concerné 60 personnes reconnues travailleurs handicapés. Elles ont toutes bénéficiées de l'action de formation AMETHIS, entre Août 2005 et Juillet 2008 en raison d'une session de formation de 700 heures à temps plein (20 semaines de 35 heures), avec un effectif de 15 personnes par session (tableau 21, p. 164). Il faut cependant noter que ce dispositif comportait une particularité en raison du fait que l'âge minimum requis pour y accéder a été fixé à 45 ans, avec une limite supérieure fixée à 58 ans. Cette particularité nous a amené à composer notre échantillon d'enquête en prenant en considération uniquement les personnes âgées de 50 ans et plus que nous avons extrait de l'effectif global du dispositif. 20 personnes répondaient à nos critères de sélection pour constituer notre population d'enquête.

C'est donc auprès de ce groupe de 20 individus que nous avons entrepris une enquête qualitative en vue d'identifier de mettre en exergue les atouts dont ils peuvent se prévaloir, leur motivation, mais aussi et surtout les difficultés auxquelles ils sont confrontés et les attentes qu'ils expriment par rapport au marché du travail. Faire part de leur situation en mettant des mots sur leur expérience, en retraçant la survenue des évènements, en exprimant

leur histoire et en formalisant leur vécu. Il ne s'agit pas d'établir des faits mais de décrire des situations et de mettre en évidence des modes de fonctionnement. Il s'agit de découvrir, de prendre en compte leurs effets, d'analyser, de comprendre et de restituer le plus fidèlement possible ce que révèle le comportement de l'individu et ce qui l'anime dans la gestion d'une situation donnée, dans un souci de totale transparence au regard de l'âge, du handicap et du chômage.

Nous signalons cependant qu'à propos du handicap, seules les mentions de « handicap léger », « handicap moyen » et « handicap lourd » sont désormais à employer. En effet, la loi du 11 février 2005 a supprimé les catégories A.B.et C déterminant le taux en pourcentage de handicap. A ce titre, il n'est plus autorisé de faire apparaître dans un document quelconque ni la catégorie, ni le taux de handicap d'une personne qui en est porteuse. Ces informations dénotent, selon cette loi, un caractère discriminatoire. Pour éviter tout amalgame dans la présentation de nos résultats nous n'utiliserons que le prénom code des personnes interrogées. Nous les classons arbitrairement par ordre alphabétique sans aucune autre mention concernant leur situation au regard du handicap.

Le tableau 22 ci-après récapitule les principales caractéristiques de notre échantillon.

Tableau 22 : Récapitulatif des principales caractéristiques de notre échantillon d'enquête

	Prénom code	Age	Situation familiale.	Nombre d'enfants	Activité antérieure	Nature du handicap.	Activité recherchée.	Niveau de formation	Durée du chômage	Lieu de résidence
8 FEMMES	Céline	57	Divorcée	3	Secrétariat	Moteur	Secrétaire commerciale	Bac	+ 2 ans	Possession
	Denise	52	Mariée	2	Secrétariat	Moteur	Agent d'accueil	V	+ 2 ans	Ste Clotilde
	Françoise	50	Divorcée	1	Resp. production.	Moteur	Assistante RH	Bac +2	+ 2 ans	St Denis
	Hélène	52	Mariée	3	Secrétariat	Moteur + maladie invalidante	Opératrice de saisie	V	+ 2 ans	Ste Clotilde
	Katy	50	Divorcée	3	Service	Maladie invalidante	Agent de service	VI	+ 2 ans	Ste Marie
	Olive	51	En couple	2	Aide à domicile	Moteur	Agent de service	V	+ 2 ans	St Louis
	Prisca	52	Mariée	3	Service	Moteur	Agent de service	V	+ 2 ans	St Joseph
	Sonia	53	Divorcée	2	Service	Maladie invalidante	Documentaliste	Bac	+ 2 ans	St Pierre
12 HOMMES	Alix	52	Marié	4	Tôlier peintre	Moteur	Coursier	VI	+ 2 ans	Ste Anne
	Bernard	50	Célibataire	0	Service	Moteur	Coursier	VI	+ 2 ans	St Benoît
	Eric	51	Marié	2	Service	Moteur	Agent d'entretien	VI	+ 2 ans	St Benoît
	Georges	51	Marié	3	Bâtiment	Moteur	Agent de conditionnement	Illettré	+ 2 ans	St André
	Ignace	55	Divorcé	1	Service	Moteur	Agent entretien/coursier	V. Bis	+ 2 ans	St Denis
	Jean	53	Divorcé	1	Bâtiment	Moteur	Vendeur auto	VI	+ 2 ans	St Paul
	Lucien	52	En couple	2	Service	Moteur	Pâtissier industriel	V	+ 2 ans	St Pierre
	Mario	56	Divorcé	4	Service	Moteur	Agent de conditionnement	V	+ 2 ans	St Pierre
	Noël	56	Divorcé	2	Service	Moteur	Agent administratif	Bac	- 2 ans	Le Port
	Robert	54	Divorcé	3	Bâtiment	Moteur	Agent de tri	V	+ 2 ans	St Pierre
	Tristan	55	En couple	2	Service	Moteur	Conducteur PL	V	+ 2 ans	Le Tampon
	Ulrich	51	En couple	2	service	Maladie invalidante	Technicien labo	V	+ 2 ans	St Pierre

Source : CAP EMPLOI

Nous avons retenu une population mixte pour composer notre échantillon. Comme l'indique le tableau ci-dessus, celui-ci compte plus d'hommes que de femmes. Cette disparité peut s'expliquer par le fait que dans la proportion de demandeurs d'emploi handicapés de plus de 50 ans, les hommes sont plus touchés que les femmes par le chômage prolongé.

- **Composition familiale**

Les informations dont nous disposons sur la composition de la situation matrimoniale de notre échantillon, bien que très partielles, permettent d'apporter un éclairage sur la situation du public étudié et de mieux appréhender leur disponibilité et leur mobilité potentielle. On constate que 6 personnes sont mariés(é). 9 indiquent qu'elles sont divorcés(é). 4 personnes précisent vivre en couple. Certaines personnes déclarent vivre seules ou avec des proches. On remarque que chaque individu a au moins un enfant, avec un maximum de 4 pour certains. Globalement elles ont toutes des enfants à charge. On note cependant qu'un homme est célibataire et n'a pas d'enfants.

- **Situation au regard du handicap**

Il est à noter que deux types de handicap prédominent au sein de notre échantillon composé en majorité des personnes reconnues pour un handicap moteur ou une maladie invalidante, (on ne dénombre pas de handicap visuel ou auditif par exemple). Certaines personnes présentent un handicap considéré comme moyen, alors que d'autres ont un handicap reconnu léger. Une personne est polyhandicapée moteur. Ces handicaps présentent la particularité d'entrainer des réductions d'aptitudes physiques et nécessitent une reconversion professionnelle.

- **Niveau de formation**

De manière générale, notre échantillon à un niveau de formation plutôt faible. En effet la majorité des personnes ne dispose d'aucun diplôme ni de qualification. Les membres de ce groupe ont un niveau de formation inférieur au CAP pour la plus grande majorité d'entre eux. Cependant le niveau de formation est sensiblement plus élevé chez les femmes puisqu'on remarque qu'une d'elle a un niveau de formation bac+2 et deux autres sont titulaires d'un baccalauréat. Chez les hommes un seul est titulaire du baccalauréat et un autre totalement illettré. La catégorie socioprofessionnelle est sensiblement la même et se situe au niveau de l'employé malgré une différence de niveau de formation chez certaines personnes.

- **Situation au regard du chômage**

En règle générale la population des plus de 50 ans est celle la plus fortement touchée par le chômage. La particularité observée au niveau de cet échantillon réside dans le fait que toutes ces personnes sont sans emploi depuis plus de 2 ans, à l'exception d'une personne dont la durée de chômage est inférieure à 2 ans. Elles sont toutes inscrites à Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi, suite à une fin de contrat, un licenciement simple ou un licenciement économique. Elles perçoivent toutes des prestations sociales. Outre le Revenu de Solidarité Active, (RSA), anciennement Revenu Minimum d'Insertion (RMI), qui est une allocation destinée à garantir à ses bénéficiaires, qu'ils soient ou non en capacité de travailler, un revenu minimum, avec en contrepartie une obligation de chercher un travail ou de définir et suivre un projet professionnel visant à améliorer sa situation financière, pour les personnes en fin de droits. Les principales indemnités perçues sont : l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE), ou l'Allocation Spécifique de Solidarité (ASS). Ces allocations sont versées par l'ASSEDIC sous certaines conditions :

- Avoir travaillé plus de 6 mois dans les 22 derniers mois
- Ne pas avoir quitté volontairement son emploi
- Etre physiquement apte à l'exercice d'un emploi
- Etre inscrit comme demandeur d'emploi ou suivre une formation
- Etre à la recherche effective et permanente d'un emploi

- **Rémunération**

Pendant la durée de la formation la rémunération des stagiaires est prise en charge par le CNASEA (Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles).

- **Les Emplois recherchés**

Toutes les personnes ont antérieurement exercé une activité professionnelle, principalement dans le secteur tertiaire, les services et le bâtiment. Lorsqu'elles déclarent avoir de l'expérience liée au métier recherché, celle-ci est en moyenne de 10 ans. Cette moyenne peut sembler faible compte tenu de l'âge des intéressés, mais elle peut être relative au fait que certaines d'entre elles ont peut-être changé une ou plusieurs fois de métier au cours de leur parcours professionnel, mais probablement aussi à des périodes d'exercice d'activité non déclarée. On distingue à cet effet, que les métiers initialement recherchés s'orientent

principalement vers le secteur des services aux personnes et aux collectivités, (agent de service dans les collectivités, employés de ménage à domicile, agent d'entretien ou encore intervenants auprès d'entreprises). Quelques individus visent le secteur administratif, commercial ou technique. Les femmes en particulier recherchent surtout un emploi dans le secteur administratif ou dans les services, alors que les hommes s'orientent plus vers les branches techniques.

- **Moyen de locomotion**

Le fait que ce public dispose ou non d'un moyen de locomotion peut jouer un rôle significatif dans sa démarche d'insertion du fait de la couverture parfois défaillante de certaines régions par les transports publics. Il semblerait que tous les membres de notre échantillon possèdent une voiture. Nous avons par ailleurs noté qu'aucun n'est candidat à la mobilité extraterritoriale. Quant à la mobilité visant à quitté le département, aucun ne semble être candidat. Bien au contraire plusieurs d'entre eux ont vécu parfois plusieurs années hors du département et sont revenus s'y installer de manière définitive.

- **Répartition géographique**

La répartition géographique de notre échantillon est conforme à la répartition générale de la population de l'île. On retrouve ainsi des proportions plus importantes de notre public cible dans les villes les plus peuplées.

Nous avons dressé un portrait succinct des personnes qui composent notre échantillon. A partir de ces informations nous pouvons cerner de manière plus objective le profil de chaque individu. Pour mieux appréhender la perception des difficultés rencontrées par ce public à s'insérer professionnellement, nous procédons à une enquête sous forme d'entretiens qualitatifs.

Il convient de mettre en évidence des éléments descriptifs qui expriment le point de vue de chaque individu au regard de sa situation de demandeur d'emploi sénior handicapé. De comprendre les phénomènes psychologiques provoqués par l'apparition du handicap et la perte d'emploi. D'étudier le processus qui engendre leur exclusion socioprofessionnelle. D'identifier les motivations, les freins, les obstacles rencontrés qui relèvent aussi bien des personnes elles-mêmes que de l'environnement.

4.2. Techniques d'enquête

Pour réaliser notre enquête nous avons eu recours à deux principaux instruments :

- L'entretien individuel
- Le questionnaire

Pour recueillir les données nous avons procédé de la manière suivante :

- Consultation et analyse des bilans de CAP EMPLOI.
- Prise de rendez-vous avec les principaux intéressés par téléphone.
- Entretiens individuels avec chaque personne à son domicile.

Un questionnaire à réponses multiples a été élaboré et adressé par voie postale à un échantillon de 20 employeurs tirés au sort sur 60 parmi les entreprises employant au moins un travailleur handicapé senior. A l'aide d'un guide d'entretien spécifique (cf., annexe 38, p 361), volontairement rédigé de manière concise sous forme d'un QCM comportant 10 questions nous avons interrogé les chefs d'entreprise. Les questions étaient formulées par nos soins et notre interlocuteur répondait et pouvait argumenter ses réponses, pendant que nous notions ses commentaires. Ce procédé nous permet d'aller immédiatement à l'essentiel en évitant toute ambigüité et d'économiser le temps précieux de notre interlocuteur.

Nous avons visité 8 entreprises localisées dans le bassin d'emploi Ouest et 7 dans le bassin Nord Est de l'île et nous avons mentionné la nature de l'entreprise visitée et la fonction de l'interlocuteur rencontré, (cf., annexe 37, p. 360). Le but de cette action était d'appréhendé les raisons à l'origine du recrutement d'un travailleur handicapé.

Nous avons voulu mieux appréhender les mécanismes de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapées dans le milieu ordinaire de travail à La Réunion. A cet effet, nous avons sollicité et obtenu un entretien avec le responsable de CAP EMPLOI. Celui-ci a bien voulu nous éclairer sur le rôle, les missions et les objectifs de l'organisme en matière d'insertion des personnes reconnues travailleurs handicapés (cf., annexe 2, page 294).

4.3. Les entretiens

Pour les entretiens, dans le cadre de cette recherche, nous nous sommes inspirés des travaux de BLANCHET et GOTMAN (2007). La méthode de l'enquête par entretien semi directif a été adoptée. Le recours au guide d'entretien (cf. annexe 3, p. 301), que nous avons réalisé au préalable, inspiré du tableau motivationnel de CARRE (1998), et des concepts des mécanismes motivationnels de LEVY-LEBOYER (1993), nous facilite la tâche.

Il nous semble important de pouvoir fonder notre analyse sur un discours qui représente le prolongement d'une expérience concrète vécue par ce public. Celui-ci pourra exprimer sans réserve ses espoirs, ses craintes, ses doutes et ses découragements.

Nous utilisons la méthode de l'entretien semi-directif qui se situe entre l'entretien dirigé et l'entretien non dirigé, apparaît comme l'outil le mieux approprié à l'obtention des informations relatives au sujet traité. Cette technique nous permet de mieux cerner les aspirations de chaque sujet tout en proposant une certaine orientation au discours. Nous avons élaboré notre guide d'entretien à partir des réponses obtenues auprès de quelques sujets issus de la population parente concernée par notre enquête dans le cadre de ce qu'on a coutume d'appeler des entretiens exploratoires. C'est ainsi que les questions retenues ont privilégié la socialisation primaire, les représentations, le handicap, la motivation et le projet d'insertion des individus interrogés. Pour évoquer la situation traumatisante du handicap et du chômage sans s'exposer au risque d'éveiller des souvenirs de blessures douloureuses qui ne sont pas encore cicatrisées, nous avons pris toutes les précautions afin de ne pas compromettre leur équilibre précaire et fragile. Pour garder, dans la mesure du possible, tout son sens scientifique à notre démarche, et pour éviter de modifier l'environnement du sujet et par la même occasion toute perturbation psychologique, nous avons choisi de rencontrer les personnes à leur domicile respectif.

Ce choix a été déterminé en accord avec les intéressés qui ont tous accepté le compromis qui donnait un caractère convivial et informel favorable à l'expression libre. A l'exception de quelques entretiens, la majorité d'entre eux a été réalisé de manière tout à fait informel et en créole. Ces dispositions et notre posture de neutralité et d'empathie ont été déterminantes dans la qualité des relations établies et surtout ils nous ont permis de nous rapprocher au plus près de la réalité quotidienne de chaque individu dans un climat de confiance.

L'adoption de cette démarche ainsi que le lieu choisi amènent la personne à évoquer plus aisément son cheminement social, sa trajectoire professionnelle et des phases de sa vie personnelle avec plus d'assurance et de liberté, en particulier sur l'évolution de son identité depuis la survenue du handicap, la perte de l'emploi, et les difficultés rencontrées durant la période d'inactivité. Nous avons abordé ensuite les questions relatives à la procédure mise en place en vue d'une réinsertion professionnelle par le biais d'un dispositif d'insertion spécifique et nous avons veillé à recueillir le plus d'informations possibles afin de pouvoir traiter les différentes étapes et les stratégies employées en vue de la réussir.

4.4. Traitement des données

A l'issue des entretiens, pour le traitement des informations recueillies nous aurons recours à l'analyse phénoménologique qui permet au chercheur de traduire le sens des déclarations tout en prenant en considération les impressions du déclarant. Un travail de préparation pour établir des catégories en lien avec les hypothèses a facilité l'analyse des réponses.

Les propos de chaque individu ont été recueillis tels quels et ont été systématiquement retranscrits en français conventionnel, car la plupart des personnes se sont exprimées en créole. Nous avons néanmoins voulu conserver l'authenticité des discours en gardant certains mots et expressions qui relèvent de la force de caractère et représentent des traits de personnalité de l'individu interrogé.

Après avoir retranscrit le contenu de chaque interview, nous avons cherché à mettre en avant les idées principales des discours de chaque individu. Ce procédé nous a permis de faire ressortir la façon dont chacun se représente les concepts d'insertion, de but, de projet et les motivations développées pour accéder de nouveau à une activité professionnelle.

Nous avons voulu donner toute sa rigueur scientifique au travail de recherche réalisé en nous fondant sur des entretiens avec les personnes concernées, des chefs d'entreprises et le responsable d'un organisme d'insertion. Nous avons également récolté d'importantes informations auprès d'institutions telles que l'AGEFIPH, la MDPH, Pôle Emploi, Cap Emploi, la DTEFPR, fondamentales dans la construction de notre travail. Pour étayer et valoriser les différentes phases développées dans notre étude à partir des informations recueillies, nous avons cherché à les corroborer par les travaux d'auteurs reconnus à qui nous avons fait appel dans l'élaboration de notre travail de recherche.

5. PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS

Le développement de notre analyse comporte trois grandes parties. Dans la première partie nous tenterons de mettre en lumière la situation du public avant l'entrée dans le dispositif d'accès à l'insertion, ainsi que son état d'esprit au regard de sa condition de handicap et de son basculement dans le chômage prolongé.

La deuxième partie sera consacrée au processus de restructuration et les différentes stratégies mises en œuvre pour sortir de la dépression, pour renouer des liens sociaux par le biais d'un dispositif d'insertion. Il s'agira de mettre en évidence la posture des personnes à la recherche d'un équilibre qui leur permettra d'envisager une réintégration dans l'univers professionnel.

La troisième partie quant à elle, aborde le processus de réintégration de l'individu dans une activité professionnelle. Nous tenterons d'appréhender les stratégies lui permettant de se réaliser, de se valoriser par ses propres ressources, ainsi que celles de la reconstruction d'une nouvelle identité pour consolider son image.

Nous envisagerons enfin, d'analyser le point de vue des chefs d'entreprises concernant l'accueil d'un travailleur handicapé senior dans leur effectif.

5.1. SITUATION DU PUBLIC

Les entretiens menés auprès de notre échantillon de demandeurs d'emploi handicapés seniors âgés de plus de 50 ans ont permis de mettre en exergue des atouts dont disposent ces personnes et qu'elles peuvent faire valoir auprès des employeurs. En opposition des atouts c'est surtout la description des difficultés rencontrées qui on été exprimées. Il s'avère que les principales difficultés évoquées sont celles relatives au handicap et à l'âge. Dans la plupart des discours on relève notamment que les deux obstacles renvoient à des représentations négatives associés aux échecs en matière de recherche d'emploi. La perception des protagonistes quant à leur insertion professionnelle se traduit souvent par une inquiétude grandissante et ils ressentent une profonde amertume face à un marché du travail dont ils se sentent rejetés. Chaque individu rencontré dans le cadre des entretiens affirme avoir procéder à des recherches d'emploi de manière active notamment en s'adressant à des entreprises susceptibles de recruter, en transmettant des candidatures spontanées, en s'adressant à son réseau de connaissances ou encore en se rendant le plus souvent possible à Pôle Emploi pour consulter les offres. D'autres expliquent s'être informés, avoir regardé les petites annonces

dans les journaux, avoir répondu aux annonces et avoir cherché à obtenir des rendez-vous auprès des employeurs. Selon eux les CV envoyés restent sans réponse et les appels téléphoniques restent sans suite. Malgré ces démarches aucun individu de notre public n'a pu renouer avec un emploi. Dans une telle situation c'est finalement le sentiment d'exclusion qui prédomine, ce qui se traduit à terme par un sentiment de découragement et l'apparition de difficultés financières et psychologique.

- **Difficultés financières**

Pour eux la contrainte la plus importante est en premier lieu d'ordre pécuniaire. Ils témoignent des problèmes rencontrés pour boucler les fins de mois. Ils précisent qu'il y a des priorités telles que payer le loyer, l'électricité, l'eau au détriment de la santé en particulier ou l'habillement et la nourriture. Certains mettent en avant que le fait de travailler dans certaines conditions (contrat de courte durée par exemple) leurs sont préjudiciables en raison de la perte des droits en fin de contrat. En refusant ce type de contrat ils prennent le risque que l'ASSEDIC supprime leurs droits. Tous s'inquiètent de leur situation et subissent en permanence une forte pression psychologique.

- **Difficultés psychologiques**

Parallèlement aux difficultés financières les personnes confient l'état de lassitude dans lequel elles sont plongées. La survenue du handicap en cours de vie suite à un accident ou une maladie invalidante, est souvent ressentie comme une fatalité, elle est mal ou pas acceptée. Confrontée brutalement à une incapacité qui provoque une rupture, la personne concernée doit faire le deuil de ses expériences passées, qu'il s'agisse des gestes récurrents de la vie quotidienne ou de l'activité professionnelle. Le handicap induit des phénomènes tels que le sentiment de honte en particulier face au regard des autres qui souvent provoque l'isolement. Le fait de gérer une situation de handicap qui, la plupart du temps est à l'origine de la perte de l'emploi constitue pour elles un véritable désarroi. Elles éprouvent le sentiment d'être inutiles, de ne plus servir à rien. Pour certaines ne plus être en mesure d'assurer un revenu pour participer à la vie de famille, pire rester sans rien faire et dépendre de son entourage, représentent une grande frustration. L'individu sombre alors lentement dans la dépression qui entraîne tout un ensemble de phénomènes qui se traduisent par la perte de confiance en soi, la perte de confiance en autrui, la dévalorisation, la culpabilisation, l'humiliation, qui va le

fragiliser. Celui-ci perdra alors son autonomie pour subir les effets d'une déstructuration le conduisant vers l'exclusion.

5.1.1. Analyse quantitative

Nous avons émis comme première hypothèse que l'apparition du handicap provoque une rupture fondamentale dans l'existence de l'individu et entraîne de lourdes conséquences qui touchent l'intégrité de la personne. Les effets néfastes qui en découlent causent souvent la perte de l'emploi qui vient amplifier la rupture. En plus de devoir apprendre à vivre avec une déficience physique, la personne handicapée privée d'emploi doit gérer sa situation de chômage ainsi que le phénomène lié à l'avancée en âge. L'impact du handicap auquel vient s'ajouter celui du choc de la perte de l'emploi vont contribuer à la déstructuration de l'individu et va générer un sentiment profond de perte d'identité. Le sujet va rencontrer une difficulté à donner un sens à sa vie et sera désemparé en ce qui concerne l'avenir. La survenue d'une période de détresse atteindra la personne en situation de handicap quand elle réalisera qu'elle ne pourra probablement jamais retourner à son emploi antérieur. Cette période sera plus importante dans la mesure où l'individu se valorisait surtout par son travail.

Toutes les personnes rencontrées ont été marquées par la survenue d'un évènement important tel que longue maladie, accident traumatisant, handicap, perte d'emploi. Elles se sont trouvées sans les éléments fondamentaux qui nourrissent l'existence et qui se traduisent par la santé, le travail, un objet d'investissement, un encadrement et un revenu régulier. La personne ne fait plus face, elle ne parvient plus à assumer, à maîtriser. La modification de sa posture en attitude négative conduit à la dégradation de l'image de soi. L'individu est alors inexorablement attiré par la spirale infernale de l'exclusion.

Ce rappel du phénomène de déstructuration qui affecte le senior handicapé précède l'exploitation des données recueillies auprès de notre échantillon d'enquête. Dans cette perspective, nous effectuons dans un premier temps le recoupement des informations concernant chaque personne à partir de ses déclarations. Les tableaux, (cf., annexes 24 à 30, fiche A1 à A20, p. 347 à 353), résument le niveau des phénomènes déstructurants affectant chaque individu atteint d'un handicap en situation de chômage de longue durée. Nous nous sommes attachés à mettre en exergue les principaux symptômes en nous inspirant des travaux

de WELNOWSKI-MICHELET (2008), mais en utilisant des critères différents que nous avons nous-mêmes déterminés.

Ainsi, lors de notre premier entretien, nous avons demandé à chaque individu de se situer par rapport à chaque mot figurant dans le tableau ci-dessous en donnant une valeur exprimée par le mot « fort », « moyen », « faible », ou « nul » face à chaque mot représentant le sentiment ressenti. A partir de ces informations, nous pouvons prendre en considération pour interpréter un certains nombres de paramètres relatifs au phénomène de déstructuration qui perturbe l'individu qui la subit et qui entraine une rupture identitaire radicale dans laquelle l'environnement et directement impliqué. Nous reproduisons dans le tableau 23 ci-après un récapitulatif global du niveau des effets de déstructuration. Les annexes 24 à 30, p.347 à 353, rendent compte des situations individuelles de manière exhaustive.

Tableau 23 : Niveau global de déstructuration

	Fort	Moyen	Faible	Nul
Dépression	20	0	0	0
Culpabilisation	18	1	1	0
Humiliation	20	0	0	0
Abandon	12	4	0	0
Solitude	15	5	0	0
Dévalorisation	20	0	0	0
Perte de confiance en soi	14	6	0	0
Perte de confiance en autrui	14	6	0	0
Optimisme	0	0	20	0
Isolement	18	2	0	0

On observe que l'ensemble des individus sont fortement affectés par les effets déstructurants. Une faible proportion d'individus est moyennement affectée. L'impact du handicap et du chômage prolongé semblent avoir des conséquences importantes tant sur l'état physique que psychologique des sujets dont le comportement se modifie progressivement pour se diriger vers un état de marginalisation.

Tableau 24 : Récapitulatif individuel du niveau des effets de déstructuration (Femmes)

	Céline	Denise	Françoise	Hélène	Katy	Olive	Prisca	Sonia
Dépression	3	3	3	3	3	3	3	3
Culpabilisation	2	3	3	3	3	3	3	3
Humiliation	3	3	3	3	3	3	3	3
Abandon	3	3	2	3	3	3	2	2
Solitude	2	3	3	3	3	3	2	2
Dévalorisation	3	3	3	3	3	3	3	3
Perte confiance en soi	2	2	2	2	2	3	3	3
Perte confiance en autrui	3	2	2	2	2	3	3	3
Optimisme	1	1	1	1	1	1	1	1
Isolement	3	3	3	3	3	2	2	3

Légende : 1 = faible - 2 = moyen - 3 = Fort

Nous avons voulu, pour des raisons pratiques de comparaison récapituler le niveau des effets de déstructuration en traitant séparément les femmes et les hommes. Ce procédé permet de mettre en évidence les différences de comportement de manière à prendre en considération les attitudes des deux sexes au regard de leur situation actuelle et de leur capacité de projection dans l'avenir.

Tableau 25 : Récapitulatif individuel du niveau des effets de déstructuration (Hommes)

	Alix	Bernard	Eric	Georges	Ignace	Jean	Lucien	Mario	Noël	Robert	Tristan	Ulrich
Dépression	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Culpabilisation	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
Humiliation	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Abandon	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Solitude	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
Dévalorisation	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Perte confiance en soi	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
Perte confiance en autrui	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
optimisme	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
isolement	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Légende : 1 = faible - 2 = moyen - 3 = Fort

La lecture des tableaux précédents fait apparaître que la majorité des personnes présente un niveau élevé de déstructuration. Si certaines personnes sont moins touchées que d'autres c'est probablement en raison d'un environnement favorable où elles bénéficient d'un soutien plus marqué. La juxtaposition des tableaux 24 et 25 ci-dessus permet de mette au jour les convergences et les divergences entre les femmes et les hommes quant aux effets de déstructuration qui émanent de leur situation. On observe que le sentiment de dépression, d'humiliation, de dévalorisation et de faible optimisme est fortement présent chez toutes les personne de notre échantillon sans différence de sexe.18 personnes sur 20 éprouvent un fort sentiment de culpabilité alors qu'une femme éprouve une perception moyenne et un homme ne ressent que faiblement ce sentiment.

Ainsi que nous l'avons noté, 20 personnes sur 20 ressentent un fort sentiment d'humiliation. La prédominance de ce sentiment pourrait être de nature à créer un fort déséquilibre qui affecte l'individu. Ce n'est pas une émotion mais une blessure à l'amour-propre, plus spécifiquement un accroc à l'image qu'il veut donner de lui-même. L'humiliation infligée par la situation de handicap et de précarité dans laquelle il se trouve est amplifiée par son absence de réaction. Cette attitude provoque en lui un sentiment de honte et déclenche souvent sa colère et sa révolte. Se sentir humilié est le signe d'une inaptitude à assumer la situation.

Le sentiment d'abandon qu'éprouvent les individus peut être réel ou imaginaire. Pour 16 personnes, 11 hommes ressentent de manière forte le sentiment d'abandon. Il se caractérise par une faible estime de soi, une faible valeur, un manque de confiance en soi associé à un sentiment de honte engendré par la situation. Ils se dévalorisent et ont le sentiment d'être médiocres. Le fait d'être confronté au sentiment d'abandon produit des échecs successifs. Ayant une faible estime d'eux-mêmes et le sentiment d'être médiocre, ils évitent d'entreprendre ou abandonnent les activités en cours, ancrés dans l'idée qu'ils n'y parviendront pas. Ils anticipent l'échec. Cependant, 5 femmes le ressentent moyennement. Ceci peut s'expliquer par une meilleure confiance en elles, une capacité de résistance plus élevée et peut-être aussi d'un soutien plus marqué de leur environnement.

Le sentiment de solitude est généralement défini comme l'état de celui qui n'a plus de repères, qui vit seul de façon momentanée ou durable. Il symbolise l'isolement mais aussi l'abandon et l'exclusion. On peut être seul au milieu de la foule, dans sa famille, au travail. Le sentiment de solitude est un phénomène psychologique fréquemment vécu par la personne en difficulté face aux aléas de la vie. 15 personnes, (5 femmes et 10 hommes), s'estiment fortement

touchées et le traduisent comme un manque, un vide à combler, une souffrance. Cette posture réside dans la non-communication, de non-engagement, de non-accomplissement. Il est subi et semble très lourd à porter car il est générateur de stress et d'angoisse. 5 personnes, 3 femmes et 2 hommes éprouvent ce sentiment de manière moins importante.

Le sentiment de dévalorisation, nous l'avons indiqué, touche 20 personnes sur 20. Celles-ci ressentent fortement ce phénomène fréquent chez les personnes en état de dépression. Elles s'estiment responsables de leur mal-être et se culpabilisent. Dans ces conditions, il leur est parfois difficile de demander une aide extérieure, avec le sentiment que rien ne pourrait changer la situation. Le sentiment de dévalorisation est relié à une cause précise : physique, origines sociales, chômage. Dans tous les cas, la focalisation sur ces éléments principaux engendre un sentiment de malaise. Cette posture dissimule la peur de ne plus être performant face aux exigences de la vie. La dévalorisation se traduit souvent par une peur de ne plus pouvoir s'affirmer professionnellement en raison de l'âge, du handicap, mais aussi d'une longue inactivité et renvoie une image détériorée. Le sentiment de dévalorisation provoque l'isolement, la perte du sentiment d'utilité. Ces manifestations se combinent pour produire des blocages et une sensation d'impuissance. La situation de précarité contribue à l'amplification de cette détresse. Privé de cadre et de repères sociaux, une spirale négative s'enclenche. Certains individus ne savent plus ou ne peuvent plus, compte tenu de ce qu'ils ont eu à subir, se reconnaître comme ayant une place identifiée et reconnue dans le corps social. Ils sont dévalorisés, disqualifiés. L'expérience de la disqualification est particulièrement éprouvante. Ils perdent alors une partie de leurs ressorts, de leurs ressources, de leurs cadres de référence.

Fortement affectées par une perte de confiance en soi, pour 14 personnes, (11 hommes et 3 femmes), alors que 6, (5 femmes et 1 homme) le sont moyennement, elles estiment toutes que l'accumulation des difficultés au fil du temps se transforme en un cercle vicieux qui s'installe durablement. Persuadées de ne pas pouvoir y arriver, elles n'osent pas s'exprimer de peur d'être ridicule ou incomprises. Devant cette attitude effacée, l'entourage prend l'habitude d'éviter de questionner. Ce qui peut apparaître comme une manière de ne pas déranger, produit souvent l'effet inverse. Les individus se sentent dévalorisés puisqu'ils ne sont plus sollicités, ils s'estiment ne plus être à la hauteur. La honte, le renfermement sur soi prédominent et le manque de confiance en soi va contribuer à la naissance d'une véritable crise identitaire, il devient alors difficile pour eux d'affronter le quotidien. L'omniprésence de la peur d'échouer amènera les individus à ne plus assumer leurs responsabilités. À force de ne

pas vouloir se mettre en avant, survient la perte de toute opportunité professionnelle. La survenu du handicap et/ou la perte d'emploi sont immédiatement suivies d'effets néfastes tels que la perte financière, la perte du statut, de l'utilité sociale, l'isolement, le manque de reconnaissance et d'intégration symbolisent la brutalité de l'échec. Il en résulte souvent un sentiment profond de n'être plus rien, qui se traduit par un discours intérieur destructeur. C'est un blocage qui empêche d'agir, et donne des pensées noires et dévalorisantes.

6 personnes, (4 femmes et 2 hommes), se disent moyennement touchés par la perte de confiance en autrui alors que 14 personnes, (10 hommes et 4 femmes), estiment qu'elles le sont fortement. A cet effet elles éprouvent un manque de confiance et demeurent méfiantes, soupçonneuses envers les autres qui, selon elles, développent des intentions hostiles à leur égard. Elles s'attendent à ce que les autres les exploitent, leur nuisent ou les trompent. Plus préoccupées par des doutes injustifiés concernant la loyauté ou la fidélité de leur environnement, elles évitent de se confier à autrui par crainte injustifiée de diffusion de l'information donnée. Elles perçoivent des attaques contre elles et réagissent par des contre-attaques ou colère. Elles se sentent souvent blessées, insultées, dédaignées et gardent rancune.

Confrontées à des problèmes qui parfois les dépassent, 20 personnes sur 20 sont faiblement optimistes et par opposition fortement pessimistes. L'optimisme résulte d'un état d'esprit qui permet de percevoir les choses de manière positive. Voir le bon côté des choses, penser du bien des gens, considérer que des événements, même désagréables, prendront quoi qu'il arrive une tournure positive en fin de compte dans la mesure où l'on trouve toujours une solution aux problèmes. Elles sont à l'opposé de cette vision et estiment que leur avenir est fortement compromis.

Le sentiment d'isolement pose quant à lui, de réels problèmes tant affectifs que matériels, ainsi 2 femmes éprouvent un sentiment moyen d'isolement alors 18 personnes, (12 hommes et 6 femmes), sont fortement affectées par ce même sentiment. On peut parler d'isolement social car celui-ci affecte davantage les personnes socio-économiquement faibles et agit alors de façon déprimante sur le moral. Ainsi, l'isolement social n'agit pas tout seul, mais, combiné à la personnalité ou à l'état psychophysiologique, il aboutit à un processus de désengagement de la personne vieillissante face au système social. De surcroit, les personnes privées d'emploi en situation de handicap subissent de manière plus marquée le poids de ce phénomène. La communication et l'échange s'avèrent être de précieux remèdes contre la solitude. Affaiblies par les difficultés relatives à leur condition elles ne sont plus en mesure de

se motiver et d'avoir suffisamment confiance en elles pour entreprendre de nouveaux projets, pour éviter la dépendance et sortir de l'isolement.

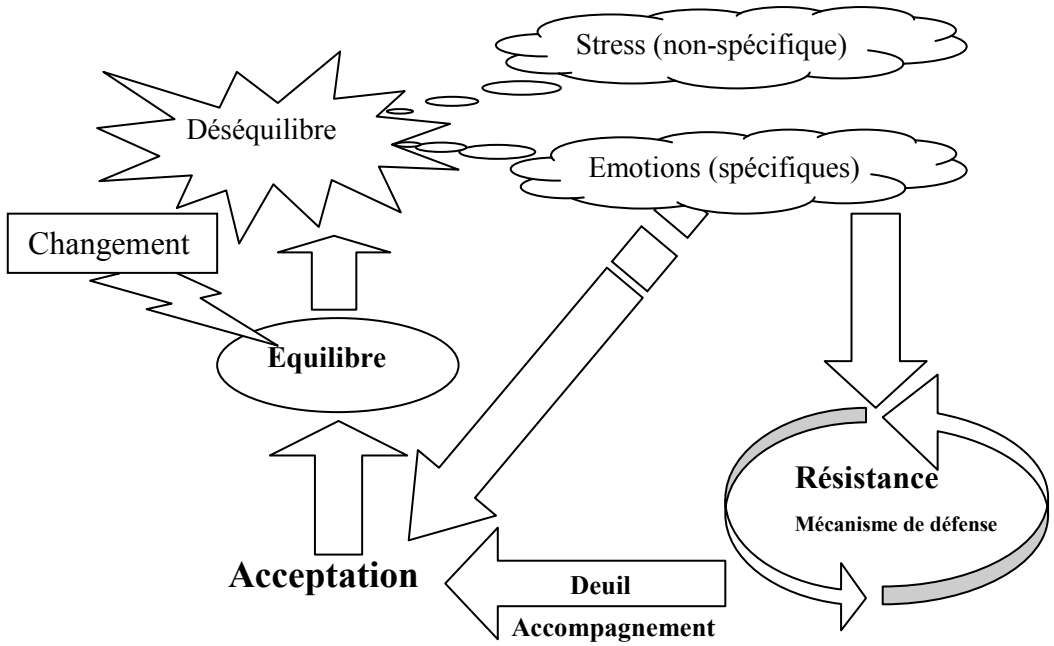
De ces données il en ressort que l'ensemble des personnes handicapées en situation de chômage de notre échantillon d'enquête a été victime d'une forte dépression soit immédiatement après la perte de l'emploi soit plus tard. Aucun individu n'a échappé au phénomène. Selon les personnes interrogées, la dépression se caractérise par l'installation progressive d'un mal être. Celui-ci se met en place insidieusement et se traduit par le déclenchement de périodes de tristesse qui deviennent de plus en plus longue au fil des jours, elles succèdent à un état de morosité, elles imprègnent la perception du présent, du passé et du futur, elles engendrent une incapacité à éprouver du plaisir. L'environnement paraît vide, rien ne peut avoir assez d'intérêt pour atténuer cette situation pénible, l'avenir n'est plus porteur d'espoir, ennui, monotonie mais aussi douleur morale caractérisent également cette tristesse. Elle est souvent associée à l'irritabilité, la colère, parfois l'agressivité l'impression d'être complètement perdu, abandonné, seul, qu'il n'y a pas d'issue, pas de solution aux problèmes mais aussi des idées suicidaires tant l'avenir paraît sans espoir. Les discours dépeignent l'image de personnes déprimées qui semblent subir une vraie douleur morale qui engendre une profonde souffrance, des difficultés à se concentrer ou de fatigabilité gênante. Le jugement et le raisonnement sont altérés, l'anxiété et le pessimisme persistent.

Il en ressort finalement que les seniors handicapés privés d'emploi sont victimes d'une déstructuration profonde qui les fragilise tant sur le plan psychologique que sur le plan physique. La dégradation de l'état de l'individu amplifie son « inemployabilité » et va de surcroit réduire ses capacités de réinsertion. Dans ces conditions la personne préoccupée par un problème de handicap et celui du chômage n'est plus « opérationnelle » ou ne peut plus être économiquement disponible, il sera irrémédiablement poussé vers l'exclusion socioprofessionnelle. Nous pouvons ici citer MEDA (2010, p. 19) qui évoque le fait « *que des hommes soient privés de la possibilité d'exprimer librement et pleinement leurs capacités et d'exercer l'activité essentielle qui les fait hommes* ».

5.1.2. Analyse qualitative

AUDETAT et VOIROL (1998), expliquent que l'apparition d'un changement provoque chez l'individu un déséquilibre. Celui-ci occasionne une émotion et entraîne une situation de stress.

Face à un tel changement, l'individu cherche instinctivement à s'adapter afin de retrouver l'équilibre ébranlé. Dans certaines situations il est relativement aisé de ressentir les émotions ou le stress et d'adapter son comportement au changement vécu. Ils précisent que dans d'autres situations au contraire les émotions et/ou le stress ressentis sont insupportables et l'individu va alors résister au changement en mobilisant ce qu'Anna FREUD (1949), a appelé : mécanismes de défense. La résistance au changement, lorsqu'elle se présente, est donc un processus normal et naturel qu'il y a lieu de comprendre et de gérer. Ainsi, c'est par un accompagnement du processus de deuil que l'individu va vaincre les résistances, favoriser l'acceptation du changement et retrouver un équilibre satisfaisant. La figure ci-dessous illustre ce processus.



Source : AUDENAT et VOIROL (1998)

Figure 19 : Le processus d'adaptation chez l'être humain

Nous savons que les sujets de notre enquête sont dans une situation génératrice d'émotions et de stress facteurs de déséquilibre. Chaque individu doit gérer sa propre condition en fonction de ses propres ressentis. Ainsi, Le discours d'Hélène 52 ans, agent administratif d'entreprise, atteinte d'un handicap moteur et d'une maladie invalidante, laisse apparaître un fort tempérament. Elle nous déclare, *«j'étais déjà très affectée par la survenue du handicap qui a profondément bouleversé ma vie. Lorsque j'ai perdu mon emploi j'étais complètement*

déboussolée. Je ne savais plus où j'étais, qui j'étais, c'était le vide complet. Malgré les malheurs j'ai voulu rester forte car il me faut continuer à avancer ». Elle nous indique qu'elle a 20 ans de pratique du métier, qu'elle a occupé plusieurs emplois dans des entreprises différentes. Elle occupait son dernier poste depuis 3 ans avant d'être sévèrement touchée par la maladie qui a provoqué la perte de son emploi.

Katy 50 ans, employée de service atteinte d'une maladie invalidante, nous explique qu'elle était femme de ménage, qu'elle a toujours travaillé. Elle affirme aimer son travail même s'il est difficile et peu considéré. « *Malgré l'apparition de mon problème de santé j'ai toujours assumé. Aujourd'hui privée de mon travail je n'existe plus, je ne me reconnais plus, je deviens folle. Heureusement que j'ai le soutien de ma famille* ». Elle nous affirme ne plus être en état d'exercer une activité pour le moment mais elle compte bien s'y remettre dès que possible.

Eric 51 ans, handicapé moteur, a été maçon pendant de nombreuses années. *« J'ai commencé très jeune à travailler sur les chantiers, j'ai appris le métier sur le tas ».* Lorsque son problème de santé s'est déclenché il a été hospitalisé pendant plusieurs semaines. Compte tenu des réserves médicales à propos de son état, et malgré sa volonté, il ne lui était plus possible de reprendre son poste. Deux mois plus tard il fait l'objet d'une mesure de licenciement. *« Je me suis dit c'est foutu ! Dans mon état je ne retrouverai plus jamais du travail mais je persiste à en chercher ».* Il nous fait aussi part qu'il ne sait pratiquement ni lire, ni écrire, qu'il ne possède aucun diplôme, mais que néanmoins il a toujours plus ou moins travaillé en faisant des petits boulots, du bricolage et qu'il n'admet pas rester sans rien faire. « *Je comptais sur mes connaissances, mes amis, ma famille pour me donner un coup de main et m'aider à m'en sortir ».*

Denise, 52 ans, atteinte d'une maladie invalidante nous déclare qu'elle était employée comme secrétaire. Elle n'avait pas trop à se plaindre. Lorsque son problème de santé est survenu, les médecins lui ont clairement dit qu'il lui fallait subir une intervention chirurgicale lourde, inesthétique, traumatisante et probablement handicapante. Plusieurs mois après l'opération elle a voulu reprendre son travail mais nous affirme-t-elle, *« j'étais dans un tel état, je ne me reconnaissais plus».* Elle a ensuite fait l'objet d'une mesure de licenciement et a perdu son emploi. *« C'était pour moi une catastrophe, la fin du monde, j'étais effondrée ».* Elle nous indique que pour surmonter ces épreuves le soutien de sa famille lui a été d'un grand secours, qu'elle en bénéficie toujours mais elle veut à présent essayer de tourner la page et *« retrouver*

une vie normale avec une activité professionnelle adaptée à mes capacités. En dépit de mes malheurs, avec l'aide de mon entourage, je reste confiante».

Mario, 56 ans, handicapé moteur nous explique qu'il vivait en Métropole, qu'il était peintre en bâtiment. Tout allait plutôt bien pour lui jusqu'au jour où il est tombé d'un échafaudage d'une hauteur de 10 mètres. Polytraumatisé, il est hospitalisé pendant plusieurs mois et sa rééducation occasionne plusieurs mois d'arrêt de travail. Il ne lui a pas été possible de reprendre son activité professionnelle. Ne pouvant plus exercer son métier il perd l'emploi qui lui permettait de vivre. Les séquelles sont telles que, bien qu'ayant retrouvé partiellement sa mobilité, il lui est impossible d'envisager de retravailler dans le bâtiment et n'a pas de revenu. Il rentre à La Réunion pour être moins isolé et bénéficier de l'aide de sa famille. *« J'étais complètement abattu, je ne pouvais plus dormir, j'étais incapable de gérer quoi que ce soit, j'étais inutile en plus d'être une charge pour ma famille. J'étais impatient de me remettre au travail ».*

Les différentes situations évoquées supra que nous avons retenues parmi d'autres à titre d'exemple donnent un aperçu de l'impact du handicap sur le cours de la vie et les traumatismes physiques, psychologiques et sociaux qu'il engendre. Nous remarquons que dans cette situation de rupture le discours des femmes met en évidence un degré de confiance en elles plus élevé que celui des hommes et qu'elles se dévalorisent probablement moins. Cependant, il est à noter que la perte de l'emploi résulte toujours des suites du handicap. Les perturbations consécutives au handicap semblent être moins importantes que celles relatives à la perte de l'emploi. Le traumatisme lié à la perte de l'emploi entraîne des conséquences d'ordre psychologique très fortes qui se traduisent par un phénomène d'abattement, psychosomatique, d'inquiétude, de perte de repère, de sentiments d'inutilité, de modification de la personnalité, de dévalorisation, de pessimisme etc. Les discours mettent bien en évidence l'aspect déstructurant lié aux effets des traumatismes subis qui entraînent le désarroi, l'effritement de l'estime de soi et qui conduisent la personne dans un véritable état de détresse. Cependant, chacun reste persuadé qu'il va reprendre rapidement une existence normale.

Tous les discours laissent apparaître que les individus mettent en place un processus de résistance qui se caractérise, nous l'avons vu, par des prédispositions qui résultent de leur environnement et de la mobilisation des ressources affectives, familiales, amicales ainsi que de leurs propres capacités à affronter la situation dans laquelle les évènements les ont conduit.

La famille représente le refuge et le soutien ultime, elle est le catalyseur qui permet à l'individu en difficulté de se prémunir de l'exclusion. Mais l'expérience vécue peut laisser des traces qui menacent l'équilibre de la famille jusqu'à la mettre en péril. Dans leur propos, les individus misent sur un retour plus ou moins rapide de leur capacité physique. Ils espèrent surtout renouer avec une activité professionnelle le plus tôt possible et se lancent dans des démarches individuelles de recherche d'emploi. Ce type de comportement caractérise assez clairement une posture selon laquelle les individus n'ont pas réellement pris la mesure de la situation dans laquelle ils se trouvent. Ils tentent toujours de « s'accrocher » et mobilisent leur énergie pour retrouver les objets perdus en occultant toute difficulté. La résistance se manifeste par la capacité de l'individu à mobiliser l'ensemble de ses ressources affectives, sociales et culturelles. Pour de GAULEJAC et TABOADA LEONETTI (1994), la révolte et l'humiliation sont les sentiments généralement éprouvés lors de cette phase. Ces auteurs précisent que, « *les sujets luttent pour contrer les jugements de valeurs ou subissent le poids des regards dans lesquels ils ne se reconnaissent pas. Pour contrebalancer le sentiment d'être jugé abusivement en dessous de sa valeur, l'individu pourra faire preuve d'orgueil en survalorisant l'image qu'il se fait de lui-même »* (op.cit., p. 124).

5.1.2.1 Démarches individuelles et désillusions

Nous avons interrogé notre échantillon d'enquête sur ce que faisait selon lui, obstacle à leur embauche.

D'après Alix, toutes les démarches qu'il a effectuées jusqu'ici pour retrouver un emploi se sont soldées par des refus. *« Trouver un emploi quand on est handicapé c'est mission impossible ».* Pour lui, les réactions de blocage se voient dès qu'on prononce le mot handicap. Le sentiment de rejet qu'il éprouve le désarme complètement, il se sent inutile. *« Je suis complètement découragé, je ne cherche même plus de travail».* Il en est de même pour Tristan dont les échecs en matière de recherche d'emploi ont renforcé son pessimisme, *«dans mon état et à mon âge je ne retrouverais probablement plus un emploi. Je connais d'avance la réponse à quoi bon insister. Je ne fais plus de projet, je vis au jour le jour.».* Dans ses réponses Lucien déclare, *« on vous laisse entendre que les travailleurs handicapés sont moins compétents, et moins productifs. L'emploi d'un senior handicapé porterait préjudice au rendement de l'entreprise. Il y a de quoi être démotivé ».*

Ces réponses laissent clairement apparaître que les personnes interviewées ont une représentation négative d'elles mêmes qui se traduit par une situation de blocage. Elles évoquent leur faiblesse, leur manque de compétitivité, un doute sur leur compétence mais aussi leur manque de motivation. Ce contexte dénote un certain défaitisme et une perte d'estime de soi qui compromettent grandement leur possibilité d'insertion. Il s'agit là d'un des nombreux obstacles à l'insertion de ce public.

Pour Katy, ce qui bloque, selon elle, son intégration dans l'entreprise c'est, *« la peur de voir une personne fragile, malade, s'absentant régulièrement à qui on doit aménager le poste de travail et avec qui on doit être aux petits soins ».* C'est selon elle, des images négatives qui sont véhiculées dans les entreprises et qui portent préjudice à l'emploi des personnes porteuses de handicap. *« C'est pas très réjouissant, ça casse le moral ».* Robert est beaucoup plus radical dans ses propos *« les entreprises refusent de donner une chance aux seniors atteints d'un handicap. On est des débris ».* Ignace insiste sur le fait que *« on a une longue expérience et un savoir faire indiscutable. Malgré ça on ne veut pas de nous. Je ne cherche plus, je bricole au noir ».* Pour Olive *« toutes les portes se ferment en raison de l'âge et du handicap. C'est vraiment décourageant. On finit par croire qu'on est vraiment devenu des épaves ».*

Ces témoignages mettent en lumière la notion de « peur du handicap», de « fragilité » de « maladie », mais aussi l'inconvénient de l'âge. Ces préjugés injustifiés, selon les intéressés, se traduisent par un manque de considération de la part des chefs d'entreprises. Ils auraient pour impact une démobilisation, une dévalorisation de soi, une tendance au découragement et à l'abandon de toute recherche d'emploi. Cette tendance semble se confirmer dans le discours d'Ulrich qui déclare, *«voilà plus de 3 ans que je ne travaille pas. Je ne sais plus comment m'y prendre. On me dit vous avez de l'expérience, mais on ne vous prend pas car vous n'avez pas de diplôme et vous êtes trop vieux en plus du handicap. Vous ne serez pas assez rentable pour l'entreprise. Je ne cherche plus rien depuis ».* Céline rejoint Noël dans ses affirmations et nous indique que, *«j'ai contacté plusieurs entreprises, et obtenu des réponses diverses, mais à chaque fois c'était un refus. Je n'ai plus envie de m'engager dans des recherches stériles ».* Bernard, quant à lui, nous fait part de son dissentiment, *« la mauvaise image qu'ont les entreprises à l'égard des seniors handicapés est impensable de nos jours. Cela dénote leurs préjugés et leur désintérêt total pour la population de travailleurs handicapés ».* Pour Jean, *« c'est triste d'être dans une telle situation en raison de l'âge et d'un problème de santé, face à des gens mal informés en complète méconnaissance du handicap ».* Françoise nous apprend

qu'on lui aurait répondu, *« qu'une personne handicapée qui plus est senior ne correspondait pas au profil et à l'image de l'entreprise. Elle ralentirait la production. Cela serait une charge et non pas un avantage pour l'entreprise ».* Elle se demande comment se motiver face à de tels discours qui, visiblement selon elle, ne sont pas réellement fondés.

Nous ne pouvons que nous rendre à l'évidence devant de tels propos de la complexité des situations. Il est à noter que certains individus font abstraction de leur propre défaillance en incriminant les employeurs. Nous devons néanmoins souligner que, compte tenu du contexte économique particulier de La Réunion, un senior en situation de handicap sera défavorisé face à un candidat valide, motivé et plus jeune. *« L'âge est devenu un facteur d'exclusion très puissant et paradoxal à une époque où l'on a repoussé ses effets comme jamais dans l'Histoire de l'humanité. Cela est apparent dès la quarantaine et s'affirme à 50 ans car il est difficile dès cet âge de trouver un emploi et d'entrer en formation. La ségrégation par l'âge constitue un obstacle. Les personnes en situation de handicap sont victimes de discrimination ou même de sélection »,* comme le souligne HAMONET (2007, p.51).

Nous constatons à travers leurs propos que ces personnes sont vraiment dans un état profond de découragement dans leur quête d'insertion. Le manque de clarté des discours laisse imaginer des projets qui ne sont pas réellement identifiés. Le but recherché n'est pas clairement indiqué et aucun ne semble être porteur d'un projet bien défini. Si on en croit leurs discours, leur motivation est pour le moins bien émoussée ou a complètement disparue. Nous faisons ici le lien avec le phénomène d'*amotivation*. Il s'agirait du niveau zéro de la motivation c'est à dire que l'individu ne perçoit plus l'utilité d'agir et qu'il se résigne, (DECI et RYAN in FENOUILLET, 2003). Les personnes concernées semblent cependant être bien conscientes que le fait de renouer avec le monde du travail après plusieurs années d'inactivité pour la quasi totalité d'entre elles, représente un enjeu véritablement important mais que les conditions d'accès à un emploi ne sont, dans l'état actuel, pas réunies.

En effet nous percevons dans les discours qu'ils vivent mal l'impact des échecs répétés. Le fait de se heurter régulièrement à des refus entraîne un certain désarroi qui les amène à interpréter ces refus par des mots tels que « *blocage au mot handicap », « peur d'une personne fragile, malade » «moins compétent », «faible production », « débris », « âge », « épave », « pas qualifié », « pas rentable », « désintérêt »*. Ces termes renvoient aux images et aux préjugés qu'ont les entreprises à leur égard. Ces représentations plutôt négatives se traduisent par une sorte de culpabilité qui pousse l'individu concerné à l'isolement et à la

marginalisation. Cette représentation qui semble affecter si profondément les personnes concernées est ainsi reconnue par JODELET qui soutient que, *« Cette vision morale fait de la maladie un stigmate social qui peut entraîner ostracisme et rejet. Et de la part de ceux qui sont ainsi stigmatisés ou exclus, soumission ou révolte »,* (2007, p. 49). Ces préjugés, avérés ou pas, contribuent à la dévalorisation de soi, à la perte de repères, à l'isolement.

Pour ces personnes, il est inutile de s'acharner, mieux vaut faire juste ce qu'on doit et ne pas s'y épuiser, avec la nostalgie d'un avant où tout était encore envisageable. Les conditions ne sont plus réunies; malgré le courage et l'envie, les gestes se paralysent et le projet échoue. Pour eux, le sentiment de défaite est maintenant programmé. Dans une situation qui bloque toute initiative, il est impossible de se confronter à soi-même et d'aller au-delà de ce que l'on croyait être en mesure de réaliser.

5.1.2.2. L'influence de l'aspect économique

Nous avons posé la question relative aux effets de la perte de salaire liée à la perte de l'emploi et nous avons voulu savoir comment s'organisaient les personnes pour subvenir à leurs besoins au quotidien.

Sonia nous informe qu'elle a bénéficié d'une indemnité de licenciement qui lui a permis de tenir quelques temps. « *Je percevais l'Assedic mais c'est bien moins que le salaire* ». Elle nous précise qu'elle prend du retard dans le paiement de son loyer et que les lettres de relance commencent à arriver. Robert quant à lui explique qu'il évite d'utiliser sa voiture pour se déplacer « *je ne pouvais plus me permettre de payer le carburant et je vais probablement devoir résilier l'assurance* ». Il indique qu'il envisage même de vendre son véhicule. Pour Olive c'est l'économie sur les courses de la semaine, « *quand je fais mes courses j'achète les choses strictement nécessaires et le moins cher possible* ». Elle ajoute que depuis qu'elle est dans cette situation elle vit au jour le jour et s'en sort de moins en moins, elle s'inquiète du futur.

Mario assure qu'il ne pouvait plus s'en sortir, qu'il s'enfonçait dans ses problèmes de dettes qu'il assumait parfaitement auparavant « *je ne pouvais même plus rembourser mon crédit de voiture on allait me la saisir, je me sentais humilié».* Quant à Ignace, il affirme que, *«j'arrivais en fin de droits, je me privais de tout, j'avais bien peur qu'on allait finir dans la rue* », en précisant que son salaire était la seule source de revenu de la famille. Georges

explique, qu'il se sentait complètement abandonné «*j'avais pris un rendez-vous avec l'assistance sociale. On ne s'en sortait plus ».* Selon lui les factures s'entassaient et le risque de coupure d'eau ou d'électricité était réel. En faisant appel à une assistante sociale il espère obtenir de l'aide afin d'éviter de se retrouver en grande difficulté. Il ajoute, *« on est vraiment tombé bien bas »*

Les propos recueillis laissent imaginer l'importance que représentait le salaire pour chaque individu et mettent en exergue le niveau de difficulté dans lequel se trouvent les personnes qui en sont privées.

L'effet immédiat de la perte d'un emploi est la diminution du revenu qui se répercute à son tour pour restreindre fortement le niveau de vie. L'individu pourra bénéficier des prestations sociales, mais celles-ci contribuent à aider en partie mais ne compensent pas la perte du salaire. L'insécurité financière demeure présente. A terme le recours aux services sociaux équivaudra à un échec qui amplifiera le sentiment de dévalorisation et renforcera celui de l'humiliation. Les conséquences de la perte de salaire pour les personnes interrogées, les entraînent dans une situation difficilement gérable dans laquelle elles perdent pied. Ces propos sont confirmés par LIMOGES (1983), qui indique que le facteur financier est sans doute celui qui a le plus grand impact sur la condition de l'individu. Il influence son mode de vie tout entier, sa propre perception de lui-même et il affecte parallèlement la valeur qu'il se donne comme être social ayant des responsabilités. Lorsqu'il ne peut satisfaire ses attentes il se sent diminué.

Nous pouvons à présent mieux comprendre que la survenue du handicap et la perte de l'emploi entraînent un vrai bouleversement et occasionne le changement de statut des individus en provoquant par la même occasion une diminution importante de l'estime de soi. La perte du statut social de travailleur amène les personnes concernées à ressentir un état d'infériorité et à se sentir humiliée. La perte du statut de travailleur donne en même temps lieu à la privation de contact avec un environnement de travail. La personne privée d'activité professionnelle se retrouve socialement dévalorisée au regard de l'emploi. Passer du statut de travailleur handicapé à celui de chômeur handicapé âgé conduit à une lente mais inexorable désocialisation.

5.1.2.3. Apparition des troubles

En plus des problèmes qui résultent directement de l'état de santé des personnes en situation de handicap, apparaissent des troubles Psychologiques tels que : Anxiété, nervosité, tensions, appréhension, découragement, perte d'énergie, dévalorisation de soi, insatisfaction, épuisement, fatigue, dépersonnalisation, sentiment d'impuissance, dépression. Provoqués par la situation de précarité dans laquelle elles se trouvent, ces troubles vont affecter et perturber leur quotidien et les fragiliser davantage. De leur état d'exclusion professionnelle, il en résultera de multiples conséquences défavorables nuisant fortement aussi bien à leur santé psychique qu'à leur dynamique identitaire. Il apparaît ainsi un sentiment de mal-être caractérisé par un état de santé défaillant en raison de la survenue de pathologies importantes qui perturbent le comportement des individus.

Lucien nous laisse entendre qu'il n'avait plus envie de faire quelque chose, ni de voir personne, il voulait être seul, « *j'étais bien quand j'étais seul dans mon coin tranquille sans rien faire là au moins je pouvais réfléchir* ». Hélène préfère ne pas regarder ce qui se passe autour d'elle et ignore le désordre, « *Je me sentais tellement vidée que je n'avais ni l'envie, ni la force de faire des efforts* ». Pour Eric, c'est le sentiment de vide. « *Je me sentais inutile et le moindre effort me fatiguait.* ». Mario nous apprend qu'il n'arrivait presque plus à dormir la nuit. « *J'étais fatigué de ne plus pouvoir dormir. J'avais tellement de choses en tête* ». Alix explique qu'il était complètement déboussolé et que parfois il confondait le jour et la nuit « *je ne savais plus ou j'en étais, je restais au lit parfois jusqu'à midi. J'étais encore plus fatigué ».* Denise nous informe qu'elle est sous tranquillisant depuis maintenant plusieurs années, « *sans médicament je ne tenais plus* ». Elle affirme qu'elle était complètement décalée dans le temps et qu'elle n'était pas bien dans sa tête. « *Dès que j'essayais de faire quelque chose j'étais tout de suite fatiguée ».* Sonia quant à elle indique qu'elle n'arrivait plus à se situer dans le temps. « *Je me demandais parfois si on était le matin ou l'après-midi, je me demandais aussi qui j'étais ».* Noël nous explique qu'il était un couche-tôt et lève-tôt quand il travaillait et qu'il n'aimait pas la télévision. maintenant dit-il, « *je regarde la télé, parfois toute la nuit comme je ne dors pas. Dans la journée je pique du nez ».*

Les témoignages recueillis montrent que les personnes ont développé des troubles psychosomatiques importants tels que des insomnies qui provoquent des décalages considérables du temps de sommeil. Plusieurs personnes interrogées nous ont fait part de l'usage de médicaments et d'autres nous ont laissé entendre sans trop insister qu'elles avaient

un problème de consommation exagérée d'alcool. On peut noter à travers les discours des perturbations qui se caractérisent par la recherche de la solitude, le besoin d'isolement, le manque d'intérêt pour l'environnement, perte d'énergie, passivité, sentiment de vide et d'inutilité, incapacité de se situer dans le temps, doute sur son identité personnelle.

Si le temps de travail structure la vie de l'individu et lui permet de développer une routine, dans le cas présent, il se sent désorganisé et ne peut plus prévoir ce qu'il fera durant sa journée, demain, etc. Il finit par s'ennuyer. Le décalage de l'horloge biologique est avéré, la notion de temps semble avoir été occultée.

Plus aucun horaire n'est respecté (Heure du réveil, du repas, du coucher, des loisirs etc.). Retard, voire absence, à des rendez-vous deviennent coutumier. Plus aucune prévision n'est possible l'individu est complètement désorganisé, il perd petit à petit la notion du temps. De plus il apparaît dans la quasi-totalité des témoignages, une notion de rapide fatigabilité et de moindre résistance à l'effort. Le temps, dimension naturelle, socialement identifié et structuré par la succession d'actions ou d'évènements programmés en fonction d'obligations personnelles et collectives, est perturbé selon WELNOWSKI-MICHELET (2008), qui soutient que, « *compte tenu de la disparition des obligations structurantes du travail, les vingt-quatre heures de la journée s'organisent différemment, perdent de leur cohérence, de leur sens* » (p. 191). Ne pouvant plus donner de sens à ce qu'elle fait, les activités de la personne n'ont plus qu'un seul objectif, celui de faire passer le temps. Cette nouvelle situation engendre un sentiment d'inutilité et l'impression de ne plus maîtriser la situation. En devenant dépendante de son entourage ou même des organismes sociaux, elle peut renforcer ou au contraire perdre tout esprit de combativité. Cette situation provoque l'adoption d'une attitude passive vis-à-vis des évènements et se traduit par le sentiment de perte de confiance en soi, de honte et de culpabilité.

5.1.2.4. Honte et culpabilité

Dans nos entretiens il a souvent été question de sentiment de honte et de culpabilité. Si certaines personnes expriment facilement leurs impressions à propos de leur situation, d'autres le font à demi-mots ou refusent de l'évoquer.

Ainsi, Céline nous affirme qu'elle évitait au maximum de sortir de chez elle car elle ne se sentait pas en mesure d'affronter le regard des autres « *j'avais tellement honte d'être dans cette situation que je préférais me cacher de la vue des gens ».* Françoise s'en prend à elle-même et s'accuse de n'avoir pas été capable de gérer sa situation. Elle avance qu'elle aurait pu faire autrement si elle avait été prévoyante. « *J'étais devenue une charge pour la société* ». Jean quant à lui parle de son manque de formation et de qualification. « *J'avais honte de ne pas avoir un assez bon niveau d'étude, surtout maintenant dans ma situation* ». Pour Françoise, c'est percevoir des allocations qui lui posait problème, « *ça m'aidait, mais j'avais l'impression de tendre la main et c'est difficile* ».

Dans chaque discours, l'humiliation alimente un sentiment douloureux, à l'inverse de la honte, qui paralyse, et de la résignation qui conduit à l'acceptation. Nous avons noté que les personnes sont plutôt mal à l'aise pour parler de ce problème et préfèrent éviter de l'aborder. Le fort pouvoir de contamination de la honte nécessite de disposer d'une grande confiance en soi pour ne pas être atteint par la culpabilité. Le sentiment de honte est étroitement lié à la perte de la santé, de l'emploi et de la situation sociale dans laquelle se trouvent les intéressés. Les traumatismes vécus présentent un aspect désorganisateur auquel les sujets doivent faire face avec plus ou moins de résistance. Le fait de n'avoir pu conserver leur statut antérieur provoque un déséquilibre marqué par l'échec que les individus s'attribuent. Nous pouvons également déduire de certains comportements une forme d'hostilité dirigée vers soi, de déception, d'auto destruction. Ils le vivent comme coupable des traumatismes survenus et se demandent ce qu'ils ont bien pu faire pour mériter un tel destin. FREUD (1929) souligne que la honte est fondamentalement « un marqueur » de l'hominisation, alors que d'autres auteurs expliquent la honte et la culpabilité comme des « signaux d'alarme » qui permettent au moi de se préparer, de se protéger, d'agir pour modifier la situation et éviter un débordement par l'affect de culpabilité.

Pour CICCONE et FERRANT, « *si la culpabilité est un sentiment éprouvé devant le surmoi accusateur, suite à une expérience d'avoir transgressé ou d'avoir blessé l'objet, et réclame réparation et punition, si la honte éprouvé devant l'idéal du moi, avec un sentiment d'être petit, incompétent, impuissant, humilié ou indigne, la honte comme la culpabilité supposent un sens développé d'une signification partagée, de l'évènement, de la situation concernée. La honte par ailleurs, est amplifiée par le fait d'être exposé au regard de l'autre, et poussé à éviter ce regard »*, (2009, p. 35).

Le fort sentiment de honte éprouvé provoque chez l'individu la reconnaissance du reflet de son image complètement décalée de la norme dans le regard d'autrui. Pour éviter de revivre cette situation douloureuse, il en résultera une réaction de dégagement mettant fin à sa capacité de résistance. L'image négative renvoyée par le regard des autres jouera un rôle de déclencheur ou d'alarme. Si l'individu prend à cet instant, conscience de son état de précarité il tentera de tout mettre en œuvre pour s'en sortir. A l'opposé, la perception de l'image négative de soi va agir comme un inhibiteur qui renforcera le processus de déstructuration.

5.1.2.5. Angoisse, addiction, agressivité

La plupart des personnes de notre échantillon affirme avoir été dans un état de détresse profond. Cet état se manifeste selon elles, par l'existence d'un sentiment de malaise, de crainte, de menace, de danger qui peut être momentané ou s'installer durant de longues périodes qui peut intervenir à tout instant de la journée ou de la nuit et qui perturbe l'existence.

Pour Ulrich, « *pendant mes courts moments de sommeil, je me réveillais en sursaut avec des sueurs, des palpitations et la peur au ventre»*. Il porte à notre connaissance qu'il est souvent l'objet de moments de colère qu'il ne contrôle pas. Katy explique qu'elle souffre de difficultés respiratoires qui se traduisent par des crises qui surviennent fréquemment, « *c'est comme-ci j'allais m'étouffer, l'air était bloquée elle ne circulait plus dans ma gorge* ». Pour Prisca c'était la présence d'un poids énorme qui lui comprimait la poitrine. « *En plus d'une boule dans la gorge, j'avais l'impression d'être écrasée et j'avais toujours des nausées* ». Olive nous fait part de ses peurs, de ses craintes. « *J'avais toujours peur de ne jamais m'en sortir, de finir mes jours dans la rue. C'était effrayant !* ».

Toutes les explications fournies montrent bien que les personnes concernées sont victimes de crises d'angoisse qui se traduisent par un malaise parfois intense et qui s'ajoutent à d'autres réactions physiologiques : difficulté à respirer, transpiration, palpitations, étourdissement, faiblesse, nausée, etc. Cet état indique clairement une détérioration évidente de la santé des individus. L'angoisse issue de l'anxiété, s'alimente de toutes sortes de peurs, jusqu'à celle paralysante qui consiste à avoir peur de tout. Certaines peurs sont, certes, justifiées, parce qu'elles sont des réactions naturelles à des dangers imminents objectivement menaçants. Tout laisse à penser que les personnes interrogées vivent dans la peur : la peur de la moindre

difficulté supplémentaire, la peur de l'échec, de l'engagement, du rejet, d'être méprisées et ridiculisées, la peur d'être jugées et d'être condamnées, d'être victimes du système, la peur d'être épiées, surveillées, poursuivies, la peur de ne pouvoir jamais réussir, de se tromper dans tout ce qu'on fait, tout ce qu'on entreprend, la peur de prendre des décisions, surtout si elles doivent être irrévocables, la peur de l'obscurité liée à des imaginations menaçantes, la peur de l'autorité, la peur de toujours être coupables, la peur ou la méfiance des autres. Selon FREUD (1926), l'angoisse serait la crainte de la séparation et de la perte d'objet. L'individu cherche à retrouver l'objet originel qui autrefois lui apportait une satisfaction réelle. L'angoisse serait liée à la mort, le néant, l'inconnu...la liberté.

Pour chercher à se libérer ou à réduire leur angoisse les personnes adoptent un comportement orienté vers une consommation excessive, de produits psycho actifs tels que : tabac, café, alcool, drogues, etc. Parmi les personnes qui composent notre échantillon, plusieurs ont expliqué avoir eu une consommation d'alcool ou de substances psycho actives parfois exagérée. Au fil du temps cette consommation si elle était moins importante devenait régulière et quotidienne. Mario affirme qu'il était quelqu'un de sobre auparavant mais depuis qu'il est au chômage il consomme de la bière d'une manière importante et inhabituelle, et s'est aussi mis au rhum. « *La bière c'était bien au début mais ça n'enlevait pas mes soucis. Le rhum est plus fort et il en faut moins pour se sentir bien* ». Denise nous explique qu'au cours de sa deuxième année de chômage sa consommation d'alcool était devenue « importante », en plus elle précise qu'elle fumait plus d'un paquet de cigarettes par jour. « *Je cachais la bouteille de rhum mais je ne pouvais pas résister, pour les cigarettes c'était pareil* ». Pour Tristan c'était l'alcool, la cigarette et parfois « le zamal[22] ». D'autres personnes parlent de leur propension à prendre des médicaments « pour tenir le choc », alors que d'autres encore optent pour le cocktail alcool, tabac, médicament.

La posture d'addiction est au départ un problème individuel qui devient vite un problème familial. Un climat de méfiance, d'insécurité et une plus forte angoisse apparaît avec les problèmes d'alcool. C'est aussi une source de conflits qui entraîne de nombreuses disputes dans la sphère familiale. Les effets de l'alcoolisme provoquent un désintérêt progressif pour sa famille. Un problème que le sujet réfute ou minimise la plupart du temps et souvent en adopte un comportement agressif et provocateur. Cette agressivité peut s'exprimer sous forme physique ou verbale dirigée vers la famille mais aussi vers n'importe quel individu. Avec des

[22] (Zamal) Cannabis en créole

capacités d'analyses réduites, un manque de discernement avéré, les compétences sociales et les relations interpersonnelles sont lourdement affectées et provoquent la rupture de toute communication.

La dépendance aux substances psycho actives aura pour résultat de réduire ou de supprimer toute forme de motivation. Le sujet va se laisser vivre, devient passif et dépendant face à l'entourage. Il se néglige (hygiène, vêtements, aspect physique, bonnes manières,…), ne participe plus aux activités familiales et n'assure plus les tâches quotidiennes relatives au bon fonctionnement du foyer.

WELNOWSKI-MICHELET (2008, p. 194), explique cette situation par le fait que, « *l'exclu professionnel s'inscrit dans cette relation vitale de besoin, liée à un objet matériel de la réalité extérieure. Cet objet pouvant être l'alcool, une autre drogue, la nourriture (boulimie) et, par extension, la télévision, les jeux vidéo, etc. dans ces cas la sécurité et le réconfort, recherchés de manière obsessionnelle, ne sont apportés que par ce substitut objectal matériel* ».

5.1.2.6. Destruction de la cellule familiale, envie de suicide

Si pour certaines personnes, les évènements survenus ont renforcé les liens familiaux et ont fait émerger un esprit de solidarité important pour résister et traverser l'épreuve en limitant les dégâts, pour d'autres, dont la situation familiale était plus fragile, l'apparition des problèmes a contribué à la déstructuration, voire à l'éclatement de la cellule familiale. La répercussion des effets du chômage frappe l'individu lui-même en premier lieu mais l'onde de choc n'épargne pas son entourage familial et social. Selon Ignace, son salaire était la seule source de revenu du ménage. Ses indemnités ont été englouties rapidement, maintenant il faut faire avec les allocations chômage qui suffisent à peine aux besoins alimentaires. « *Je ne pouvais plus assurer l'équilibre de ma famille et tout le monde en souffrait* ». Eric quant à lui estime que depuis qu'il ne travaille plus il ne se « comporte pas bien » avec ses proches mais en même temps il perçoit que des changements se sont produits à son encontre, « *les comportements se modifiaient autour de moi, je sentais maintenant un manque de considération* ». Katy avance que tout est chamboulé, qu'elle se sent dévaloriser aux yeux de sa famille et qu'elle n'est plus en mesure d'assumer son rôle. Elle se sentait abandonnée, pas soutenue. Elle affirme que, « *je ne me sens plus à ma place, j'aurais été mieux si j'avais été toute seule* ».

Les différentes situations exposées montrent que la restriction budgétaire entraîne une perte du pouvoir d'achat qui freine et désorganise l'existence des familles et provoque des tensions importantes au sein des ménages les plus fragiles ou les plus modestes. Des modifications de comportement s'opèrent, les relations interfamiliales et sociales se transforment, les relations affectives se détériorent. Ces détériorations fragilisent les liens affectifs et provoquent parfois des dommages difficilement réparables en modifiant les images réciproques des acteurs qui ne se reconnaissent plus. La persistance des conflits intrafamiliaux finissent par prendre le pas sur la solidarité. Le rôle de soutien et d'assistance s'émousse, les liens affectifs s'estompent il en résulte alors l'éclatement de la cellule familiale. Les répercussions de la destruction de celle-ci se traduisent par des perturbations psychologiques qui conduisent bien souvent les individus à adopter des comportements à risque pouvant aller jusqu'à envisager le suicide.

Plusieurs personnes interrogées ont admis avoir eu des envies suicidaires en raison des difficultés rencontrées dans la gestion de leur existence. « *Je n'avais plus envie de vivre, je voulais en finir avec toute cette souffrance »,* explique Prisca. Pour elle, se voir dépérir de la sorte était insupportable. Elle précise avoir pensé à sa famille, à ses enfants pour ne pas « franchir le pas ». Noël indique qu'il y a pensé assez souvent en s'interrogeant sur l'utilité de son existence. « *J'étais devenu une charge encombrante, je ne me sentais plus utile* ».Il précise que s'il n'est pas passé à l'acte c'est parce qu'il espérait vraiment s'en sortir et pouvoir retrouver une situation convenable, mais aussi grâce à sa famille.

Après avoir passé la barre symbolique d'un an de chômage la plupart des personnes commencent à retourner leur rage contre elles-mêmes. Pressentant qu'elles ne retrouveront peut-être plus jamais de travail, elles commencent à se sentir coupables de leur triste sort. Elles sont envahies par la honte et le sentiment de leur nullité et perdent tout ressort. La colère cède le pas à la lassitude et à la résignation selon RIFKIN (2008), qui précise que, « *la mort physique suit souvent la mort psychologique. Incapables de faire face à leur situation et se considérant comme un fardeau pour leur famille, leurs amis et la société, nombre d'entre eux en finissent avec la vie* », (pp 267, 268)

5.1.2.7. L'installation dans la précarité

Ne pouvant faire autrement que d'accepter leur souffrance et leur impuissance face à une situation qu'ils ne peuvent maîtriser, les individus développent alors une image négative qui

affaiblit voire supprime leur sentiment d'appartenance à un groupe social. Ces circonstances vont les conduire à s'adapter à leurs nouvelles conditions d'existence, adopter une posture de renoncement, de résignation et à s'installer dans la passivité en restant indifférent à ce que les autres pensent. Cette posture se traduit par un retrait social et un isolement qui pousse l'individu dans une forme de dépression. En adoptant une posture de victime du système ou au contraire celle de responsable de ce qui lui arrive, il va développer un sentiment de résignation, de passivité, d'indifférence, de renoncement accompagné de la perte des valeurs.

5.1.2.8. Crise identitaire

LIMOGES (1983), avance que la perte ou la privation de l'emploi empêche l'individu quel qu'il soit de satisfaire un besoin essentiel et fondamentalement humain qui est de produire et d'être utile à soi et aux autres.

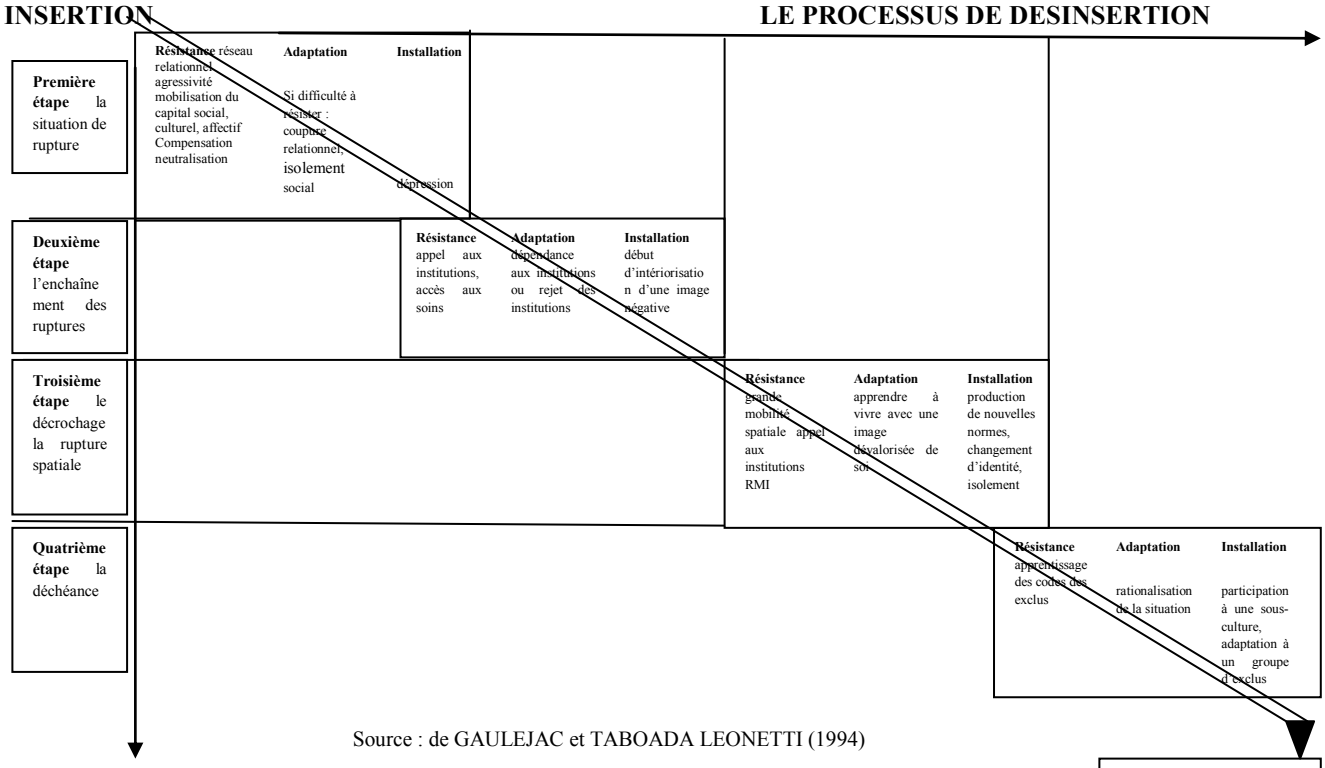
L'attachement des individus aux activités de production, de création, de réalisation, de relations sociales, de l'image sociale, de l'expression des compétences, du cercle relationnel, et bien entendu des revenus, traduisent que le travail est bien le centre de la construction identitaire. Le travail devient dès lors un univers où ils évoluent naturellement en gérant les contraintes qui y sont liées, dans un environnement qu'ils maîtrisent, où ils ont des repères précis, où ils peuvent librement exprimer leurs compétences. Nous faisons là un rapprochement avec les travaux de SAINSAULIEU (1993), pour qui le travail, élément essentiel de la structuration, est aussi le moyen unanimement reconnu d'insertion à la vie sociale et représente un facteur déterminant dans l'existence d'un individu dont l'identité est souvent réduite à l'identité professionnelle.

Notre public durement frappé par la perte de leur emploi qui les plonge dans les profondeurs d'un chômage prolongé se retrouve en état de crise intérieure qui alourdit de manière considérable son handicap. Privé de la principale activité qui leur permet d'apporter sa contribution à la société, il est rapidement atteint de comportements de types dépressifs. Il perd ainsi le sens générationnel, le sens de la productivité et de l'accomplissement. Se développe alors un sentiment de stagnation et d'insatisfaction qui aboutit à une affectation profonde de son identité.

Nous ne pouvons ne pas faire le rapprochement avec l'affirmation selon laquelle, « *Tout changement de configuration identitaire passe par ce type de crise qui accompagne*

généralement les « moments cruciaux » de l'existence, les changements de statuts, « les évènements majeurs » de l'histoire personnelle. Ils impliquent la reconstruction d'une nouvelle identité personnelle, différente de l'ancienne, pas seulement par ce que le statut change « objectivement » mais parce que le sujet doit gérer « subjectivement » de nouvelles relations avec les autres et, peut-être surtout, la continuité entre son passé, son présent et son futur », ainsi que le souligne DUBAR, (2007, pp.172, 173).

Pour illustrer l'impact du phénomène de déstructuration et tenter d'apporter une meilleure compréhension dans la description du processus à l'origine de l'exclusion nous étayons nos propos sur les travaux de de GAULEJAC et TABOADA LEONETTI (1994) qui estiment que la « désinsertion » passe par trois phases psychologiques successives de réactions qui se traduisent de la manière illustrée par la figure 20 suivante. Selon les auteurs, l'ordonnée représente les étapes sociales de la « désinsertion » et sur l'abscisse les phases mentales que sont susceptibles de traverser les sujets pris dans le processus. La diagonale représente la trajectoire qui va de l'insertion à la déchéance. Sur cette diagonale figurent les principaux comportements sociaux et psychologiques qui résultent du croisement entre la situation sociale et la phase psychologique.



Source : de GAULEJAC et TABOADA LEONETTI (1994)

Figure 20 : Les étapes de la désinsertion

Alors que toutes ses fonctions vitales ont été ébranlées par la survenue du handicap, la perte de l'emploi qu'il occupait vient détruire ce qui a été construit patiemment, particulièrement investi et qui tient une place importante et de multiples fonctions dans l'équilibre de l'individu. L'onde de choc produit par l'écroulement de l'édifice entraîne un lourd préjudice et les stigmates occasionnés seront indélébiles. La personne n'a alors plus aucun moyen de se repérer et perd le sens même de son existence, son identité. Libéré des forces et des contraintes structurantes, Son fonctionnement physiologique, son environnement subissent un véritable chamboulement. Finalement l'individu est réduit à une position de survie. Cette situation oblige le sujet à développer un processus de gestion de la perte de l'activité professionnelle et de ses conséquences. Emporté dans la spirale de la précarisation où les problèmes engendrent les problèmes et amplifient les difficultés, l'individu se retrouve dans une disposition négative face à lui-même. Cette situation perturbe et dégrade les relations de celui-ci qui voit la disparition de son réseau social et l'apparition des turbulences au sein de son espace privé. L'affaiblissement, voire la destruction des liens qui devraient précisément apporter un solide étayage, à commencer par l'entourage le plus proche. S'y ajoute la perte relative de la disposition à aller vers les ressources existantes (soins, travailleurs sociaux, dispositifs d'insertion, institutions etc.). Cette situation entraîne un accroissement de l'isolement, des phénomènes de stigmatisation et de discrimination. La personne continue à agir et à vivre, mais en s'inscrivant dans la vulnérabilité et la nécessité de trouver des supports sociaux n'est plus pour elle une absolue nécessité, (op.cit.).

Devenu un être différent des autres, il intériorise et accepte son statut social et son image négative. Il ne cherche plus à la nier ni faire d'efforts pour la masquer. Résigné, il abandonne toute résistance et perd tout espoir de s'en sortir seul, convaincu de son incapacité et de son inutilité sociale face à la force du sentiment d'impuissance qui l'anime. Réduit à l'impuissance par le poids des contraintes et des forces sociales qui le dépassent.

Après avoir subi une « dégringolade » vertigineuse avant de « toucher le fond de l'abîme », le sujet peut éprouver le besoin et l'envie de se réapproprier plus ou moins consciemment une existence à ses yeux « acceptable » en anticipant les effets d'une souffrance plus profonde s'il persistait dans sa fuite en avant dans la précarité qui menacerait son intégrité psychologique, voire physique. Pour sortir de la spirale de la l'exclusion et retrouver une trajectoire ascendante il lui faudra affronter une longue période de reconstruction, de réadaptation aussi

bien sur le plan physiologique que psychologique avec aide et assistance, voire avec un traitement adapté avant d'envisager un hypothétique rétablissement.

L'un des déterminants favorables à un rétablissement serait d'agir sur un des leviers qui actionnent la dynamisation de l'individu. Il s'agit avant tout, sur ce plan, de valoriser ses compétences et d'instaurer des relations de confiance qui permettront l'ouverture, l'expression et l'échange. Mais il importe également de favoriser sa mobilisation et celles de personnes aidantes de référence et de proximité pour une remise en capacité et en compétence pour pouvoir enclencher la mise en route du processus de restructuration.

5.2. PROCESSUS DE RESTRUCTURATION

Chaque profil est différent et possède sa propre histoire au regard de l'origine du handicap et de l'effet de celui-ci sur la trajectoire professionnelle. Pour pouvoir repartir sur des bases solides, la personne handicapée privée d'emploi devra reprendre progressivement confiance en elle, en sa capacité d'action et dans l'environnement auquel elle appartient. Ce retour à la confiance nécessite un soutien extérieur dont le rôle est d'assurer la structuration d'un nouveau mode de fonctionnement pour développer des valeurs que l'individu s'appropriera afin de les réinvestir dans la construction d'une projection future. Il devra en outre, mettre en œuvre tout un processus complexe de reconditionnement dans lequel les dimensions psychiques, sociales et professionnelles sont à prendre en considération simultanément. Renouer avec une activité professionnelle présuppose d'être en mesure de se remobiliser, de se libérer des différents blocages relatifs à son état, de remplir les conditions pré requises, de disposer des compétences nécessaires ou d'être en capacité d'en acquérir de nouvelles en vue d'une reconstruction personnelle et sociale.

Les personnes qui font face à un changement ou à une transition suivent souvent un même parcours en 4 étapes. Le tableau ci-dessous illustre les étapes par lesquelles elles passent lorsqu'elles avancent dans la transition.

Tableau 26 : Le cheminement prévisible face au changement

Externe/environnement

	1. Le refus *« Comme c'était bien dans le temps c'était le métier idéal. Ce n'est pas possible, c'était mieux avant ».* Le sujet est sous le choc, ne parle pas, agit comme si de rien n'était, minimise ce qui lui arrive, refuse d'écouter les nouvelles informations concernant ce qu'il est censé avoir	**4. l'engagement** *« prend conscience de sa valeur professionnelle, veut décrocher un emploi pérenne, sait qu'il a encore quelques bonnes années pour mettre ses compétences au service d'une entreprise ».* Concentré, arrive à travailler en équipe, a un bon relationnel, coopère, se projette avec plaisir dans l'avenir, motivé, énergique, se valorise, compétent, équilibré.
Passé	**2. La résistance** Le sujet ressent de la colère, blessé, aigri, en veut au monde entier, culpabilise, borné, têtu, se plaint sans cesse, devient plus malade, doute de lui et des propres capacités, estime qu'il est fini, se dévalorise, n'a plus le gout de vivre.	**3. L'exploration** *« Le passé est passé on ne peut pas le changer. Comment faire ? que va-t-il m'arriver ? Maintenant quel métier exercer ? comment se faire recruter ?».* Perception de différentes possibilités, même si parfois cela est encore confus. Indécision, éparpillement. Canalise difficilement son énergie dans un but bien précis, rechercher des alternatives et acquérir de nouvelles compétences, établit des priorités, met en place des plans d'action, motivation et inquiétude.

Avenir

Interne/soi-même

Source : SCOTT/JAFFE (2005)

NAVIN et MYERS in SIMARD (1991), proposent un modèle d'intégration cyclique qui permet aux personnes sans emploi de réaliser leur restructuration pour réintégrer une activité professionnelle. Cette restructuration passe, selon ces auteurs, par les différentes étapes illustrées dans le tableau ci-après.

Tableau 27 : Modèle d'intégration cyclique

Connaissance de soi	
Réévaluation	Acceptation et adaptation à la déficience
Réalisation du choix de carrière	Exploration du choix professionnel
Signification du travail	
La personne peut se situer à n'importe quelle étape du processus	

Source : SIMARD (1991)

Puisque le concept de soi se modifie suite à l'apparition du handicap, la personne réapprend à se connaître. Cette connaissance de soi devient un pré-requis au futur choix professionnel qu'elle devra faire.

Cet apprentissage (qui suis-je ?) va de pair avec la deuxième étape : acceptation et adaptation à la déficience. À cette étape la personne traverse différentes phases qui se traduisent, selon ces auteurs par une période de deuil (voir figure 15, courbe des étapes de deuil page 147).

- Impact initial (choc et anxiété),
- Mobilisation des défenses (espoir de retrouver son état antérieur),
- Réalisation initiale (deuil. agressivité intériorisée),
- Rébellion (colère extériorisée),
- Réorganisation (réconciliation, assimilation et adaptation).

Pour SIMARD (1991), le plan de carrière de l'adulte devenu handicapé (et qui ne peut retourner à son emploi antérieur) change subitement. C'est pourquoi il doit explorer de nouveaux choix professionnels. A ce stade les difficultés qu'éprouve la personne dépendent de son habileté à obtenir l'information concernant le marché du travail, de la sévérité de son handicap, de son âge, de sa capacité d'adaptation à la déficience, et de la signification qu'elle donne au travail. En surmontant ces difficultés, elle parvient à identifier un choix professionnel correspondant à sa personnalité, aptitudes, capacités physiques et intérêts. Elle

arrive à se redéfinir comme travailleur et amorce ses recherches d'emploi. La période de réévaluation peut être considérée comme une évaluation du degré de satisfaction face à sa nouvelle occupation et peut susciter une nouvelle démarche de connaissance de soi (op.cit.)

Nous avons déjà évoqué la perte des capacités cognitives, de la motivation et celle des capacités d'action du demandeur d'emploi senior en situation de handicap. Il est clair que l'insertion professionnelle réussie d'un senior porteur d'un handicap, de surcroit demandeur d'emploi de longue durée passe par l'accomplissement d'un cheminement, (à l'instar de celui du deuil qu'il est censé avoir accompli), qui l'amène à recouvrer des facultés suffisantes et un niveau d'employabilité convenable se traduisant par des compétences et une adaptabilité sociale et professionnelle. Autrement dit, l'individu devra posséder sa pleine identité sociale et des capacités socioprofessionnelles pour pouvoir entreprendre la reconstruction de son identité professionnelle et être en mesure de développer des performances attendues. Le développement de son niveau d'employabilité passera obligatoirement par la réactivation, l'amélioration, l'actualisation de ses compétences pour les mettre en adéquation avec l'évolution de l'état des techniques et des sciences nouvellement investies dans le monde de l'entreprise. En augmentant son niveau d'adaptabilité par l'amélioration des procédés de communication verbale, linguistique et culturel, il s'ouvre à la polyvalence plutôt qu'à une spécialisation. La capacité de déployer un certain nombre de stratégies témoignera de la force, de la personnalité et de l'envie de l'individu de se réintégrer et pourrait se transformer en un avantage appréciable susceptible de favoriser la réussite de son insertion socioprofessionnelle. Cependant, le facteur âge, le phénomène de représentation, et les préjugés associés au handicap n'épargneront pas la personne même si elle dispose de larges compétences actualisées et si de surcroit, elle venait à disposer d'un capital intellectuel intéressant et d'une mobilité géographique importante. Il lui faudra plus que quiconque montrer ses capacités, son efficacité, son savoir faire, exprimer son expérience, être opérationnel, pour prétendre rivaliser et peut-être convaincre.

Pour tenter de retrouver une « vie normale », changer le cours de leur existence, l'engagement dans un processus visant l'espoir d'une transformation de la situation de précarité dans laquelle se trouvent ces individus, passe par un fort investissement individuel. Cet investissement se traduit par un effort personnel et volontaire, long et fastidieux, selon eux, pour pouvoir espérer une éventuelle mutation. A cet effet Noël nous déclare, *« un emploi serait ma bouée de sauvetage ».* Quant à Prisca, *« je voulais sortir de cette situation et être*

moi-même » et Hélène, *« j'avais besoin de me retrouver*. *C'est ce que j'attendais de l'insertion professionnelle»*. Ce qui nous amène à citer WELNOWSKI-MICHELET (2008), qui confirme que, *« parce qu'il donne une « raison d'exister », d'être dans le « circuit de la société », de « participer à la vie », de « gérer sa vie », l'activité professionnelle est le critère essentiel d'une intégration réussie »*, (pp. 78, 79).

Nous devons cependant garder à l'esprit que nous sommes dans un contexte particulier et que l'insertion professionnelle est, d'une manière générale à La Réunion, défavorable à l'ensemble des demandeurs. Cet environnement développe chez les travailleurs seniors atteints d'un handicap et particulièrement vulnérables, la sensation de subir dans leur recherche d'insertion une certaine discrimination.

5.2.1. Sentiment de discrimination.

Aucune des personnes de notre échantillon ne perçoit l'AAH (allocation Adulte Handicapé). Elles perçoivent les minima sociaux et sont toutes financièrement contraintes à l'exercice d'une activité professionnelle. La perception d'un revenu décent est un moyen de subvenir aux besoins de la famille, le cas échéant d'y contribuer. Le désir de reconnaissance sociale est important et celui de travailler très présent. Des raisons médicales ou psychologiques les contraignent parfois à l'inactivité. Cette vulnérabilité se traduit chez les personnes que nous avons interrogées par une totale cohérence avec le processus motivationnel décrit par LEVY-LEBOYER (1999). En effet, ces personnes laissent apparaître une image d'elles complètement dévalorisée, l'impression d'injustice et de singularité à leur encontre, manque de qualification, de considération, d'admiration ou prestige, perte de confiance. L'analyse des discours montre la présence de tous les éléments du processus considéré. Chaque individu semble avoir perdu la mesure de la valeur qui caractérise ses attentes en fonction de l'effort qu'il doit fournir. Il ne perçoit pas la liaison entre le travail et les avantages retirés, présente un manque de confiance excessif en soi et ne semble pas avoir envie de s'engager pour accomplir une performance. Le manque de volonté d'engagement semble être un frein puissant d'autant que la totalité des personnes de notre corpus est reconnue travailleur handicapé. Elles sont également reconnues aptes médicalement à occuper un emploi dans le milieu ordinaire de travail, sans nécessité particulière d'aménagement du poste de travail, sinon de légers aménagements comme par exemple : siège ergonomique, ou repose pieds. Il

est à signaler que l'aménagement de poste, si nécessité il y a, n'est pas à la charge de l'entreprise, mais est pris en considération par l'AGEFIPH.

Pour WUHL (2007), qui se réfère à la discrimination positive et principe de justice suivant l'approche de RAWLS[23], précise qu'au-delà de cette première appréhension portant sur les seules mesures d'insertion, lorsqu'on observe plus largement le processus d'insertion, il apparaît que certaines pratiques en direction des moins qualifiés contiennent des prémisses pour une approche plus articulée de l'insertion avec des logiques d'entreprise. A cet effet; l'auteur avance que, « *cela confirme l'intérêt d'une référence à des principes permanents de justice pour inscrire de telles pratiques plus authentiques de discrimination positive – plus en prise sur les logiques culturelles d'entreprise – dans le cadre d'une orientation plus générale dans ce sens. A défaut, ces processus d'insertion plus prometteurs constituent des expériences isolées, sans influence sur le cours dominant et sélectif de l'insertion* » (id. p, 113).

De nombreux éléments non négligeables semblent être effectivement défavorables à l'emploi de cette catégorie de personnes. Des barrières difficilement franchissables, qui pourraient parfois être qualifiées de « discriminatoires », subsistent probablement et font obstacle à leur embauche. C'est en tout cas le sens des propos recueillis, car, selon toutes les personnes interrogées, les freins que chaque individu rencontre dans son cheminement personnel dans la recherche individuelle d'une insertion professionnelle, relèvent de phénomènes qu'elles ne maîtrisent pas et sur lesquels elles ne disposent que de peu ou pas de moyens d'intervention pour y remédier. En effet, le handicap est un état de fait qui contient une multiplicité de causes, qui peuvent se transformer en autant de barrières.

5.2.2. Des obstacles à surmonter

Ainsi, l'intériorisation par les personnes handicapées des préjugés sociaux, contribue à l'apparition du manque de confiance en soi, d'estime de soi, de motivation. Les obstacles personnels sont constitués par : les incapacités individuelles, les images dévalorisantes de soi, les vécus douloureux antérieurs, les désirs qui n'ont pu être satisfaits ou simplement exprimés, les habitudes de vie qui emprisonnent, la façon de se nourrir, de travailler, de faire des démarches, etc. A cet effet, Céline nous indique, *« à force d'être considéré comme moins que rien, forcément on finit par le devenir ».* Pour Françoise, *« après l'épreuve de la maladie*

[23] John RAWLS, Philosophe politique américain auteur de *A Theory of Justice* (1971)

se retrouver face à de telles situations c'est usant ». Tous ces facteurs entraînent un phénomène de dévalorisation et les personnes perdent la foi en leur projet et en elles-mêmes. L'ensemble du processus de leur insertion est alors compromis.

Un certain nombre de ces barrières a pour origine le milieu familial et l'environnement institutionnel. Les obstacles environnementaux se caractérisent souvent par des dispositifs physiques inaccessibles, les représentations sociales négatives qui circulent dans la société globale ou dans les groupes qui forment l'entourage, etc. Selon Alix, *« être traité parfois comme un enfant, il n'y a rien de plus énervant ».* Pour Olive, *« dans les administrations parfois les regards en disent long ».* La surprotection familiale et institutionnelle, ou les stigmatisations, considérant les personnes déficientes comme inaptes à une quelconque production, constituent ainsi des préjugés du sens commun général relatif aux personnes handicapées.

Ces préjugés génèrent des obstacles à la mobilité, la communication, la formation de l'autonomie dans la réalisation des activités quotidiennes. Les obstacles sociaux et politiques : les réglementations inadaptées, les législations peu incitatives, les procédures de décisions compliquées, les financements trop faibles etc. A cet effet, Robert nous précise, *« j'habite au 5ème étage, il n'y a pas d'ascenseur. Avec mon problème de dos c'est pas toujours facile ».* Pour Eric, *« quand on ne sait pas s'exprimer en français on a un peu honte ».*

Au regard des différentes et multiples barrières ou obstacles existants, nous constatons que les personnes handicapées sont affectées dans leur fonctionnement sensoriel, intellectuel, ou physique. Elles sont mises plus ou moins en échec du fait qu'elles sont limitées dans leur activité et leur participation sociale, en raison d'un environnement inadapté à leurs spécificités.

5.2.3. L'accès au dispositif AMETHIS

Concernant l'accès à la formation AMETHIS, toutes les personnes admises, de notre échantillon affirment avoir agi selon leur propre décision. 9 d'entre elles affirment avoir pris connaissance du projet par voie de presse, 10 personnes indiquent avoir été convoquées par CAP EMPLOI en raison de leur prise en charge par cet organisme, et 1 personne a été orientée par l'ANPE. Elles avaient toutes pour objectif *« d'acquérir des compétences*

nouvelles pour améliorer leur employabilité dans l'espoir de trouver un travail à l'issue de la formation ».

La formation proposée par AMETHIS représentait pour ces stagiaires d'après leur discours *« une passerelle, un tremplin, une chance à saisir, un véritable espoir »* de renouer avec le marché du travail, voire de trouver un emploi durable.

5.2.4. Pendant la formation AMETHIS

Les réponses concernant le déroulement de la formation et les bénéfices qui en découlent laissent penser que le fait d'être en formation permet une certaine reconnaissance, et revalorise l'image de soi. Pour Alix, « *J'avais l'impression de redevenir quelqu'un de normal »,* alors que Robert nous indique, *« j'avais l'impression d'être utile »,* Prisca affirme, *« j'entrevoyais peut-être le bout du tunnel »,* Georges souligne, *« pour moi c'était un plaisir d'être en formation, j'étais parmi des copains et des copines »,* pour Sonia, *« on buvait le café, on déjeunait ensemble sur place, c'était un peu comme à la maison ».* D'autres discours indiquent que la formation permet d'échanger, de communiquer, de créer de liens. C'est ainsi que Bernard explique, *« L'ambiance était bonne, on s'entendait bien, on parlait de nos problèmes, de la famille, des galères aussi, ça aide»*. Pour Ignace, *« la formation m'a permis de rompre l'isolement dans lequel j'étais et m'a ouvert les yeux»,* alors que Jean nous fait part, *« le fait de parler et de voir d'autres personnes dans le même cas que moi m'a permis de relativiser ma situation »,* Mario quant à lui nous confie, *« j'ai commencé enfin à faire le deuil de mon handicap. J'envisage le futur différemment ».*

La formation prend ici un rôle de « catalyseur » et déclenche une certaine motivation. Elle est prétexte à l'ouverture de dialogues et d'échanges, de communication, d'établissement de liens sociaux, mais aussi de projet et d'ouverture sur l'avenir. Elle permet également la rupture de l'isolement dans lequel se trouvaient certaines personnes qui se réapproprient une image positive de soi confirmant ainsi que la formation, *« par certaines interventions spécifiques, rassemble et/ou recompose des éléments non associés ou dissociés pour l'invention d'une nouvelle forme »,* ainsi que le soutient LE MEUR (1998, p.214). Cette affirmation n'est pas en opposition avec la suivante : « *chaque stagiaire, par suite de sa situation socioprofessionnelle et de sa trajectoire socioculturelle, à donc ses propres raisons de se former »,* DUBAR (2004, p. 94).

Les difficultés rencontrées en formation sont minimisées et ne sont pour ainsi dire pas évoquées. Elles sont prises en considération pour certains par rapport au déplacement à effectuer du domicile vers le lieu de formation. Ni les horaires, ni le contenu de la formation ne semblent représenter un réel problème. Noël affirme, *« J'étais là pour apprendre, pour m'améliorer ».* Tristan dit, *« ça me permet de me remettre en question »,* pour Denise, *« j'ai profité pour renouer avec le travail intellectuel »,* Hélène explique*, « j'avais négligé les choses trop longtemps »,* alors que Lucien nous informe, *« j'ai quitté l'école très jeune, ce n'est pas évident de s'y remettre mais ce n'est pas déplaisant, pour moi cela a été un enrichissement ».*

Le comportement et les discours des personnes rejoignent en effet la position suivante : *« apprendre c'est tiré profit des actions que l'on engage pour créer de nouveaux modes d'action ou pour améliorer ceux dont on dispose déjà »*, que prône BERBAUM (1998, p. 90). Quant au niveau de satisfaction exprimé par les participants, concernant le déroulement de la formation, s'ils restent très réservés quant aux perspectives d'emploi à l'issue de la formation, il est clairement indiqué qu'elle a été une source de plaisir liée aux conditions pratiques de déroulement et de l'environnement indépendamment de l'apprentissage et du contenu de la formation. Nous pouvons ici mettre en évidence les effets du motif socio-affectif que traduisent le bénéfice des contacts sociaux, le développement de nouvelles relations, l'établissement de liens sociaux et ainsi que ceux du motif hédonique qui découlent de la participation pour le plaisir d' être dans l'ambiance que procure l'environnement, CARRE (1998).

Cependant, cinq catégories d'obstacles majeurs ont été identifiées, selon les observations de CAP EMPLOI, concernant le retour à l'emploi des seniors. Les personnes peuvent être concernées par une, voire deux catégories.

- Les obstacles d'ordre physique ou psychologique (mobilité réduite, perte d'estime de soi, manque de motivation).
- Les obstacles liés à l'orientation professionnelle ou au projet professionnel (besoins non identifiés, projet inexistant).
- Les obstacles d'ordre psychologique ou psychosocial (dévalorisation de soi, préjugés).
- Les obstacles d'ordre social ou économique (représentations sociales, absence de financement).

- Les obstacles liés à la qualification (faible niveau de formation, pas ou peu qualifié).

Ces obstacles varient en fonction du profil de la personne, homme, femme, âge et de la nature du handicap. Les obstacles d'ordre psychologique peuvent être plus fréquents suivant la nature du handicap : maladie mentale, déficiences sensorielles, maladies invalidantes. Ils peuvent également provenir du niveau de formation de base selon le degré d'avancement du projet d'insertion.

On peut ajouter d'autres obstacles qui se traduisent par l'absence de « *force physique et de mobilité physique*» dans la réalisation de certaines activités ou le manque de « *polyvalence professionnel* », dans le sens d'être en mesure d'occuper plusieurs postes de travail. Les mots « *production ou rendement* », représentent selon eux un gros obstacle quelque soit le secteur d'activité. « *Le problème d'encadrement* », se traduit dans la crainte que l'encadrement ne sache quel comportement adopter face aux personnes en situation de handicap. Il existerait enfin le problème récurent du « *rejet par l'environnement humain* ».

A cet effet, l'organisme d'insertion peut intervenir en amont pour procéder à une sensibilisation des collaborateurs à l'emploi d'un travailleur handicapé en vue d'un recrutement ou d'une intégration professionnelle. L'existence de cette procédure est confirmée par l'entretien réalisée auprès du responsable CAP EMPLOI (cf. annexe 2, p. 275).

Tous les travailleurs seniors handicapés ne sont pas pour autant concernés. Certains n'ont pas de difficulté majeure par rapport à une démarche de recherche d'emploi notamment ceux les plus qualifiés, dotés d'une solide expérience dans des domaines spécifiques.

5.2.5. Période d'immersion en entreprise

L'organisme d'insertion intervient d'une manière générale auprès d'entreprises présentant des potentiels d'emploi, l'intégration d'un travailleur handicapé senior dans leur effectif et définir avec elles une stratégie d'intégration, un projet d'immersion préalable au recrutement, un protocole d'accompagnement sur la problématique du handicap et des compétences. Il s'agit en effet, dans un premier temps de permettre aux personnes de retrouver des repères professionnels, de se réadapter à une organisation de travail pour réaliser un bilan de compétences et de vérifier la compatibilité de leur handicap par rapport à l'emploi visé. Par la même occasion, il s'agit de tester leur organisation personnelle par rapport à une activité professionnelle exercée à plein temps et en continue.

Cette période d'immersion se traduit par un stage de 3 semaines dans une entreprise. (3 stages de 3 semaines sont prévus au cours de la formation). A l'issue du premier séjour de 3 semaines, l'établissement d'accueil est à même de porter un jugement pertinent sur la capacité de la personne à occuper le poste. Si « l'essai » est concluant et que l'entreprise décide de garder la personne, différentes formes de contrats sont alors possibles. Au cas contraire, la personne est orientée vers une autre entreprise. En aucun cas les 3 périodes d'immersion de 3 semaines chacune prévues dans le protocole de formation ne peuvent être réalisées dans la même entreprise.

Ainsi, l'entreprise se voit donc offrir l'occasion de découvrir les capacités d'organisation et d'exécution de travail dans des conditions réelles et sur une durée suffisamment longue pour jauger l'efficacité et l'aptitude productive du candidat à l'embauche. Cela permet également à l'entreprise de découvrir les capacités de la personne pendant une période suffisamment longue pour prendre en considération son aptitude et ses compétences à occuper le poste. Cette période d'immersion est pour elle une opportunité pouvant la rassurer quant aux enjeux relatifs à un recrutement.

C'est aussi une opportunité qui est offerte au bénéficiaire pour surmonter ses appréhensions liées à la nécessité d'une réadaptation à une organisation de travail. Il trouve là l'occasion de consolider et de valoriser ses compétences en mettant à profit son expérience et son savoir faire pour se réadapter aux contraintes relatives aux exigences professionnelles et établir des relations avec un environnement hiérarchisé. L'organisme d'insertion jouant le rôle d'intermédiaire auprès du bénéficiaire pour apaiser les doutes et les angoisses, et faciliter les décisions de recrutement de l'entreprise.

Tous les discours laissent entendre que les périodes d'immersion en entreprise on été cruciales. En effet la mise en situation professionnelle sur des postes de travail et à des fonctions précises a été un véritable test grandeur nature. En même temps, l'immersion a permis de rassurer aussi bien les entreprises quant à certaines représentations relatives à ce type de public mais aussi aux séniors qui bénéficient de l'occasion de réintégrer un environnement professionnel, de se valoriser, de s'adapter aux contraintes et aux règles, de mettre en exergue leur capacité relationnelle, de production, de faire valoir leur expérience par la qualité du travail fourni.

A ce propos, le fait de renouer avec le travail s'est caractérisé par une remise en question profonde et une démonstration réelle de leur motivation. En effet, certaines personnes nous

ont fait part concernant l'immersion en entreprise des faits suivants : Ulrich nous indique, *« je me suis donné à fond en oubliant que je n'avais plus 20 ans »,* Bernard quant lui nous dit, *« j'ai voulu montrer que même vieux et handicapé j'étais toujours là »,* Katy insiste sur le fait suivant, *« je savais que cela serait un test, j'ai fait ce qui fallait »,* Sonia explique, *« même si je n'allais pas être embauchée, c'était une bonne expérience ».* Noël nous fait part, *« j'ai vite retrouvé de bonnes sensations dans l'activité ».* Ainsi, ces témoignages consécutifs à la période d'immersion en entreprise permettent de valider les thèses soutenues par LOCKE et LATHAM in FENOUILLET (2003), selon lesquelles il est possible d'augmenter les performances de l'individu sur des taches complexes lorsque les facteurs suivants sont mis en place :

- Laisser l'individu s'entraîner seul sans aucune pression, période durant laquelle il doit être libre de tester toutes les options qui sont à sa disposition.
- Soutenir la perception d'auto efficacité au moyen de la persuasion verbale ou autre technique (auto-efficacité).
- Encourager l'individu à chercher des solutions au-delà du cercle d'experts à qui il peut demander conseil.

Cette situation répond concrètement à la démarche proposée par le dispositif AMETHIS aux entreprises comme aux travailleurs handicapés seniors dans le processus d'insertion.

5.2.6. L'insertion

L'interprétation des données recueillies laisse apparaître clairement dans l'ensemble, que le concept « insertion », évoque plus particulièrement pour eux le cadre professionnel. Pour les personnes rencontrées, le fait de travailler revêt une importance capitale. Le travail pour un individu atteint d'un handicap est le meilleur moyen d'être reconnu et représente une valeur sociale appréciable.

L'insertion pour Mario c'est : *« d'avoir un boulot définitif, compatible avec mes capacités physiques, avec une paye qui me permet de vivre convenablement. Les allocations ne nous permettent pas de vivre mais de survivre ».* Pour toutes les personnes rencontrées, qu'elles soient en activité ou non, la recherche d'un emploi est un cheminement plus long et plus

complexe lorsqu'on est travailleur handicapé senior. Eric nous indique que pour lui *« pouvoir vivre tranquillement des fruits de son travail, ne plus se cacher, être normal quoi ! Là on est inséré ».* Dans les faits, la réalité des personnes handicapées face au monde du travail est complexe et les réticences des employeurs sont encore nombreuses. Pour Georges, être inséré c'est : *« être indépendant, pouvoir subvenir soi-même à ses besoins sans avoir à être assisté par l'Etat. Etre sans travail c'est la catastrophe. Une véritable insertion passe par un emploi qui permet de se stabiliser dans la société.».*Selon Alix *« il faut d'abord que le travailleur handicapé senior existe. Pour exister il faut avoir des revenus convenables. Pour cela l'exercice d'une activité professionnelle est incontournable. L'insertion se fera ensuite automatiquement ».*

A travers ces discours nous nous rendons bien compte que ce public spécifique, attache un intérêt capital au travail en dépit des phases difficiles de leur parcours. Il considère l'insertion comme relevant avant tout du domaine professionnel en permettant le passage de la condition de non travailleur indemnisé à celle de travailleur salarié. Cette position se concrétise, ainsi que le soutient LIMOGES (1987), par la conclusion d'un contrat de travail entre un individu et une structure.

C'est aussi la remise en contact de l'individu avec le milieu de travail ou la réadaptation au marché du travail. Nous pouvons, à partir de ce constat, faire le lien avec les approches théoriques de NICOLE-DRANCOURT et ROULEAU-BERGER (1998), qui distinguent trois phases d'intervention autour de l'individu qui évolue vers un parcours d'insertion :

- Privilégier la mobilisation des ressources et l'investissement personnel de l'individu.
- Prendre en compte les contraintes de l'environnement, des structures et de l'employabilité de la personne.
- Faire face aux difficultés rencontrées dans la construction du statut accordé à l'acteur.

La question de l'insertion professionnelle est en lien direct avec les possibilités d'emploi offertes par les entreprises. Pour cela, il importe de faciliter, d'encourager l'initiative et la réalisation d'un accompagnement soutenu ciblé sur les difficultés repérées dans cette population et proposer des solutions personnalisées aux problématiques sociales, psychologiques, d'emploi et de handicap selon TECHER (2008).

Dans nos conversations avec chaque membre de notre échantillon, il était souvent question de volonté d'agir, de stratégie pour se réaliser. Autrement dit chacun vise un but et des objectifs bien déterminés qu'il se propose d'atteindre. Cette intention profonde laisse supposer chez l'individu le désir d'atteindre un but. Ce but représente en l'occurrence le point de mire de l'action engagée et la volonté d'agir. C'est avec l'image de son but en mémoire que la personne oriente son action.

5.2.7. Détermination et besoin d'activité

Le but va permettre à l'individu d'être en harmonie avec une trajectoire et conserver le désir orienté dans la direction visée pour amplifier son développement et ouvrir les possibilités d'innovation. Il est intrinsèque à l'action et constitue son terme. Nous avons voulu appréhender le niveau d'affirmation du but dans la démarche des individus interrogés. La détermination semble jouer de manière forte. La démarche est structurée, les moyens en vue d'une finalité positive semblent être mis en évidence dans leurs propos. Le but est clair et précis. Il est principalement axé sur le retour à un emploi durable.

Prisca nous dit *: « depuis que j'ai perdu mon emploi suite à mon problème de santé, mon seul but c'était d'en retrouver un. Peu importe le métier, pourvu qu'il me soit compatible».* Ignace quant à lui s'est « *positionné à l'ANPE sur un emploi d'agent d'entretien. C'était le but de mes démarches. Pour les autres boulots, je n'ai pas de diplômes. Dans ma situation, il ne faut pas faire le difficile ».* Hélène nous livre : *« J'ai eu de la chance d'avoir fait un tout petit peu d'études. L'essentiel c'était d'avoir un emploi qui me correspond. J'ai besoin de m'exprimer professionnellement et me revaloriser par une activité pour retrouver pleinement confiance en moi et évoluer positivement ».*

Georges quant à lui est illettré, il fait de gros effort pour déchiffrer quelques lignes. Il nous dit : *« mwin té dan fénoir, mwin la rod pou sorti*[24]*. Après toutes ces années de labeur se retrouver sans rien c'est dur. L'important maintenant c'est d'avoir un travail. C'était le but de ma démarche ».*Tristan, lui, *« j'espérais décrocher un emploi à la sortie c'était le but. C'est dans cet objectif que j'étais là. Dans quelques mois mes allocations seront supprimées. Je n'ai plus le choix ».* Denise conserve toujours l'espoir et le désir de réintégrer un emploi mais, précise-t-elle, « *je ne voulais pas accepter n'importe quoi. Je visais toujours le fait de*

[24] Je suis dans l'obscurité, il me faut en sortir

pouvoir reprendre mon ancien boulot. C'est le seul pour lequel je me sens vraiment compétente ».

Nous rejoignons là la conception de NUTTIN (1980), qui précise que *« voir concrètement ce que l'on pourrait faire pour satisfaire un vague état d'inconfort psychologique (par exemple, un besoin d'affection, une ambition, une recherche du sens de sa vie, etc.) signifie une étape cruciale et créative dans le développement d'un individu et de son comportement ».* (op.cit., p. 253).

Chaque personne nous a fait part de l'importance de renouer avec le monde du travail. Nous pouvons donc affirmer que le but de chacun est déterminé avec certitude en vue de réintégrer un emploi. L'aptitude d'un individu à transformer ses besoins en but est décisive dans la perspective de sa réalisation. Ceci est confirmé par NUTTIN (2005), qui soutient que *«au niveau de la réalité physique, le but ou terme d'une action ne peut être réalisé qu'en passant, effectivement par chacune des étapes qui y conduisent. »,* (op.cit. 1980, p. 255).

Le but met en évidence l'action entreprise. Il ne consiste pas en quelque chose de préexistant qu'il faut atteindre ou se procurer. Il faut le réaliser ou l'accomplir dans un contexte nouveau, améliorer ses compétences professionnelles, démontrer ses capacités d'agir par exemple. Le fait d'envisager de réaliser des actions dans le futur proche ou lointain relève de ce qu'on a l'intention de faire et se traduit par une démarche de projet.

5.2.8. La construction progressive du futur

Dans un environnement contraignant, où, il faut constamment s'adapter, les obstacles sont difficilement surmontables pour les seniors handicapés. Produire ses propres repères pour les introduire dans son environnement, inclure dans sa réflexion et dans ses actes son désir pour ainsi accroître son autonomie relève d'une mobilisation certaine. Le projet semble être un instrument qui aide l'homme à construire le futur. Il ne se réalise jamais totalement. Il faut toujours le reprendre, car tout en précisant l'avenir, le projet est lié au passé. Dans la perspective d'un retour à l'emploi, chaque individu du groupe AMETHIS s'est façonné un projet professionnel.

Olive explique : *« j'étais aide à domicile auparavant, mon état physique ne me permet plus de le faire. J'ai envisagé de faire agent de conditionnement ou aide ménagère à temps partiel ».* Tristan lui nous dit *« avant mon accident j'étais monteur, mon projet du futur serait de*

devenir aide laborantin, agent de contrôle EDF ou contrôleur expertise de maison individuelle ». Denise *« pour moi le secrétariat c'est fini. Devenir agent d'accueil, standardiste ou agent de convivialité, tels sont mes projets ».*

Construire le futur à partir des évènements du passé, ainsi se définissent les projets. Ils peuvent être revus, modifiés en fonction des décisions futures. Nous faisons ici le lien entre le passé et le tracé de l'avenir. En effet s'agissant de personnes handicapées seniors en voie de réinsertion chaque projet professionnel est soumis à l'approbation de la médecine du travail). Nous retrouvons la notion de multiplicité de projet à tout moment de la vie, sa temporalité et son caractère aléatoire, éphémère et périssable dont parle BOUTINET (2007). Il est aussi question d'adaptation qui amène l'homme à se soumettre pour se conformer à son environnement, et de projection pour la construction de ses propres repères, (VASSILEFF 2003).

Les propos d'Ignace sur son projet professionnel sont d'une sincérité remarquable, il nous précise *« après autant d'années à exercer ce métier, je ne me voyais pas m'orienter vers autre chose. Malgré mes problèmes physiques, j'ai voulu rester moi-même et persister. Pour envisager autre chose, il faudra vraiment que je ne puisse pas faire autrement ».* Katy « *ma recherche d'emploi reste approximativement sur le terrain de mon ancien métier. Il me faut juste me réadapter aux nouvelles conditions pour être tout à fait opérationnelle ».* Bernard nous livre *« avoir beaucoup observé les agents d'entretien dans leur activité, d'avoir eu pas mal de conversations avec eux à propos du métier. M'engager dans cette voie n'est pas pour me déplaire ».* Françoise quant à elle avance *« je suis polyvalente c'est sûr, mais aujourd'hui je privilégie la stabilité »*

On peut remarquer à travers les propos recueillis que souvent le lien est fait entre l'ancienne activité et celle envisagée soit par une recherche d'informations relatives à la pratique, soit par la proximité des activités.

Jean indique *« je me suis toujours intéressé aux autres métiers proches du mien. J'ai gardé beaucoup de contact dans différents secteurs ».* Lucien précise *« je connais du monde dans la branche que j'envisage, j'ai des amis mais aussi de la famille qui y travaillent ».* Mario dit *« il existe une sorte de solidarité dans le bâtiment tout le monde se connaît plus ou moins, souvent je rends visite à mes anciens camarades sur les chantiers »*

Le contact revêt une importance particulière aux yeux des travailleurs handicapés seniors. Il peut avoir une influence plus ou moins forte dans la construction du projet. Il joue en outre un effet catalyseur sur l'individu et lui permet d'authentifier son projet, de le mettre en conformité avec la réalité.

La qualité de travailleurs seniors porteurs d'un handicap rend le parcours de l'individu particulièrement difficile, dans un environnement spécifique, en raison de la conjoncture économique qui y règne. Le fait d'avoir un projet n'éliminera pas pour autant les obstacles de sa route. Pour pouvoir poursuivre il lui faudra les surmonter ou les contourner. Cela entraîne bien souvent la modification ou le changement purement et simplement de son projet, mais aussi de son comportement. Ce qui n'empêche pas de persister en vue de poursuivre et tenter d'atteindre un objectif. A cet effet, l'importance du projet est confirmée par BARBIER (1991, p. 259), qui soutient que, « *même si le projet ne s'assimile pas à l'action, il constitue en fait la représentation qui est la plus proche de l'action puisqu'elle fournit à ceux qui agissent, avant cette action ou pendant son déroulement, une image de son résultat et de la structure inédite d'opération*s *susceptibles de permettre d'obtenir ces résultats* ».

Nous pouvons à partir de là faire le lien avec la position de NUTTIN (2005), selon laquelle les processus qui interviennent dans la construction du projet sont des données indispensables à la réalisation humaine. Ces processus représentent le besoin et concrétisent la motivation.

5.2.9. La motivation

Accéder à une action de formation spécifique telle que celle d'AMETHIS, nécessite un certain degré de motivation pour franchir les étapes successives et intégrer le dispositif.

Selon Tristan « *Si j'ai souhaité intégrer le projet AMETHIS c'est surtout pour apprendre, découvrir, m'améliorer. Le fait d'être dans un groupe et être en contact avec d'autres personnes de même condition permet de sortir de l'isolement dans lequel je m'étais enfermé».*

Pour Georges, *« mwin té la pou mett ansam*[25]*. J'ai voulu être là pour pouvoir améliorer ma situation. Avec l'aide des formateurs et des autres participants, mi esper avancé*[26] *».* Olive avance, *« le fait d'être parmi des personnes handicapées comme moi me permet de relativiser*

[25] J'étais là pour participer activement
[26] J'espère progresser

ma propre situation ». Alors que Prisca précise que, *« si j'ai voulu être là c'est pour acquérir suffisamment de compétence pour évoluer et trouver un emploi ».*

Nous pouvons, à partir de ces discours prendre en considération divers éléments qui mettent en évidence des motifs visant leur implication dans le projet AMETHIS. A cet effet cette motivation s'explique par la présence de deux besoins : le besoin d'auto détermination et le besoin de compétence évoqués par DECI et RYAN in FENOUILLET (2003). Notre analyse fait ressortir que les personnes en question sont dans une dynamique intrinsèque forte qui laisse apparaître leur désir d'aller de l'avant. Cette attitude relève du motif épistémique et indique leur volonté de parfaire leurs connaissances, de s'approprier des savoirs, de se cultiver. La liaison au motif vocationnel se situe en complémentarité à l'acquisition de compétences nécessaires à l'accès à un emploi. Il est cependant à noter qu'aucun discours ne laisse apparaître le sentiment de la pratique d'une activité imposée ou désagréable

Nous poursuivons notre analyse du processus motivationnel de l'engagement en formation des individus concernés en nous inspirant des trois concepts initiés par VROOM et développés par LEVY-LEBOYER (1993). Ils nous permettent de mieux comprendre les données fondamentales à l'origine du processus de la motivation vers l'action. Il s'agit de la valence, l'instrumentalité et l'expectation. (VIE). Nous prenons en considération le fait que si l'un de ces trois éléments est manquant le processus motivationnel sera défaillant.

5.3. LES 3 COMPOSANTES V.I.E

5.3.1. La valence (V)

La valence est la spécificité affective que chaque individu attache aux résultats qui découlent de son activité (salaire, considération, prestige). Elle caractérise l'importance de la valeur liée à la performance réalisée.

Noël nous laisse entendre que pour lui *« AMETHIS, je l'ai vu comme une chance, pour moi cela représentait une passerelle vers un emploi. C'était la récompense ».* Ulrich *« il n'était pas question pour moi de faire de la figuration. J'ai participé activement à cette formation dés le départ, ne serait-ce que pour m'améliorer ».* Olive nous indique que pour elle, *« cette formation était pour moi synonyme d'emploi durable qui pouvait récompenser des mois de galère. Ça valait le coup de mettre les bouchées doubles».* Lucien avance, *« je me suis vraiment donné à fond en visant l'objectif final primordial, le boulot »* Alors que Françoise

souligne *« j'avais osé espérer que le travail réalisé pendant cette formation serait proportionnel à mes attentes »*

5.3.2. L'instrumentalité (I)

L'instrumentalité représente le résultat du travail accompli au regard des efforts déployés. La perception et la compréhension de la liaison entre le travail et les avantages retirés.

Alix insiste sur le fait *« je ne savais pas rédiger correctement un CV, encore moins une lettre de motivation. Je peux le faire aujourd'hui grâce à ce que la formation m'a apporté. C'est tout à fait appréciable ».*

Georges quant à lui invoque le fait suivant *« je n'avais jamais touché un ordinateur de ma vie. Je suis bien conscient que ce que j'ai appris n'est que la base. Cela, en tout cas m'encourage à poursuivre mon apprentissage en informatique »*

Denise parle de se remettre en question *« ne pas vivre uniquement sur ses acquis qui avec l'âge a tendance à s'estomper. Participer activement à une formation et en tirer le meilleur, c'est en quelque sorte vouloir s'ouvrir sur l'avenir pour envisager le futur de manière bien plus optimiste ».*

Eric affirme que *« la formation m'a appris à mieux affronter l'avenir et mieux gérer les échecs. C'est là aussi une excellente manière de rebondir après les frustrations du passé ».*

5.3.3. L'expectation (E)

L'expectation dénote l'opinion que l'individu a de lui, de ce qu'il croit être en mesure de réaliser en accomplissant les efforts nécessaires, avec l'emploi des outils et du matériel utiles à l'exécution de la tâche (se mobiliser pour l'exécution d'une tâche, accomplir un effort pour aboutir à une performance…).

Bernard soutient *« malgré mon bas niveau scolaire, je me suis bien amélioré. J'espère pouvoir bientôt faire moi-même mes dossiers ».*

Céline affirme « *je crois en moi et en mes capacités mais ce n'est pas suffisant. Il faut la volonté. J'entreprends, je m'investis, je veux réaliser quelque chose. C'est comme ça que j'avance. J'ai en tout cas l'impression d'avoir bien progressé»*

Noël précise *« ce n'est pas parce qu'on ne peut plus exercer un métier qu'on n'est plus bon à rien. J'envisage autre chose et je vais dans ce sens. J'ai toujours travaillé, je pense continuer encore un peu. Je suis capable de le faire, je me sens utile. ».*

Chaque individu a le sentiment que s'être fortement impliqué dans une formation, l'a aidé à identifier et à faire émerger des pistes et lui a permis de se fixer un objectif professionnel réalisable, de finaliser ou de modifier le projet professionnel et définir des cibles d'emplois réalistes en veillant à l'adéquation de leur profil avec le marché du travail. La mise en œuvre des recherches pour assurer la concrétisation du projet professionnel à partir des emplois ciblés est appuyée par des outils ou des démarches appropriées sur le marché du travail. L'accès au travail constituant un levier principal de l'action, il représente aussi la base de la reconnaissance sociale Il s'agit à présent pour ce public de construire un parcours individualisé afin de se réadapter au monde du travail, affirmer son expérience, ses compétences et sa volonté de s'investir dans la reconquête d'un emploi pour aboutir à une insertion professionnelle durable au sein d'une entreprise dans laquelle il a été orienté en concertation avec l'organisme d'insertion.

5.4. REPARTITION DES ENTREPRISES

Une étude récente de l'INSEE Réunion indique que les entreprises réunionnaises sont très dynamiques mais forment un tissu économique restreint et fragile qui repose sur de petites, voire très petites entreprises. Le renouvellement est rapide et l'ancienneté des entreprises est faible. La petite taille des entreprises constitue la caractéristique principale du tissu productif. Ces entreprises exercent leur activité dans l'industrie, le commerce ou les services. Une forte proportion de ces entreprises n'a aucun salarié et un tiers d' entre elles comptent entre 1 et 9 salariés. On recense seulement 1 800 entreprises de 10 à 50 salariés. Les entreprises de plus de 50 salariés sont peu présentes (245), le BTP en compte (28). En revanche on n'en dénombre que 7 entreprises de plus de 500 salariés. Ce sont par contre les entreprises de 6 à 19 salariés qui affichent la plus forte progression. Les autres secteurs de l'industrie ont connu une faible croissance ces dernières années, tant en nombre d'entreprises qu'en effectifs salariés. C'est particulièrement le cas pour les industries agricoles et alimentaires et les industries de bien de consommation. Le commerce a continué à se développer mais à un rythme moindre par rapport aux autres secteurs. Le secteur des transports s'est restructuré, le

nombre d'entreprises a peu augmenté mais les effectifs salariés sont en très forte hausse. Tous ces éléments attestent du dynamisme des entreprises réunionnaises précise cette étude.

Le tableau 28 ci-après illustre les caractéristiques des établissements, les régions d'implantation et le nombre d'établissements existants.

- **Localisation des établissements**

Tableau 28 : Répartition des établissements par zone d'emploi et activité au 31décembre 2009

Établissements	Nord	Ouest	Sud	Est	Total
Agriculture, sylviculture et pêche	818	1405	3458	1652	7333
Industrie	990	1280	1471	654	4395
Fabrication de denrées alimentaires	266	256	369	183	1074
Industries extractives, énergies	132	243	227	141	743
Fabrication d'autres produits industriels	522	713	812	312	2359
Fabrication équipements électriques	61	54	47	16	178
Fabrication de matériels de transports	9	14	16	2	41
construction	1448	1632	2662	1107	6449
commerce	3637	3584	4543	1656	13420
services	9742	8938	9327	3229	31236
Transports et entreposages	540	605	496	229	1870
Hébergement et restauration	692	836	1111	389	3028
Activité financières et d'assurances	555	393	423	134	1505
Activités immobilières	730	531	653	165	2079
Information et communication	463	243	209	59	974
Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien	3254	2794	1986	767	8801
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	2346	2613	3113	1071	9143
Autres activité de service	1162	923	1336	415	3836
Total	**16635**	**16839**	**21061**	**8298**	**62833**

Source : Insee Réunion (2009), Connaissance locale de l'appareil productif (Clap).

A la lecture des informations ci-dessus nous constatons qu'à la fin de l'année 2009, plus de 62800 établissements sont implantés à La Réunion et exercent une activité publique ou privée.

La moitié des établissements ont une activité principale de services, un sur cinq de commerce et un sur dix dans la construction. Les établissements de services regroupent la grande majorité d'entre eux, notamment dans l'administration, l'éducation, la santé ou l'action sociale.

Près d'un tiers des établissements (21000) sont implantés dans la zone d'emploi Sud. Cette région a la particularité d'être plus agricole que les autres, mais les établissements agricoles ne représentent qu'une faible proportion, (moins de 12 %), de l'ensemble des établissements réunionnais. La majorité d'entre eux n'ont aucun salarié.

À l'Ouest, 16800 établissements structurent l'espace économique. Cette zone d'emploi offre des caractéristiques d'établissements dans la moyenne régionale.

La région Nord accueille 16600 établissements sur son territoire, le nombre d'entreprises implantées est sensiblement inférieur que dans la région Ouest. L'activité y est plus tertiaire qu'ailleurs. En effet, près d'un tiers des établissements de services de l'île y sont implantés. À l'inverse, l'activité agricole y est plus rare.

Enfin, la région Est quant à elle, offre le tissu économique le moins développé. Près de 8 300 établissements y sont implantés. Le secteur de la construction est fortement représenté dans cette région. Les activités de services sont moins fréquentes. Enfin un établissement sur cinq exerce une activité principalement agricole, selon l'INSEE Réunion (2009).

- **Caractéristiques des entreprises accompagnées**

Selon CAP EMPLOI près de 300 de ces entreprises ont été l'objet de prospection, après avoir été ciblées en adéquation avec les besoins des personnes en recherche d'insertion. Les besoins s'orientaient particulièrement vers les secteurs du commerce, des services collectifs, sociaux et personnels, ainsi que l'éducation, la santé et l'action sociale, mais aussi la construction et les transports et communications, ainsi que l'administration. Ces entreprises ont été prospectées, informées, sensibilisées sur l'emploi des travailleurs handicapés seniors par deux personnes chargés de la relation aux entreprises employées à plein temps dans le cadre de cette opération, dont un spécialiste du handicap en situation de travail.

Le retour organisé dans l'emploi des travailleurs handicapés seniors dans les entreprises présentant un potentiel d'embauche, a été décisif dans la réussite en termes de placements. Les contrats de travail signés ont une durée égale ou supérieure à 12 mois.

- **Caractéristique des entreprises qui ont recruté**

Près de la moitié des recrutements ont été réalisés dans des entreprises de moins de 50 salariés. Près d'un tiers de ces placements ont été effectués dans des entreprises de 20 à 50 salariés, ces dernières étant soumises à l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Ce facteur contribue à faciliter l'emploi des personnes concernées. Ce sont, dans la plupart des cas les entreprises de moins de 10 salariés qui contribuent le plus fortement à l'insertion professionnelle bien qu'elles ne soient pas soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. La prospection a été particulièrement focalisée sur celles-ci. Les placements obtenus ont été réalisés dans 34 entreprises différentes, les secteurs les plus concernés ont été le commerce, les services et la construction selon TECHER (2008),

5.5. REGARD SUR L'ACCOMPAGNEMENT

L'opinion des personnes qui ont été insérées professionnellement est prégnante et met en évidence que le concours du dispositif AMETHIS a été primordial dans leur retour à l'emploi. C'est ainsi que Céline déclare, « *J'ai été placée en immersion dans cette entreprise par AMETHIS, alors que j'avais déjà postulé trois fois aux offres de celle-ci par le passé. Ma candidature n'a jamais été retenue. Aujourd'hui, grâce à cette action j'ai démontré mes capacités. Maintenant j'y suis, et en CDI ! ».*

Pour Robert *« Le travail en amont d'AMETHIS ouvre la porte de l'entreprise. La période d'immersion est une opportunité qui permet au senior de montrer ses qualités et d'exprimer son expérience. C'est là que se joue son insertion. A lui, par son action, de faire basculer les choses en sa faveur ».*

Sonia précise *« Sans m'avoir vu à l'action en période d'immersion dans cette entreprise je suis certaine qu'on ne m'aurait jamais embauché. Mon action a été facilitée par AMETHIS, qui a grandement contribué à mon placement. J'ai été embauchée ! ».*

Les exemples cités apportent un éclairage sur le rôle joué par l'organisme d'insertion dans le retour à l'emploi de seniors handicapés. Celui-ci contribue à la sensibilisation et à l'information des entreprises qui, tout en reconnaissant la qualité liée à l'âge, à la connaissance du monde du travail, à la conscience professionnelle et à l'expérience, restent réticentes à l'emploi des seniors. L'opportunité pour l'entreprise de mettre à l'épreuve le candidat à l'embauche pendant les périodes d'immersion, l'appui apporté par le dispositif à

l'entreprise et l'accompagnement dans toutes les phases du processus propre au candidat à l'insertion et à l'entreprise qui recrute, représentent sans doute la clé qui ouvre la voie d'une insertion réussie.

La volonté de chaque participant semble être ici l'élément déterminant dans le processus individuel pour affirmer un retour vers une activité professionnelle. Afin de synthétiser les réflexions des acteurs, nous avons effectué un parallèle entre la pyramide de MASLOW et la situation des personnes interrogées. En effet, les besoins premiers décrits par MASLOW (besoins primaires et besoins de sécurité) sont couverts par l'ensemble des prestations sociales servies à chaque individu. Ces prestations sont aussi diverses que RMI (Revenu Minimum d'Insertion), allocation logement, ARE (Aide Retour à l'Emploi), CMU (Couverture Médicale Universelle) et allocations familiales, etc. L'ensemble de ces prestations leur permet tant bien que mal de satisfaire leurs besoins primaires, logement, nourriture, soins médicaux, scolarisation des enfants. Elles peuvent également subvenir à leurs besoins en eau, électricité, vêtement, plus ou moins facilement. Chaque individu dispose d'une voiture. Ces faits n'excluent pas pour autant le besoin d'une activité rémunérée en vue d'améliorer leur situation.

La perspective de décrocher un emploi durable fait l'unanimité et les sujets expriment leur forte implication aussi bien dans la formation que dans le stage en entreprise. Ils expriment également une grande satisfaction quant à l'implication des intervenants et de la pertinence des actions de formation ainsi que de la clarté des informations leur permettant d'améliorer, de construire ou de confirmer leur projet professionnel. Il est à noter que chaque participant déclare avoir apprécié les échanges et les confrontations d'idées, la réflexion sur le devenir professionnel. Les contacts entre les participants ont été un facteur important de cohésion, de réconfort et de soutien mutuel, mais aussi moyen d'améliorer le moral et l'ambiance générale au sein du groupe pendant la période de formation représente selon eux, un enrichissement personnel. Tous les participants s'accordent sur un sentiment de mieux être au fur et à mesure de leur participation. Ils évoquent également l'importance et l'efficacité des échanges avec les intervenants qu'ils estiment fondamentaux, dans l'amélioration de leur confiance en-eux.

5.5.1. Bilan global du dispositif

La lutte contre le chômage et la marginalisation des travailleurs handicapés seniors a trouvé ici une réponse concrète. Le taux de placement intéressant réalisé met en évidence l'efficacité et la pertinence du dispositif. L'application d'une stratégie d'accompagnement qui a mobilisé les trois acteurs principaux (la personne handicapée, l'entreprise et l'organisme d'insertion) a contribuée au succès de l'opération.

Les résultats sont significatifs puisque 21 CDI et 17 CDD ont été concrétisés, (notre échantillon inclus). 3 embauches ont été différées. 4 personnes sont en reprise de formation et 15 sont toujours à la recherche d'un emploi. Le fait d'avoir été recruté et accompagné par le dispositif AMETHIS, a permis à une majorité de ce public de se retrouver en position d'activité et de renouer avec le monde du travail. Il est donc facile de déduire qu'un individu seul et fragilisé, complètement déconnecté de l'activité professionnelle par une longue période de chômage, qui ne dispose pas de moyens suffisants pour accéder au monde du travail se retrouve rapidement isolé et finit par se marginaliser, face aux obstacles à surmonter.

L'une des clés de l'insertion des demandeurs d'emploi handicapés senior réside dans l'accompagnement. La réussite de son parcours professionnel nécessite que la personne soit en phase de reconstruction et d'engagement. Le rôle du dispositif d'insertion est de faire évoluer la vision du sujet et l'amener à regarder son handicap de façon réaliste. Il s'agit ensuite d'amener l'intéressé à entreprendre l'élaboration d'un projet de réinsertion professionnelle compatible avec les contre-indications médicales et en adéquation avec les possibilités d'emploi offert sur le marché du travail. Parallèlement, le handicap et la situation de chômage prolongé ont généré des blocages importants aussi bien dans le champ psychologique que professionnel. A cet effet, certaines personnes ont dû bénéficier d'un accompagnement psychologique soutenu pour les aider à évacuer les difficultés et faire le deuil de leur situation professionnelle antérieure. L'effet de groupe a été le catalyseur permettant d'atténuer les effets résiduels résultants de la réapparition certaines émotions. De même, il a permis d'encadrer et de soutenir mutuellement le protocole psychologique mis en place par chaque individu au sein du groupe pour concrétiser son insertion professionnelle. Enfin, l'effet de groupe a contribué à la « normalisation » des difficultés rencontrées par les personnes souvent démunies face à l'ampleur du travail de deuil relatif à ses capacités physiques et à sa situation professionnelle précédente. Le travail engagé a répondu à un

besoin de soutien, d'écoute et de partage permettant de régler les difficultés du passé pour s'inscrire positivement dans le présent et envisager l'avenir sous de meilleurs auspices.

5.6. CRITERES FAVORABLES A L'INSERTION

Nous avons voulu savoir ce qu'il en était du parcours de chaque individu de notre échantillon après leur passage par le dispositif AMETHIS. Leur suivi en entreprise, leur niveau de satisfaction et l'emploi en entreprise. A cet effet nous avons recueilli les propos de Georges qui nous indique, *«j'ai beaucoup souffert du chômage. Je gagne moins d'argent qu'en étant maçon, mais je travaille selon mes capacités. C'est mieux que de rester à la maison ».* Le discours de Katy est tout autant révélateur. Elle nous affirme *« j'en suis ravie, ce n'est pas évident tous les jours mais au moins je suis occupée et j'ai un salaire ».* Alix affirme *« on a plus que d'autres besoin de travailler. Etre reconnu, trouver son équilibre et se remettre des années de galère ».*

Il s'avère que toutes les personnes ayant décroché un contrat a durée indéterminée sont toujours en emploi sauf une qui a décidé d'entreprendre une formation de longue durée en vue de s'orienter vers un emploi à responsabilités. Plusieurs personnes qui étaient en contrat à durée déterminée ont vu leur engagement reconduit pour la même durée. Les 20 personnes de notre échantillon sont toujours en emploi. Le dispositif AMETHIS a joué son rôle de « tremplin » en matière de formation, d'accompagnement et d'insertion. Il a favorablement contribué au retour à l'emploi des travailleurs seniors en situation de handicap.

5.6.1. Processus d'intégration professionnelle.

Au regard de la situation générale présentée, nous pouvons repérer une dimension de volonté économique relative à la problématique de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés seniors dans notre île. Nous pouvons consentir qu'en fonction des caractéristiques de l'activité de l'entreprise, de son type d'organisation, de sa santé économique, elle aura une vision différente face à l'emploi d'un travailleur handicapé senior. D'aucuns s'accordent à admettre que des entraves économiques et sociales réelles existent et que, si elles ne visent pas spécialement les personnes handicapés seniors, elles leur sont plus particulièrement préjudiciables. Il n'y a que peu de places accessibles qui leurs sont destinées.

De ce qui précède nous pouvons affirmer que l'insertion d'un travailleur handicapé senior dans un emploi peut être facilitée par une sensibilisation de l'entourage direct, mettant en valeur ses potentialités. La qualité de l'accompagnement du travailleur handicapé joue un rôle déterminant dans son intégration professionnelle.

Cet accompagnement exige l'adhésion de la personne et la mobilisation des personnes ressources internes à l'entreprise : la désignation d'un tuteur dans l'équipe, par exemple, peut aider à l'intégration professionnelle au quotidien. Celui-ci peut faciliter les démarches au moment de l'accueil et constitue un appui pour le travailleur handicapé. La présentation dès l'embauche à l'ensemble des collègues de travail est assurée par le tuteur pour que le candidat puisse situer très vite son rôle dans l'équipe, sa tâche et les collaborations avec ses différents collègues. Si le "handicap" n'est pas visible (c'est le cas de notre public), ou susceptible de l'être, il n'est pas forcément indispensable d'aller au-delà des procédures habituelles d'intégration. A cet effet, tous les témoignages des personnes recrutées corroborent la mise en œuvre du protocole d'accueil dans l'entreprise. Pour Alix, « *quand je suis arrivé dans l'entreprise, le chef d'équipe m'a présenté à toutes les personnes avec qui je devais travailler* ». Céline nous indique qu'elle a d'abord fait la connaissance de ses collègues directes au cours de la première semaine « *j'ai ensuite fait le tour de l'entreprise pour rencontrer les autres employés un peu plus tard avec le responsable* ». Lucien quant à lui, explique « *Je suis arrivé dans l'atelier au moment de la pause, nous avons commencé à discuter. Quelqu'un m'a ensuite pris en charge pour me montrer les différents postes de travail. Il m'a ensuite dit qu'il serait mon tuteur pendant ma période d'essai »*. Chacun des collègues doit situer la contribution effective du travailleur handicapé au travail collectif pour éviter les éventuels rejets.

Dans cette perspective l'organisme d'insertion peut intervenir pour porter à la connaissance de l'entreprise le cadre juridique de l'emploi des travailleurs handicapés en général (règlementation, statut de travailleur handicapé,…), la notion de handicap afin de dédramatiser le recrutement d'une personne handicapée, la relation entre handicap et poste de travail, les éventuelles mesures à prendre pour faciliter l'intégration de la personne, les aides et les services mis en œuvre par les différents opérateurs du territoire facilitant l'intégration de la personne handicapées : (aménagement du poste de travail, recours à des prestataires d'appuis spécifiques pour les handicapés visuels et auditifs, suivi de l'intégration de la personne, cf. annexe 2 page 294).

5.6.2. Le retour à l'emploi, se reconstruire dans l'activité

Renouer avec l'emploi et une vie sociale après plusieurs années d'exclusion relève d'un processus long et complexe qui dépasse la problématique de la crise identitaire. Dans le contexte de notre île, retrouver le chemin de l'emploi pour notre public cible suppose non seulement la motivation et la volonté, mais relève aussi et surtout du besoin et de la capacité des entreprises à aller au-delà des préjugés liés à l'âge, au handicap et au manque de qualification de ce public.

Le retour à une activité professionnelle procure des éléments structurants à l'exemple de se lever tôt, l'obligation de respecter des horaires de travail, d'être occupé toute la journée, résoudre des problèmes d'organisation etc. Il permet les contacts et le partage avec des personnes hors du cadre familial, la perspective d'être relié à des projets et des objectifs qui dépassent les préoccupations individuelles. Eric précise à cet effet, *« je mettais mon réveil à sonner suffisamment longtemps à l'avance, je ne voulais surtout pas être en retard au travail* ». Etre en emploi conduit l'individu à une remise en question, à un réajustement de son comportement, à se soumettre à des règles, des codes. Il lui faut acquérir de nouvelles compétences et des références. Pour Noël, « *je, regardais, j'écoutais attentivement. J'apprenais patiemment, je respectais les consignes à la lettre pour ne pas commettre d'erreurs* ». Le retour à l'emploi constitue un renforcement puissant de l'estime de soi, c'est une source importante de motivation qui ouvre des perspectives intéressantes, qui influencent les choix de vie et contribue à l'amélioration de la reconnaissance sociale. C'est aussi un moyen pour se réaliser, pour entrer en relation avec d'autres personnes, pour être actif; c'est donc une façon de répondre a un ensemble de besoins primaires, personnels et psycho-sociaux. Katy assure que, «*je m'habillais avec soins, je voulais absolument faire bonne impression. J'en avais aussi surtout envie* ». D'autres témoignages exprime la satisfaction de pouvoir se valoriser en mettant en avant ses ressources professionnelles exploitables, de mettre en œuvre une stratégie professionnelle qui supportera les bases de la reconstruction d'une nouvelle identité appelée à évoluer et à être structurée progressivement pour se façonner et se consolider à l'image de l'individu. Pour Ignace, « *Je fais partie d'une équipe, je suis considéré comme tout un chacun, il n'y a pas de différence, je me sens parfaitement intégré* ».

La complexité du processus se traduit par une évolution lente et fragile compte tenu de la vulnérabilité induite par une situation antérieure dégradée par l'effet de l'âge, du handicap et de la privation. Un environnement de travail implique un mode de fonctionnement qui exige un rendement des personnes et qui éveille en elles des besoins et des sources de motivation, (besoins d'affiliation, de structure et d'accomplissement de soi). Il s'agit cependant pour le public cible de consolider les bases structurelles de leur insertion en renforçant leur autonomie naissante dans leur nouvelle activité, mais aussi d'acquérir une indépendance au regard de leur ancienne situation d'exclusion. L'activité professionnelle permet de retrouver et de conserver l'estime de soi en évitant aussi le retrait et l'isolement. Elle ne répond pas uniquement aux besoins financiers, elle contribue aussi à maintenir l'intérêt pour une vie active, stimulante et valorisante qui donne lieu à la réalisation de soi et qui se traduit selon MEDA (2010), par le fait que, «*l'individu qui se réalise dans son travail est un individu qui travaille pour les besoins de toute la société, donc les siens propres, qui s'épanouit dans son travail par ce qu'il travaille pour les autres et finalement pour la réalisation et la satisfaction de ses besoins propres* », (p. 136). Il s'agit cependant de mettre en place des cheminements pour faciliter la progression de l'individu dans l'emploi de manière à ce que son insertion se réalise dans les meilleures conditions en adéquation avec son projet professionnel, voire son projet de vie. L'intégration à l'emploi est une étape fondamentale du processus d'accès et de maintien dans l'activité. La personne doit pouvoir trouver sa place dans l'organisation du travail. C'est l'occasion de comprendre et de mettre en œuvre les objectifs assignés au poste de travail, mais aussi de prendre conscience de ses valeurs et procéder progressivement à la reconstruction de ses repères individuels et collectifs. Après avoir identifié les processus de réalisation des activités et des tâches, puis mobiliser les moyens, il lui faudra établir des relations avec les autres fonctions de son environnement de travail. L'importance des besoins de contacts avec l'environnement et ceux qui y participent, seront des aides précieuses qui permettront d'investir de nouveaux objets, de découvrir, de s'approprier les lieux pour pouvoir poser les bases et les repères nécessaires à la pérennisation de l'emploi.

L'organisme d'insertion intervient ici de manière prépondérante pour assurer un suivi et apporter des conseils. Son rôle de facilitateur d'intégration le conduit à fournir un appui technique nécessaire si des besoins de compensation du handicap ou des compétences sont identifiés. A cet effet, nous avons posé la question au responsable de l'organisme d'insertion CAP EMPLOI de La Réunion, au cours d'un entretien. Selon lui, « *CAP EMPLOI assure un suivi de la personne au cours de son intégration professionnelle par l'élaboration d'un plan*

d'action précisant les modalités, le rythme et le calendrier de la personne dans l'emploi. Des contacts réguliers sont établit selon le rythme convenu dans le plan d'action, avec l'intéressé (e) ou avec son employeur sous forme d'un entretien téléphonique ou d'une rencontre pour évoquer les difficultés rencontrées. Des rencontres avec l'employé(e) ou l'employeur sont programmées pour proposer des actions susceptibles d'améliorer l'intégration de la personne (aménagement du poste de travail, aide et conseils en matière de formation…). La mobilisation et la coordination des opérateurs experts du handicap sont aussi nécessaires en complément de CAP EMPLOI pour l'accompagnement de la personne. En cours d'emploi, CAP EMPLOI apporte enfin des informations et des conseils sur le dispositif de maintien dans l'emploi, dans le cas de restrictions médicales ou de risques d'inaptitude au poste de travail », (cf. annexe 2, p. 294).

Il appartient ensuite à l'entreprise de gérer l'intégration du nouveau salarié en vue de le fidéliser en réalisant si besoin des aménagements et adaptations relatifs au handicap. Après l'étape d'intégration, l'entreprise et le salarié peuvent intervenir de leur initiative pour entreprendre des démarches relatives à l'évolution du salarié handicapé. L'employeur peut, dans le cadre d'une démarche d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, mobiliser les outils : plan de formation, système d'évaluation et de reconnaissance, prévention des risques professionnels, organisation apprenante, aménagement des situations de travail pour soutenir la motivation et la performance du salarié. Dans un environnement favorable, le salarié peut bénéficier d'opportunités lui permettant de développer son employabilité pour consolider et sécuriser son parcours professionnel en utilisant, à son initiative notamment, les moyens de formation professionnelle existants.

5.6.3. La formation professionnelle dans le cadre de l'emploi

Une des conditions d'évolution dans l'emploi réside dans la qualification évaluée par un diplôme obtenu ou un niveau scolaire atteint. Une des clés de l'insertion professionnelle ou du maintien dans l'emploi relève du niveau de qualification. A cet effet, nous savons que globalement le niveau de formation des personnes handicapées est insuffisant. La personne en emploi a tout intérêt à actionner d'elle-même les outils relatifs à l'amélioration de son employabilité et ses compétences professionnelles notamment par le biais de la formation. A ce sujet, Françoise indique, « *depuis que j'ai entrepris une formation en informatique à ma demande, je me sens plus à l'aise et plus opérationnelle* ». En fonction de la taille de

l'entreprise, en particulier celles de moins de 20 salariés, la compétence des travailleurs en général n'est pas remise en cause. Le rapport direct et individualisé entre le responsable et l'employé permet une évaluation immédiate de l'efficacité et du savoir faire de la personne en question. Prisca affirme, « *J'ai travaillé pendant plusieurs semaines avec une personne qui était chargée de m'apprendre, aujourd'hui j'occupe le poste seule* ». Il n'en est pas de même dans les entreprises plus importantes puisque le demandeur d'emploi passe par l'intermédiaire d'un recruteur. Le senior en situation de handicap se trouve alors face à une personne qui ignore le fonctionnement du poste de travail d'une part, et qui d'autre part, peut être influencée par des préjugés liés à la situation de handicap. Ce sont des éléments défavorables, particulièrement lorsque ces préjugés sont relatifs à sa capacité de production.

5.6.4. La production, le rendement

Quand on parle de productivité, on parle de production et de facteurs de production utilisée pour produire; quand on parle de rentabilité, on parle de profits (combien l'activité de production a rapporté à l'entreprise). Ce sont deux choses différentes, même si elles ne sont pas complètement sans lien. Il ne faut pas confondre non plus productivité et compétitivité. Cependant, une productivité élevée est un atout du point de vue de la compétitivité. Mais ce n'est pas le seul. Toute baisse de productivité est préjudiciable à l'entreprise. Une réduction même légère des capacités de production d'un individu peut mettre en péril le travail de toute une équipe. Un rendement moindre poserait problème et les aptitudes de l'entreprise à tenir la cadence s'en ressentirait et affaiblirait celle-ci économiquement et structurellement. Face à une concurrence accrue, la faible performance d'un individu peut remettre en question tout un système et le pousser vers une réorganisation du travail. La logique de rendement peut amener à écarter les travailleurs handicapés les moins productifs pour éviter de compromettre l'emploi d'autres travailleurs. Le manque de productivité tant décrié des travailleurs handicapés relève-t-il de la réalité ou d'un préjugé ? A notre connaissance, il n'existe, à l'heure actuelle en France, aucune statistique qui traite du problème. En revanche, des informations qui émanant des statistiques américaines montrent qu'il s'agit d'idées reçues et que les personnes handicapées ne sont pas moins productives et ne travaillent pas de manière moins soutenue que les employés non handicapés. Un sondage effectué en 1987 par Louis Harris and Associates auprès de 920 employeurs américains a révélé que les employés handicapés avaient le même taux de productivité (57 %) ou avaient un taux de rendement au-dessus de la moyenne au travail (20 %). Quatre-vingt dix pour cent avaient un taux de

rendement moyen ou au-dessus de la moyenne. Soixante-dix neuf pour cent des gestionnaires ont aussi répondu que leurs employés handicapés travaillaient 33 % aussi fort ou plus fort que 46 % de leurs employés non handicapés.

En règle générale, la définition du poste doit préciser les contributions attendues comme type de production ou de service par l'entreprise. Le diagnostic ergonomique et médical conduit en amont, permet d'identifier les exigences d'aptitude du poste. L'entreprise s'interroge au préalable sur la possibilité de le confier à un travailleur handicapé. Un bilan d'aptitude préalable au poste de travail est réalisé et peut conduire soit à une réorganisation du travail pour faciliter l'accès à un travailleur handicapé proche des besoins du poste de travail, soit à un aménagement en fonction de la nature du handicap du candidat, soit à un aménagement des rythmes de travail pour faciliter l'adaptation ou les déplacements et les cadences de production. Toutes les précautions sont prises de manière à éviter de mette en difficulté les acteurs chargés de la production. Pour Denise « *je pense faire le même travail que mes collègues en termes de traitement de dossiers. Comme j'ai une certaine expérience, il m'arrive même parfois de les aider* ».

5.6.5. Prévention des risques pour tous

La prévention des risques professionnels vise, d'une part, à limiter l'apparition des accidents du travail et de handicaps et, d'autre part, à améliorer les conditions de travail de tous en prenant en compte les situations particulières dont celles des travailleurs handicapés, susceptibles de présenter un risque accru. Cette vision des choses relèverait du mythe : les personnes handicapées ne sont pas plus exposées que les autres à des accidents. Deux études, une effectuée par le Bureau of Labor Statistics dans les années 1940 et l'autre récemment par la Société Du Pont révèlent que les travailleurs handicapés ont un rendement beaucoup plus élevé que leurs collègues non handicapés dans le domaine de la sécurité. Ces études visent les personnes évoluant dans les secteurs professionnels et techniques, de la gestion, des opérations, de la main-d'œuvre, des services administratifs et des services. Elles ont évalué des personnes ayant des handicaps orthopédiques, visuels et cardiaques, des problèmes de santé, de même que des déficiences auditives. Elles concluent que : les travailleurs handicapés sont souvent plus conscients et non moins conscients des problèmes de sécurité dans le milieu de travail[27].

[27] Source : Mythes au sujet de l'embauche des personnes handicapées - *www.gnb.ca/0048/PCSDP/PDF/Myth%20Busters%20FR.pdf*

Cependant, la prévention des risques professionnels doit prendre en compte les risques spécifiques qui pourraient concerner les travailleurs handicapés. Une évaluation des risques et une formation spécifiques peuvent leur être proposées. Des mesures de prévention des accidents peuvent par exemple se traduire par :

- un bon éclairage sur le lieu de travail;
- des voies d'accès au lieu de travail et de sortie sécurisées;
- des accès piétons et des voies de circulation bien entretenues sur le lieu de travail;
- une communication claire et une bonne signalisation des risques et dangers sur le lieu de travail, ainsi que le préconise l'Agence Européenne pour la Santé et la Sécurité au Travail[28], (AESST).

L'un des critères déterminant dans l'insertion de ce type de public consiste à offrir aux entreprises de pouvoir découvrir par le biais d'une période d'immersion de 3 semaines. Cette période laisse le temps à l'entreprise d'apprécier les capacités du candidat à l'embauche en situation réelle de travail. Elle permet par la même occasion aux entreprises de lever les barrières relatives aux représentations liées aux travailleurs seniors handicapés et de franchir le pas du recrutement. L'intervention de l'organisme d'insertion auprès des entreprises consiste à apporter un appui technique et d'expertise pour faciliter et rassurer quant à l'importance des enjeux relatifs aux décisions de recrutement

La motivation du candidat dans la construction de son projet constitue également l'un des facteurs essentiels qui favorise son insertion professionnelle. En effet, la mise en situation professionnelle sur des postes de travail à des fonctions précises permet à l'individu de s'exprimer. La réintégration d'une unité de production lui permet de se réapproprier des gestes et des postures, de faire émerger et de consolider ses compétences. Travailler sur des exigences de productivité, de qualité et d'adaptation procure une source de valorisation. Faire face aux contraintes d'horaires, de règles et de normes au sein d'une unité de production hiérarchisée contribue à l'amplification de la motivation. Soutenu par l'organisme d'insertion qui régule les doutes et les angoisses ainsi que les difficultés pour facilité son intégration dans l'entreprise. Ainsi, l'entreprise peut quant à elle, apprécier la motivation et la volonté de ce public à renouer avec le travail, être reconnu et intégré.

[28] Source : Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail - *http://osha.europa.eu/fr/topics/accident_prevention/risks*

5.7. EVOLUTION DANS L'EMPLOI

Plus de 2 ans après avoir effectué notre enquête initiale, nous avons entrepris de réaliser une reprise de contact téléphonique de manière informelle avec chaque membre de notre échantillon de départ. Nous avons privilégié ce procédé peu couteux en moyen et en temps. Les appels ont eu lieu en fin d'après-midi ou en début de soirée pour augmenter la probabilité que la personne soit à son domicile. Il s'est agi pour nous, de nous assurer que la personne se trouvait toujours en emploi et de prendre en considération son discours sur les difficultés rencontrées, le niveau de satisfaction et l'intérêt porté à l'activité exercée, la considération de l'environnement au regard du handicap, l'épanouissement et la réalisation de soi au travail. Pour cela, nous avons engagé une conversation informelle volontairement limitée à 15 minutes environ par personne.

A cette occasion, nous avons contacté 16 personnes sur 20. Quatre personnes n'ont pu être jointes leurs numéros de téléphones étaient inopérants. Sur les 16 personnes contactées, une avaient fait valoir ses droits à la retraite depuis quelques mois et une avait cessé toute activité professionnelle en raison d'une dégradation de son état de santé.

La totalité des personnes contactées s'accorde à évoquer une période d'adaptation à l'environnement plus ou moins longue au début de leur insertion dans l'entreprise. Elles soulignent cependant que les automatismes et les bonnes sensations sont rapidement retrouvés et les hésitations sont vite dissipées.

Nous apprenons par exemple d'Alix comment il avait débuté son insertion en entreprise. « *Quand j'ai commencé à travailler dans l'entreprise j'étais plus ou moins à l'aise avec la tâche au début, avec l'environnement de travail, avec les gens que je ne connaissais pas encore peut-être. Puis, après un certain temps, tout allait de mieux en mieux. Aujourd'hui c'est devenu pour moi pratiquement la routine* », nous laisse-t-il entendre. Nous pouvons comprendre qu'il a développé des habiletés, et qu'il a établi au fil du temps sa zone de confort dans son activité.

D'autres parlent du soutien et de la solidarité à leur égard, ce qui a contribué à faciliter les premiers pas au sein de l'équipe. Jean affirme n'avoir ressenti ni compassion, ni rejet. « *J'étais dès le départ considéré comme tout le monde et j'ai fait partie de l'équipe tout de suite. Il faut dire aussi que j'étais volontaire et je participais activement au travail. Mes capacités ont vite été reconnues* ».

En règle générale, les personnes attachent une grande importance à la reconnaissance de leur travail et la considère comme une source de satisfaction et d'encouragement. Pour Hélène, « *mon rôle, dans la chaîne de travail est important au même titre que ceux des autres, je ne veux pas être le maillon faible, ni bénéficier d'un traitement de faveur. Je tiens à être reconnue et traitée comme une employée à part entière, c'est le cas et ça me valorise* ». Noël quant à lui explique que, « *j'ai montré ma motivation dès le départ. J'ai travaillé avec quelqu'un pendant une semaine, puis on m'a laissé faire. Je n'ai jamais eu de problème et j'assure toujours le même poste seul, je suis plutôt satisfait* ». Pour Sonia, Eric, Tristan et Prisca, «*jusqu'à présent tout se passe plutôt bien dans l'ensemble. L'entreprise nous encourage dans la poursuite de nos efforts. Quand il y a un surcroit d'activité, il y a souvent des bonus au bout. On participe aussi aux manifestations organisées par l'entreprise au même titre que tous les autres. On est considéré comme des employés et respectés* ».

D'autres personnes mettent en avant l'habitude quotidienne de certains dirigeants de venir à leur rencontre pour les saluer et prendre de leurs nouvelles. Cette initiative se déroulant toujours dans la bonne humeur et avec le sourire, contribue selon eux, à améliorer l'ambiance de travail. Le comportement des collègues qui manifestent leur satisfaction et qui apprécient le travail réalisé en collaboration est un motif de satisfaction pour les travailleurs handicapés. Ils sont sensibles à cette marque de confiance et de respect mutuel du travail des membres de l'équipe.

Pour la majorité des personnes, être au travail, c'est sentir qu'ils font partie d'un groupe, d'une équipe avec qui ils peuvent partager. Savoir qu'il y a des personnes sur qui compter, avec qui échanger sur le travail, les loisirs, sur la vie, avec qui communiquer sur des intérêts, des passions, des inquiétudes, crée un climat de solidarité. La satisfaction de travailler se manifeste également par le respect des différences inter individuelles et le développement d'attitudes et de comportements de bon voisinage entre collègues.

Pour Georges, sa plus grande satisfaction c'est avant tout d'avoir pu sortir de la précarité pour donner un sens à sa vie. Selon lui, « *percevoir un salaire qui me permet de vivre décemment c'est déjà une fierté qui me permet d'avancer. Je n'ai plus le sentiment de tendre la main pour percevoir des allocations, je vis de mon travail* ». Pour Olive, « *mon salaire me permet de vivre comme tout le monde, je peux me faire plaisir* ». Denise précise, quant à elle que, « *mon salaire n'est pas mirobolant, sans nier la nécessité des allocations, je préfère vivre de mon travail et être indépendante* ». Le sentiment d'indépendance que procure le travail

renvoie dans le cas présent à la dimension économique, à la contribution au fonctionnement du ménage et de la famille et donne du sens et un objectif précis : « travailler dans un projet qui mobilise et dans lequel se reconnaitre ». Le sentiment de travailler pour la bonne cause, pour quelqu'un, pour la famille, inspire de l'enthousiasme. Le changement provoqué est notable. Il contribue à renforcé le sentiment de bien-être de sérénité, de réalisation et de l'estime de soi.

Lucien exprime son sentiment de satisfaction quant à son insertion professionnelle par le fait qu'il se sent aujourd'hui plutôt en sécurité. « *Je suis en mesure de payer mes factures, mon loyer, je n'ai plus besoin de me cacher, je peux dire que j'ai retrouvé une dignité, je suis serein dans mon travail, un peu moins dans ma vie car de mauvais souvenir subsistent toujours* ». Pour Katy, « *les peurs du passé ce sont dissipées mais pas disparues. La honte que j'éprouvais a partiellement disparu aussi, mais le souvenir reste présent. Maintenant j'ai une certaine stabilité, je suis bien intégrée*, *je me sens à ma place* ». Bernard quant à lui estime que « *je sais qu'on me regarde différemment aujourd'hui, peut-être même avec considération sinon respect aussi bien dans le cadre professionnel qu'en dehors. C'est appréciable et ça change tout mais ça ne règle pas tout*».

Le processus de restructuration induit par l'insertion professionnelle émerge dans les discours par la restauration des sentiments relatifs à la confiance en soi, à une image et une identité positive. Nous pouvons, à partir des discours de notre échantillon, estimer que les personnes tendent à trouver de l'intérêt, se réalisent et s'épanouissent au travail. Ils sont convaincus du bien fondé de leur action et de leur contribution dans leur domaine respectif tout en sachant le rôle à jouer et l'effort à fournir pour atteindre l'objectif sans tenir compte du niveau hiérarchique occupé.

5.8. SITUATION DE L'ECHANTILLON 2 ANS APRES L'INSERTION

Contrairement aux discours tenus au cours de notre enquête initiale qui laissaient apparaître résistance, espérance, défaitisme, découragement, la différence est ici notable. Elle nous permet de constater une évolution positive de chaque individu dans son emploi, dans sa vie personnelle qui se traduit par une stabilité et une sérénité qui attestent de la réussite de leur insertion socioprofessionnelle. Pour autant, même si la réussite de l'insertion professionnelle représente une donnée essentielle dans le processus de restructuration de l'individu, elle n'est

pas synonyme de solution universelle de tous les problèmes. Le retour à une certaine stabilité des bénéficiaires leur permet de se réapproprier une identité positive et ils retrouvent peu à peu l'estime de soi. En développant une meilleure représentation d'eux-mêmes à travers l'activité professionnelle, ils laissent apparaître un état d'équilibre retrouvé qui témoigne de la dynamique de construction d'une nouvelle identité pour soi et pour les autres, en accomplissant consciencieusement leur rôle professionnel. Le cheminement de cette reconstruction s'opère en provoquant la disparition progressive des principales manifestations dépressives, en accompagnant l'épanouissement et la réalisation de soi. En revanche, la persistance de sentiments d'angoisse subsiste chez la plupart des personnes. Elles conservent la crainte des épreuves douloureuses vécues dans le passé en dépit de plusieurs années de réintégration professionnelle.

A partir des données recueillies nous avons réalisé les tableaux 29, 30 et 31 ci-dessous. Nous nous sommes attachés à mettre en exergue dans le tableau 29 la globalité des niveaux de restructuration des individus. Nous reproduisons dans le tableau 30 ci-après, un récapitulatif individuel détaillé des effets de restructuration des femmes et dans le tableau 31 la restructuration concernant les hommes. Les tableaux n° B1 à B16 (cf., annexes 31à 36, pp 354 à 359), résument quant à eux le niveau de restructuration individuelle des membres de notre échantillon ayant bénéficié d'une insertion professionnelle.

Ainsi que nous l'avons déjà indiqué, nous n'avons pas été en mesure de renouer le contact avec 4 personnes de notre échantillon à l'occasion de notre enquête téléphonique. L'analyse des effets de restructuration 2 ans après leur insertion professionnelle sera donc basée sur les informations recueillies auprès de 16 personnes. Nous avons, dans le cas présent, utilisé le même procédé que lors du premier entretien pour réaliser le recueil d'informations en demandant aux personnes de se prononcer sur le niveau de ressenti des mêmes sentiments.

Tableau 29 : Niveau global de restructuration

	Fort	Moyen	Faible	Nul
Dépression			11	5
Culpabilisation		1	9	6
Humiliation		1	10	4
Abandon		1	9	6
Solitude		2	9	5
Dévalorisation		2	11	4
Perte de confiance en soi		5	9	2
Perte de confiance en autrui		9	5	2
Optimisme	8	6	2	
Isolement		5	7	4

La lecture du tableau 29 ci-dessus laisse apparaître qu'une très nette restructuration des personnes s'est opérée et marque une différence significative quant au niveau de déstructuration des ces mêmes personnes mentionnées dans le tableau 23 page 179, avant d'accéder au dispositif d'insertion.

Tableau 30 : Récapitulatif individuel du niveau des effets de restructuration (Femmes)

	Céline	Denise	Hélène	Katy	Olive	Prisca	Sonia
Dépression	**N**	**N**	**1**	**1**	**N**	**1**	**1**
Culpabilisation	**N**	**1**	**N**	**1**	**N**	**1**	**1**
Humiliation	**N**	**1**	**N**	**1**	**N**	**1**	**1**
Abandon	**N**	**1**	**N**	**1**	**N**	**1**	**N**
Solitude	**N**	**1**	**1**	**1**	**N**	**1**	**N**
Dévalorisation	**N**	**1**	**N**	**1**	**N**	**1**	**1**
Perte de confiance en soi	**1**	**1**	**1**	**2**	**N**	**1**	**1**
Perte de confiance en autrui	**1**	**2**	**1**	**2**	**N**	**1**	**1**
Optimisme	**3**	**2**	**3**	**2**	**3**	**1**	**2**
Isolement	**1**	**2**	**N**	**1**	**1**	**1**	**N**

Légende : 1 = faible - 2 = moyen - 3 = Fort – N = Nul

On observe chez les femmes dans une forte proportion, la disparition quasi-totale des principaux symptômes de déstructuration. On note cependant chez certaines femmes la faible persistance du phénomène en général. Il est à noter que les critères de perte de confiance en soi, perte de confiance en autrui, optimisme et isolement ne persistent que faiblement.

Tableau 31 : Récapitulatif individuel du niveau des effets de restructuration (Hommes)

	Alix	Bernard	Ignace	Jean	Lucien	Mario	Robert	Tristan	Ulrich
Dépression	1	1	1	1	1	1	1	N	1
Culpabilisation	1	1	1	1	2	1	1	N	1
Humiliation	1	1	1	1	2	1	1	1	1
Abandon	1	1	1	1	2	1	1	1	N
Solitude	1	1	1	1	1	1	1	2	N
Dévalorisation	1	1	1	1	2	1	1	1	1
Perte de confiance en soi	1	2	1	1	2	2	1	1	1
Perte de confiance en autrui	2	2	2	1	2	2	2	2	1
optimisme	2	2	2	2	2	2	2	1	2
isolement	1	2	1	1	2	1	2	N	1

Légende : 1 = faible - 2 = moyen - 3 = Fort – N = Nul

La juxtaposition du tableau des femmes à celui des hommes laisse apparaître une différence flagrante. Chez la quasi-totalité des hommes le phénomène de déstructuration est marqué par son faible niveau mais reste sensiblement supérieur à celui des femmes. Le constat d'une nette amélioration concernant la perte de confiance en soi, la perte de confiance en autrui, l'optimisme et l'isolement est à prendre en considération. En même temps, même si ces critères sont sensiblement plus faibles chez les femmes, ils restent cependant présents et de manière un peu plus prononcée chez les hommes.

L'analyse des données du tableau ci-dessus permet de mesurer l'évolution de la restructuration identitaire de chaque individu depuis son admission dans le dispositif d'insertion et son intégration au sein d'une entreprise. Elle conduit à constater le niveau de restructuration opéré et de mesurer son impact sur le comportement de chacune des personnes

de notre échantillon d'enquête. Les résultats laissent apparaître que le phénomène de dépression qui était fortement présent chez tous les individus, est aujourd'hui à son niveau le plus bas chez 4 personnes, 3 femmes et 1 homme n'éprouvent plus ce sentiment alors que 8 hommes et 3 femmes estiment le ressentir faiblement, sans que cela ne soit compromettant pour leur l'équilibre. Quant au sentiment de culpabilisation, s'il a complètement disparu chez 3 femmes et 1 homme, il persiste encore faiblement chez 4 femmes et 7 hommes. 1 homme estime le ressentir moyennement.

3 femmes affirment que pour elles, le sentiment d'humiliation n'existe plus, 12 personnes, 8 hommes et 4 femmes prétendent le ressentir faiblement. 1 homme prétend le ressentir encore de façon moyenne. La prédominance de ce sentiment créait un fort déséquilibre parmi les individus semble aujourd'hui fortement diminué. Le processus de cicatrisation de la blessure de l'amour-propre semble avoir opéré, ainsi que celui de la restauration de l'image. Le retour à une certaine stabilité professionnelle a pris le pas sur la situation de précarité permettant en même temps à l'individu de retrouver certaines facultés de réaction atténuant ainsi le sentiment d'humiliation, de honte infligées par a situation antérieure. Sa colère et sa révolte sont contenues. Un climat d'apaisement s'instaure et son handicap semble moins lourd.

4 femmes et 1 homme n'éprouvent plus de sentiment d'abandon, 3 femmes et 7 hommes disent l'éprouver faiblement. 1 homme est encore moyennement sous l'effet de ce sentiment. Ces résultats laissent imaginer pour les personnes concernées le retour d'une estime de soi à un niveau convenable qui leur permet de s'accorder une meilleure valeur d'elles-mêmes. Avec la disparition du sentiment de honte et le retour de la confiance en elles. Le processus de restauration d'une dynamique s'enclenche alors pour effacer le sentiment de médiocrité développé. L'exercice d'une activité débloque la situation d'échec et redonne goût à la pratique d'une activité dans laquelle s'estompe les échecs antérieurs.

Le sentiment de solitude n'est plus ressenti par 3 femmes et 1 homme. 4 femmes et 7 hommes ne ressentent encore que faiblement ce sentiment. 1 homme affirme le ressentir moyennement. Ce discours est de nature à montrer que ces personnes ont retrouvé des repères qui laissent imaginer qu'elles sont dans une dynamique d'équilibre avec un retour de la stabilité familiale, amicale, professionnelle. Le sentiment de vide et de souffrance s'est fortement estompé. La posture de non-communication, de non-engagement, de non accomplissement qui persistait s'est progressivement améliorée entraînant l'atténuation voire la disparition du stress et de l'angoisse générateur de blocages psychologiques.

Le sentiment de dévalorisation qui affectait fortement les 20 personnes lors de notre première rencontre semble aujourd'hui complètement dissipé pour 3 femmes qui ne le perçoivent plus. Pour 4 femmes et 8 hommes ce sentiment persiste faiblement. Il persiste moyennement chez 1 homme. Ce phénomène fréquent chez les personnes en état de dépression, s'il n'a pas disparu totalement n'est cependant plus générateur de troubles pour nos sujets. On peut en déduire que les personnes qui s'estimaient responsables de leur mal-être et se culpabilisaient se sont libérée de ces obstacles gênants. Ils sont maintenant en mesure de gérer cette phase et au besoin de faire appel à une aide extérieure si la situation venait à l'exiger en vue de rétablir la situation. L'image détériorée liée à la peur de ne plus pouvoir s'affirmer professionnellement en raison de l'âge, du handicap, mais aussi d'une longue inactivité a laissé place à une assurance plus marquée, renforcée par la disparition de la situation de précarité et celle d'inutilité. A nouveau pourvus de cadre et de repères sociaux la spirale positive fonctionne et les personnes retrouvent progressivement une place identifiée et reconnue dans le corps social.

Fortement affectées par une perte de confiance en soi, ce sentiment s'est estompé de manière significative. Ainsi, 1 femmes indique ne plus le ressentir. 5 femmes et 6 hommes n'en éprouvent plus qu'une faible perception. 3 hommes et 1 femme se disent encore moyennement concernés. L'accumulation des difficultés qui entravait ces personnes a diminué petit à petit au fil du temps et les individus ont renoué avec la communication familiale, amicale, professionnelle et brisé l'enfermement dans lequel ils s'étaient installés. Conforter dans leur démarche par un environnement nouveau et favorable qui leur permet de s'exprimer et de se mettre en valeur. Elles retrouvent un statut et l'utilité sociale, de l'assurance dans l'expression de leur compétence à travers la pratique d'une activité professionnelle trop longtemps absente.

Si la méfiance envers les autres s'est en partie dissipée au fil du temps, elle reste relativement marquante chez certaines personnes qui semblent encore préoccupées par des phénomènes profondément ancrés. Si le doute persiste, c'est que toutes les craintes ne sont pas encore complètement évacuées et que les cicatrices du traumatisme du passé résistent encore. A cet effet, 1 femme indique avoir retrouvé pleinement confiance en autrui, 4 femmes et 2 hommes pensent avoir une faible perte de confiance en autrui, 7 hommes et 2 femme éprouvent moyennement la perte de confiance en autrui.

Dans la majorité des cas, il existe une sorte crainte de l'avenir particulièrement au regard de l'emploi. La fragilité de la situation économique met à l'épreuve les entreprises et les seniors en emploi restent très prudents. Leur devenir personnel les préoccupe et des craintes quant à l'évolution de leur état de santé sont des facteurs difficilement prévisibles. Ainsi, 1 femme et 1 homme se disent faiblement optimistes, 8 hommes et 3 femmes le sont moyennement, 3 femmes le sont fortement.

La pratique d'une activité professionnelle permet de rompre l'isolement par le biais de rencontres, d'échanges. La communication restaure le processus d'engagement et le fait de pouvoir échanger, de partager, de faire partie d'une équipe est déjà significatif. Le bénéfice d'un encadrement et le retour dans un système social contribuent à la consolidation de liens sociaux qui ouvrent la voie qui permet de tisser un réseau. L'activité professionnelle est une source de socialisation extra-familiale dans laquelle l'individu s'intègre en apprenant à respecter des normes et des règles. Il peut alors se construire et s'affirmer au contact d'autres individus. Pour, 4 femmes et 5 hommes le sentiment d'isolement n'est que faiblement éprouvé. 1 femme et 3 hommes sont moyennement affectés et 2 femmes et 1 homme ne le perçoivent plus.

On peut constater à la lumière de ces informations que le malaise persistant chez chaque individu avant d'accéder au dispositif d'insertion, a significativement disparu. Le bénéfice de conditions favorables résultant de la période de formation a été le catalyseur de la restructuration. Cette prise en charge extérieure a permis l'ouverture d'une voie aboutissant sur une activité professionnelle et le retour à une vie sociale acceptable. On peut estimer que l'ensemble des individus de l'échantillon a globalement retrouvé un équilibre avec un niveau normal d'existence malgré la faible persistance de certains phénomènes déstructurants constatés chez certains.

La persistance de phénomènes destructurants, certes à un niveau significatif moindre résulte du stress lié à la peur de mal faire ou de ne pas être à la hauteur, de ne pas pouvoir s'intégrer. La crainte pour diverses raisons de l'interruption de l'activité avec le risque de rétrogradation dans les méandres du passé et de renouer avec l'ancienne identité considérée comme mauvaise et stigmatisante. Existe aussi la peur de l'inconnu induite par l'exercice de la nouvelle activité, par l'acquisition de nouvelles compétences, de nouvelles relations, l'assimilation d'une nouvelle culture qui provoque de l'angoisse.

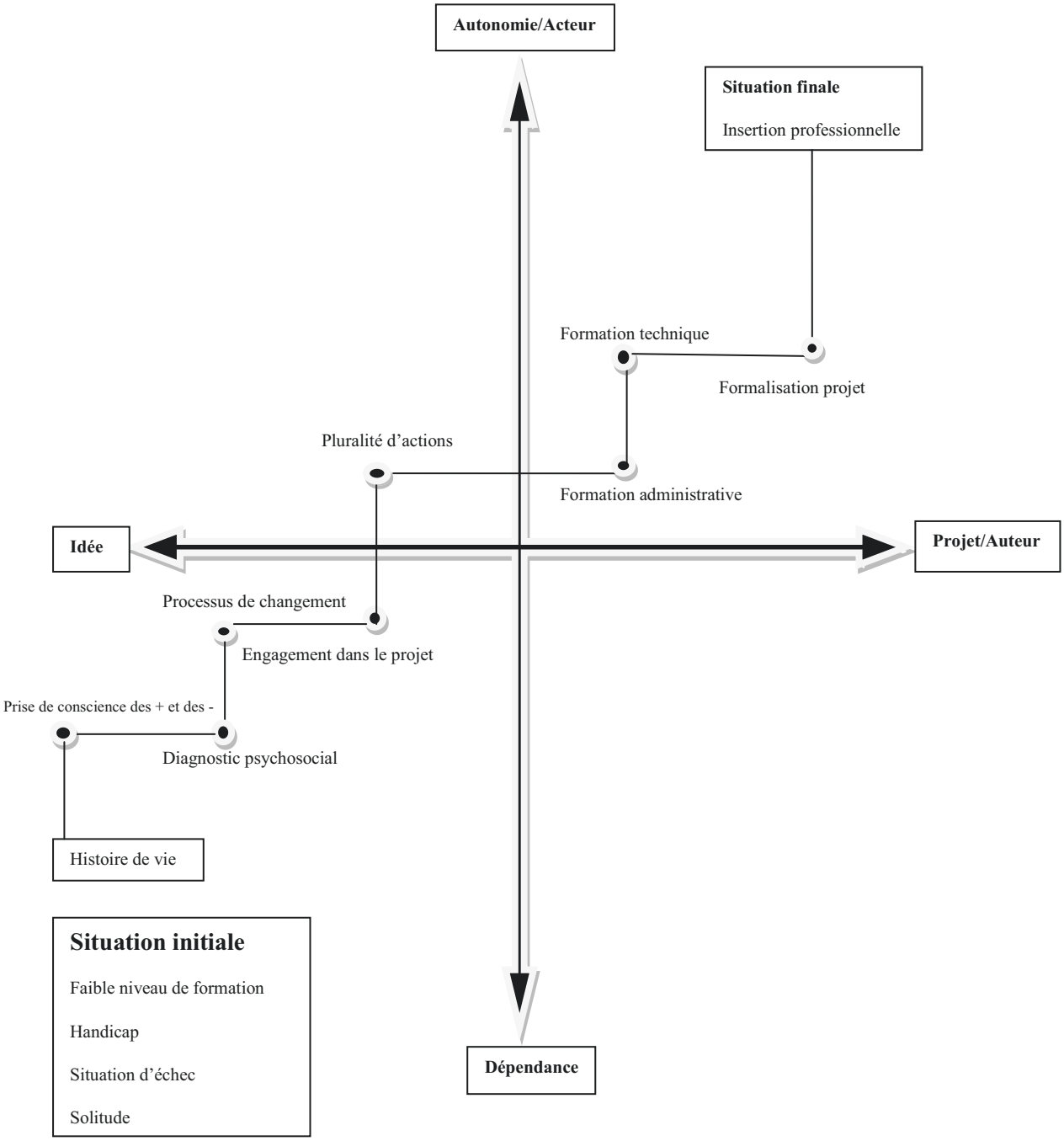
Au regard des informations recueillies, nous pouvons mettre en évidence que les hommes conservent une vision plutôt pessimiste quant à leur insertion professionnelle et restent fortement attachés à leur passé professionnel. Tout en souhaitant agir sur l'avenir, la démarche d'engagement reste plutôt timide en particulier pour ceux qui sont les plus fragiles.

On peut retenir que contrairement aux hommes, les femmes ont un regard plus optimiste concernant leur devenir professionnel. Elles mettent en avant leur désir d'insertion et agissent de manière volontaire dans une démarche de reconversion. Si elles expriment quelques doutes quant à leur capacité et aptitude dans la reconquête du marché du travail, c'est en raison d'une concurrence accrue des plus jeunes.

Si dans l'ensemble les hommes ne se dévalorisent pas trop et s'accordent entre eux quant aux compétences professionnelles et la maîtrise des savoir-faire, les femmes sans se dévaloriser émettent des doutent sur leurs compétences professionnelles. Elles ne cherchent pas de reconnaissance, mais à apprendre et à valider les savoir-faire acquis.

D'une manière générale les hommes ont tendance à moins avoir confiance en eux et éprouve un sentiment d'isolement important. En particulier en matière de communication où parfois des postures de blocage voire d'agressivité sont adoptées. Les femmes montrent des attitudes plutôt confiantes et positive et souffrent moins d'isolement, la communication est plus aisée.

Pour imager l'évolution dans le cheminement accompli vers une insertion professionnelle durable nous avons inclus la figure 21 ci-dessous qui illustre le processus de changement basé sur deux axes interdépendants. L'abscisse symbolise l'évolution d'une idée vers un projet. L'individu s'inscrit dans un processus d'insertion avec une idée, une envie, un besoin dans le but de la concrétisation d'un projet. L'ordonnée indique la dépendance et l'autonomie. Cet axe reprend le principe que l'individu arrive dans une situation de dépendance et que l'ensemble du processus doit l'amener à une autonomie tant professionnelle que personnelle.



Source : Au-delà des barrières (2004)

Figure 21 : processus d'évolution vers l'insertion professionnelle

Après la spirale descendante de la « désinsertion », nous pouvons évoquer à présent l'effet d'une spirale ascendante et positive de l'insertion. Cette nouvelle situation va conduire l'individu à progresser dans son processus d'évolution et de réalisation de ses projets. Plus il

avancera dans ses projets plus il deviendra autonome. Son autonomie lui permettra de devenir l'acteur de son projet et parvenir à l'aboutissement de celui-ci.

Les histoires de vie, les barrières psychologiques liées au handicap et à la longue période d'inactivité, les points de blocage, les parcours individuels, sont tous différents. Il n'existe pas de type d'évolution standard ou idéal. Chaque individu a son propre parcours, il suivra son propre cheminement d'insertion et sa propre évolution à son propre rythme.

Il s'agit, pour assurer une insertion professionnelle réussie, la nécessité d'entreprendre un travail de revalorisation de l'image de soi, de l'image sociale, et de procéder à un repositionnement plus appuyé en direction de l'avenir. A cet effet, WELNOWSKI-MICHELET soutient que, « *Ainsi, il se confirme que le processus de reconstruction identitaire, est un phénomène complexe, combinatoire, interactif et itératif. Le combat contre le syndrome du chômeur et pour une réintégration socioprofessionnelle s'avère long, fragile, susceptible de stagnation et même de reculs. Le traumatisme de la rupture et son vécu douloureux ne s'effacent pas. Cette rupture du processus identificatoire est constitutive, à postériori, de sa nouvelle construction identitaire, comme toute expérience significative dans une démarche projective* », (2008, p. 171)

5.9. POINT DE VUE DES EMPLOYEURS

Ainsi que nous l'avions formulé dans notre méthodologie, afin de compléter notre recherche et avoir une vue plus large en matière d'insertion professionnelle, nous nous sommes intéressés aux emplois offerts aux seniors en situation de handicap. Cette étude complémentaire visait à mieux comprendre l'impact de l'intervention du dispositif AMETHIS auprès des entreprises concernées. Nous avons pour cela voulu prendre en considération l'opinion de chefs d'entreprises ayant accueilli un travailleur senior atteint d'un handicap. A cet effet nous avons adressé un questionnaire à réponses multiples à un échantillon de 20 employeurs tirés au sort sur un total de 60. Ces employeurs comptent parmi ceux qui ont intégré un travailleur handicapé senior dans leur entreprise. La personne et l'entreprise ayant été accompagnées par le dispositif AMETHIS.

Seulement 7 questionnaires sur les 20 nous sont revenus complétés. Devant ce retour incontestablement faible, nous avons décidé d'abandonner cette procédure pour nous

impliquer dans une enquête de terrain auprès de ces mêmes entreprises, 15 ont bien voulu nous recevoir, les 5 autres, pour des questions d'emploi du temps et de planning ont refusé.

Le questionnaire proposé porte sur les raisons qui ont motivées l'emploi d'un senior handicapé dans l'entreprise, la motivation de celui-ci pendant la période d'immersion, le niveau de satisfaction concernant les prestations réalisées par la personne embauchée, et l'emploi éventuel d'autres travailleurs handicapés, l'intégration de celle-ci dans l'effectif de l'entreprise, les préjugées concernant l'âge et le handicap. Le questionnaire portait également sur le facteur « majoré » de risques en matière d'accidents de travail pour les personnes handicapées seniors. De la même manière, il nous a semblé intéressant de savoir si des emplois en faveurs des personnes handicapées avaient déjà été offerts par les entreprises concernées ou si elles avaient déjà reçu des demandes de ce même public. Enfin, nous avons voulu savoir si après l'expérience vécue l'entreprise était susceptible d'employer d'autres travailleurs handicapés seniors.

A l'unanimité les employeurs s'accordent à considérer le profil et l'expérience du candidat comme critères principaux du recrutement. Le besoin de l'entreprise dans la perspective de pourvoir un poste reste la priorité à l'emploi. Lorsque l'entreprise est soumise à l'obligation d'emploi, l'incidence sur l'embauche d'un travailleur handicapé devient plutôt significative puisqu'il représente approximativement ¼ des cas. Quant aux avantages financiers, ils ne semblent pas être la principale préoccupation de l'employeur. Cependant, le souci de se mettre en conformité avec la réglementation en vigueur semble réel

A propos de la motivation, dans la majorité des cas les employeurs estiment que lors de la période d'immersion en entreprise elle a été importante chez les séniors. Cela peut s'expliquer par le fait que les intéressés sont conscients de réaliser à cette occasion un « test réel », ils se donnent à fond pour montrer son savoir faire, son expérience et ses compétences. Le fait de vouloir renouer de manière durable avec le monde de l'entreprise intervient de façon considérable dans l'optique d'atteindre un but déterminé.

Quant à la satisfaction exprimée concernant les prestations de la personne embauchée, la réponse est sans équivoque. Elle concrétise à elle seule la qualité des prestations du travailleur handicapé senior, disposant d'un potentiel d'employabilité raisonnable, qui se retrouve en position d'emploi. Le plaisir d'être au sein d'une équipe, de partager l'activité et le contact, n'est pas sans incidence sur le rendement positif de la production.

Concernant l'embauche d'autres travailleurs handicapés seniors, les employeurs semblent apprécier les périodes d'immersion qui représentent un test réel permettant d'observer le savoir faire et l'expérience de chaque individu. L'avantage essentiel de celles-ci est que chacun peut prendre la mesure de l'autre. A cet effet, la motivation, le dynamisme, la compétence et l'enthousiasme de la personne sont des facteurs importants. L'appui de l'organisme d'insertion rassure les employeurs, facilite l'embauche et l'intégration des travailleurs handicapés. La plupart des employeurs laisse entendre que plus que le handicap c'est l'expérience et la compétence qui font la différence. Ils restent ouverts à l'emploi de travailleurs handicapés seniors en fonction des besoins de l'entreprise.

L'intégration dans l'entreprise de travailleurs seniors en situation de handicap passe par la sensibilisation des collaborateurs à l'emploi et à l'intégration de personnes handicapées. Il s'agit de faire évoluer les mentalités pour faire disparaître l'image de la personne représentée en fauteuil roulant. Le fait d'avoir été sensibilisé sur le problème du handicap facilite l'intégration.

A la question relative à l'âge et au handicap, les interlocuteurs les considèrent comme des freins importants qui entravent le recrutement d'un candidat à l'embauche. Cependant, l'expérience et l'employabilité jouent en sa faveur. A l'exemple de notre échantillon qui a pu, à l'occasion des périodes d'immersion montrer leur savoir faire et leur motivation, les facteurs âge et handicap disparaissent au profit de la qualité des prestations.

La publication d'une offre d'emploi spécifique à l'attention des travailleurs handicapés ne semble pas faire l'objet d'une prise en considération particulière en matière de politique de recrutement des entreprises. A l'unanimité, aucune entreprise contactée n'a fait de proposition d'offres d'emploi aux personnes handicapées. Si certaines d'entre elles comptaient dans leur effectif la présence de travailleurs handicapés, leur recrutement avait été sollicité par des organismes d'insertion chargés du placement de ce public.

En revanche, nous avons noté qu'aucune entreprise ne nous a mentionné la réception de candidatures de personnes handicapées quel que soit le mode transmission utilisé (appel téléphonique, transmission de CV, Internet, demande verbale spontanée). L'absence de demande d'emploi peut s'expliquer par une réserve des personnes handicapées qui ne se présentent pas spontanément auprès des entreprises par crainte probable de préjugés à leur égard, par manque de confiance en elles ou tout simplement par peur d'essuyer un refus, selon le discours de certains membres de notre échantillon.

Quant au niveau de production/rendement au travail, il ne semble pas poser de problème particulier puisque l'unanimité est faite sur le constat qu'il se révèle tout à fait satisfaisant. L'explication avancée renvoie à l'expérience, l'organisation ou les stratégies de travail mise en œuvre par les intéressés

La vision globalement positive des entreprises contactées est légèrement nuancée par les facteurs âge et handicap qui restent des freins puissants quant au recrutement. Une part relativement importante de chefs d'entreprises perçoit l'embauche d'une personne handicapée comme une source de difficulté, que ce soit au niveau de l'exécution des tâches, de l'aménagement des conditions de travail ou encore des relations humaines. Le manque d'informations ne contribue pas à démentir cette impression. Les raisons pour lesquelles les chefs d'entreprises éprouvent des difficultés se traduisent par le fait que le handicap peut être considéré comme une gêne en ce qui concerne le type de travail à fournir, les aménagements éventuels à effectuer dans les locaux et les postes de travail. Permettre à la personne senior porteuse d'un handicap de s'exprimer dans une entreprise au cours d'une période d'immersion pour se mettre en valeur apporte une contribution décisive sur ses chances de recrutement.

Toutes les entreprises contactées ont été sensibilisées à l'emploi et à l'intégration, puis accompagnées par l'organisme d'insertion dans leur démarche d'emploi de personnes handicapées seniors dans l'organisation du travail. Le travail de conseil et d'appui réalisé auprès des entreprises a permis à celles-ci de concrétiser leur perspective de recrutement. On peut observer que globalement les chefs d'entreprises sceptiques quant à l'emploi d'un senior handicapé, sont plutôt satisfaits des prestations des personnes recrutées. Il convient cependant de consentir que la principale préoccupation de tout chef d'entreprise résulte dans sa politique de croissance et la recherche d'un équilibre constant entre le besoin et les ressources pour la performance et la pérennisation de l'entreprise. Dans cette perspective, les informations recueillies laissent apparaître que des préjugés subsistent quant à l'intégration d'un senior handicapé dans l'entreprise. Celle-ci reste confrontée à des réticences à caractères psychologiques comme la peur du handicap ou à des freins d'ordre économique liés au facteur de santé, de capacité de production ou de compétence. Il est donc tout à fait admissible que dans le processus de recrutement qui est un enjeu majeur, l'entreprise procède à la vérification des compétences, du comportement professionnel adapté et de la motivation du candidat. Sans être totalement opposée au recrutement d'un sénior handicapé, l'entreprise en dehors du fait qu'elle ne reçoit peu ou pas de candidats à l'embauche, celle-ci n'entreprend pas de

démarches pour en recruter. Cependant, les entreprises employant un sénior handicapé se disent ouvertes à l'étude d'autres candidatures.

5.10. SYNTHESE ET VALIDATION DES HYPOTHESES

L'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans en situation de handicap a été au cœur de notre recherche. Ce public fortement touché par le chômage rencontre de grandes difficultés à se réinsérer sur le marché du travail. En effet notre étude à permis de mettre en évidence que les demandeurs d'emploi concernés sont complètement démobilisés, ils ont perdu confiance en eux et se dévalorisent.

Nous avons donc voulu savoir ce qui pourrait favoriser l'insertion professionnelle du public concerné et les principaux déterminants de cette insertion.

Notre première hypothèse selon laquelle la survenue du handicap associée à la situation de chômage de longue durée provoque chez l'individu l'apparition du phénomène de déstructuration pouvant le conduire à la déchéance totale est confirmée.

Nous avons vu que la complexité du marché du travail réunionnais et un taux de chômage qui avoisine les 30% selon l'INSEE (2011), soumettent les conditions d'accès à l'emploi à une sélectivité sévère. Cette particularité se traduit par l'exclusion des personnes les plus démunies en matière de formation et de qualification. Ainsi, dans cet environnement économique austère les personnes fragilisées telles que les demandeurs d'emploi seniors en situation de handicap, sans qualification et d'un faible niveau de formation, n'ont peu ou pas d'espoir de réintégrer le monde du travail.

Notre seconde hypothèse selon laquelle la situation des seniors atteints de handicap constitue un obstacle qui limite toute opportunité d'emploi, dissuade et décourage toute tentative d'investissement dans une recherche individuelle d'insertion est également vérifiée.

Nous avons par la suite insisté sur le rôle fondamental joué par l'organisme d'insertion, en matière d'intégration professionnelle. En effet la vocation de « tremplin » exercé par le dispositif AMETHIS se traduit par une intervention en amont de l'entreprise, puisque l'insertion professionnelle est en lien direct avec la possibilité d'emploi offerte. Le fait d'organiser des périodes d'immersion permet aussi bien à l'entreprise qu'à la personne considérée d'évaluer, de donner envie, de faire découvrir, et de partager une expérience

professionnelle commune. Dans cette perspective, les représentations sont réciproquement modifiées sur la question du handicap, de l'âge et de l'entreprise. L'accès à l'activité par le biais d'une période d'immersion atténue en partie les difficultés rencontrées et la remise en contact avec le monde du travail en est facilité. Les modèles théoriques de CARRE (1998) et de LEVY-LEBOYER (1993) trouvent ici une confirmation. Le public intéressé reprend confiance en lui. Les conditions sont réunies pour qu'il donne le meilleur de lui-même. Les processus de motivation et de revalorisation de soi sont activés.

Les étapes de l'immersion permettent également d'ouvrir nous l'avons vu des négociations avec l'entreprise, avec pour objectif d'une part, un contrat de travail durable sur la base de l'expérience réalisée, et d'autre part, l'accompagnement de l'entreprise par le dispositif d'insertion débouche sur des perspectives de recrutement de la personne handicapée.

Quant aux principaux déterminants de cette insertion, nous l'avons montré, ils se traduisent surtout et en premier lieu par le besoin de l'entreprise bien sûr, mais aussi par l'intervention du dispositif d'insertion en amont par le biais d'informations pertinentes et d'actions de sensibilisation sur les conditions d'emploi des personnes en question. Il s'agit notamment d'informations concernant l'emploi de travailleurs handicapés, le statut et la notion de handicap, le cadre légal, les différentes mesures de droit commun et spécifiques existants pour le recrutement et l'insertion de ce public, les possibilités d'aménagement de poste et d'aide technique à la personne. Les services proposés par l'organisme d'insertion et le réseau de partenaires contribuent à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Ils se traduisent dans l'analyse des besoins de recrutement, des conseils sur les modalités de recrutement de personnes handicapées à savoir l'analyse des caractéristiques des postes proposés, la définition des modalités et des conditions de recrutement. Il s'agit aussi et surtout de négocier l'ouverture des périodes d'immersion dans l'entreprise en faveur du public concerné. Les besoins de l'entreprise, les compétences disponibles, l'aptitude, la motivation et la compatibilité du handicap à l'emploi offert sont également des déterminants puissants qui sont pris en considération dans le cadre d'une insertion réussie.

TECHER (2008), souligne que ces interventions permettent d'atténuer les préjugés souvent évoqués selon lesquels les entreprises n'embauchent pas des personnes âgées de plus de 50 ans, qui de surcroît, sont porteuses de handicap. Il s'agit de dissiper une représentation négative persistante sur le sujet. Selon lui, *« les personnes handicapées seniors pensent que les entreprises ne souhaitent pas recruter des personnes handicapées en fin de carrière*

professionnelle. Elles se disent être depuis trop longtemps au chômage pour réussir une nouvelle intégration professionnelle compte tenu également de la situation de handicap. Sur le marché du travail prospectent également beaucoup de jeunes diplômés dont le profil sera préféré au leur, (p. 12). Il nous semble utile de rappeler que toutes les personnes intégrées dans le projet AMETHIS étaient au préalable des demandeurs d'emploi de longue durée et se trouvaient en difficulté d'insertion.

Nous avons enfin noté que l'insertion résulte d'une méthodologie visant à revaloriser, remobiliser et redonner confiance à la personne et la faire passer du statut de spectateur à celui d'acteur de son projet d'insertion. Une architecture innovante qui se traduit par un dispositif de formation et d'accompagnement qui mobilisent la personne avec pour objectif l'accès à un emploi. Le secteur économique pour la formation en situation de travail est fortement sollicité, et son engagement dans une politique d'emploi en faveur des personnes handicapées bénéficie d'un soutien conséquent. Le projet AMETHIS qui consistait à accompagner les travailleurs handicapés seniors vers l'emploi et à appuyer les entreprises dans leurs procédures de recrutement, montre son efficacité en termes d'insertion professionnelle.

Notre troisième hypothèse selon laquelle l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés seniors à La Réunion reste subordonnée à l'action des organismes de placement est ainsi validée.

La synthèse exprimée supra apporte une vision plus large et plus précise des résultats de notre recherche. Il convient à présent d'évoquer et d'analyser les points faibles, les éventuelles questions et les prolongements envisageables sans omettre les limites que présente le dispositif AMETHIS.

5.10.1. Les limites du dispositif AMETHIS

Ainsi que nous l'avons mentionné la majorité de l'effectif des sessions AMETHIS a fait l'objet d'une insertion réussie. Qu'en est-il de ceux qui ne n'ont pas pu s'insérer ? Pourquoi le succès n'a-t-il pas été au rendez-vous pour ces personnes, et comment l'expliquer ? Pourtant, ces personnes comme toutes les autres ont bénéficié des périodes d'immersion en entreprise. Nos données révèlent que pour certaines personnes, les périodes d'immersion en entreprise n'ont pas été concluantes en raisons de difficulté propres à la personne elle même. Ces

difficultés ont souvent été de nature à provoquer l'interruption de la période d'immersion ou à la non reconduction. Dans certain cas, elles traduisent une mauvaise représentation du monde de l'entreprise et une inadaptation aux exigences ou aux contraintes imposées par le poste à occuper. Au-delà de l'incompatibilité du handicap à l'emploi nous avons également noté la distance entre le domicile et l'entreprise, les moyens de transports défaillants etc. Il semblerait par ailleurs aussi que pour certaines personnes, l'activité qui leur était proposée ne correspondait pas à leurs attentes. Pour d'autres une aggravation de leurs conditions physiques a entraîné une suspension momentanée de toute activité professionnelle. Parfois pour d'autres, une motivation insuffisante ou irrégulière ne leur a pas permis de poursuivre l'activité. En effet après une interruption de plusieurs années, la transition entre la non activité et l'exercice d'une activité professionnelle se fait parfois difficilement. C'est aussi pour cette raison que les périodes d'immersion dans les entreprises sont des tremplins qui permettent aux candidats à l'insertion de se familiariser avec l'activité et de valoriser leurs qualités.

Les personnes non insérées par le dispositif AMETHIS ne sont pas pour autant laissées au bord de la route. Elles restent en recherche d'emploi, accompagnées par CAP EMPLOI qui se charge de les orienter vers d'autres voies susceptibles de mieux correspondre à leurs attentes. Ces orientations se traduiront dans certains cas par une proposition en vue d'entreprendre une formation qualifiante. Dans d'autres cas une proposition pour l'intégration dans une autre entreprise, ou encore d'autres voies d'insertion peuvent être étudiées.

Il nous semble à ce niveau n'avoir pas pu recueillir toutes les informations nécessaires nous permettant d'apporter un éclairage suffisant à propos du devenir des personnes qui n'ont pas été insérées. En effet ces individus semblaient être les moins bien armés pour affronter une situation d'emploi, compte tenu de l'étroitesse du marché et de la conjoncture économique difficile.

Notre recherche concernant l'insertion professionnelle des travailleurs seniors atteints d'un handicap trouve une première limite dans le faible effectif de notre échantillon. Les résultats obtenus ne peuvent être généralisés en raison par ailleurs d'un dispositif d'insertion en cours d'expérimentation et donc récent. Il serait intéressant de pouvoir poursuivre cette recherche avec un échantillon bien plus important en intégrant toutes les catégories de handicap (visuel, auditif, mental), et sur un temps plus long.

Au regard de l'analyse relative à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés seniors, il paraît possible d'envisager des pistes pour développer, voire pérenniser le dispositif expérimenté :

- Le renforcement des niveaux de qualification des demandeurs d'insertion seniors.
- L'accompagnement systématique des candidats en voie d'insertion.
- Le développement de la sensibilisation et un appui soutenu des entreprises au regard de la situation des travailleurs seniors atteints d'un handicap.
- Répondre aux besoins de reconversion professionnelle du public senior handicapé et construire des projets professionnels en adéquation avec les besoins du marché.
- Améliorer l'offre de formation en misant sur de véritables démarches d'ingénierie

En définitive, l'insertion professionnelle du public senior en situation de handicap sur le marché du travail réunionnais implique de surmonter des obstacles économiques spécifiques relatifs au marché du travail restreint et sélectif, de la compétence utile au poste de travail, de l'employabilité, mais aussi ceux liés à l'image du handicap et à l'âge. Fournir à ce public des outils nécessaires pour franchir plus aisément les barrières découlant du handicap serait un moyen déterminant en vue de faciliter leur réadaptation professionnelle.

CONCLUSION

Dans notre île, où le taux de chômage avoisine 30% de la population active, la difficulté d'insertion ne concerne pas uniquement un groupe particulier d'individus, mais pratiquement l'ensemble de la population en raison de la spécificité et de la fragilité de son économie.

S'il est un public, celui des moins de 25 ans, qui fait l'objet d'une réelle attention des pouvoirs publics du fait qu'il est à 60% concerné par le chômage, il en est un autre plus discret qui se trouve dans une situation de détresse sociale que ce travail a voulu étudié : les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans en situation de handicap en quête d'une insertion ou réinsertion professionnelle. Il est une évidence que tout comme la personne valide, l'individu handicapé senior éprouve le besoin de travailler. La perte du revenu, du statut social et la difficulté de gérer son temps créent une période de détresse et entraînent un affaiblissement de l'estime de soi. L'anxiété s'empare alors de l'individu, face aux difficultés qu'il éprouve pour reconquérir le marché du travail. Les échecs répétés le conduisent à se dévaloriser par rapport aux autres et à adopter une posture de repli provoquant hostilité, frustration, déprime et perte d'espoir dans l'avenir.

Ce qui est dit ici des conséquences du chômage chez la personne ordinaire est encore plus vrai et se joue avec encore plus d'acuité pour l'individu senior atteint de handicap en dépit des lois et décrets en sa faveur. En effet, selon les textes en vigueur la personne en situation de handicap bénéficie de certaines dispositions, de même que l'entreprise, pour pouvoir accéder à un emploi et de ce fait tenir une place à part entière dans la société.

L'enquête Handicap Incapacité et Dépendance (HID) réalisée à La Réunion en 2004 indique que l'insertion professionnelle pose des problèmes difficiles à résoudre en particulier dans notre département et suppose un réseau souple et solide d'institutions et d'établissements ouverts sur le monde extérieur et toujours en contact avec la réalité sociale. Les classifications des divers handicaps distinguent habituellement les handicaps physiques, mentaux, sociaux ; mais les cas sont rarement simples, et le plus souvent les catégories se recoupent et les handicaps s'additionnent. L'enquête met en évidence que dès l'âge de 50 ans les réunionnais souffrent d'incapacités et de désavantages qui n'apparaissent que beaucoup plus tardivement en métropole. D'une manière générale les taux de prévalence des incapacités sont nettement plus élevés à La Réunion, cette différence est particulièrement marquée entre 50 et 59 ans. Quant au nombre de handicapés, on peut penser que certains facteurs spécifiques probablement dus à l'insularité tendent à le faire croître. Il progresse de manière constante depuis ces dernières années. Les personnes handicapées se réunissent en association pour

affirmer leur solidarité, défendre leurs droits, élargir leur audience. Le besoin de se regrouper résulte dans le fait que, dans leurs familles, leurs milieux professionnels, dans les collectivités et dans la société en général ils doivent constamment lutter pour acquérir la place qui leur revient, lutter contre toute forme de discrimination, lutter pour améliorer leurs conditions de vie. Pour tenter de remédier à cette situation, s'est développée une volonté politique de construire et de compléter des outils en vue de contribuer à l'insertion professionnelle du public senior atteint de handicap.

Nous avons souhaité, à travers cette recherche, apporté un éclairage sur l'impact psychologique et social de la souffrance que subissent les personnes seniors atteint de handicap en quête d'emploi.

Nous avons complété cette première étape d'une étude des conditions susceptibles de garantir leur retour à l'emploi du point de vue des entreprises et au travers de l'intervention d'un dispositif d'accompagnement dédié à ce public.

Concernant la souffrance des personnes en question nous ne reprendrons pas les longs développements consacrés au sujet dans le corps du texte sinon pour rappeler que le poids de la dépression et la crise identitaire résultants de la survenue du handicap amplifiée par le chômage prolongé provoquent l'apparition du phénomène de déstructuration qui constitue une épreuve difficilement surmontable et qui marque l'individu de manière indélébile.

S'agissant des conditions d'une éventuelle réinsertion nous avons mis en évidence la réticence des chefs d'entreprise qui majoritairement perçoivent l'embauche de la personne handicapée senior comme une source de difficultés, que ce soit au niveau de l'exécution des tâches, de l'aménagement des conditions de travail ou encore des relations humaines. Notre étude a également fait apparaître que sans l'aide d'un organisme d'insertion mettant en place des stratégies pour redynamiser ce public et mobiliser les entreprises pour les inciter à les recruter, le retour à l'emploi des seniors handicapés dans le contexte économique réunionnais reste très aléatoire.

Nous avons noté que si les stages d'immersion en entreprise constituent des atouts non négligeables, l'un des principaux déterminants de l'insertion professionnelle d'un travailleur handicapé relève du besoin de l'entreprise, mais celle-ci en règle générale n'effectue jamais de démarche visant à recruter un travailleur handicapé senior. Le rôle du dispositif d'insertion prend alors toute sa signification. Il s'agit pour lui de mobiliser les acteurs intermédiaires de

la formation et de l'insertion dont le rôle est de satisfaire les besoins de mise en relation entre les entreprises et le public concerné.

La réintégration professionnelle, quand elle a lieu, est constituée, nous l'avons montré, par un long cheminement de reconstruction au travers d'un processus de réintégration qui englobe des dimensions psychologiques, sociales et professionnelles à prendre en compte globalement pour permettre un retour à l'autonomie de l'individu.

L'intervention d un dispositif d'insertion à l'exemple d'AMETHIS que nous avons étudié va contribuer d'abord à mettre un terme l'isolement social, ensuite permettre de renouer un contact physique et psychique avec un environnement nouveau où l'individu pourra agir, réfléchir, s'investir, rencontrer d'autres personnes et partager de nouvelles expériences pour recréer une nouvelle dynamique identitaire personnelle et sociale, réactiver et développer ses moyens cognitifs, se projeter et enfin concrétiser l'accès à l'emploi.

La pertinence de cette prestation réside non seulement dans l'aide et le soutien au participant dans sa méthode de recherche d'insertion professionnelle mais aussi dans la restauration d'une bonne image, un retour à l'estime de soi, au développement de ses capacités d'apprentissage et de ses perspectives. Elle s'inscrit également dans une démarche d'activité valorisante et de reconstruction identitaire. Elle procure en outre la logistique nécessaire pour conduire efficacement une recherche et contribue activement à l'élaboration et à la construction du projet professionnel en faisant appel à la motivation et à l'implication du bénéficiaire.

Nous avons conclu que la démarche d'insertion professionnelle constitue un projet global. Il importe d'aller au-delà de la vérification de l'adéquation entre le profil de l'individu et de l'emploi, mais de se pencher aussi sur le processus psychologique lié aux conséquences du handicap et des effets du chômage de longue durée. L'insertion professionnelle des seniors porteurs de handicap doit obligatoirement prendre en considération les facteurs psychosociologiques qui constituent des obstacles majeurs de cette situation.

Les résultats de cette recherche qui rendent modestement compte des éléments qui interviennent dans la démarche d'insertion des personnes seniors en situation de handicap, peuvent sans doute être réinvestis dans des dispositifs plus larges en charge de l'insertion professionnelle au niveau de La Réunion.

« *A travers la bataille du handicap, c'est l'ensemble de nos politiques d'emploi que nous secouons* », affirme WAUQUIEZ (2010), secrétaire d'Etat à l'emploi[29].

[29] Source : AGEFIPH Info Plan de soutien 2008/2011

BIBLIOGRAPHIE

ABRIC, C. (2003). Pratiques sociales et représentations. - Paris : PUF.

AGACHE, C. (1993). Les identités professionnelles dans la sidérurgie et leur transformation. - Paris : L'Harmattan.

ALONZO, P. (2000). Femmes et salariat : l'inégalité dans l'indifférence. - Paris : L'harmattan.

ARDOINO, J. (2000). Les avatars de l'éducation. - Paris : PUF.

ARENDT, H. (1957). Conditions de l'homme moderne, (trad.). - Paris : Flamarion (1970).

ARGYRIS, C. (2003). Savoir pour agir. Surmonter les obstacles à l'apprentissage organisationnel. - Paris : Dunod.

ATKINSON, T. GLAUDE, M. FREYSSINET, J. SEIBEL, C. (1998). Pauvreté et exclusion - Paris : La documentation française.

AUTES, M. DELAVAL, B. (1991). L'insertion dans le RMI : de la boite noire au débat public. - Lille : IFRESI-CLERSE.

BANDURA, A. (1980). L'apprentissage social. - Bruxelles : Madraga.

BANDURA, A. (2002). Auto efficacité le sentiment d'efficacité. - Bruxelles : de Boeck.

BARAT, C. (1980). Des Malbars aux Tamouls. L'hindouisme à l'île de la Réunion (thèse d'hethnologie). - Saint Denis (Réunion) : université de la Réunion.

BARAT, C., Norgoulan. (1989). Culture et rites malbars à la Réunion. - Saint Denis (Réunion) : Tramail.

BARBIER, J. (1991). Elaboration de projets d'action et planification (Pédagogie d'aujourd'hui). - Paris : PUF.

BARE, J-F. (1996). Comment parler de la réforme foncière à la Réunion ? Quelques points d'une recherche en cours. - Paris : L'harmattan.

BEAUD, M. (2006). L'art de la thèse. Comment préparer et rédiger un mémoire de master, une thèse de doctorat ou tout autre travail universitaire à l'ère du Net. . - Paris : La Découverte.

BENARD, Jules. (2007°. Sitarane. - Sainte Marie (Réunion) : Azalées.

BENASAYAG, M. SCHMIT, G. (2006). Les passions tristes. Souffrance psychique et crise sociale. - Saint-Amand Montrond : La Découverte.

BENOIST, J. (1983). Un développement ambigüe. - Saint Denis (Réunion) : NID.

BENOIST, J. (1993). Anthropologie médicale en société créole. - Paris : PUF.

BERBAUM, J. (1998). Développer la capacité d'apprendre (Collection pédagogies). - Paris : E.S.F.

BERGER, P. LUCKMANN, T. (2006). La construction sociale de la réalité. (Collection individu et Société). - Paris : Armand Colin.

BERNABE, J. CHAMOISEAU, P. CONFIANT, R. (1996). Eloge de la créolité. - Cayenne : Gallimard.

BERNIER, P. (2007). Fonction responsable de formation. Maîtriser, optimiser et faire évoluer sa fonction. (Formation professionnelle). - Paris : Dunod.

BERNOUX, P. (1999). La sociologie d'entreprises. - Paris : Le seuil.

BERTEAUX, P. (2007). Influence de l'acculturation sur le processus de traitement catégoriel chez l'enfant : étude comparative en Grande Comore, à Mayotte et à La Réunion. Thèse de doctorat en Sciences de l'Education, Université de La Réunion.. - Saint Denis.

BIEDINGER, C. (2004). Etudes et synthèses. Les difficultés de recrutement des entreprises. Observatoire du Développement de La Réunion (ODR). - Saint Denis : S.D.I.

BLANC, A. (2006). Le handicap ou le désordre des apparences. - Paris : Armand COLIN.

BLANCHET, A. GOTMAN, A. (2007). L'enquête et ses méthodes. - Paris : Armand Colin.

BOLTANSKI, L. CHIAPELLO, E. (1999). Le nouvel esprit du capitalisme. - Paris : Gallimard.

BOURDIEU, P. PASSERON, J.C. (2007). La reproduction. - Paris : Les édition de Minuit.

BOURGEOIS, E. NIZET, J. (1999). Apprentissage et formation des adultes. (Education et formation). - Paris : PUF.

BURNAY, N. (2000). Chômeurs en fin de parcours professionnel : avoir 50 ans, être au chômage. (Actualités en Sciences Sociales). - Paris : Delachaux et Niestlé.

Caisse Nationale d'Assurance Viellesse (CNAV) (2007). Retraite et société. La discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi. - Paris : Cnav.

CALVES, G. (2008). La discrimination positive. (Que sais-je ?). - Paris : PUF.

CANGUILHEM, G. (1993). Le normal et le pathologique. - Paris : PUF.

CARRE, P. (2001). (Sous la direction de) : De la motivation à la formation. - Paris : L'harmattan.

CASTEL, R. (1991). De l'indigence à l'exclusion, la désafiliation. Précarité du travail et vulnérabilité relationnelle. - Paris : Seuil.

CASTEL, R. (1996). Les métamorphoses de la question sociale. - Paris : Fayard.

CASTEL, R. (2003). L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ? - Paris : Seuil.

CASTEL, R. (2007). La discrimination négative. - Paris : Seuil.

CASTRA, D. (2006). L'insertion professionnelle des publics précaires. - Paris : PUF.

CETNERHI (2004). Aider les personnes handicapées à trouver un emploi.

CHANE-KUNE, S. (1996). La Réunion n'est plus une île. - Paris : L'harmattan.

CICCONE, A. FERRANT, A. (2009). Honte, culpabilité et traumatisme. - Paris : DUNOD.

CLAVEL, G. (1998). La société d'exclusion. - Paris : L'Harmattan.

CONSTANT, E. JUSTIN, D. (1997). Cinquante ans de départementalisation outre-mer. - Paris : L'harmatthan.

DAMONT, J. (2008). L'exclusion (Que sais-je ?). - Paris : PUF.

DARMON, M. (2006). La socialisation (sous la direction de François de SINGLY). Sociologie 128.. - Paris : Armand Colin..

de GAULEJAC, V. TABOADA-LEONETTI, I. (1994). La lutte des places. - Paris : Desclée de Brouwer.

de MONTLIBERT, C. (2001). La violence du chômage. - Strasbourg : Presses Universitaires de Strasbourg.

de SINGLY, F. (2003). Les uns avec les autres : quand l'individualisme créer du lien. - Paris : Armand Colin.

de TRESSAC, G. (1992). Autonomie dans le travail.. - Paris : PUF.

de VISDELOU-GUIMBEAU, G. (1948). La découverte des îles Mascareignes. - Port- Louis (Île Maurice) : The general prainting and stationery.

DELEUZE, G. GUATTARI, F. (1991). Qu'est-ce que la Philosophie ?. - Paris : Les éditions de Minuit.

DEMAZIERE, D. (1992). Le chômage en crise. La négociation des identités des chômeurs de longues durée. - Lille : Presses Universitaires.

DEMAZIERE, D. (1995). Le chômage de longue durée. (Que sais-je). - PUF.

DEMAZIERE, D. DUBAR, C. (1997). L'exemple des récits d'insertion. - Paris : Nathan.

DESPORT, J.-M. (1989). De la servitude à la liberté : Bourbon des origines à 1848. - Saint Denis : Océan édition..

DIDEROT, D. (1749). Lettre sur les aveugles à l'usage de ceux qui voient.

DONZELOT, J. (1984). L'invention du social. - Paris : Fayard.

DORAY, P. (1988). Mobilisation et formation continue. le développement d'un projet d'entreprise. - Lille : Presses Universitaires, coll. "Mutation".

DUBAR, C (2000). La socialisation. - Paris : Armand COLIN.

DUBAR, C. (2004). La formation professionnelle continue. - Paris : La Découverte.

DUBAR, C. (2007). La crise des identités. L'interprétation d'une mutation. Le lien social. - Paris : PUF.

DUBET, F. (2010). Les places et les chances. Repenser la justice sociale. - Paris : Seuil.

DUBOS, R. (1985). L'homme intérrompu. - Paris : Seuil.

DURKHEIM, E. (1991). Les formes élémentaires de la vie religieuse. - Paris : Librairie Générale Française.

EME, B. (1993). L'insertion en quête de sens, Article, Colloque Culture et Liberté.

EYMARD-DUVERNAY, F. MARCHAL, E. (1997). Façon de recruter.(Le jugement des compétences sur le marché du travail). Centre d'études de l'emploi. - Paris : Métailié.

FANJEAU, C. (2007). Accès à l'emploi et qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail. - Paris : DARES.

FENOUILLET, F. (2007). La motivation. - Herstal : Dunod.

FEUILLETTE-CUNNINGHAM, I. (2003). Le nouveau formateur. - Paris : Dunod.

FLEURY, L. (2009). Max WEBER (Que sais-je ?). - Paris : PUF.

FONDANECHE, D. (2006). Rédiger un mémoire professionnel, de master ou une thèse. - Paris : Vuibert.

FREUD, S. (2005). Inhibition, symptôme et angoisse" (1926). - Paris : PUF.

FUMA, S. (1979). Esclaves et citoyens, le destin de 62000 reunionnais : Histoire des affranchis de 1848 dans la société réunionnaise. - Saint Denis (Île de la Réunion) : Fondation pour la Recherche et le Developpement dans l'Océan Indien.

FUMA, S. (1994). Histoire d'un peuple, la Réunion 1848-1900. - Saint Denis : CNH, Université de la Réunion.

FUMA, S. (1999). De l'Inde du sud à La Réunion. - Saint André. : Graphica.

GABILLET, P. de MONTBRON,Y. (1998). Se former soi-même. - Paris : E.S.F.

GAINSBOURGER, F. LEMERLE, V. VERGNAUD, G. (1992). Formation et apprentissage des adultes peu qualifiés. - Paris : La documentation française.

GAYRAUD, L. (2006). La politique d'emploi des personnes handicapées genèse et mise en oeuvre d'une politique ordinaire. Le cas de la Gironde. Thèse de doctorat en Sciences de l'Education n° 1333. Université de Bordeaux 2.

GEFFROY, L. (2002). Garantir le revenu. Histoire et actualité d'une utopie concrète. - Paris : La découverte. M.A.U.S.S.

GEREMEK, B. (1987). La potence ou la pitié, l'Europe et les pauvres du Moyen-Age à nos jours. - Paris : Gallimard.

GIRARD, D. (2004). Famille et solidarité. - Paris : L'harmattan.

GOFFMAN, E. (1975). Stigmates les usages sociaux des handicaps. - Paris : Les éditions de minuit.

GROZEILLER, A. M. (1998). Pour en finir avec la fin du travail. (Enjeux de société). - Paris : L'Atelier.

GUERIN, S. (2009). La société des seniors (Essai). - Paris : Michalon.

GUILLEMARD, A-M. (1972). La retraite, une mort sociale. - Paris, La haye : Mouton.

GUILLEMARD, A-M. (1986). Le déclin du social. - Paris : PUF.

GUILLEMARD, A-M. (2003). L'âge de l'emploi. - Paris : Armand Colin.

GUTH, S. (1994). L'insertion sociale. - Paris : L'harmattan.

HAMONENET, C. MAGALHAES, T. (2000). Système d'identification et de mesure du handicap. - Paris : ESA.

HAMONET, C. (2007). Les personnes handicapées. (Que sais-je ?). - Paris : PUF.

HANUS, M. (1994). Les deuils dans la vie. Deuil et séparation chez l'adulte et chez l'enfant. - Paris : Maloine.

HAUDERE, P. LE BOUEDEC, G. (2001). Les Compagnies des Indes. - : Editions Ouest France.

HAYES, J. NUTMAN, P. (1981). Comprendre les chômeurs. - Bruxelles : Pierre Margada Ed.

HIRSCH, M. (2004). Manifeste contre la pauvreté. - Paris : oh.

HONORE, D. (1992). Proverbes reunionnais. - Saint Denis : Pages libres.

JETTER, S. (2005). Documents de l'Observatoire du Developpement de La Réunion (ODR). Vivre avec son handicap. - Saint Denis : S.D.I.

JETTER, S. (2006). Documents de l'Observatoire du Développement de la Réunion (ODR) Les demandeurs d'emploi seniors à la Réunion. - Saint Denis : S.D.I.

JETTER, S. (2006). Documents de l'Observatoire du Développement de la Réunion (ODR) Seniors et marché du travail : la vision des employeurs. - Saint Denis : S.D.I.

JETTER, S. (2007). Documents de l'Observatoire du Développement de la Réunion (ODR) Les seniors en emploi. Principaux facteurs de fragilisation. - Saint Denis : S.D.I.

JODELET, D. (2007). Les représentations sociales. (Sociologies d'aujourd'hui). - Paris : PUF.

JONNAERT, P. (1996). De l'intention au projet. - Paris : de Boeck.

KAPSAMBELIS, V. (2007). L'angoisse. - Paris : PUF.

KAUFMANN, J-C. (2005). L'invention de soi. - Paris : Armand Colin.

KIERKEGAARD, S. (1977). Le concept de l'angoisse. - Paris : Gallimard.

KOERNER, F. (1999). Histoire de l'enseignement privé et officiel à Madagascar (1820-1995). Les implications religieuses et politiques dans la formation d'un peuple. - Paris : L'harmattan.

LABBE, P. (2003). Les bricoleurs de l'indiscible. De l'insertion en général, des missions locale en particulier. - Rennes : Apogée.

LABBE, P. (sous la direction de.), ABHERVE, M. (2005). L'insertion professionnelle et sociale des jeunes, ou l'intelligence pratique des missions locales. - Paris : Apogée.

LACOSTE, Y. (1985). Ces île où on parle français. - Paris : Hérodote.

LAGRANGE, H. (2001). De l'affrontement à l'esquive. - Paris : Syros.

LAGRANGE, H. (2006). L'epreuve des inégalités. - Paris : PUF.

LALLEMENT, M. (2003). Temps, travail et mode de vie. - Paris : PUF.

LATCHOUMANIN, M. SQUARZONI, R. (sous la direction de) (2001). La recherche en éducation et formation : quelques travaux. - Saint Denis (Réunion) : Universté de la Réunion.

LATCHOUMANIN, M. VIRACAOUNDIN, J. (1997). La population dite illétrée ou analphabete à la Réunion : quelques reprères. - Saint Denis (Réunion) : NID.

LATCHOUMANIN M.(Sous la direction de), (2004). L'éducation et la formation dans les sociétés multiculturelles de l'Océan Indien. - Paris : Karthala - Université de La Réunion.

LAUVERNIER, C. (1994). Raymond VERGES. - Saint Denis (Réunion) : Université de la Réunion.

LE MEUR, G. (1998). Les nouveaus autodidactes. Néoautodidacxie et formation. - Lyon : Chronique sociale.

LEDRUT, R. (1966). Sociologie du chômage - Paris : PUF.

LEGUEN, M. (1979). Histoire de l'île de la Réunion. - Paris : L'harmattan.

LEVY-LEBOYER, C. (1993). La crise de la motivation. - Paris : PUF.

LEVY-LEBOYER, C. (1993). Le bilan de compétences. - Paris : Les éditions de l'organisation.

LIMOGES, J. (1987). Trouver son travail. - Montréal : Fides.

LIMOGES, J. LE MAIRE, R. DODIER, P. (1987). Trouver du travail. - Montréal : Fides.

LOGIEZ, C. VINAY, E. (2001). Entreprendre dans les services. - Paris : Dunod.

L'insertion par l'activité économique. (1993). Des expériences, des pratiques, des acteurs. Ouvrage collectif publié avec le concours du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Préface de Martine Aubry. - Paris : Syros.

MACE, G. PETRY, F. (2000). Guide d'élaboration d'un projet de recherche en sciences sociales. (Méthodes en sciences humaines). - Bruxelles : de Boeck.

MAGAMOOTOO, E. et J. La Réunion des possibles - Riveneuve, 2009.

MARUANI, M. Travail et emploi des femmes. - Paris : La découverte, 2000.

MASLOW, A. (2007). L'accomplissement de soi. - Paris : Eyrolles.

MATHIEU, J-L. (1993). Histoire des DOM-TOM. (Que sais-je ? n° 2776).. - Paris : PUF.

MATHIEU, J-L. (1998). Les DOM-TOM. - Paris : PUF.

MAURIN, H. LENTGE, J. (1979). Le mémorial de La Réunion.. - Saint Denis : Austral éditions.

MEDA, D. (2010). Le travail une valeur en voie de disparition. - Paris : Flamarion.

MEMMI, A. (1979). Portait du colonisé. - Paris : Payot.

MEMMI, A. (1993). La dépendance. - Paris : Gallimard.

MESINI, B. PELEN, J-N. GUILHAUMOU, J. (2004). Résistance à l'exclusion. - Aix-en-Provence : Presse Universitaire de Provence.

MOSCOVICI, S. (1976). La psychanalyse son image et son public. - Paris : Presse Unviversitaire de France.

MUCCHIELLI, R. (1994). Les méthodes actives dans la pédagogie des adultes (partie connaissance du problème). Formation permanente en sciences humaines. - Paris : E.S.F.

MUCHIELLI, A. (2006). Les motivations. - Paris : PUF.

MURPHY, R. F. (1990). Vivre à corps perdu. - Paris : Plon.

NEUVEU, J-P. THEVENET, M. (2002). L'implication au travail. - Paris : Vuibert.

NICOLE-DRANCOURT, C. ROULEAU-BERGER, L. (1998). L'insertion des jeunes en France. - Paris : PUF.

NICOLE-DRANCOURT, C. ROULLEAU-BERGER, L. (2006). L'insertion des jeunes en France. - Paris : PUF.

NUTTIN, J. (1980). Théorie de la motivation humaine. Du besoin au projet d'action. Psychologie d'aujourd'hui. - Paris : PUF.

PAUGAM, S. (1996). L'exclusion l'état des savoirs. - Paris : La Découverte.

PAUGAM, S. (2009). La disqualification sociale. - Paris : PUF.

PIAGET, J. (1964). Six études de psychologie. - Genève : Médiation.

PIAGET, J. (1974). La prise de conscience (psychologie d'aujourd'h'ui). - Paris : PUF.

PIAGET, J. (1974). Réussir et comprendre. (Psychologie d'aujourd'hui). - Paris : PUF.

PIAGET, J. (1987). Le structuralisme. - Paris : PUF.

PLAISANCE, E. VERGNAUD, G. (1993). Les Sciences de l'Education, (collection Repères). - Paris : La Découverte.

POUGET, M. (1998). Taylor et le taylorisme. - Paris : PUF.

QUIVY, L. VAN CAMPENHOUDT, L. (2006). Manuel de recherche en sciences sociales. - Bruxelles : Dunod.

RABISCHONG, P. (2008). Le handicap. (Que sais-je ?). - Montpellier : PUF.

REYNAUD, J-D. (1989). Les règles du jeux. Action collective et régulation sociale. - Paris : Armand Collin.

RIFKIN, J. (2006). La fin du travail. - Paris : La Découverte.

RISSELIN, P. (1998). Handicap et citoyenneté de l'an 2002. - Paris : Odas.

ROINSARD, N. (2007). La Réunion face au chômage de masse. - Rennes : PUR.

ROUSSEL, P. (1996). Rémunération, motivation et satisfaction au travail. - Paris : Economica.

RUANO-BORBALAN, J-C. HALPERN, C. (2004). Identité (s) l'individu, le groupe, la société. - Auxerre : Sciences Humaines.

SACCO-ZAGAROLI, C. (1997). C'est quoi le travail. - Paris : Gallimard.

SAGODIRA, G. (2011). La formation continue à l'entrepreneuriat par delà le déterminisme génétique de l'esprit d'entreprise. Thèse de doctorat en Sciences de l'Education. Université de La Réunion. - Saint Denis (Réunion).

SAINSAULIEU, R. (1993). L'identité au travail. - Paris : Presse de la Fondation Nationale.

SANDRON, F. (2009). Politique de population à contre-courant ? La Réunion des années 1950 à nos jours. - Paris : Institut de Recherche pour le Développement (IRD).

SAÜL, K. AUTES, M. CASTEL, R. ROCHE, R. SASSIER, M. (2004). L'exclusion, définir pour en finir. - Paris : Dunod.

SCHERER, J. (1990). Histoire de La Réunion. (Que sais-je ? n° 1164). - Paris : PUF.

SCHNAPPER, D. (1994). L'epreuve du chômage. - Paris : Gallimard.

SCHWARTZ, B. (1994). Moderniser sans exclure. - Paris : La Découverte.

SORNOM, J-C. (2005). Syndicalistes, politiques et entrepreneurs réunionnais, de l'autoformation à la néo-autodidaxie. Thèse de doctotrat en Sciences de l'Education, Université de La Réunion. - Saint Denis (La Réunion).

STIKER, H-J. (1997). Corps infirmes et société. - Paris : Dunod.

SUPIOT, A. et al. (1999). Au-dela de l'emploi, transformation du travail et devenir d'un droit du travail en Europe, rapport pour la Commission Européenne. - Paris : Flamarion.

TANGUY, L. (1986). L'introuvable relation formation-emploi. - Paris : La documentation française.

TAP, P. (1988). La société pygmalion . - Paris : Dunod.

TECHER, M. (2008). Accompagnement et mobilisation vers l'emploi des travailleurs handicapés seniors, (AMETHIS). Ou comment réinserer des personnes handicapées seniors dans le milieu du travail. - Saint Denis (île de la Réunion).

TISSERON, S. (2009). La résilience. - Paris : PUF.

TORIT, S. (2000). Etudes et synthèses. Oservatoire du Développement de la Réunion (ODR). Entreprises et travailleurs handicapés. - Saint Denis : NID.

TOURAINE, A. KHOSROKHAVAR, F. (2000). La recherche de soi. Dialogue sur le sujet. - Paris : Fayard.

TOUSSAINT, A. (1967). La route des îles, contribution à l'histoire maritime des Mascareignes. - Paris : EPHE.

VALLERAND, R-J. THILL, E-A. (1993). Introduction à la psychologie de la motivation. - Quebec : Vigot.

VARONDIN, J.J.A. (1991). Les lambrequins de la honte. - Saint Denis (Réunion) : Marronage. - Vol. I.

VARONDIN, J.J.A. (1997). Les lambrequins de la honte. - Curepipe (Île Maurice) : Académie Idianocéanienne et les Auteurs. - Vol. II.

VASSILEFF, J. (1996). Le projet : s'adapter c'est survivre, vivre c'est se projeter. - Revue Sciences Humaines HS n° 12.

VASSILEFF, J. (2003). La pédagogie du projet en formation. - Lyon : Chronique sociale.

VAXELAIRE, D. (2009). Histoire de la Réunion de 1848 à l'an 2000. - Saint Denis (Île de la Réunion). : Orphie.

VAXELAIRE, D. (2009). L'histoire de la Reunion des origine à 1848. - Saint Denis (Île de La Réunion). : Orphie.

VELTZ, P. (2008). Le nouveau monde industriel. - Saint-Amand Montrond : Gallimard.

VERNET, J. (2003). L'autoformation en A.P.P à la Réunion : quelle contribution pour le développement de l'autodirection des apprentissages ? Thèse de doctorat en Sciences de l'Education. Université de La Réunion. - Saint-Denis (Île de la Réunion).

WANQUET, C. (1998). La France et la première abolition de l'esclavage (1794-1802). Karthala..

WELNOWSKI-MICHELET, P. (2008). L'identité à l'épreuve de l'exclusion socioprofessionnelle. - Paris : L'harmatan.

WOOD, P.H.N. (1980). International classification impairments, disabilities and handicaps. - Genève.

WUHL, S. (2007). Discrimination positive et justice sociale. - Paris : PUF.

Articles individuels et collectifs, documents, revues, études et publications.

A D R. (1863). Archives Départementales de la Réunion n°2. Notice historique géographique et religieuse de l'île Bourbon ou de la Réunion. - Versailles : Beau Jeune.

AGEFIPH. (2007). Tendance (N°8 janvier 2007). La lettre des études de l'Agefiph. Les nombreux obstacles à surmonter pour que les travailleurs handicapés accèdent à l'emploi. Département des études et de la prospective.

AGEFIPH. (2007). Tendances (n° 9 avril 2007). La lettre des études de l'Agefiph. Les motifs d'inscription au chômage des personnes handicapées. Département des étude et de la prospective.

AGEFIPH. (2008). Atlas national de l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

AGEFIPH. (2008). Subvention à l'embauche d'un travailleur handicapé sortant d'ESAT ou d'E.A. en milieu ordinaire de travail.

AGEFIPH. (2009). Au coeur de l'emploi des personnes handicapées.(Développer, réagir, anticiper). Rapport annuel d'activités.

AGEFIPH, ARVISE, CNASEA. (2008). Formation professionnelle et handicap 17 avril 2008, TAMARUN - La Saline les bains. (AMETHIS).

AGEFIPH de La Réunion. (2011). Tableau de bord. Les chiffres de l'emploi et du chômage des personnes handicapées, n°14, Bilan à fin décembre 2011.

AGEFIPH, DTEFPR. (2007). Etart des lieux de l'emploi, du maintien dans l'emploi et de la formation professionnelle des personnes handicapées à La Réunion. Eléménts de synthèse 2007.

AMAR, M. AMIRA, S. (2003). L'emploi des personnes handicapées ou ayant des problème de santé de longue durée, Dares, Premières Synthèses N° 41.3 octobre 2003.

AMAUGER-LATTES, M-C. (2006). A propos du CDD senior. Revue de droit du travail p.168.

AMETHIS. (2007). Accompagnement et Mobilisation vers l'Emploi des Travailleurs Handicapés seniors. Groupe Nord - 2 mai au 24 septembre 2007. Bilan final du dispositif.

AMETHIS. (2008). Journal d'information (avril 2008). Un projet innovant. Accompagner vers l'emploi des travailleurs handicapés seniors.

AMIRA, S. MERON, M. France, portrait social (2004/2005). L'activité professionnelle des personnes handicapées. Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, Dares.

ANGLARE,T-D. BERNARD, S. (2003). Chômage et retour à l'emploi après 50 ans : une moindre exposition au chômage, des difficultés pour retourner en emploi. Dares, Premières Informations et Premières Synthèses, n° 45.1.

ANGLARE,T-D. MASSIN, M. (2002). Les préretraites : un outil important de la gestion des âges dans les entreprises. Dares, Premières Informations et Premières Synthèses, n° 45.1.

ANPE, FSE. (2006). Comment élaborer des projets professionnels (guide pour agir).

ANPE, FSE (2006). Comment s'informer sur les métiers et les entreprises (guide pour agir).

ARVISE CAP EMPLOI. (2006). Offre de services aux entreprises pour le recrutement et l'intégration de collaborateurs handicapés.

ARVISE CAP EMPLOI (2006). Offre de services aux personnes reconnues travailleurs handicapés à la recherche d'un emploi.

AUBERT, P. (2006). Les salaires des seniors sont-il un obstacle à leur emploi ? Dossier les salaires en France, Insee, p. 41-52.

AUBERT, P. CAROLI, E. ROGER, M. (2006). Nouvelles technologies et nouvelles formes d'organisations du travail, quelles conséquences pour l'emploi des salariés âgés ? Revue Economique, vol 57, N°6, Presse de Sciences Po, p. 14329-1349.

AUBIN, C. Rapport n°2004 004 fevrier 2004. La compensation du handicap au Royaume Uni. Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS).

AVIS. (2003). Adopté par le Conseil Economique et Social au cours de la séance du 28 mai 2003. Repenser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

BELLORGEY, J.-M. (2002). Essai sur la discrimination. Droit social, n° 768. p. 683-689.

BOISSONNAT, J. (dir.) (1995). Le travail dans 20 ans. Le rapport de la commission présidée par Jean BOISSONNAT, Commissariat général du plan, Edition Odile Jacob (en collaboration avec La Documentation française), Paris, 378 p.

BOUZEZ, F. (2006). Le retour des seniors dans l'emploi. JCP. Ed. Soc. p.7.

BRUN, F. DUPONT, M. THIERRY, M. (2005). Gestion des âges et emploi. droit social n°3. p; 262-272.

CAP EMPLOI. (2011). Insertion professionnelle des travailleurs handicapés à La Réunion. Bilan d'activité 2011.

CAP EMPLOI. (2009). Insertion professionnelle des travailleurs handicapés à La Réunion. Bilan d'activité 2009.

CATALA, N. (2005). L'emploi des seniors. Enquêtes d'entreprises. La documentation française, P.18.

CCE (1995). Commission Européenne (1995). Enseigner et apprendre : vers la société cognitive. Livre blanc sur la formation et l'éducation.

CCE (2006). Commission des Communautés Européenne (2006). Education et formation des adultes : il n'est jamais trop tard pour apprendre, communication de la commission. - Bruxelles.

CCE (2007). Commission des Communautés Européennes (2007). Communication de la commission au conseil, au parlement européen, au comité économique et social européen et au comité des régions. Plan d'action sur l'éducation et la formation des adultes. C'est toujours le moment d'apprendre. - Bruxelles.

CFHE (2006). Conseil Français des personnes Handicapées Pour les questions Européennes. Dynamiser l'emploi des personnes handicapées " Mesures appropriées des ouvertures européennes".

COMMISSION EUROPEENNE. (2005). La discrimination fondée sur l'âge et le droit européen. Rapport de la Commission Emploi et affaires sociales.

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL. (2003). Avis adopté au cours de la séance du 28 mai 2003. Repenser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

COUTROT, T. WALTISPERGER, D. (2005). L'emploi des seniors souvent fragilisé par des problèmes de santé. Dares, Premières Informations et Premières Synthèses, N° 08.1.

DELCEY, M. (2002). Notion de situation de handicap (moteur). les classifications internationales des handicaps, in Déficiences motrices et situation de handicaps, éd. APF. 2002, p. 8.

DEMOLDER, M. MORIN, C. (1993). La formation des sourds. Actuelité de la formation permanente, 124, p. 114-118.

DEMOLY, E. (2008). Les demandeurs de l'AAH, une population souvent éloignée du marché du travail, Drees, Etudes et Résultats n°640 juin 2008.

DTEFP Réunion. (2010). Bulletin Travail Emploi Formation. La Réunion, juillet 2010.

DTEFPR, PÔLE EMPLOI Réunion. (2010). Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées par Pôle Emploi à La Réunion en aout 2010.

DUBOIS, A. (1991). Employabilité. (Référence : propos de réadaptation, vol 9 n° 4 juin 1991, p. 19-22). une vision générale du développement des pré-requis à l'intégration au travail.

DUPEYROUX, J-J. (2003). L'âge en droit social, Editions tecniques et économique, Droit social, N°12, p. 1041 -1046.

FAVENNEC-HERY, F. (2005). L'accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors : un premier pas. JCP. Ed. Soc. n° 21.

GERMAIN, M. CATTEAU, C. RACHOU, E. RIQUEBOURG, M. VILAIN, P. (2008). L'état de santé de la population de La Réunion – Indicateurs associés à la loi relative à la politique de Santé Publique – Rapport 2008.

GOILLOT, C. MORMICHE, P. (2003). Les enqueêtes Handicaps Incapacités Dépendances de 1998 et 1999 résultats détaillés, Insee, Résultats Société n°22, octobre 2003.

HANDIRECT, (mai/juin 2010). Le magazine pratique des situations handicapantes n° 125. Dossier Tourisme et loisir : sur la terre comme au ciel.

HERMAN, G. BOURGUIGNON, D. DESMETTE, D. (2003). Dispositifs d'insertion : quelle utilité ? Sciences humaines ,,40 (hors série).

INSEE, (1996). L'histoire économique et démographique de La Réunion de 1946 à 1996..

INSEE de La Réunion. (2009). Partenaires, DTEFPR.(N°7 novembre 2009). Les services à la personnes 12000 salariés et des organismes agréés en plein essor.

INSEE de La Réunion. (2005). Economie de La Réunion (2ème trimeste 2005). Handicap et dépendance : des handicaps fréquents.

INSEE de La Réunion. (2003). Economie de La Réunion 1er trimestre 2003.(Dossier : une typologie des quartier), la hiérarchie sociale.

INSEE de La Réunion. (2009). Informations rapides, Janvier 2009, n° 105. Enquête annuelle de recensement.

INSEE de La Réunion. (2009). Informetions rapide Réunion n° 126, Octobre 2009. Enquête emploi 2009. Forte hausse du chômage sur un an.

INSEE Economie de La Réunion (2008). n°135. Dossier Emploi. Aux frontières du chômage et de l'emploi.

INSEE Economie de la Réunion. (2005). (2ème trimestre 2005). Handicap et dépendance : des aides largement plus familiales que techniques.

INSEE Réunion. (2008). Et partenaires DTEFPR, Région Réunion, ANLCI, (n°2 octobre 2008). Compétence à l'écrit, en calcul, à l'oral : communication écrite un adulte sur cinq en situation préoccupante.

INSEE Réunion. (2005). (2ème trimestre 2005). Economie de La Réunion. Dossier handicap et dépendance. Un accès à l'emploi difficile.

JOLIVET, A. MOLINIE, A-F. VOLKOFF, S. (2000). Efficace à tout âge ? Vieillissement démographie et activité de travail. Dossier du Centre d'Etudes de l'Emploi, n°16.

KERR, R. (1997). Apprendre sa vie durant. La formation continue dans les entreprises. INSEE première, 512.

LABORDE, J-P. (2004). Quelques réflexions à propos du projet de loi sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Droit social N°11, p. 986-992.

LANGLOIS, P. (2006). Que faire de l'interdiction de la discrimination selon l'âge ? Editions techniques et économiques, droit social n° 2, p. 155-157.

LHERNOULD, J-P. (2005). La non-discrimination en raison de l'âge érigée en principe général du droit européen, liaisons sociales Europe, n° 141.

LISCHER, E. (2000). L'avenir de la formation élémentaire pour les jeunes handicapés. Pédagogie spécialiséee, 4, 6-9.

LYON-CAEN, G. (2003). Différence de traitement ou discrimination selon l'âge. Editions techniques et économiques, droit social n° 12, p. 1047-1050.

MARCHAL, E. RIEUCAU, G. (2005). Candidat de plus de 40 ans, non diplômé ou débutant s'abstenir. Connaissance de l'emploi, Le 4 pages du Centre d'Etudes de l'Emploi, n°11.

MDPH de La Réunion (2006). Livret d'information des usagers. La maison départementale des personnes handicapées de La Réunion.

MERCAT-BRUNS, M. (2002). Discrimination fondée sur l'âge et fin de carrière, CNAV, Retraite et Société, N° 36, la documentation française, Paris, p. 112-135.

Ministère de l'Emploi de la Cohésion sociale et du Logement. (2006). Guide pratique l'emploi des personnes handicapées. Plan de cohésion social, emploi, logement égalité des chances.

Minsitère de l'emploi de la cohésion sociale et du logement. (2005). Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors (2006-2010). Plus de 50 ans, un atout pour l'entreprise.

MOREAU, M-A. (2002). "Les justifications des discriminations", Editions techniques et économiques, droit social, n°12, p 1112-1124.

MORMICHE, P. & Groupe de Projet HID. Le handicap en situation : le devenir des pensionnaires entre 1998 et 2000, Insee Première n° 803, Septembre 2001.

MORMICHE, P. et groupe de projet HID. Le handicap se conjugue au pluriel, Insee Première n° 742. octobre 2000.

NOURY, C. SEGAL, P. AUBIN, C. (2003). Etude d'administration comparée sur les dispositifs de compensation du handicap en Europe. Rapport thématique sur la politique du handicap en Europe. Inspection générale des affaires sociales, (IGAS, septembre 2003).

OCDE (2005). Promouvoir la formation des adultes. (Note de synthèse).

ONPS (2000). Observatoire National de la Pauvreté et de l'exclusion Sociale. (Rapport 2000). - Paris : La documentation française.

ORSR (2005). Observatoire Régional de la Santé de La Réunion. Adultes handicapés à La Réunion.

ORSR (2008). Observatoire Régionale de la Santé de La Réunion (mars 2008). Les déficients auditifs à La Réunion. Les apports de l'enquête handicaps, incapacités, dépendances à La Réunion.

PLAISANCE, E et all, Education, scolarisation, formation et insertion professionnelle. (2007). Rapport intermédiaire, version du 10/01/2002. Enquête complémentaire à l'enqête emploi, Insee 2007.

POUCCHARD, D. SOULISSE, P. Atlas national. (2005) : l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées, Agefiph, septembre 2005. P. 11 à 20.

POUPON, T. (1995). Perspectives historiques et politiques actuelles. Actualité de la formation permanente, 135.

RAVAUD, J-F. (1981). Modèle individuel, modèle médical, modèle social : la question du sujet, in Handicap, Revue des sciences humaines et sociales, 1981, p. 64-75.

ROBIN-OLIVIER, S. (2006). Les CDD des seniors à l'épreuve du principe général de non-discrimination en fonction de l'âge. Revue de droit du travail. p. 133.

RODIERE, P (2006). "Age et discrimination dans l'accès à l'emploi" Semaine sociale Lamy, N° 1266, p. 7-11.

SANDRON, F. (2009). Une politique de population à contre-courant ? La Réunion des années 1950 à nos jours. Institut de Recherche pour le Développement (IRD). UMR Ceped, Université Paris Descartes.

SATORY, O. ADJE, B. (2007). Les allocataires de minima sociaux en 2006, Drees, Etudes et Résultats, (N° 617, décembre 2007). Statistiques technologiques - Bilan 2006, CNAMTS - Direction des risques professionnels 2007.

SIMARD, L. (1991). Effets du handicap récent sur le travail, in propos de réadaptation, vol 9 n° 4 juin 1991, p; 16-18.

TEMOIGNAGES (2005). L'handicapé réunionnais est un travailleur.Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés. (Publié dans l'éditon du 10 février 2005).

TESSYE, B (2006). Droits européen du travail, Lexis-Nexis/Litec, coll. "Manuel", 3è édition.

VILLE, I. RAVAUD, J-F. LETOURMY, A. (2003). Les désignations du handicap, des incapacités déclarés à la reconnaissance administrative, Revue française des affaire sociale N° 162, janvier-juin 2003.

LISTE DES TABLEAUX

Contexte de la recherche

Tableau 1 : Evolution des taux de chômage, d'activité et d'emploi à La Réunion depuis 2007. 23

Tableau 2 : Population réunionnaise au regard de l'emploi en 2011. 24

Tableau 3 : Taux d'emploi des personnes valides, modérément ou gravement handicapées de 20-64 ans en % 51

Tableau 4 : Taux d'emploi des personnes valide, modérément, ou gravement handicapées de 20-64 ans en % 51

Tableau 5 : Statut d'activité au regard du handicap et du genre dans l'U.E. (25-59 ans) 52

Tableau 6 : Importance relative des programmes spéciaux pour l'emploi des personnes handicapées 52

Tableau .7 : Taux de satisfaction des personnes handicapées de 16 à 64 ans à l'égard de leur emploi ou de leur activité principale. 53

Tableau .8 : Comparatif des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes handicapées en Europe 54

Tableau .9 : Comparatif des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes handicapées en Europe 55

Tableau .10 : Comparatif des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes handicapées en Europe 56

Tableau .11 : Caractéristiques sociales selon le degré d'incapacité 61

Tableau.12 : Répartition du nombre des demandeurs d'emploi handicapés de plus de 50 ans au 30/06/2010. 64

Tableau.13 : Répartition du nombre de demandeurs d'emploi handicapés de plus de 50 ans dans l'ancienneté d'inscription au 30/06/2010. 65

Tableau .14 : Répartition du nombre des demandeurs d'emploi handicapés de plus de 50 ans par niveau de formation au 30/06/2010. 65

Tableau .15 : Répartition du nombre des demandeurs d'emploi handicapés de plus de 50 par qualification au 30/06/2010 66

Tableau .16 : Montant de la contribution dite volontaire en fonction de l'effectif des salariés de l'entreprise. 67

Tableau .17 : Population des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés 70

Tableau .18 : répartition du public par situation en avril 2008 71

Tableau 19 : Bénéficiaires TH et tout public par type de mesures 79

Problématique

Tableau 20 : Niveau de formation des DETH réunionnais. 152

Méthodologie

Tableau 21 : localisation, durée et effectif global du dispositif de formation 164

Tableau 22 : Récapitulatif des principales caractéristiques de notre échantillon d'enquête 168

Tableau 23 : Niveau global de déstructuration 179

Tableau 24 : Récapitulatif individuel du niveau des effets de déstructuration (Femmes) 180

Tableau 25 : Récapitulatif individuel du niveau des effets de déstructuration (Hommes) 180

Tableau 26 : Le cheminement prévisible face au changement 204

Présentation et analyse des résultats

Tableau 27 : Modèle d'intégration cyclique 205

Tableau 28 : Répartition des établissements par zone d'emploi et activité au 31décembre 2009 224

Tableau 29 : Niveau global de restructuration 241

Tableau 30 : Récapitulatif individuel du niveau des effets de restructuration (Femmes) 241

Tableau 31 : Récapitulatif individuel du niveau des effets de restructuration (Hommes) 242

LISTE DES FIGURES

Contexte de la recherche

Figure 1 : Evolution des naissances et de l'Indicateur conjoncturel de fécondité 17
Figure 2 : Evolution du taux de chômage (BIT) selon le sexe 23
Figure 3 : taux de chômage par zone d'emploi. 25
Figure 4 : De la lésion à la situation de handicap. 35
Figure 5 : Parcours de la personne de la demande RQTH à l'emploi 42
Figure 6 : Répartition des orientations par sexe 72
Figure 7 : Répartition des orientations par tranche d'âge 72
Figure 8 : Répartition par situation de famille 73
Figure 9 : Répartition par nombre d'enfant à charge 73
Figure 10 : Répartition des orientations par type de handicap 74
Figure.11 : Répartition par niveau de formation 74
Figure 12 : Répartition par durées d'inactivité 75

Cadre théorique

Figure 13 : Processus d'insertion 98
Figure 14 : Tableau motivationnel de CARRE. 128
Figure 15 : Courbe des étapes de deuil 147

Méthodologie

Figure 16 : répartition par tranche d'âge 165
Figure 17 : répartition par nature de handicap 165
Figure 18 : répartition par niveau de formation 166

Présentation et analyse des résultats

Figure 19 : Le processus d'adaptation chez l'être humain 185
Figure 20 : Les étapes de la désinsertion 201
Figure 21 : processus d'évolution vers l'insertion professionnelle 247

ANNEXES

ANNEXE 1 : Décret n° 2009-1707 du 30 décembre 2009 population DOM

DECRET

Décret n° 2009-1707 du 30 décembre 2009 authentifiant les chiffres des populations départements d'outre-mer, de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon

NOR: ECES0930257D

Version consolidée au 19 mars 2010

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi,

Vu le code général des collectivités territoriales, et notamment son article R. 2151-1 ;

Vu la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 sur la démocratie de proximité, et notamment ses articles 156 à 158 ;

Vu le décret n° 2003-485 du 5 juin 2003 relatif au recensement de la population,

Décrète :

Article 1

Les chiffres de la population municipale et de la population totale des régions, des départements et des collectivités territoriales de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon sont arrêtés aux chiffres figurant dans les tableaux annexés au présent décret.

Article 2

Les chiffres de la population municipale et de la population totale des communes, des cantons et des arrondissements sont arrêtés aux valeurs figurant dans les tableaux consultables sur le site internet de l'Institut national de la statistique et des études économiques (www.insee.fr).

Article 3

Sauf disposition législative ou réglementaire contraire, le chiffre de la population totale est celui auquel il convient de se référer pour l'application des lois et règlements à compter du 1er janvier 2010.

Article 4

Le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et la ministre auprès du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, chargée de l'outre-mer, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

- Annexe

  Modifié par Décret n°2010-281 du 16 mars 2010 - art.

TABLEAU A : POPULATION DES RÉGIONS

01	Guadeloupe	400 584	407 205
02	Martinique	397 730	403 688
03	Guyane	213 031	215 036
04	**La Réunion**	**794 107**	**802 993**
	TOTAL	63 600 690	65 030 704
	Métropole	61 795 238	63 201 782
	Régions d'outre-mer	1 805 452	1 828 922

TABLEAU B : POPULATION DES DÉPARTEMENTS

4	**49**	**24**	**974**	**La Réunion**	**794 107**	**802 993**
342	4036	36 682		TOTAL	63 600 690	65 030 704
330	3883	36 570		Métropole	61 795 238	63 201 782
12	153	112		Départements d'outre-mer	1 805 452	1 828 922

NOTA:

Décret 2010-281 du 16 mars 2010 article 3 : Les nouveaux chiffres de la population sont, sous réserve de disposition législative ou réglementaire contraire, pris en considération pour l'application des lois et règlements à compter du 1er janvier 2010.

Fait le 30 décembre 2009.

François Fillon

Par le Premier ministre :

La ministre de l'économie,
de l'industrie et de l'emploi,
Christine Lagarde
Le ministre de l'intérieur,
de l'outre-mer et des collectivités territoriales,
Brice Hortefeux
La ministre auprès du ministre de l'intérieur,
de l'outre-mer et des collectivités territoriales,
chargée de l'outre-mer,
Marie-Luce Penchard

ANNEXE 2 : Entretien avec Max TECHER

Entretien du 20 mars 2012 avec Monsieur Max TECHER responsable CAP EMPLOI de La Réunion à Saint Denis.

Bonjour,

Maxime BATTY

Je prépare une thèse à l'Université de La Réunion sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés seniors dans le milieu ordinaire du travail à La Réunion. A cet effet, j'aimerais être éclairé sur les objectifs, les missions et le fonctionnement de CAP EMPLOI pour mieux comprendre les rouages de l'insertion professionnelle des personnes reconnues travailleurs handicapés pouvez-vous m'éclairer ?

Max TECHER

CAP EMPLOI a pour objectif de favoriser et de faciliter l'insertion professionnelle des personnes reconnues travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail. Ses missions sont : l'information, le conseil et l'accompagnement des travailleurs handicapés en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail.

L'information et la mobilisation des entreprises sur l'emploi des personnes handicapées, le conseil et l'appui aux employeurs dans le cadre de projets de recrutement de personnes handicapées, l'information des salariés handicapés et des entreprises sur les opérateurs et aides mobilisables en matière de maintien dans l'emploi, le suivi du salarié dans l'emploi. CAP EMPLOI de la Réunion agit dans le cadre de la mission de service public de placement, en complément de l'action de PÔLE EMPLOI. Il favorise la mobilisation des aides de l'Etat, de Pole Emploi et de l'AGEFIPH. CAP EMPLOI de La Réunion fait partie du réseau national des CAP EMPLOI qui regroupe 107 structures.

Au cours des 5 dernières années ACAP EMPLOI a accompagné plus de 1000 entreprises dans leurs projets de recrutement ayant intégré 900 travailleurs handicapés (dont 65% en CDI ou CDD d'une durée supérieure à 1 ans).

La mission CAP EMPLOI est gérée par l'ARVISE (Association Réunionnaise pour la Valorisation des Initiatives Socio Economiques). Elle est financée principalement par

l'AGEFIPH, le FIPHFP et PÔLE EMPLOI. Les services de CAP EMPLOI sont gratuits pour les personnes handicapées et pour les entreprises.

Maxime BATTY

Comment s'organise la prise en compte d'une personne et quels sont les services que CAP EMPLOI offre aux personnes reconnues travailleurs handicapés à la recherche d'un emploi ?

Max TECHER

CAP EMPLOI réalise avec la personne concernée un bilan et une analyse de sa demande d'emploi en procédant à l'identification de ses besoins, en pratiquant une analyse des conséquences de son handicap sur le plan social et professionnel, en fournissant des informations et des réponses à ses questions sur son projet de recherche d'emploi. Une évaluation et un bilan approfondi de sa situation professionnelle en vue d'une insertion en milieu ordinaire de travail est pratiquée en vue d'une identification des « freins » à l'emploi, une identification de ses compétences, une analyse de ses aspiration par rapport au travail.

Maxime BATTY

Que se passe-t-il à l'issue de ce bilan ?

Max TECHER

Deux possibilités peuvent être envisagées. (1) - CAP EMPLOI va proposer à la personne un accompagnement dans l'élaboration et la validation de son projet professionnel en procédant à une analyse approfondie de ses difficultés éventuelles à identifier un nouveau métier compte tenu de son handicap. Il y aura ensuite une recherche des métiers possibles en liens avec ses compétences, ses atouts, et ses limites en tenant compte du marché de l'emploi. Une vérification et une validation d'un nouveau métier par la réalisation si nécessaire d'un bilan médical ; de mise en situation en entreprise ; d'évaluation de son niveau. La définition avec la personne concernée de son projet d'emploi, des compétences requises, des principales modalités de recherche de ce type d'emploi.

(2) - l'élaboration et la validation d'un projet de formation se traduisent par une analyse des besoins de formation de la personne en fonction de ses acquis, de ses compétences actuelles et de son projet professionnel. La réalisation si nécessaire d'un bilan, d'une évaluation de ses acquis. L'identification des formations adaptées à son projet. Un appui technique à la mise en

œuvre de son projet de formation sous forme d'informations sur les actions existantes, mise en relation avec les organismes de formation.

Maxime BATTY

Dans le cadre d'une recherche d'emploi, de quelle manière intervient CAP EMPLOI et quel est son rôle pour que la personne puisse avoir une réelle chance d'être embauchée ?

Max TECHER

CAP EMPLOI apporte un appui dans le cadre de la recherche d'un emploi en procédant avec la personne à l'élaboration d'un plan d'action et de prospection des entreprises. L'apport d'informations sur le marché du travail local, les métiers et les différentes mesures favorisant l'accès à l'emploi. Des propositions pour assister à des ateliers de recherche d'emploi et un suivi régulier de ses démarches.

Maxime BATTY

Dans le cas ou il s'agirait de la négociation d'un emploi quel serait le rôle de CAP EMPLOI ?

Max TECHER

La vérification de la compatibilité entre le poste de travail proposé, le profil professionnel et les contre-indications liées au handicap de l'individu. CAP EMPLOI intervient également en apportant un appui à la candidature de la personne auprès de l'entreprise. Des conseils pour préparer l'entretien d'embauche, pour valoriser les compétences, pour présenter le handicap. Une aide à la négociation de l'emploi et si besoin son adaptation au handicap en tenant compte des besoins de l'entreprise. Des informations et des conseils sur les aménagements de postes et les mesures mobilisables. Un accompagnement physique si nécessaire chez l'employeur notamment si le handicap de la personne le nécessite. Une aide technique et administrative pour mobiliser les mesures d'aide à l'emploi, les aménagements de poste et pour instruire les demandes de financement.

Maxime BATTY

CAP EMPLOI assure-t-il un suivi de la personne au cours de son intégration professionnelle et comment s'organise ce suivi ?

Max TECHER

Par l'élaboration d'un plan d'action précisant les modalités, le rythme et le calendrier de la personne dans l'emploi. Des contacts réguliers selon le rythme convenu dans le plan d'action, avec l'intéressé (e) ou avec son employeur sous forme d'un entretien téléphonique ou d'une rencontre pour évoquer les difficultés rencontrées. Des rencontres avec l'employé(e) ou l'employeur pour proposer des actions possibles afin d'améliorer l'intégration de la personne (aménagement du poste de travail, aide et conseils en matière de formation…). La mobilisation et la coordination des opérateurs experts du handicap intervenant en complément de CAP EMPLOI pour l'accompagnement de la personne. En cours d'emploi, CAP EMPLOI apporte des informations et des conseils sur le dispositif de maintien dans l'emploi, dans le cas de restrictions médicales ou de risques d'inaptitude au poste de travail.

CAP EMPLOI mobilise des appuis spécifiques en cas de handicap visuel ou auditif pour permettre à la personne concernée de bénéficier d'aides techniques et de conseils adaptés pour compenser le handicap tout au long de la recherche d'emploi. Pour sensibiliser l'employeur et l'équipe de travail lors du recrutement et apporter des conseils et un appui technique à l'aménagement du poste de travail si nécessaire.

Maxime BATTY

CAP EMPLOI travail seul ou en partenariat ?

Max TECHER

Un réseau de partenaires est constitué et des collaborations sont engagées avec d'autres réseaux qui contribuent également à l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées. Collaboration avec des structures d'accueil et d'orientation : Pôle Emploi, Les missions locales, collaboration avec les structure d'appui spécifiques et techniques : CASE DV (Centre d'Appui Spécifique à l'Emploi pour les Déficients Visuels), ARPEDA (Association Réunionnaise de Parents et d'enfants Déficients Auditifs). La boutique de Gestion, des consultants. Les opérateurs du champ social; les opérateurs d'appui et de conseils aux entreprises.

Maxime BATTY

CAP EMPLOI apporte un soutien personnalisé tout au long du parcours d'insertion professionnelle de la personne reconnue travailleur handicapé, de quelle manière ?

Max TECHER

Sur le plan personnel, une analyse approfondie des difficultés de la personne pour la recherche d'un emploi ou l'engagement d'un reclassement professionnel en tenant compte du handicap. La recherche avec la personne des actions concrètes qui pourraient l'aider à avancer dans son projet d'accès à l'emploi. La proposition de prise en charge spécialisées lorsque les difficultés extra-professionnelles viennent fragiliser ou perturber le parcours vers l'emploi. Un soutien psychologique dans ses démarches visant à l'aider à positiver ses expériences afin de construire une nouvelle situation professionnelle.

Sur le plan professionnel, des appuis techniques et une relation de soutien tout au long de la réalisation du plan d'action. Des conseils et une aide appropriée en vue de permettre à la personne de présenter de façon pertinente sa situation de handicap dans les contacts avec les différents interlocuteurs : organisme de formation, entreprise. Des conseils pour l'aider à mettre en œuvre les différentes étapes de son parcours et effectuer les démarches appropriées. Un bilan régulier sur les résultats des démarches de la personne et des conseils pour ajuster son plan d'action.

Maxime BATTY

Vous avez parlé de conseils et d'appuis aux employeurs dans le cadre de projets de recrutement de personnes handicapées, quels types de services CAP EMPLOI apporte-t-il aux entreprises ?

Max TECHER

Il s'agit de conseils et d'informations dispensés aux entreprises concernant l'emploi de travailleurs handicapés, le statut et la notion de handicap, le cadre légal, les différentes mesures de droit commun et spécifiques existant pour le recrutement et l'insertion de ce public, le possibilités d'aménagement de poste, d'aide technique à la personne. Les services proposés par Cap Emploi et le réseau de partenaires contribuant à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, l'analyse des besoins de recrutement, des conseils sur les

modalités de recrutement de personnes handicapées : analyse des caractéristiques des postes proposés, définition des modalités et des conditions de recrutement.

Dans le cadre du maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé en inaptitude ou en risque d'inaptitude sur son poste de travail, le cadre juridique du maintien dans l'emploi, le rôle du médecin du travail et des autres opérateurs, le processus de maintien dans l'emploi et le dispositif existant à La Réunion, les mesures et les aides possibles, une orientation, en tant que besoin, vers l'opérateur concerné.

Maxime BATTY

Dans le cadre d'un projet de recrutement d'un collaborateur handicapé, CAP EMPLOI propose d'accompagner l'entreprise. Comment se traduit cet accompagnement ?

Max TECHER

Il s'agit de l'élaboration d'un plan d'action en commun, la définition des postes (missions, tâches, compétences et profils) à partir des contraintes de l'environnement, de l'organisation des besoins de l'entreprise et des conditions d'aptitude au poste de travail. La définition du processus de recrutement approprié aux postes, aux problématiques liées au handicap et aux besoins de l'entreprise. La définition d'un mode d'intervention pour les différentes étapes du recrutement : délais de traitement de l'offre déposée, transmission aux personnes et aux autres opérateurs d'insertion (Pôle Emploi), mode de présentation et de sélection des candidatures, modalités d'information sur l'avancement du traitement du dossier.

Maxime BATTY

Comment l'entreprise doit procéder pour recruter des candidats travailleurs handicapés compétents ?

Max TECHER

CAP EMPLOI apporte un appui opérationnel quant à la recherche de candidatures répondant aux critères de l'offre déposée, la présentation du candidat avec un choix argumenté, une aide technique au recrutement si nécessaire telle que la mise à disposition de moyens techniques (interprétariat, …), un soutient technique à la prise de décision sur les candidatures par l'apport d'éléments techniques précis (évaluation des compétences professionnelles, proposition de formation…), une aide à la mise en œuvre des action de compensation du

handicap, si nécessaire : étude de l'aménagement ou de l'accessibilité du poste selon une approche ergonomique ou organisationnelle, aide pour recherche de fournisseurs de matériels adaptés, mobilisation de prestataires experts pour certains handicaps : auditifs, visuels, suivi et coordination de l'ensemble de l'opération et des intervenants.

Un soutien administratif à l'embauche par la mise en œuvre des aides financières adaptées de l'Etat et de l'AGEFIPH, un bilan avec l'entreprise au cours de la période d'essai afin de vérifier l'adéquation entre le poste et le handicap.

Maxime BATTY

Sensibiliser les collaborateurs à l'emploi d'un travailleur handicapé en vue d'un recrutement ou d'une intégration professionnelle, de quelles manières ?

Max TECHER

Porter à la connaissance de l'entreprise le cadre juridique de l'emploi des travailleurs handicapés en général (règlementation, statut de travailleur handicapé,…), la notion de handicap afin de dédramatiser le recrutement d'une personne handicapée, la relation entre handicap et poste de travail, les éventuelles mesures à prendre pour faciliter l'intégration de la personne, les aides et les services mis en œuvre par les différents opérateurs du territoire facilitant l'intégration de la personne handicapées : aménagement du poste de travail, recours à des prestataires d'appuis spécifiques pour les handicapés visuels et auditifs, suivi de l'intégration de la personne.

Maxime BATTY

Je vous remercie

ANNEXE 3 : Guide d'entretien avec T.H.S.

GUIDE D'ENTRETIEN A DESTINATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES SENIORS

Parcours professionnelle	**Survenue du handicap**	**Perte de l'emploi**	**Recherches individuelle d'emploi**	**Vécu de l'exclusion**	**Accès au dispositif d'insertion/formation**	**Retour à l'emploi**	**Insertion professionnelle**
Niveau de formation Spécialités Métiers exercés Nombre d'années	Nature du handicap Raison du handicap Maladie professionnelle Maladie invalidante Accident du travail Accident de la circulation Accident de santé	Licenciement économique Inaptitude médicale Démission pour raisons personnelles Autres motifs	Méthodes de prospection Difficultés rencontrées Résultats obtenus Raison des échecs Impact des échecs	Durée de l'exclusion Effets de l'exclusion Résistance Installation Adaptation déchéance	Démarches réalisées Qui Comment Quand Pourquoi Vécu en formation Difficultés rencontrées Vie en collectivité Relation avec les autres Implication Immersion en entreprise	Démarche réalisées Reconstruction de soi Représentation de l'insertion Projet But Motivation Le rôle de l'organisme d'insertion	Accès à l'emploi CDD CDI Le suivie en entreprise Changements intervenus Niveau de satisfaction

ANNEXE 4 : Entretien n°1

Prénom : Alix, 52 ans, marié, 4 enfants

Dernier emploi occupé : tôlier peintre.

Diplôme : C.A.P de tôlier peintre

Nature du handicap : moteur.

Pouvez-vous me parler de votre parcours professionnel ?

J'ai quitté l'école très jeune pour aller travailler, j'ai commencé comme ouvrier agricole et j'ai travaillé pendant quelques années chez un agriculteur. C'est un travail difficile mais ça me plaisait. Comme toutes les branches, ce métier a évolué, s'est beaucoup mécanisé et employait de moins en moins d'ouvriers. Le patron vieillissant à décidé d'arrêté, j'ai alors dû trouver autre chose. J'ai aussitôt commencé comme manœuvre dans un petit garage automobile et j'ai appris le métier de tôlier peintre « sur le tas ». J'ai entrepris ensuite une formation pour obtenir un CAP et j'ai exercé ce métier pendant 28 ans.

Qu'est-ce qui caractérise votre handicap ?

Dans les années 2000, j'ai commencé à avoir des problèmes de santé et l'exercice du métier devenait de plus en plus pénible. Suite à une visite médicale, j'ai été orienté vers la médecine du travail qui m'a déclaré inapte à l'emploi que j'occupais en raison d'un problème osseux devenu maladie invalidante. J'ai ensuite été reconnu travailleur handicapé et j'ai fait l'objet d'une mesure de licenciement en 2005.

Quelle a été votre réaction après votre licenciement ?

Je me suis aussitôt mis à la recherche d'un autre travail. Pendant plus d'un an j'ai frappé à pratiquement toutes les portes, j'étais prêt à accepté n'importe quel travail, mais rien du tout. Pas la moindre proposition ni des entreprises que j'ai contacté en allant sur place, ni de l'ANPE (Pôle Emploi) où j'étais inscrit. A l'ANPE ils m'ont dit qu'il fallait faire des demandes en adressant un CV et une lettre de motivation. J'avoue que je ne savais pas ce que c'était. Je n'en avais jamais fait. Là, j'ai commencé à comprendre que trouver un emploi quand on a un certain âge et handicapé c'est mission impossible. Je me suis senti complètement désarmé et inutile. A chaque fois que je me présentais quelque part c'était pour essuyer un refus.

Comment avez-vous vécu cet échec de recherche d'emploi ?

J'étais complètement découragé, je ne cherchais même plus de travail. J'ai fini par croire que dans mon état et à mon âge je ne retrouverais probablement plus jamais un emploi. Maintenant que je connaissais d'avance la réponse à quoi bon insister. Je ne faisais plus de projet, je vivais au jour le jour. J'étais complètement déboussolé, je ne dormais plus. Parfois je confondais le jour et la nuit, j'étais complètement perdu, je ne savais plus ou j'en étais, je restais au lit parfois jusqu'à midi. J'étais encore plus fatigué. Rien n'allait plus à la maison. Je devenais désagréable, irritable, je n'acceptais aucune remarque, je ronchonnais tout le temps. Mes proches pensant bien faire, avaient tendance à vouloir m'aider mais « être traité parfois comme un enfant, il n'y a rien de plus énervant ». Cette période de chômage a été pour moi et ma famille un vrai calvaire. J'avais perdu tout espoir de retravailler, je me laissais vivre comme un désœuvré, je ne voyais plus personne, pire, je n'avais plus envie de voire qui que se soit. Toute la journée à tourner en rond comme un fauve dans une cage. On finit par ne plus se reconnaître, on devient une loque. C'est vraiment terrible à vivre cette situation. Pour moi c'était fini, je ne valais plus rien, de voire mes enfants me regarder comme si j'étais un inconnu, un étranger, c'était dur. Je ne savais pas comment m'en sortir, je n'étais même plus capable de penser tellement j'étais honteux d'être dans de telles circonstances. J'étais inscrit à l'ANPE, et j'ai été orienté vers CAP EMPLOI qui m'avait parlé d'une future formation AMETHIS.

Comment avez-vous accédez a la formation

Un jour j'ai reçu une convocation pour une réunion d'information à CAP EMPLOI. Je m'y suis rendu sans grande conviction. Je me suis dit c'est probablement le même genre de réunion où on ne fait que parler et il n'y a jamais rien de concret. J'ai décidé de m'inscrire faute de mieux. J'ai été retenu pour entreprendre une formation. C'était pour moi l'occasion d'acquérir des compétences nouvelles pour m'améliorer dans l'espoir de trouver un travail à l'issue de la formation. La formation proposée par AMETHIS représentait pour moi une passerelle, un tremplin, une chance à saisir, un véritable espoir de renouer avec le marché du travail, voire de trouver un emploi durable. Etre en formation m'a permis de renouer avec le contact avec des gens. J'ai eu un peu de mal au début mais cela s'est vite arrangé. J'étais parmi des personnes qui avaient vécu et qui vivaient encore, comme moi, la même galère. J'ai commencé à refaire surface, le sentiment d'abandon et d'isolement qui était le mien s'est petit

à petit estompé et j'ai apprécié le fait de partager une nouvelle expérience de vie en collectivité.

Comment avez-vous vécu cette formation ?

Ce stage m'a permis de faire le point sur ma situation, de relativiser les choses et de reprendre confiance en moi. Moi je pense avoir beaucoup évolué car je ne savais pas rédiger un CV, encore moins une lettre de motivation. J'ai appris qu'il faut être capable de construire des outils de recherche d'emploi en relation avec mes capacités et mon projet professionnel. En sachant rédiger et adapter rapidement une lettre de motivation et mon CV. J'ai aussi appris qu'il fallait personnaliser ses outils de communication pour mettre en valeur ses intentions, son parcours professionnel, sa personnalité, se mettre en valeur et savoir expliquer ce qu'on peut apporter à l'entreprise en termes de savoir faire et d'expérience. Je peux le faire aujourd'hui grâce à ce que la formation m'a apporté. Je dois encore m'améliorer mais c'est déjà tout à fait appréciable.

Cette formation a-t-elle été concluante ? Êtes-vous aujourd'hui en emploi ?

Au moment de la période d'immersion en entreprise, j'ai renoué avec l'activité professionnelle et un rythme de vie que j'avais complètement perdu. J'ai eu l'impression de redevenir quelqu'un de normal. Maintenant je suis en emploi sans être sur que ce sera un emploi durable, mais en attendant j'ai retrouvé un équilibre car pour être insérer il faut d'abord que le travailleur handicapé senior existe. Pour exister il faut avoir des revenus convenables. Pour cela l'exercice d'une activité professionnelle est incontournable. L'insertion se fera ensuite automatiquement. Dans l'ensemble je suis plutôt satisfait du résultat du travail accompli au regard des efforts déployés. Je perçois et je comprends que le chemin parcouru a été récompensé en dépit des difficultés de la situation économique. Je retiens une grande satisfaction par rapport au travail accompli par l'organisme d'insertion qui nous a apporté une aide considérable dans notre projet de retour à l'emploi mais aussi dans le fait d'avoir un regard différent et positif sur l'avenir malgré les incertitude. En tout cas, je pense qu'on a plus que d'autres besoin de travailler. Etre reconnu, trouver son équilibre et se remettre des années de galère ».

ANNEXE 5 : Entretien n°2

Prénom : Bernard, 50 ans, célibataire

Profession : ouvrier polyvalent

Diplôme : pas de diplôme

Nature du handicap : moteur/ maladie invalidante

Quel est votre parcours professionnel ?

J'étais employé comme agent d'entretien, j'ai toujours travaillé dans ce domaine mais jamais je n'ai eu un travail fixe. Je fais aussi bien du jardinage pour les particuliers, que pour les entreprises. J'ai également été ouvrier d'entretien, pendant 2 ans pour une entreprise qui avait un contrat avec la Mairie.

Votre handicap a-t-il été la cause directe de votre licenciement ?

L'entreprise n'a pas été reconduite dans son contrat avec la municipalité en raison de la forte concurrence qui existe dans ce domaine. J'ai fait l'objet d'une mesure de licenciement économique. Comme j'étais déjà reconnu travailleur handicapé, je savais que ça allait être difficile pour retrouver un travail.

Comment vous y êtes-vous pris pour rechercher du travail ?

Je n'ai pas voulu perdre espoir, et dès le départ j'ai essayé de me lancer dans des recherches par le biais de ma famille, mes amis, mes connaissances, mais ça n'a jamais aboutit. Quand j'avais l'occasion de me présenter chez un employeur on me questionnait pour savoir ma formation, mes diplômes. Je n'ai rien de tout ça, j'ai quitté l'école très jeune, je n'ai pas de diplôme. J'ai de l'expérience et de la volonté mais ça ne suffit pas.

Comment viviez-vous ces échecs ?

A force de s'entendre répondre par la négative, à un certain moment on finit par devenir susceptible et on a envie de montrer sa déception, sa colère parfois. J'ai toujours fais en sorte d'être calme. Souvent je m'entendais dire « vous avez plus de 50 ans, et vous êtes travailleur handicapé adressez-vous à l'ANPE ». La mauvaise image qu'ont les entreprises à l'égard des seniors handicapés est impensable de nos jours. Cela dénote leurs préjugés et leur désintérêt

total pour la population de travailleurs handicapés. Bien que j'y sois inscrit depuis plus de 2 ans à l'ANPE on ne m'a jamais rien proposé.

Comment occupiez-vous votre temps ?

Depuis tout ce temps je tournais en rond. Complètement découragé, abattu, je restais assis devant la télé. Comme je n'arrivais plus à dormir, je regardais la télé aussi la nuit. Au début j'étais sûr que j'allais tenir, mais à force on finit par s'user on s'installe dans la routine. De toute façon on est complètement abruti car on ne voit plus personne on n'a plus de contact, on s'enferme dans l'isolement. Les allocations de l'Assedic c'est bien, mais comme je n'y avais droit que 6 mois, j'étais obligé de compter sur la famille pour me donner de quoi manger, de quoi survivre. J'étais devenu quelqu'un d'autre. Je ne me reconnaissais plus. J'ai commencé à boire de manière exagérée pour tenter de m'évader de ma situation c'était vraiment la fin. Dans mes rares moment de lucidité je n'osais même plus me regarder dans une glace tellement j'avais honte de ma personne. Ma compagne m'a quitté et ma famille me délaissait de plus en plus en raison de mon comportement dans mes moments d'ivresse. Il m'est arrivé d'envier les personnes qui mendient dans la rue par ce que moi je n'ai jamais eu le courage de le faire. Pourtant plusieurs fois de suite j'ai dormi dans un squat avec d'autres personnes dans la galère comme moi qui avaient touché le fond.

Vous avez pourtant intégré un dispositif d'insertion ?

J'ai décidé un jour de faire un tour à l'ANPE. J'ai été reçu par un conseillé qui m'a proposé une formation pour travailleurs handicapés de plus de 50. J'ai accepté avec beaucoup de scepticisme. Je me suis rendu à la séance d'information collective et je me suis inscris pensant que je ne serais pas retenu. 2 semaines plus tard on m'a téléphoné pour me dire que je commençais la formation. J'ai vu ça comme une bouée de sauvetage. Sans vraiment savoir ce qui allait se passer, je me suis dit je ne risque rien de toute façon je ne vais pas tomber plus bas. En tout cas ça va me permettre d'échanger, de communiquer, de créer de liens.

Comment avez-vous vécu la formation en question ?

J'ai été un peu gêné au départ puisque on ne se connait pas mais ensuite ça s'est arrangé, je me suis impliqué dans la formation, l'ambiance était bonne, on s'entendait bien, on parlait de nos problèmes, de la famille, des galères aussi, ça aide. J'ai appris pas mal de chose mais surtout j'ai pu me revaloriser, autrement dit, j'ai pu sortir la tête hors de l'eau. Malgré mon

bas niveau scolaire, je me suis bien amélioré. J'espère pouvoir bientôt faire moi-même mes dossiers.

Cette formation vous a-t-elle procuré un emploi ?

Lorsque j'ai été pris en période d'immersion en entreprise, j'ai fais en sorte de me donner à fond j'ai voulu montrer que même vieux et handicapé j'étais toujours là.

L'insertion pour vous c'est quoi ?

L'insertion pour moi c'est quitté la galère comme j'ai connu, pouvoir disposer d'un travail durable pouvoir s'accepter, se donner un but dans la vie. Pouvoir participer convenablement à la vie de sa famille se comporter en homme avoir une dignité.

Selon vous l'organisme d'insertion a rempli son rôle ?

L'organisme d'insertion m'a sorti de la galère par le biais de la formation. Elle m'a ouvert la route vers l'insertion, elle m'a aidé dans la mise en œuvre de mon projet. Il m'appartient aujourd'hui de poursuivre cette route. Je fais preuve de motivation afin de pérenniser mon CDD, j'ose espérer que ça va marcher car je n'ai plus envie de reprendre le chemin à l'envers et de retomber dans la galère d'où je viens. J'ai beaucoup observé les agents d'entretien dans leur activité, j'ai eu pas mal de conversations avec eux à propos du métier.

Quels sont vos objectifs aujourd'hui ?

M'engager dans cette voie n'est pas pour me déplaire, je fais tout ce qui faut pour être reconduit dans mon prochain contrat. Je suis tout à fait satisfait du parcours de formation grâce a la formation je suis aujourd'hui en emploi précaire certes mais au moins j'ai un pied à l'étrier et j'ai pu reprendre un peu confiance en moi. Pour la suite je suis plutôt optimiste.

ANNEXE 6 : Entretien n°3

Prénom : Céline, 57 ans, divorcée 3 enfants

Profession : Secrétaire

Diplôme : Baccalauréat

Nature du handicap : Moteur

Quel est votre parcours professionnel ?

Après avoir obtenu mon Bac, je suis partie en métropole pour entreprendre des études. Je me suis aperçue très vite qu'il valait mieux que je m'oriente vers la vie active, me trouver un travail et gagner ma vie plutôt que de faire des études. J'ai fais une formation de secrétaire. J'ai été secrétaire en entreprise et un jour j'ai fait un remplacement d'une secrétaire médicale, ça m'a beaucoup plu, je me suis spécialisée dans le secrétariat médical, j'ai ensuite été embauchée dans un cabinet. Pendant 21 ans j'ai exercé ce métier et j'étais plutôt satisfaite. Pour des raisons familiales je suis revenue à La Réunion. Le contexte économique étant ce qu'il est, je suis restée plusieurs mois sans travailler puis j'ai retrouvé un poste de secrétaire médicale que j'ai exercé jusqu'à mon licenciement en 2004.

Qu'est-ce-qui a provoqué votre licenciement ?

Pendant mon séjour en métropole, j'ai été victime d'un accident de la circulation routière. J'ai été gravement blessée. Aujourd'hui encore les séquelles de cet accident sont toujours là et me posent de sérieux problèmes. Avec l'âge je deviens de plus en plus fragile et je ressens beaucoup plus la fatigue et le stress du travail. J'ai été obligée de m'absenter presque deux mois dans les 6 derniers mois pour me faire soigner. J'ai été reconnue travailleur handicapée avec inaptitude médicale à occuper mon poste. Je pouvais en revanche être mutée à un autre poste mais cela a posé problème selon mon patron. J'ai donc fais l'objet d'une mesure de licenciement.

Quelles initiatives avez-vous pris

Je me suis inscrite à l'ANPE qui m'a orienté vers CAP EMPLOI. J'ai également entrepris un recours devant les prud'hommes et j'ai eu gains de cause. J'ai été indemnisée mais je n'ai pas été réintégrée à un autre poste dans l'entreprise comme je l'avais souhaité.

Avez-vous procéder à des recherches d'emploi par vos propres moyens?

Je suis restée plus de deux ans sans emploi, j'ai bien sûr essayé par tous les moyens de trouver une activité. J'ai contacté plusieurs agences d'intérim, j'ai répondu à des dizaines d'offres, j'ai envoyé pas moins d'une centaine de CV. Je n'ai jamais reçu une seule réponse positive.

Pouvez-vous expliquez les causes de ces échecs dans vos recherches ?

J'avoue que je ne comprends pas trop. La conjoncture économique y est certainement pour quelque chose mais je pense que c'est probablement à cause de mon âge et les problèmes de santé.

Comment avez-vous vécu cette situation ?

Je n'avais jamais été confrontée à une telle situation. J'étais épuisée, je commençais à m'enfoncer très sérieusement. Mon morale était au plus bas puisque les problèmes financiers commençaient à apparaître, j'avais du mal à payer mon loyer, j'étais vraiment très mal. Mon problème de santé s'aggravait en même temps, j'étais devenue une exclue. J'évitais au maximum de sortir de chez moi car je ne se sentais pas en mesure d'affronter le regard des autres. J'avais tellement honte d'être dans cette situation, je préférais me cacher de la vue des gens. C'est fou ce que les personnes handicapées peuvent subir comme préjugés sociaux. En tout cas ça contribue à l'apparition du manque de confiance en soi, la perte d'estime de soi, de motivation. A force d'être considérée comme moins que rien, forcément on finit par le devenir.

Avez-vous envisagé d'entreprendre une formation ?

J'ai effectivement sollicité une remise à niveau auprès de l'ANPE. On m'a laissé entendre qu'il fallait attendre l'ouverture d'une formation spécifique mais comme la demande est supérieure à l'offre ça risque de prendre du temps. Quelques mois plus tard, j'ai effectivement été convoquée pour une réunion d'information au cours de laquelle il était question d'une action pour les personnes de plus de 45 ans avec une chance d'insertion professionnelle à l'issue. J'ai participé activement au processus et j'ai été retenue.

Avez rencontré des difficultés particulières en cours de formation ?

J'ai eu la chance d'entreprendre quelque chose même si l'incertitude existe, je veux réaliser l'expérience jusqu'au bout. Je me suis impliquée de manière forte, j'ai fait abstraction de mes difficultés personnelles pour m'accommoder à la vie en collectivité et avoir de bonnes relations avec mes collègues de stage. C'était aussi un moment d'échange d'expérience (bonnes et mauvaises), mais très révélateur. J'ai appris à relativiser puisqu'il y avait des cas bien plus tristes que le mien. Ce stage m'a permis de reprendre contact avec le public, de sortir de l'isolement qui s'était imposé à moi. J'ai aussi, au fur et à mesure du stage, repris petit à petit, goût à la vie. J'ai en même temps pu clarifier mon projet. J'ai repris peu à peu confiance en moi, ce n'est pas encore le top mais c'est quand même mieux.

Vous êtes en emploi aujourd'hui qu'est-ce-qui a changé ?

Ma personnalité a été fortement émoussée par mon vécu d'exclu professionnel, je m'étais complètement déstructurée je ne savais plus qui j'étais, où j'étais et comment m'en sortir de cette mauvaise passe. Par le biais de la formation J'ai retrouvé confiance en moi, Je crois en moi et en mes capacités mais ce n'est pas suffisant. Il faut la volonté. J'entreprends, je m'investie, je veux réaliser quelque chose, un projet de vie. C'est comme ça que j'avance. J'ai en tout cas l'impression d'avoir bien progressé. Le but que je m'étais fixé est sur le point de se réaliser puisque j'ai été placée en immersion dans cette entreprise par AMETHIS, alors que j'avais déjà postulé trois fois aux offres de celle-ci par le passé. Ma candidature n'a jamais été retenue. Aujourd'hui, grâce à cette action, j'ai montré mes capacités. Maintenant j'y suis, et en CDI ! ».

ANNEXE 7 : Entretien n°4

Prénom : Denise, 52 ans, mariée 2 enfants

Profession : employée polyvalent de commerce.

Pas de diplôme : niveau 1ère

Nature du handicap : Moteur

Vous pouvez me parlez de votre parcours professionnel ?

J'ai été pendant plus de 20 ans employée polyvalent dans un commerce. J'ai assuré ce travail avec dynamisme et conscience professionnelle, j'aimais ce que je faisais, je percevais un salaire qui était le minimum obligatoire mais qui me permettait de contribuer au fonctionnement du ménage pour soulager mon mari qui ne perçoit pas beaucoup plus. Grâce à notre travail nos enfants ont pu entreprendre des études universitaires.

Vous êtes reconnue travailleur handicapé, que s'est-il passé ?

Fin 2001 mon état de santé s'est progressivement dégradé jusqu'à être hospitalisée pendant plusieurs semaines. Il s'est avéré que j'étais atteinte d'une maladie invalidante qui me bloquait les articulations. Il ne m'était plus possible de poursuivre mon travail. La médecine du travail m'a orienté vers une reconversion professionnelle tout en obtenant la reconnaissance de travailleur handicapé. J'ai fait l'objet d'une mesure de licenciement. Lorsqu'on ma annoncé ça j'étais dans un tel état, je ne me reconnaissais plus. C'était pour moi une catastrophe, la fin du monde, j'étais effondrée. Il fallait gérer la maladie en plus de la perte de mon emploi.

Avez-vous entrepris des recherches pour retrouver un emploi par vos propres moyens ?

Comme j'étais inscrit à l'ANPE, je me rendais souvent sur place pour voir les offres d'emploi. En particulier l'emploi de bureau, de secrétariat tout ce qui pouvait être compatible avec mon état de santé. J'ai contacté plusieurs employeurs potentiels mais sans résultat. Comme je ne trouvais rien et que je n'ai pas de diplôme, j'ai sollicité un entretien avec un conseiller pour faire le point sur ma situation et mettre en place un protocole pour tenter de trouver une solution à mes recherches d'emploi. Il m'a été proposé de participer à un stage qui commençait.

Aussitôt j'ai été prise en remise à niveau, puis en formation secrétariat pendant 6 mois. J'ai tenu le choc car dans mon esprit j'allais retrouver un travail à l'issue du stage. J'ai vite déchanté. Toutes mes recherches se soldaient par des refus. Un an après ma remise à niveau et ma formation en secrétariat je n'avais pas eu la moindre proposition ni de la part de l'ANPE, ni de la part des employeurs que je sollicitais.

Comment viviez-vous votre situation de chômage ?

Très mal, j'ai fais plusieurs dépressions, j'ai été à nouveau hospitalisée plusieurs semaines. C'est le cauchemar. Je suis sous tranquillisant depuis plusieurs années maintenant. Sans médicament je ne tenais plus. J'étais complètement décalée dans le temps, je n'étais pas bien dans ma tête. Dès que j'essaye de faire quelque chose je suis tout de suite fatiguée. Je n'avais plus envie de rien, même pas celui de continuer de vivre. Je me suis laissée aller, j'ai commencé à boire quelques verres de boissons alcoolisée tous les jours. J'avais l'impression que ça me soulageait. Au cours de ma deuxième année de chômage ma consommation d'alcool était devenue « importante », en même temps j'avais arrêté de fumer depuis plus de 10 ans, j'ai repris la cigarette et je fumais plus d'un paquet de cigarettes par jour. Je cachais la bouteille de rhum mais je ne pouvais pas résister, pour les cigarettes c'était pareil. Cigarettes, alcool, médicament, c'est tout ce qui faut pour s'auto détruire.

Comment vous êtes vous sortie de cette situation ?

Nous nous sommes disputé mon mari et moi. Il a dit que si je ne me ressaisissais pas il quitterait la maison définitivement. J'ai pris peur, je n'ai pas dormi pendant plusieurs nuits, j'ai beaucoup réfléchi. Je me suis rendue compte que ma famille et mes enfants souffraient énormément. J'ai voulu stopper cet engrenage. Petit à petit j'ai repris le dessus, je me suis sentie soutenue par mon environnement. Ça à pris du temps, je me sens encore fragile, mais aujourd'hui ça va mieux.

Comment avez-vous eu accès au dispositif AMETHIS ?

J'ai été convoquée à une réunion d'information concernant une formation spécifique pour personne de plus de 45 ans par CAP EMPOI. Nous étions nombreux et je n'y croyais pas trop. Je ne pensais pas être retenue. Quelques semaines plus tard j'ai reçu confirmation comme quoi je commençais le stage. Le fait de savoir que j'allais renouer des contacts m'avait emballé, j'allais enfin pouvoir voir d'autres personnes, participer à des activités, échanger des points de vue. Ce qui était de surcroit rassurant, il s'agissait de personnes avec qui on

partageait les mêmes problèmes, les mêmes soucis. C'était rassurant. J'ai été agréablement surpris, le stage s'est bien déroulé, il y avait une bonne ambiance, nous avons beaucoup échangé sur nos situations respectives. Il y avait une solidarité, un esprit d'équipe appréciable. Chacun s'impliquait à sa manière pour s'améliorer. J'ai appris beaucoup de choses en particulier de me mettre en valeur, de retrouver confiance en moi, de clarifier mon projet professionnel. J'ai profité pour renouer avec le travail intellectuel.

Que représente l'insertion professionnelle pour vous ?

Retrouver une vie normale avec une activité professionnelle correspondant à mes capacités. En dépit de mes malheurs, avec l'aide de mon entourage, retrouver la confiance en soi et poursuivre sa vie en conservant toujours l'espoir et le désir de réintégrer un emploi. Avoir des projets, essayer de les réaliser. Pour moi le secrétariat c'est fini. Devenir agent d'accueil, standardiste ou agent de convivialité, tels sont mes projets. Me remettre en question, ne pas vivre uniquement sur ses acquis, qui, avec l'âge ont tendance à s'estomper. Participer activement à une formation et en tirer le meilleur, c'est en quelque sorte vouloir s'ouvrir sur l'avenir pour envisager le futur de manière bien plus optimiste

Etes-vous en emploi actuellement ?

Je suis passé depuis peu en CDI. L'immersion dans cette entreprise a été pour moi un test important. J'ai pu montrer mes capacités et ma volonté d'évolution. Sans l'intervention du dispositif d'insertion je pense que je n'aurais jamais été en contact avec cette structure. Je n'ai pas rencontré de vrais problèmes d'intégration. Je suis volontaire et je participe à toutes les activités possibles. Je me concentre sur l'essentiel et j'évite de me mettre en posture négative. Je me motive en faisant ce que je fais. Les mauvais souvenirs sont maintenant derrière moi. Je reste néanmoins vigilante car on ne sait jamais ce que l'avenir nous réserve. Personne n'est à l'abri.

ANNEXE 8 : Entretien n°5

Prénom : Eric, 51 ans, marié 2 enfants

Profession : ouvrier de chantier

Diplôme : pas de diplôme

Nature du handicap : moteur

Quel est votre parcours professionnel :

J'ai commencé très jeune à travailler sur les chantiers, j'ai appris le métier « sur le tas ». Je sais faire un peu tout sur un chantier mais la plupart du temps je me chargeais d'assister les maçons dans leur travail. Je faisais le manœuvre. C'est un travail très physique qui demande de soulever des charges lourdes presque tous les jours. J'ai exercé ce métier pendant de nombreuses années. Je gagnais ma vie et je n'ai pas vraiment cherché à me former pour tenter d'améliorer ma situation. Tout va bien quand on est plus jeune mais en prenant de l'âge ça devient de plus en plus difficile. J'ai plusieurs fois voulu changer de travail mais je n'ai jamais rien trouvé. J'ai ensuite commencé à avoir de problèmes de dos. Je ne pouvais plus ni soulever, ni porter de charge lourdes. Ça posait un problème au niveau du travail. A l'occasion d'une visite médicale j'ai été déclaré inapte au poste. J'ai du ensuite être hospitalisé. Je n'ai jamais pu reprendre mon travail.

Votre problème de santé a été en lien direct avec votre licenciement ?

Le patron m'a annoncé qu'il ne pouvait plus me garder en raison de mon problème de santé. Lorsque j'ai appris mon licenciement je me suis dit c'est foutu ! Dans mon état je ne retrouverais plus jamais du travail mais j'ai persisté à en chercher. Je comptais sur mes connaissances, mes amis, ma famille pour me donner un coup de main et m'aider à m'en sortir. Malheureusement je n'ai jamais retrouvé la moindre activité professionnelle.

Comment s'est passé votre période de chômage ?

Pendant longtemps c'était le sentiment de vide. Je me sentais inutile, encombrant, je ne pouvais plus me concentrer, le moindre effort me fatiguait. Mes proches estimaient que j'avais un comportement étrange depuis que je ne travaillais plus. Je ne me rendais compte de rien, mais en même temps je percevais que des changements se produisaient à mon encontre. Les comportements se modifiaient autour de moi, je sentais maintenant un manque de

considération. J'étais déboussolé, dépressif. J'étais envahit par un sentiment de colère mais aussi de honte. Pour éviter de rencontrer du monde j'avais pris l'habitude de me cloitrer chez moi. Etre isolé me permettait de ne pas avoir à me justifier sur mes activités. C'était vraiment difficile. Quand j'ai reçu une convocation pour une réunion d'information, j'ai pensé que c'était une farce.

Aviez-vous fait des démarches préalables pour obtenir cette formation ?

Je n'avais rien demandé, J'ai été convoqué comme beaucoup de personnes. Je me suis présenté à la réunion d'information. Quelques semaines plus tard je rentrais en formation. Pour moi la recherche d'un emploi est un cheminement plus long et plus complexe lorsqu'on est travailleur handicapé senior et quand on ne sait pas s'exprimer en français on a un peu honte. De passer par la case formation était un atout que je pensais mettre à profit, j'ai donc été très content d'être pris, d'autant plus qu'on m'avait laissé entendre qu'il y aurait peut-être aussi un emploi au bout.

Qu'est-ce que la formation vous a apporté ?

On nous a appris à s'organiser, à poser des questions, à rechercher des informations sur les entreprises qu'on devait contacter, et préparer des entretiens d'embauche. Moi je me suis impliqué fortement pour pouvoir m'améliorer, mais surtout j'ai pu reprendre un peu confiance en moi par ce que les formateurs nous écoutaient. Le travail de groupe permettait aussi de réfléchir sur nos projets de les modifier ou d'en faire d'autres de manière à ce qu'ils correspondent au travail recherché. J'ai pu rencontrer d'autres personnes dans le même cas que moi et échanger sur les difficultés rencontrées, ça permet d'évacuer un peu le stress accumulé. Le stage m'a redonné espoir et m'a apporté un bon coup de pouce, il faut aussi souligner que pour réussir il faut entreprendre une démarche volontaire, faire preuve de motivation et s'engager pleinement. La formation m'a appris à mieux affronter l'avenir et mieux gérer les échecs. C'est la aussi une excellente manière de rebondir après les frustrations du passé

L'insertion professionnelle c'est quoi pour vous ?

Pouvoir vivre tranquillement des fruits de son travail, ne plus se cacher, être normal quoi ! Là on est inséré. En travaillant on s'investit dans la société. On a alors l'impression d'exister.

ANNEXE 9 : Entretien n°6

Prénom : Françoise, 51 ans, divorcée, 1 enfant

Profession : responsable de production

Diplôme : Bac + 2

Nature du handicap : Moteur

Quel est votre parcours professionnel ?

J'ai œuvré pendant plus de 20 ans dans le domaine tertiaire du secrétariat en passant par la gestion des ressources humaines pour la plupart du temps en métropole. Après mon séjour métropolitain, je suis revenu à La Réunion et j'ai été employée dans une entreprise en qualité de responsable de production pendant 5 ans. La crise a commencé à sévir, l'entreprise pour laquelle je travaillais n'a pas résisté. Elle a fermé ses portes et je me suis retrouvée au chômage suite à un licenciement économique.

Votre état de santé n'était pas la cause de votre licenciement ?

J'ai été reconnue travailleur handicapé pendant que j'étais en emploi, comme j'étais en CDI j'ai été maintenu dans mon emploi. Nous avons néanmoins avec le chef d'entreprise, fais les démarches auprès de l'AGEFIPH puisque l'entreprise comptait plus de 20 salariés, elle était soumise à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Au moment de la cessation d'activité de l'entreprise, on a d'ailleurs essayé de trouver une solution de reclassement, malheureusement cela n'a pas été possible.

Vous vous êtes mise immédiatement à la recherche d'un nouvel emploi ?

J'ai aussitôt entrepris des recherches en répondant à des offres qui paraissaient dans les journaux, sur Internet, auprès de l'ANPE, au bout de presqu'un an de persévérance, après avoir transmis au moins 70 CV et lettres de motivation pour concrétiser un seul entretien qui n'a rien donné.

Pourquoi l'entretien a échoué ?

Le chef d'entreprise n'était visiblement pas suffisamment informé quant au problème du handicap puisqu'on m'a répondu *«* qu'une personne handicapée qui plus est senior ne correspondait pas au profil et à l'image de l'entreprise. Elle ralentirait la production. Cela serait une charge et non pas un avantage pour l'entreprise *».* Je me suis sentie tellement frustrée, dévalorisée, que j'ai vraiment perdu la foi en moi-même et dans mes projets. J'ai

baissé les bras. Nul doute que ça a probablement gravement compromis la dynamique du retour rapide à l'emploi dans laquelle j'étais. Après l'épreuve de la maladie se retrouver face à de telles situations c'est usant. Je me suis demandée comment se motiver face à de tels discours qui, visiblement ne sont pas réellement fondés. Je m'en suis prise à moi-même et je me suis accusée de n'avoir pas été capable de gérer la situation. Peut-être que j'aurais pu faire autrement si j'avais été prévoyante. D'un seul coup je me suis rendue compte que j'étais devenue une charge pour la société. Pour moi, c'était percevoir des allocations qui me posait problème, ça m'aidait, mais j'avais l'impression de tendre la main et ça c'est difficile**.**

Avez-vous sollicité cette formation ?

On me l'a suggéré. J'ai été ravie d'avoir été retenue, maintenant je sais que pour une personne en situation de handicap de plus de 50 ans combien il est difficile d'accéder à un emploi. Le mot handicap fait peur. Dans l'enquête que nous avons effectuée auprès des entreprises dans le cadre de cette formation, la crainte des entreprises à cet égard est flagrante. En dehors, de tout ça la formation en elle-même a été pour moi très satisfaisante, c'était pour moi l'occasion de me remettre à niveau et rien que ça c'était déjà une source de motivation. J'ai également réactualisé mes capacités de construire des outils de recherche d'emploi en relation avec mes aptitudes et mon projet professionnel. Le fait de maîtriser la rédaction et l'adaptation rapide d'une lettre de motivation et de son CV est un moyen de communication efficace qui permet de personnaliser ses outils pour faire transparaître ses intentions et son parcours professionnel. C'est loin d'être négligeable.

Comment voyez-vous l'insertion professionnelle ?

Après avoir réalisé 3 périodes d'immersion en entrepris, j'ai été rappelée pour un remplacement longue durée. Je suis polyvalente c'est sur, mais aujourd'hui je privilégie la stabilité. J'ose espérer que le travail réalisé pendant cette formation sera proportionnel à mes attentes. Pour le moment je suis en CDD et je travail selon mes capacité, mais avec une motivation et une envie d'avancer forte. Je suis également très heureuse d'avoir pu rompre l'isolement dans lequel je m'étais enfermée pendant trop longtemps. Le fait de pouvoir échanger, de partager, faire partie d'une équipe et percevoir un salaire est déjà significatif. La confiance revient lentement et le moral en même temps.

ANNEXE 10 : Entretien n°7

Prénom : Georges, 51 ans, marié 3 enfants

Profession : ouvrier du bâtiment

Diplôme : pas de diplôme

Nature du handicap : moteur

Parcours professionnel : Ouvrier du bâtiment

Voulez-vous me parler de votre situation ?

J'ai été aide maçon puis maçon pendant très longtemps et j'aimais mon travail. J'étais toujours occupé, j'avais un salaire et sans cherché à m'enrichir, ce que je gagnais me permettais de subvenir de manière à peu près convenablement à l'existence de ma famille. En 2005, suite à un gros problème de santé et en particulier de dos qui ne me permettait plus d'assurer mon travail, j'ai fait l'objet d'une mesure de licenciement. J'ai pendant plusieurs mois, peut-être même pendant plus d'un an essayé de trouver un autre travail. J'étais prêt à faire n'importe quoi, mais je n'ai jamais rien trouvé. Mes démarches auprès de l'ANPE n'ont jamais rien donné de concret. Comme je ne savais presque pas lire, j'ai entrepris une formation d'agent d'entretien avec l'ANPE et aussi une formation de lutte contre l'illettrisme. Moi ce qui m'intéressait c'était de travailler et avoir un salaire. Les allocations n'étaient pas suffisantes pour vivre. Plus ça allait, plus je déprimais. Je ne savais plus comment faire, comment m'y prendre pour pouvoir m'en sortir. C'était vraiment difficile. Je me sent**ais** complètement abandonné. Les factures s'entassaient et le risque de coupure d'eau ou de l'électricité était réel. On m'a conseillé de faire appel à une assistante sociale pour obtenir de l'aide afin d'éviter de se retrouver en grande difficulté. J'ai pris un rendez-vous avec l'assistance sociale par ce qu'on n'y arrive plus. Elle m'a aidé à mettre en route un dossier de mande de reconnaissance de travailleur handicapé. On est vraiment tombé bien bas. Lorsque ce problème était réglé, je me suis inscrit à CAP EMPLOI. Moi je voulais obtenir de l'aide pour retrouver un travail. On m'a proposé de suivre la formation AMETHIS dans le but de trouver un emploi durable et être inséré comme il faut dans la vie. Parce que pour moi être inséré c'est être indépendant, pouvoir subvenir soi-même à ses besoins sans avoir à être assisté par l'Etat. Etre sans travail c'est la catastrophe. Une véritable insertion passe par un emploi qui permet de se stabiliser dans la société. Comme je ne sais pas lire c'est difficile pour moi. mwin té dan fénoir, mwin la rod pou sorti. Pour un travailleur handicapé c'est difficile de trouver un travail. Après toutes ces années de labeur se retrouver sans rien c'est dur. L'important maintenant c'est d'avoir un travail. C'est le but de ma démarche. C'est pour

ça pendant la formation j'ai dit « mwin lé la pou mett ansam ». Pour moi c'était un plaisir d'être en formation, j'étais parmi des copains et des copines. J'ai voulu être là pour pouvoir améliorer ma situation. Avec l'aide des formateurs et des autres participants, « mi esper avancé ». J'ai appris comment marche un ordinateur. Je n'avais jamais touché un ordinateur de ma vie. Je suis bien conscient que ce que j'ai appris n'est que la base. Cela, en tout cas m'encourage à poursuivre mon apprentissage informatique. J'ai beaucoup souffert du chômage, alors être en stage avec la possibilité d'avoir un boulot à la fin m'a beaucoup motivé. Je faisais la route tous les jours pour être présent au stage, ça à marché. J'ai fais plusieurs périodes en entreprises, puis on m'a rappelé pour un remplacement, puis quelques semaines plus tard on m'a embauché. Mon handicap ne semble pas poser de problème et mes collègues m'aident parfois quand il y a des charges trop lourdes à soulever. Quand je peux, je n'hésite pas non plus à donner un coup de main aux autres. C'est un échange de bon procéder de solidarité entre nous. On fait jouer l'esprit d'équipe. Parce que pour moi être inséré c'est être indépendant, pouvoir subvenir soi-même à ses besoins sans avoir à être assisté par l'Etat. Aujourd'hui je gagne moins d'argent qu'en étant maçon, mais je travaille selon mes capacités. C'est mieux que de rester à la maison. Je peux dire aujourd'hui qu'après des années de galères où ma famille et moi avons beaucoup souffert, j'aspire à une vie meilleure.

Comment avez-vous vécu votre période de chômage ?

Même si cela a été très dur, ce passage par l'exclusion professionnelle m'a fait prendre conscience que jamais rien n'est acquis et que n'importe qui peut tomber dans l'exclusion. Quand on est pris dans l'engrenage on a l'impression qu'on est plus rien, qu'on existe plus. On ose plus se montrer, on a honte de tout et de tout le monde comme si on avait commis un crime. En plus, il y a des moments ou on doute vraiment et on se dit peut-être que c'est de ma faute tout ce qui arrive. Après c'est la colère, contre soi, contre tout le monde et dans l'histoire la famille doit supporter tout ça. Il n'y a pas que ça, avec tous les problèmes que cela comporte on se sent complètement débordé, on tourne en rond, alors on cherche une occupation, on regarde la télé, on dort, on boit de la bière, du vin, du rhum. Mais on ne se rend pas compte que tout ça est mauvais. On dit ben demain ça ira mieux, ça va s'arranger et on s'enfonce encore un peu plus chaque jour. Je ne souhaite à personne de vivre cette situation par ce que c'est vraiment pénible. Heureusement que ça s'est arrangé pour moi. Malgré ça j'y pense tous les jours.

ANNEXE 11 : Entretien n°8

Prénom : Hélène, 52 ans, divorcée, 3 enfants

Profession : agent administratif

Diplôme : pas de diplôme

Nature du handicap : moteur/maladie invalidante

Quel est votre parcours professionnel ?

De 1985 à 1996, j'étais en métropole et j'ai occupé plusieurs emplois administratifs en revenant à la réunion j'ai poursuivi dans le secrétariat et là aussi j'ai occupé plusieurs emplois. Jusqu'en 2004 j'étais secrétaire commerciale dans la publicité. Donc les 20 années passées m'ont permis d'acquérir une certaine expérience dans divers domaine tels que Secrétaire commerciale dans la publicité, employée de bureau, **s**ecrétaire en cabinet d'infirmiers, aide bibliothécaire, commerciale en téléphonie, etc. sans que ce soit vraiment le « top », je n'avais pas trop à me plaindre.

Voulez-vous me parler de la survenue de votre handicap ?

J'ai été atteinte d'une maladie assez grave et au fil du temps elle se répercutait sur mon physique mais surtout sur mon moral. Lorsque mon problème de santé est survenu, les médecins m'ont clairement informé qu'il me fallait subir une intervention chirurgicale lourde, inesthétique, traumatisante et probablement handicapante. La totale quoi ! Plusieurs mois après l'opération j'ai voulu reprendre mon travail mais j'étais dans un tel état qu'il me devenait impossible d'assumer. J'ai été licenciée. Aujourd'hui encore je ne suis pas vraiment en mesure d'assurer mais je veux renouer le contact avec le travail sans trop vraiment y croire. Le Cœur n'y est plus.

Comment avez-vous géré la situation ?

J'étais déjà très affectée par la survenue du handicap qui a profondément bouleversé ma vie. Lorsque j'ai perdu mon emploi j'étais complètement déboussolée. Je ne savais plus où j'étais, qui j'étais, c'était le vide complet. Malgré les malheurs j'ai voulu rester forte car il me fallait continuer à avancer. Pour surmonter ces épreuves le soutien de ma famille a été pour moi une aide appréciable, j'en bénéficie toujours d'ailleurs et ça permet de garder le moral et de surmonter tant bien que mal les difficultés de la vie quotidienne. Il y a des jours où Je me sentais tellement vider que je n'avais ni l'envie, ni la force de faire le moindre effort. Aujourd'hui encore je me pose la question à savoir comment j'ai pu résister à un tel séisme ?

Avez-vous recherché un emploi par vos propres moyens ?

Il ne m'était vraiment pas possible dans mon état d'aller faire des démarches de recherches d'emploi. Et même dans la mesure où j'aurais eu une proposition d'emploi, je n'aurais pas été en mesure de supporter un entretien d'embauche. Je pense même qu'à la seule vue de mon aspect extérieur, la cause était entendue. Je pense aussi que dans l'hypothèse d'un face à face je n'aurais pas été capable de supporter l'impact d'un refus. Avec du recul, je pense que c'était mieux de n'avoir pas eu de proposition à ce moment là.

Comment avez-vous vécu la formation ?

Le fait d'être en formation m'a permis de retrouver une certaine reconnaissance, et la revalorisation de l'image que j'avais de moi. Elle m'a permis d'échanger, de communiquer, de créer de liens. C'était en quelque sorte un « catalyseur » qui a déclenché en moi une certaine motivation intensive et a été prétexte à l'ouverture de dialogues et d'échanges, de communication, d'établissement de liens sociaux, mais aussi de projet et d'ouverture sur l'avenir. Elle a permis également la rupture de l'isolement dans lequel je me trouvais.

Comment voyez-vous l'insertion professionnelle ?

J'avais besoin de me retrouver. C'est ce que j'attendais de l'insertion ; un cadre professionnel c'est le meilleur moyen pour une personne en situation de handicap d'être reconnue. Cela représente à mes yeux une valeur sociale importante.

Votre formation a-t-elle débouché sur un emploi ?

L'intervention du dispositif d'insertion a été fondamentale dans le processus de mon recrutement. Après avoir effectué ma période d'immersion dans l'entreprise, j'ai été engagée pour un CDD de 6 mois dans un premier temps. Je me suis investie sérieusement, l'emploi a été ensuite pérennisé. J'ai eu de la chance d'avoir fait un tout petit peu d'études et j'étais compatible avec l'emploi et son évolution. L'essentiel maintenant c'est d'avoir un emploi qui me correspond. J'avais négligé les choses trop longtemps, j'ai besoin de m'exprimer professionnellement et me revaloriser par une activité professionnelle pour retrouver pleinement confiance en moi et évoluer positivement.

ANNEXE 12 : Entretien n°9

Prénom : Ignace, 55 ans, divorcé, 1 enfant

Profession : ouvrier polyvalent

Diplôme : pas de diplôme

Nature du handicap : moteur

Parlez-moi de votre parcours professionnel ?

J'ai exercé le métier pendant plus de 15 ans dans la même entreprise. J'étais l'homme à tout faire. Je faisais aussi bien la plomberie que la maçonnerie ou le jardinier et le chauffeur livreur. Je n'ai jamais rechigné sur aucune tache, c'était comme ça et je ne me plaignais pas. Tant qu'il y avait du travail et que chacun y trouvait son compte, ça allait plutôt bien, mais quand j'ai commencé à avoir des problèmes de santé la situation à commencer à se dégrader avec le patron. Il y a eu ensuite une restructuration de l'entreprise avec un plan de licenciement pour raisons économiques, je faisais partie du lot.

Comment avez-vous vécu votre licenciement ?

Mon salaire était la seule source de revenu du ménage. Mes indemnités ont été englouties rapidement, il a fallu faire avec les allocations chômage qui suffisaient à peine à se procurer l'alimentation de la famille. Je ne pouvais plus assurer l'équilibre de ma famille et tout le monde en souffrait. J'arrivais en fin de droits, on se privait de tout, j'avais bien peur qu'on allait finir dans la rue

Avez-vous tenté de retrouver une autre activité.

Au cours de la première année J'ai frappé à beaucoup de portes, je n'ai jamais eu une seule réponse positive. Pourtant, avec une longue expérience comme la mienne, j'étais convaincu que j'allais retrouver quelque chose, seulement je ne savais pas que ça allait être si long. On a une longue expérience et un savoir faire indiscutable. Malgré ça on ne veut pas de nous. Je ne cherche plus, je bricole au noir.

Comment avez-vous vécu cette période de chômage ?

En plus de la situation de chômage il me fallait gérer mon problème de santé. Ça a été dur, très dur. Mon salaire était la seule source de revenu du ménage. Mes indemnités ont été englouties rapidement, il a fallu faire ensuite avec les allocations chômage qui suffisaient à

peine à se procurer l'alimentation de la famille. Je ne pouvais plus assurer l'équilibre de ma famille et tout le monde en a souffert. Ne plus pouvoir dormir la nuit, ne pas savoir de quoi demain sera fait relève de la torture. On devient encore plus malade en se rajoutant du stress pas possible. Je me sentais dépérir sans pouvoir réagir, je me voyais m'enfoncer de plus en plus entraînant ma famille avec moi. Ce sont des moments très difficiles. Je me sentais épuiser et ma résistance s'estompait. Je me suis installé dans la précarité totale en vivant des minima sociaux. C'est difficile de s'adapter dans l'exclusion mais comment faire autrement ?

Comment avez-vous accéder au dispositif d'insertion ?

J'ai reçu une convocation me demandant de me présenter à CAP EMPLOI pour assister à une réunion d'information. Il a fallu ensuite compléter un dossier et fournir des documents administratifs. Quelques semaines plus tard, j'ai été informé que j'avais été retenu pour entrer en formation.

La formation vous a-t-elle apporté quelque chose ?

Au début je n'étais pas vraiment convaincu du bien fondé de la formation, mais elle m'a permis dans un premier temps de rompre l'isolement dans lequel j'étais et m'a ouvert les yeux sur l'importance de la mise en œuvre d'un projet. Je me suis ensuite positionné sur un emploi d'agent d'entretien. C'est le but de mes démarches. Pour les autres boulots, je n'ai pas de diplômes. Dans ma situation, il ne faut pas faire le difficile. Après autant d'années à exercer ce métier, je ne me vois pas m'orienter vers autre chose. Malgré mes problèmes physiques, je veux rester moi-même et persister. Pour envisager autre chose, il faudra vraiment que je ne puisse pas faire autrement. Je ne veux pas accepter n'importe quoi. Je vise toujours le fait de pouvoir reprendre mon ancien boulot. C'est le seul pour lequel je me sens vraiment compétent.

Considérerez-vous comme insérer aujourd'hui ?

Je suis en emploi depuis un bon moment et ça se passe plutôt bien, ma situation commence à se stabiliser et je recommence à vivre à peu près normalement. Pour l'instant je suis plutôt rassuré pour l'avenir mais j'ai appris à être prudent et ne plus faire des projets à long terme. Il suffit de peu de chose pour basculer dans la précarité et se retrouver complètement démuni. Je vis modestement avec une santé fragile en espérant être accompagné dans la progression et l'évolution de mes activités en entreprise.

ANNEXE 13 : Entretien n°10

Prénom : Jean, 53 ans, divorcé, 2 enfants

Profession : pâtissier

Diplôme : pas de diplôme

Nature du handicap : Moteur

Quel est votre parcours professionnel ?

De 1988 jusqu'en 2004, j'ai exercé le métier de pâtissier. J'avais besoin de travailler et ça marchait plutôt bien. Pendant tout ce temps, j'ai exercé le métier mais je n'ai pas pensé à l'avenir, c'est-à-dire, je n'ai jamais pensé à entreprendre une formation ou l'acquisition d'un diplôme me permettant d'évoluer. Si vous préférez, j'étais tellement accaparé par ce que je faisais. Après cette longue période de bons et loyaux services dans la même entreprise, j'ai été confronté à des problèmes de santé et à l'occasion d'une visite médicale j'ai été déclaré inapte temporaire au métier. Mes problèmes de santé ont persisté et ce sont s'aggravés je me retrouvé licencié quelques mois plus tard. Depuis je suis resté au chômage et reconnu travailleur handicapé.

Quelles démarches avez-vous fait pour rechercher un emploi ?

Je me suis inscrit à l'ANPE dans un premier temps, puis j'ai pris contact avec plusieurs artisans boulanger-pâtissier. Je n'ai jamais eu une seule proposition.

Quelles sont les raisons évoquées pour justifier le refus ?

Bien qu'on me dise souvent que je n'ai pas l'air malade, comme mon handicap ne se voit pas. J'ai rencontré plusieurs chefs d'entreprises ceux-ci ont tendance à penser que les personnes dans mon cas son moins compétentes, qu'elles relèveraient plus d'une charge que d'un avantage pour l'entreprise. Certains estiment qu'il y a le risque d'une production moindre et celui d'absences fréquentes en raison de l'âge et de la santé fragile. C'est triste d'être dans une telle situation en raison de l'âge et d'un problème de santé, face à des gens mal informés en complète méconnaissance du handicap.

Combien de temps êtes-vous resté au chômage ?

Cela fait plus de 3 ans que je ne travaille plus. Etre au chômage depuis aussi longtemps vous pousse à l'oisiveté. On pense alors que je ne travaille pas par ce que je suis paresseux du fait que je ne présente aucun signe de handicap. J'ai à plusieurs reprises demandé à faire une

remise à niveau parce que j'ai honte de ne pas avoir un assez bon niveau d'étude, surtout maintenant dans ma situation.

Comment avez-vous vécu la formation ? Vous a-t-elle apporté quelque chose ?

La formation a constitué pour moi un moyen important de développement, je n'y croyais pas trop au début mais j'ai décidé de m'investir et de m'impliquer pour acquérir des connaissances et de m'adapter aux exigences du marché du travail, les échecs du passé m'étaient restés en mémoire. J'ai également appris comment gérer mon parcours professionnel. Les périodes d'immersion en entreprise permettent aussi de se frotter à nouveau avec l'activité professionnelle et de jauger ses capacités mais aussi de retrouver des sensations qui rassurent sur son aptitude à occuper tel ou tel poste de travail. Le fait aussi de parler et de voir d'autres personnes dans le même cas que moi m'a permis de relativiser ma situation.

Depuis combien de temps êtes-vous en emploi ?

J'ai été placé dans cette entreprise après y avoir réalisé mes périodes d'immersion. J'ai été recruté pour un CDD de 6 mois qui s'est ensuite transformé en CDI. Mon travail en entreprise a été valorisé par mon expérience et mon savoir faire. Je pense même que mon employeur est satisfait de mon travail. Le tout c'est de pouvoir montrer ses capacités pour faire changer les regards, c'est le plus difficile à faire. De mon point de vue ce n'est pas le handicap qui fait que la production sera inférieur, c'est surtout la volonté mais aussi l'ambiance. L'importance de l'environnement aura un impact sur le travail. Quand je me sens bien, que je suis accepté, c'est efficace pour moi mais aussi pour chaque employé. Je me suis toujours intéressé aux autres métiers proches du mien. J'ai gardé beaucoup de contact dans différents secteurs en boulangerie comme en pâtisserie en restauration ou dans la grande distribution, les réactions son les mêmes.

Que représente l'insertion professionnelle pour vous ?

Gagner sa vie sans avoir l'impression de tendre la main. Vivre et faire vivre sa famille dignement. Un emploi ce n'est pas le bout du monde mais sans un emploi c'est la fin du monde. Avoir envie de prouver que même âgé la volonté et la capacité de bien faire, de ne pas décevoir existent.

ANNEXE 14 : Entretien n°11

Prénom : Katy, 50 ans, divorcée, 3 enfants

Profession : employée de service

Diplôme : pas de diplôme

Nature du handicap : Maladie invalidante

Quel est votre parcours professionnel ?

Mon parcours professionnel se résume à quelques employeurs, la plupart du temps des particuliers qui m'employaient tantôt comme femme de ménage et tantôt comme aide ménagère, cuisinière, garde d'enfants. Autrement dit j'ai toujours exercé le métier de service à la personne et en particulier auprès des personnes âgées et ou malades. C'est un métier difficile mais j'aimais le contact avec les enfants ainsi qu'avec les personnes âgées. J'ai, d'ailleurs gardé contact avec bon nombre de personnes avec qui j'ai travaillé.

Depuis quand avez-vous cessé de travailler ?

Malgré l'apparition de mon problème de santé j'ai toujours assumé. Mais à un certain moment ça devenait trop difficile je n'en pouvais plus. Voila bientôt 3 ans que j'avais stoppé toute activité professionnelle. Sans mon travail je n'existais plus, je ne me reconnaissais plus, je devenais folle. Heureusement j'avais le soutien de ma famille.

Avez-vous repris un travail depuis ?

J'ai bien essayé de reprendre, j'ai été voir à l'ANPE, dans les agence intérim, j'ai aussi essayé les annonces des journaux. Je n'ai absolument rien trouvé. Il y avait comme un obstacle qui bloquait mon intégration dans l'entreprise.

Qu'est-ce- qui fait, selon vous blocage à votre recrutement ?

C'est certainement la peur de voir une personne fragile, malade, s'absentant régulièrement et à qui on doit aménager le poste de travail et être aux petits soins. C'est sont là des images négatives qui sont véhiculées dans les entreprises et qui portent préjudice à l'emploi des personnes en situation de handicap et ce n'est pas très réjouissant, ça casse le moral.

Comment viviez-vous ce chômage de longue durée ?

Pendant des mois, ça a été le cauchemar, j'ai souffert de difficultés respiratoires qui se traduisaient par des crises qui survenaient fréquemment, c'est comme si j'allais m'étouffer, l'air restait bloquée, elle ne circule plus dans ma gorge. Toute ma vie était chamboulée, je me sentais dévalorisée aux yeux de ma famille et je n'étais plus en mesure d'assumer mon rôle de mère de famille. Je me sentais abandonnée, pas soutenue. Je ne me sentais plus à ma place, j'aurais été mieux si j'étais toute seule. Je n'avais pas le choix, il fallait bien continuer a assurer le quotidien mais à quel prix ?

Vous avez-eu accès à une formation, comment cela s'est passé ?

Pour moi l'entrée en formation à été une bouffée d'oxygène, tourner en rond et broyer du noir le jour et la nuit c'est exténuant. J'ai eu beaucoup de mal au début mais mes appréhensions se sont atténuées au fil du temps. J'avais de bonnes relations avec les autres stagiaires qui étaient pour la plupart dans les mêmes dispositions que moi. Je me suis impliquée dans les démarches d'apprentissage en particulier lors des périodes d'immersions en entreprise. Je savais que cela serait un test, j'ai fait ce qui fallait. Comme mon projet de recherche d'emploi reste approximativement sur le même terrain sur lequel je travaillais autrefois. J'étais aide à domicile auparavant, mon état physique ne me permettait plus de le faire. J'envisage de faire agent de conditionnement ou aide ménagère à temps partiel. Il me faut juste me réadapter aux nouvelles conditions pour être tout à fait opérationnelle.

L'insertion professionnelle représente quoi pour vous ?

Plus que quiconque, j'ai besoin de travailler. Je vis le plus modestement possible mais il faut trouver de quoi manger, s'habiller, payer son loyer, ses factures. Sans travail, d'autant plus quand on est en situation de handicap la vie devient impossible et un jour ou l'autre on risque de se retrouver dans la rue. Etre inséré c'est avoir au moins un emploi qui procure un revenu, un logement, c'est le minimum.

Qu'est-ce-qui a changé pour vous ?

J'ai déjà moins de souci, je dors un peu mieux la nuit et je peux enfin m'occuper un peu de ma santé. L'intervention du dispositif d'insertion m'a bien aidé dans mon placement dans cette association. Il y a eu un suivi pendant plusieurs mois après que je soi embauchée, je suis depuis quelque mois en CDI. J'en suis ravie, ce n'est pas évident tous les jours mais au moins je suis occupée et j'ai un salaire.

ANNEXE 15 : Entretien n°12

Prénom : Lucien, 52 ans

Profession : ouvrier de chantier

Diplôme : pas de diplôme

Nature du handicap : moteur

Pouvez-vous parler de votre parcours professionnel ?

Je travaillais depuis de nombreuses années comme ouvrier de chantier. J'étais polyvalent, je faisais aussi bien du coffrage, de la maçonnerie, du carrelage, de la peinture etc. j'ai travaillé successivement pour trois entreprises. Puis j'ai eu une période de chômage de presqu'un an avant de retrouver un autre emploi dans la même branche jusqu'à la fermeture de cette entreprise et mon licenciement pour raisons économiques.

Votre problème de santé n'était pas à l'origine de votre licenciement ?

J'avais été reconnu travailleur handicapé environ un an avant, mais ça n'a pas vraiment posé de problème. J'ai transmis les dossiers à la direction et ça s'est arrêté là. Je n'ai jamais été inquiété à cause de ce problème de santé. Je faisais mon travail normalement dans la mesure du possible et quand je ne m'en sortais pas je demandais de l'aide aux collègues et réciproque. L'esprit d'équipe et la solidarité fonctionnait très bien dans l'équipe.

Quels ont été les effets du licenciement sur le cours de votre vie ?

Compte tenu de l'expérience de chômage que j'avais vécu auparavant, ça a été un choc violent. Je savais que des moments difficiles étaient à venir et qu'il fallait les affronter, les surmonter mais comment ? Quelques semaines plus tard, probablement en raison du choc de la perte de mon emploi, mon état de santé s'est dégradé progressivement. Survient ensuite le découragement, je n'avais plus envie de rien faire, ni de voir personne, je voulais être seul, j'étais bien quand j'étais seul dans mon coin, tranquille sans rien faire, là au moins je pouvais réfléchir. Je me suis enfermé dans un monde imaginaire loin de la réalité.

Avez-vous procédé à une recherche d'emploi ?

Après ma période d'isolement, j'ai bien fait quelques tentatives de recherche d'emploi qui se sont toutes soldées par des échecs. A chaque fois c'était la même chose.

On vous laisse entendre que les travailleurs handicapés sont moins compétents, et moins productifs. L'emploi d'un senior handicapé porterait préjudice au rendement de l'entreprise. Il y a de quoi être démotivé.

Comment avez eu accès à la formation ?

Comme j'étais inscrit comme demandeur d'emploi, j'ai reçu une convocation pour une réunion d'information collective. Je m'y suis rendu, ça ne m'intéressait pas vraiment. Ce que je voulais c'était reprendre un boulot rapidement. Le fait d'avoir assisté à la réunion et écouté les intervenants, j'ai été plutôt rassuré. Il ne s'agissait pas de retourner à l'école comme je l'avais imaginé mais de tout autre chose. J'ai été retenu et quelques semaines plus tard c'était le début de la formation.

Qu'est-ce que la formation vous a apporté ?

Les premières semaines j'ai eu beaucoup de mal a être assis et enfermé dans une salle à écouter le discours des formateurs. J'ai pris sur moi-même sachant qu'au bout de cette formation il y avait la possibilité de renouer avec une activité professionnelle ne serait-ce que par le biais des stages d'immersion en entreprise. Petit à petit je me suis de plus en plus intéressé au travail et avec la participation des autres stagiaires les choses ont été facilitées. J'ai quitté l'école très jeune, ce n'est pas évident de s'y remettre mais ce n'est pas déplaisant, j'ai appris pas mal de choses, pour moi c'est un enrichissement.

Comment avez-vous vécu les périodes d'immersion en entreprise ?

C'était comme si j'avais repris le travail, les gestes et les sensations sont vite réapparus, j'étais bien encadré dans l'équipe, c'étais vraiment agréable de renouer avec l'activité physique.

L'entreprise qui vous a accueilli en immersion vous a-t-elle embauché ?

J'ai fait 2 périodes de 3 semaines à chaque fois dans cette entreprise. Malheureusement cela n'a pas débouché sur un emploi malgré ma bonne volonté et ma forte implication. Des raisons économiques ont été évoquées pour justifier l'impossibilité de recrutement. J'ai été un peu déçu. La dernière immersion a en revanche été concluante, je connaissais du monde dans la branche que j'envisageais d'intégrer, j'ai des amis mais aussi de la famille qui y travaillent, leurs conseils m'ont bien aidé. Je me suis vraiment donné à fond en visant l'objectif final primordial, le boulot. Ça a marché, je suis en emploi.

ANNEXE 16 : Entretien n°13

Prénom : Mario, 56 ans, 4 enfants

Profession : peintre en bâtiment

Diplôme : Pas de diplôme

Nature du handicap : Moteur

Pouvez-vous me parler de votre parcours professionnel ?

Je vivais en Métropole, j'étais peintre en bâtiment. Tout allait plutôt bien pour moi jusqu'au jour où je suis tombé d'un échafaudage d'une hauteur de 10 mètres. Polytraumatisé, j'ai été hospitalisé pendant plusieurs mois et ma rééducation occasionne plusieurs mois d'arrêt de travail. Il ne m'a pas été possible de reprendre mon activité professionnelle. Ne pouvant plus exercer mon métier j'ai perdu l'emploi qui me permettait de vivre. Les séquelles sont telles que, bien qu'ayant retrouvé partiellement ma mobilité, il m'était impossible d'envisager de retravailler dans le bâtiment. J'étais sans revenu excepté les allocations de l'Assedic. Je suis rentré à La Réunion pour être moins isolé et être aidé par sa famille.

Comment avez-vous géré cette situation ?

J'étais complètement abattu, je ne pouvais plus dormir, j'étais incapable de gérer quoi que ce soit, j'étais inutile en plus d'être une charge pour ma famille. Dans mon esprit, j'allais reprendre le travail, j'étais impatient de me remettre au travail. La réalité en est tout autre. Je ne pouvais plus m'en sortir, je m'enfonçais dans des problèmes de dettes que j'assumais parfaitement auparavant. Je ne pouvais même plus rembourser mon crédit de voiture on allait bientôt me la saisir. Je ne pouvais plus payer mon loyer, les factures s'entassaient. Le risque d'expulsion de mon logement me pendait au nez. Pour tout arranger ma femme est partie en me laissant mes 3 enfants. Je sentais humilié. Je n'arrivais presque plus à dormir la nuit. J'étais fatigué de ne plus pouvoir dormir. J'avais tellement de choses en tête. J'étais quelqu'un de sobre auparavant mais depuis que je suis au chômage j'ai commencé à consommer de la bière d'une manière importante et inhabituelle, puis je me mis au rhum. La bière c'était bien au début mais ça n'enlevait pas mes soucis. Le rhum est plus fort et il en faut moins pour se sentir bien. Aujourd'hui j'ai encore honte de ce comportement, mes enfants et ma famille étaient malheureux. Ils m'ont fait prendre conscience de ma situation et de l'engrenage dans lequel j'étais. J'ai réalisé que j'étais devenu une loque et que je donnais une image pitoyable à mes proches.

Comment avez-vous réagi ?

J'ai pris quelques semaines pour reprendre mes esprits et j'ai entrepris des démarches auprès de l'ANPE, j'ai vu une assistante sociale, et je me suis mis à la recherche de travail. Mais là encore c'était la déception. Malgré des recherches intensives, je n'ai jamais eu une réponse positive. C'est vrai aussi que mon état physique n'inspirait pas confiance et la conjoncture économique de La Réunion ne jouait pas en ma faveur.

A ce moment vous avez eu l'opportunité d'entrer en formation ?

Effectivement, dans le cadre de mon dossier ANPE j'avais sollicité une reconversion professionnelle du fait de mes problèmes de santé. Cette proposition de formation pouvait m'ouvrir de possibles perspectives d'emploi. Donc de passer par la case formation, même si ce n'était pas une formation qualifiante, c'était quand même avoir un pied à l'étrier pour pouvoir enchaîner avec une reprise d'activité. Les périodes d'immersion en entreprise pouvaient également servir de pont pour franchir l'obstacle de la représentation induit par le handicap et donnait l'occasion de montrer ce qu'on est capable de faire, mettre les compétences et le savoir faire en valeur. La formation et les stages en entreprise se sont bien passés pour moi et les résultats ont été satisfaisants.

L'insertion pour vous c'est quoi ?

L'insertion c'est d'avoir un boulot définitif, compatible avec mes capacités physiques, avec une paye qui me permet de vivre convenablement. Les allocations ne nous permettent pas de vivre mais de survivre.

Maintenant vous êtes en emploi ?

Je suis maintenant en CDI, Je commence enfin à faire le deuil de mon handicap. J'envisage le futur différemment. J'ai retrouvé un niveau de vie à peu près normal mais le chemin sera encore long avant de retrouver une stabilité qui me permettra de me restructurer et effacer les dégâts du passé. Je m'y emploie.

ANNEXE 17 : Entretien n°14

Prénom : Noël, 56 ans, divorcé, 2 enfants

Profession : Manutentionnaire

Diplôme : Baccalauréat

Nature du handicap : Moteur

Pouvez- me parler de votre parcours professionnel ?

J'ai vécu et travaillé en métropole pendant plus de 22 ans comme responsable d'équipe dans une entreprise chargée d'assurer l'entretien de sites industriels. Comme je commençais à avoir des soucis de santé, j'ai pu obtenir une reconversion professionnelle et je suis devenu responsable d'établissements d'hébergement pour jeunes travailleurs. J'ai occupé ce poste pendant 8 ans. Comme au niveau de la santé cela ne s'arrangeait pas, je suis revenu à La Réunion. J'ai retrouvé un emploi comme manutentionnaire et au bout d'un an j'ai fait l'objet d'une mesure de licenciement économique en raison d'une restructuration de l'entreprise.

Comment avez-vous vécu la perte de votre emploi ?

J'avais toujours occupé des postes à responsabilité et j'avais des revenus qui y correspondaient. D'occuper un poste de manutentionnaire n'était pas, loin de la, le poste que je souhaitais compte tenu de mon âge et de mon état de santé, mais j'avais été content de pouvoir l'avoir par l'intermédiaire d'un ami, ça me procurait aussi une source de revenus. De se retrouver sans emploi dans le contexte économique de La Réunion avec en plus une santé défaillante et un âge avancé est une situation catastrophique. C'est alors que commencent à survenir les premiers problèmes de santé qui stop net le courant de la vie professionnelle. La conjoncture économique étant de la partie, de surcroit vivant dans une région où le taux de chômage et très élevé, avec la meilleur volonté, il est difficile de renouer avec le travail. A ces difficultés s'ajoutent l'avancée en âge a laquelle s'additionne une reconnaissance de travailleur handicapé, la boucle est bouclée.

Viennent ensuite les longues périodes de chômage avec toutes les contraintes qui en découlent. J'ai dû alors faire le deuil de mon ancien emploi mais aussi de ma santé, repartir sur de nouvelles bases et me reconstruire. Le chemin interminable de la reconstruction, compte tenu de la conjoncture du moment, n'est pas facilité. Du bricolage aux petits boulots, jusqu'au jour ou j'ai été invité à faire un bilan de compétence. Celui-ci indiquait qu'il me fallait actualiser mes connaissances pour avoir une chance de revenir sur le marché de

l'emploi. Le passage par la case formation était la voie d'accès la plus appropriée pour retrouver le chemin du marché du travail. Cependant, la formation ne garantie pas à elle seule l'ouverture de la voie, elle peut en revanche y contribuer sérieusement à l'accès à un emploi.

Avez-vous tenté de vous relancer sur le marché du travail ?

Inscrit à l'ANPE, j'avais, de ma propre initiative contacté plusieurs entreprises, et obtenu des réponses diverses, mais à chaque fois c'était un refus. J'ai persisté dans mes recherches. Elles se sont toujours avérées infructueuses. A force de se cassez le nez, le découragement s'est installé, Je n'ai plus eu envie de m'engager dans des recherches stériles. Ce genre de situation vous conduit à l'oisiveté, à la dévalorisation de soi et à la culpabilisation. J'avais le sentiment de ne plus être utile et d'être à la charge de la société. Moi qui étais un couche-tôt et lève-tôt quand je travaillais et je n'aimais pas la télévision. Maintenant, je regardais la télé, parfois toute la nuit comme je ne dormais pas dans la journée je piquais du nez. Je me suis souvent interrogé sur l'utilité de mon existence. J'étais devenu une charge encombrante, je ne me sentais plus utile. J'ai, à un certain moment, envisagé d'en finir avec la vie. Si je ne suis pas passé à l'acte c'est par ce que j'espérais vraiment sortir de la situation dans laquelle je me trouvais et pouvoir retrouver une situation convenable d'une part, mais aussi grâce au soutien de ma famille d'autre part.

Quelles démarches avez-vous réalisé pour tenter d'améliorer votre situation ?

Pour tenter de retrouver une « vie normale », changer le cours de mon existence, j'ai cherché l'engagement dans un processus visant l'espoir d'une transformation de la situation de précarité, d'exclusion, dans laquelle je me trouvais. Je savais qu'il fallait que je passe par un fort investissement individuel. Cet investissement devait se traduire par un effort personnel et volontaire, long et fastidieux, dans une prise en considération en vue d'une insertion professionnelle pour pouvoir espérer une éventuelle mutation. Dans cette perspective, j'ai souhaité passer par la case formation. A cet effet, j'avais vu dans le journal une publication mettant en avant le dispositif AMETHIS spécifique aux plus de 45 ans en situation de handicap. J'ai postulé et j'ai été retenu.

Avez-vous rencontré des difficultés pendant la formation ?

La question de l'accès à la formation se pose plus particulièrement compte tenu des spécificités du handicap, j'ai été fortement affecté par le chômage de longue durée. Le fait d'avoir eu accès à une formation professionnelle qui répond aux besoins des entreprises et

s'adapte a ma spécificité, s'est révélé être un véritable levier pour me permettre d'accéder à un emploi. Cette opportunité m'a surtout permis de faire le point sur mes expériences professionnelles, mes compétences et capacités dans l'optique d'une meilleure connaissance de mes atouts et difficultés pour retrouver un emploi. Cela m'a également permis d'identifier et faire émerger des pistes professionnelles, me fixer un objectif professionnel réalisable, obtenir de l'aide pour finaliser ou modifier mon projet professionnel et pour définir des cibles d'emplois réalistes en veillant à l'adéquation de mon profil avec le marché du travail. J'ai appris à mettre en œuvre des recherches en fonction des emplois ciblés et assurer la réalisation effective de la recherche d'emploi ou du projet professionnel à partir des emplois ciblés, en s'appuyant sur les outils ou démarches pertinents sur le marché du travail visé. C'était aussi l'opportunité de rencontrer, d'échanger, de partager des expériences avec d'autres personnes. Je me suis impliqué de manière forte dans la vie du groupe et j'ai apprécié le travail de groupe réalisé. Je n'ai pas rencontré de difficultés majeures dans le cadre de la formation. J'étais là pour apprendre, pour m'améliorer, ça m'a permis de me remettre en question.

Comment avez-vous vécu votre période d'immersion en entreprise ?

J'avais hâte de me retrouver en position de travail. Je savais que cela allait être un test significatif. Sa réussite était synonyme d'emploi. Donc j'étais vraiment motivé et décidé de faire de mon mieux pour valoriser mon savoir faire. Un emploi serait la bouée de sauvetage qui me permettrait de me reconstruire. Cette chance, je n'ai pas voulu la rater. Compte tenu de l'importance de l'enjeu, j'ai voulu assurer et j'ai vite retrouvé de bonnes sensations dans l'activité.

Vous êtes en emploi aujourd'hui ?

AMETHIS, je l'ai vu comme une chance, pour moi cela représentait une passerelle vers un emploi. C'était la récompense. Ce n'est pas par ce qu'on ne peut plus exercer un métier qu'on n'est plus bon à rien. J'envisage autre chose et je vais dans ce sens. J'ai toujours travaillé, je pense continuer encore un peu. Je suis capable de le faire, je me sens utile. Je suis en CDI.

ANNEXE 18 : Entretien n°15

Prénom : Olive, 51 ans, 2 enfants

Profession : employée de service.

Diplôme : pas de diplôme

Nature du handicap : Moteur

Quel est votre parcours professionnel ?

J'étais employée de service dans une grande surface pendant plusieurs années. La survenue de graves problèmes de santé m'a obligé d'être arrêtée pendant plusieurs mois. J'ai pu ensuite reprendre le travail, mais ce n'était plus vraiment ça. J'ai à nouveau été arrêtée et hospitalisée. Je n'ai pas pu reprendre mon activité. J'ai été licenciée. Après quelques mois de chômage, j'ai pu, grâce à mes relations, retrouver un emploi en qualité d'aide à domicile que j'ai exercé pendant 3 ans avant d'être a nouveau arrêté en raison de la dégradation de mon état de santé.

Avez-vous recherché un nouvel emploi ?

J'ai bien essayé mais cette fois toutes les portes sont restées fermée, probablement en raison de l'âge et du handicap. C'est vraiment décourageant. On finit par croire qu'on est vraiment devenu des épaves.

Comment avez-vous vécu cette période de chômage ?

Difficilement. Quand on est seule avec 2 enfants, il n'y a pas le choix il faut de l'argent pour pouvoir vivre. Les allocations représentent une aide non négligeable, mais ce n'est vraiment pas suffisant. Il fallait faire des économies sur les courses de la semaine, quand je faisais mes courses j'achetais les choses strictement nécessaires et le moins chers possibles ». En étant dans une situation aussi difficile, je vivais au jour le jour et je m'en sortais de moins en moins je m'inquiétais du futur en ayant toujours peur de ne jamais m'en sortir, de finir mes jours dans la rue. C'est effrayant ! Quand je me rendais dans les administrations parfois les regards en disent long. On est considéré comme des moins que rien quand on vient demander de l'aide. Sans l'aide de ma famille, je pense que je n'aurais pas tenu.

Que vous a apporté la formation ?

Le fait d'être parmi des personnes handicapées comme moi m'a permis de relativiser ma propre situation. Cette formation était pour moi synonyme d'emploi durable qui pouvait récompenser des mois de galère. Ça valait le coup de mettre les bouchées doubles. Mais en dehors de tout ça j'ai surtout appris à me connaître, de découvrir mes qualités, mes capacités et mes limites. J'ai aussi appris à avoir confiance en moi à communiquer, à échanger avec les gens.

Comment avez-vous trouvé et obtenu votre emploi ?

Comme tous mes collègues j'ai bénéficié de périodes d'immersion en entreprisse. Je me suis investie à fond dans l'activité. Cela m'a permis de voir si le poste en question me convenait, si l'emploi ouvert était compatible avec mon handicap. A partir de là, l'entreprise à juger que mes qualités professionnelles correspondaient et m'a engagé.

Quel est votre point de vue sur l'insertion ?

Heureusement qu'il existe des organismes de la sorte pour aider les personnes comme nous à s'insérer professionnellement. Quand on a passé 50 ans et qu'en plus on à des problèmes de santé, il ne faut pas rêver, on ne peut plus ouvrir les portes d'une entreprise. Les employeurs ne prennent même pas la peine de répondre à votre demande sachant qu'il y a des jeunes en bonne santé qui attendent.

Qu'est-ce qui a changé dans votre vie ?

Je suis bien encadré, j'ai moins de souci, j'ai un petit salaire qui me permet de satisfaire mes besoins de base. Mes enfants peuvent continuer d'aller à l'école pour tenter d'assurer leur avenir. Je ne suis plus enfermée à la maison en train de broyer du noir, mon moral est meilleur et ma santé est beaucoup mieux. C'est déjà bien.

Avez-vous des projets pour l'avenir ?

Dans l'immédiat je ne veux pas faire de projet, je préfère assurer le quotidien. Il faut se remettre complètement d'événements aussi douloureux par lesquels je suis passée.

ANNEXE 19 : Entretien n°16

Prénom : Prisca, 52 ans, 3 enfants

Profession : employée de service

Diplôme : baccalauréat

Nature du handicap : Moteur/ maladie invalidante

Quel est Votre parcours professionnel ?

J'ai été pendant plus de 20 ans employée de service dans un établissement de restauration collective. Après avoir exercé pendant aussi longtemps et passé par tous les échelons, j'occupais les poste d'économe de restauration collective. Avant d'arriver à ce poste j'ai cheminé dans les méandres du métier en débutant par « la plonge », la cuisine, le service, et surtout l'économat. Victime d'un accident de travail, il me devenait difficile de rester longtemps en station debout, ni de soulever la moindre charge. Je ne pouvais plus exécuter les postures exigées par mon activité professionnelle.

Etait-ce la raison de votre licenciement ?

J'ai été reconnue inapte par la médecine du travail et il n'y a pas eu possibilité de reclassement. Commencent alors à survenir les premiers problèmes de santé qui stoppent net le courant de la vie professionnelle. La conjoncture économique étant de la partie, de surcroit vivant dans une région où le taux de chômage est très élevé, avec la meilleure volonté, il est difficile de renouer avec le travail malgré des demandes et des recherches intensives, sans résultats. A ces difficultés s'ajoute l'avancée en âge à laquelle s'additionne une reconnaissance de travailleur handicapé, la boucle est bouclée.

Comment avez-vous réagi ?

J'ai pu accéder à une formation dans le domaine tertiaire qui s'est révélée être une voie sans issue. J'ai ensuite été acceptée en contrat CES pendant 4 ans, ensuite les petits boulots se sont succédés. Viennent ensuite les longues périodes de chômage avec toutes les contraintes qui en découlent.

Comment avez-vous vécu cette longue période de chômage ?

Se retrouver dans cette situation, c'est terrible ! J'avais en permanence la présence d'un poids énorme qui me comprimait la poitrine. En plus d'une boule dans la gorge, j'avais l'impression d'être écrasée et j'avais toujours des nausées. Je n'avais plus envie de vivre, je voulais en finir avec toute cette souffrance. Pour moi, me voir dépérir de la sorte était insupportable. J'ai pensé à ma famille, à mes enfants pour ne pas « franchir le pas ».

J'ai dû alors tant bien que mal commencer à faire le deuil de mon ancien emploi mais aussi de ma santé, repartir sur de nouvelles bases et me reconstruire. Le chemin interminable de la reconstruction, compte tenu de la conjoncture du moment, n'est pas facilité. Du bricolage aux petits boulots, jusqu'au jour ou j'ai été invité à faire un bilan de compétence. Celui-ci préconisait qu'il me fallait actualiser mes connaissances pour avoir une chance de revenir sur le marché de l'emploi. Le passage par la case formation était la voie d'accès la plus appropriée pour retrouver le chemin du marché du travail. Cependant, la formation ne garantissait pas à elle seule l'ouverture de la voie, elle pouvait en revanche y contribuer sérieusement à l'accès à un emploi.

Que vous a apporté la formation ?

Quand Cap Emploi m'a proposé de participer à la formation, j'ai voulu sortir de cette situation et être moi-même, je me suis remobilisée. Ça m'a permis de sortir de mon isolement, de rencontrer d'autres personnes dans la même situation que moi. Quand on est seule dans son coin on a une vision différente. On se dit à plus de 50 c'est fini, on ne sert plus à rien on est inutile. La formation m'a appris à pousser les portes, à me revaloriser et à faire en sorte que des employeurs potentiels comprennent et voient mes capacités, ma motivation. Les stages en entreprise sont des occasions qui permettent justement de se mettre en valeur. Et à l'issue de ces périodes, j'ai pu commencer à entrevoir le bout du tunnel. Si j'ai voulu être là c'était pour acquérir suffisamment de compétence pour évoluer et trouver un emploi. Depuis que j'avais perdu mon emploi suite à mon problème de santé, mon seul but c'était d'en retrouver un. Peu importe le métier, pourvu qu'il me soit compatible.

L'intervention du dispositif d'insertion a été déterminante et m'a donné un vrai coup de pouce. J'ai dans un premier temps obtenu un contrat d'avenir de 3 ans et aujourd'hui je suis en CDI après avoir suivi une formation.

ANNEXE 20 : Entretien n°17

Prénom : Robert, 54 ans

Profession : Ouvrier du bâtiment

Diplôme : CAP de peintre en bâtiment

Nature du handicap : Moteur

Pouvez-vous me parler de votre parcours professionnel ?

J'ai travaillé plus de 20 ans en métropole et j'ai exercé le métier de peintre en bâtiment dans bon nombre de régions. Je me suis ensuite orienté vers les métiers des gros œuvres en me spécialisant dans la maçonnerie et construction en béton armé pour devenir artisan. J'ai été artisan en bâtiment pendant plusieurs années. La survenue de mes problèmes de santé a mis un point final à mon évolution. Il ne m'était plus possible d'exercer un métier aussi physique que celui du bâtiment. Pour tout arranger, j'habitais au 5ème étage, il n'y avait pas d'ascenseur. Avec mon problème de dos, ce n'était pas toujours facile. Le moindre déplacement était une véritable souffrance.

Avez-vous recherché une nouvelle orientation ?

Dans la recherche d'une nouvelle activité, j'ai fait des petits boulots tout en essayant de m'introduire dans des entreprises pour trouver un emploi pérenne mais à mon sens les entreprise refusent de donner une chance aux seniors atteints d'un handicap. On est des débris.

Combien de temps êtes-vous resté sans emploi ?

Plus de 3 ans. Je ne savais plus comment faire pour me sortir de cette situation. C'était vraiment difficile de vivre dans de telles conditions. Ne plus être en mesure de payer ses factures ou de faire quelques courses pour s'alimenter relève du délire. J'évitais d'utiliser ma voiture pour me déplacer, je ne pouvais plus me permettre de payer le carburant. J'ai, à un certain moment envisagé de résilier l'assurance et de vendre le véhicule tellement c'était compliqué. J'étais vraiment au bord du gouffre.

Comment avez-vous réagi à cette situation ?

Quand j'ai été convoqué pour entreprendre la formation, je suis venu mais avec beaucoup de réticence. J'ai fait l'effort pour ma famille. Au début c'était plutôt théorique et je ne me sentais pas trop concerné. Je me suis malgré tout impliqué et je me suis rendu compte que c'était très enrichissant. Et puis, on a fait connaissance avec d'autres travailleurs handicapés. Les choses se sont bien passées. J'ai été en stage d'immersion en entreprise et 3 mois plus tard j'étais embauché.

Qu'est-ce qui a déclenché votre motivation ?

Personnellement j'avais baissé les bras depuis un bon moment déjà et la formation pour moi n'allait pas déboucher sur grand-chose. Le fait d'avoir rencontré des gens qui avaient de plus gros problèmes de santé que moi a peut-être été un révélateur qui m'a amené à prendre conscience que si certaines activités professionnelles m'étaient interdites, je pouvais en faire d'autres. Moi qui avais l'impression d'être inutile ! En prenant vraiment conscience de mon handicap et des limites que cela entraîne sur le plan professionnel et se dire qu'il y a toujours pire. Je ne suis peut-être plus en mesure de faire le métier de maçon, ça ne m'empêche pas de faire un autre métier moins contraignant qui n'entraîne pas de conséquences nuisibles à ma santé.

Comment expliquez-vous cette vision totalement différente ?

La poursuite d'un parcours professionnel pour des gens comme nous nécessite d'être en phase de reconstruction et d'engagement mais aussi d'être réaliste. Il faut prendre la mesure de ses capacités et rebondir en construisant un projet professionnel compatible avec les contre-indications médicales. Pour cela il faut être aidé.

Le travail en amont d'AMETHIS ouvre la porte de l'entreprise. La période d'immersion est une opportunité qui permet au senior de montrer ses qualités et d'exprimer son expérience. C'est là que se joue son insertion. A lui, par son action, de faire basculer les choses en sa faveur. Je pense également que l'aide qui nous a été apportée au cours de la formation a permis aux personnes de se mobiliser fortement sur l'emploi et sur leur insertion professionnelle.

ANNEXE 21 : Entretien n°18

Prénom : Sonia, 53 ans

Profession : agent d'entretien

Diplôme : pas de diplôme

Nature du handicap : Moteur

Quel est votre parcours professionnel ?

Pendant 15 ans, j'ai été employée comme agent d'entretien dans une entreprise de nettoyage. J'assurais des interventions quotidiennes auprès des entreprises en particulier les concessionnaires automobiles mais pas que ça. Il fallait parfois effectuer des interventions ponctuelles pour remplacer un collègue ou à la demande d'un client. En règle générale ces interventions se font le matin de bonheur ou le soir après la fermeture des entreprises. C'est un travail qui demande de l'organisation, de la rigueur mais aussi une certaine disponibilité. Le côté physique est très sollicité puisqu'il faut sans cesse manipuler des charges assez lourdes, du matériel, et être constamment debout et en mouvement. C'est un métier très éprouvant en particulier en prenant de l'âge auquel l'addition d'un problème de santé entraîne de lourdes conséquences. J'ai été reconnue inapte à occuper ce poste par la médecine du travail. Puis j'ai fait l'objet d'une mesure de licenciement quelques mois plus tard.

Comment avez-vous vécu votre perte d'emploi ?

J'ai bénéficié d'une indemnité de licenciement qui m'a permis de tenir quelques temps. Je percevais l'Assedic mais c'est bien moins que le salaire. Ça a été au début, mais mes recherches d'emploi n'aboutissaient pas. Plus on avançait dans le temps plus je m'enfonçais dans la détresse. Je prenais du retard dans le paiement de mes loyers et les lettres de relance commençaient à arriver. Complètement perturbée, j'avais de plus en plus de mal à me situer dans le temps. Je ne dormais plus et je n'arrivais plus à récupérer. Je me demandais parfois si on était le matin ou l'après-midi, je me demandais aussi qui j'étais. J'étais complètement perdue.

Que vous a apporté la formation ?

A mon inscription à l'ANPE, j'avais précisé que j'avais été reconnue travailleur handicapé et que je souhaitais entreprendre une formation en vue de changer de branche d'activité. Lorsque Cap Emploi m'a convoqué, j'ai vu ça comme une véritable opportunité et je me suis impliquée dès le départ. Comme je ne savais pas trop dans quoi je devais me lancer, la

formation m'a aidé à clarifier mon projet professionnel et m'a permis de m'orienter dans mes démarches de recherche d'emploi. J'ai pu ajuster mon projet pour qu'il soit en cohérence avec mes contre-indications médicales et en fonction de mon expérience.

Avez-vous rencontré des difficultés particulières au cours de la formation ?

La seule difficulté pour moi c'était la distance. Je devais faire plusieurs heures de voiture tous les jours pour me rendre au stage, mais j'étais tellement motivée que cela n'a pas vraiment été un gros problème. J'étais même parfois pressée de retrouver l'ambiance du stage, le fait d'être avec des personnes dans le même cas que moi était source de partage d'expérience et d'échange de nos soucis. On buvait le café, on déjeunait ensemble sur place, c'était un peu comme en famille**.** On a ensuite eu l'occasion de tester nos capacités en stage d'immersion en entreprise et je me suis dis même que si je ne suis pas embauchée, c'est une bonne expérience. Je me savais capable de montrer le meilleur de moi-même, je ne comptais que sur moi et sur mon engagement pour faire aboutir mes démarches. Tout en sachant que l'organisme d'insertion me soutenait, j'ai préféré me donner à fond.

Comment s'est passé votre embauche ?

Je pense que la période d'immersion a été le déclencheur du processus. J'ai fait mes périodes d'immersion dans la même entreprise en fin de stage je suis rentrée chez moi plutôt confiante. Deux semaines plus tard j'ai été appelée pour assurer un remplacement, on m'a ensuite proposé un CDD, qui s'est transformé en CDI. Sans m'avoir vu à l'action en période d'immersion dans cette entreprise je suis certaine qu'on ne m'aurait jamais embauché en raison des préjugés sur l'âge et le handicap. Mon action a été facilitée par AMETHIS, qui a grandement contribué à mon placement.

ANNEXE 22 : Entretien n°19

Prénom : Tristan, 55 ans

Profession : Monteur en électricité bâtiment

Diplôme : Pas de diplôme

Nature du handicap : Moteur

Quel a été votre parcours professionnel ?

J'ai exercé le métier de monteur électricité en bâtiment pendant plus de 17 ans, j'ai appris ce métier « sur le tas » et c'était loin de me déplaire. Je gagnais convenablement ma vie, je n'avais pas trop à me plaindre. En m'investissant dans ce travail, j'existais professionnellement, j'avais fais mes preuves sur le terrain et j'avais la confiance du chef d'entreprise qui me confiait des chantiers à réaliser du début à la fin seul ou en équipe. Tout a toujours bien fonctionné, il n'y a jamais eu de problème particulier en ce qui concerne le travail, ni de réclamation de la part des clients. J'en tirais une grande satisfaction aussi bien sur le plan personnel que professionnel.

Qu'est-ce qui a provoqué votre problème de santé ?

Au cours d'un déplacement professionnel avec le véhicule de l'entreprise, j'ai été victime d'un grave accident de la circulation. Après plusieurs semaines d'hospitalisation et des mois de rééducation, compte tenu de mon état physique, je n'ai jamais pu reprendre mon activité professionnelle. Je me suis retrouvé au chômage sans espoir de pouvoir reprendre mon ancienne activité devenu incompatible avec mon état de santé.

Avez-vous tenté de retrouver un emploi par vos propres moyens ?

Lorsque j'étais en activité, je côtoyais énormément de monde, des ouvriers, des artisans, des commerçants des chefs d'entreprises. Je pensais qu'il m'aurait été possible de retrouver un travail en activant mon réseau de connaissance. Malheureusement, j'ai vite déchanté, les résultats de mes recherches se sont avérées décevantes et aucune de mes demandes ont abouties. Je me suis adressé à l'ANPE sans plus de résultat, et mes recherches par l'intermédiaire des journaux en envoyant des centaines de CV et des lettres de motivation m'ont apporté 3 réponses et autant d'entretiens sans suites favorables. Je me suis dis dans mon état et à mon âge je ne retrouverais probablement plus un emploi. Je connais d'avance la réponse à quoi bon insister. Je ne fais plus de projet, je vis au jour le jour.

Quel a été votre vécu de votre chômage de longue durée ?

Cela a été une galère pas possible, aujourd'hui encore ça me donne des frissons, c'était une période vraiment difficile. On passe par des moments où on ne contrôle plus rien. Moi qui souffrais de douleurs chroniques résultantes des séquelles de mon accident, j'ai essayé de trouver des « palliatifs » pour tenir le choc. J'aime mieux ne pas en parler.

Que vous a apporté la formation ?

Si j'ai souhaité intégrer le projet AMETHIS c'est surtout pour apprendre, découvrir, m'améliorer. Le fait d'être dans un groupe et d'être en contact avec d'autres personnes de même condition permet de sortir de l'isolement dans lequel je m'étais enfermé. Ça m'a permis de me remettre en question. En ce qui me concerne, j'étais obligé de prendre un nouveau départ et il me fallait apprendre à me réorganiser en me séparant de mes anciennes habitudes. Avant mon accident j'étais monteur, mon projet du futur serait de devenir aide laborantin, agent de contrôle EDF ou contrôleur expertise de maison individuelle. La construction d'un projet professionnel viable en adéquation avec mes capacités et l'ouverture possible sur le marché du travail. Décrocher un emploi à la sortie c'est le but. C'est dans cet objectif que j'étais là. Dans quelques mois mes allocations allaient être supprimées. Je n'avais plus le choix.

Comment avez-vous trouvez votre emploi ?

D'avoir été en immersion en entreprise est excellent. On peut s'investir fortement dans l'activité, sans engagement contractuel. Cela m'a permis de voir si je pouvais m'impliquer dans l'entreprise. En même temps celle-ci a pu apprécier mes qualités professionnelles. Il faut également développer une forte démarche volontaire et un plein engagement. Après avoir fait mes preuves sur le terrain en montrant mes compétences et ma motivation l'entreprise m'a proposé un emploi. Le suivi psychologique apporté par l'équipe de formateurs a été précieux. Ça m'a permis de mieux m'orienter dans mes choix.

ANNEXE 23 : Entretien n°20

Prénom : Ulrich, 51 ans

Profession : Employé de service

Diplôme : pas de diplômes

Nature du handicap : moteur

Quel est votre parcours professionnel ?

J'ai travaillé comme chauffeur livreur dès que j'ai eu mon permis de conduire et pendant quelques années j'ai exercé le métier avec plaisir. Ensuite j'ai eu l'opportunité d'être employé comme docker. Jai exercé le métier de docker pendant 19 ans. Le fait d'avoir exercé des métiers très physiques et pendant aussi longtemps use le corps et laisse des traces qui occasionnent de sérieux problèmes de santé. Lors d'une visite médicale, j'ai été reconnu travailleur handicapé.

Votre handicap est-il la raison de votre licenciement ?

Il n'y avait aucune possibilité de reclassement et on ne m'a pas proposé de formation. Je me suis retrouvé au chômage. Pour m'en sortir j'ai fait des petits boulots, et à la longue on finit par décrocher de la vie sociale et se retrouver dans des situations pas possibles, qui, si ce n'est pas tout à fait l'exclusion, y ressemble beaucoup.

Comment avez-vous vécu ce chômage de très longue durée ?

Je n'ai pas travaillé pendant plus de 3 ans. Je ne savais plus comment m'y prendre pour rechercher du travail. A chaque fois que j'ai eu l'occasion de discuter emploi, on me faisait comprendre que « vous avez de l'expérience, mais on ne vous prend pas car vous n'avez pas de diplôme et vous êtes trop vieux en plus du handicap ». En d'autres termes, vous ne serez pas assez rentable pour l'entreprise. À force d'entendre ce genre de discours je me suis abstenu de toute recherche avec tous les inconvénients que cela engendre. Je ne dormais plus, j'étais devenu une loque, je tournais en rond et j'étais tout le temps fatigué. Pendant mes courts moments de sommeil, je me réveillais en sursaut avec des sueurs, des palpitations et la peur au ventre. J'étais souvent l'objet de moments de colère que je ne contrôlais pas. J'en ai beaucoup souffert et ma famille aussi. Je vous passe les autres détails de mon comportement vraiment difficile pendant toutes ces années. Aujourd'hui encore je n'en reviens pas et je préfère ne pas en parler.

Qu'est-ce qui pose problème pour trouver un emploi. ?

Quand on à plus de 50 ans, je crois que c'est le plus lourd des handicaps pour trouver un emploi ici à La Réunion. Si en plus on est nous-mêmes en situation de handicap alors c'est pratiquement mission impossible à moins d'avoir une spécialité rare et recherchée, là on a peut-être une petite chance. Ce n'est déjà pas facile pour quelqu'un de jeune et diplômé d'ouvrir les portes d'une entreprise et obtenir un entretien d'embauche. En ce qui me concerne j'ai envoyé plus d'une cinquantaine de CV, contacté un nombre important d'entreprises par téléphone ou par Internet, je n'ai jamais eu de réponse positive.

Que vous a apporté la formation ?

J'ai beaucoup apprécié l'écoute qui m'a été consacrée. Ça m'a permis de lever certains freins et cela a boosté ma motivation. La réflexion et le travail de groupe y sont pour beaucoup. Ce travail m'a permis de me revaloriser, de parler, d'extérioriser. Ce n'et pas simple et ça demande de gros efforts, mais ça en vaut la peine. La réalisation de périodes d'immersion en entreprise sur un poste de travail bien identifié permet de montrer ses capacités, sa compétence, son expérience et sa motivation. Si le handicap est bien présent, il peut être surmonté. Le mot handicap fait toujours peur, c'est pour cela que la personne concernée doit toujours prouver sa compétence et son envie. En ce qui me concerne, je me suis donné à fond en oubliant que je n'avais plus 20 ans. Il n'était pas question pour moi de faire de la figuration. J'ai participé activement à cette formation dés le départ, ne serait-ce que pour m'améliorer.

Que représente l'insertion pour vous ?

Plus que d'autres, en raison de ma situation, j'ai besoin de travailler. J'ai besoin de reconnaissance, mais aussi retrouver un équilibre et avoir de nouveau confiance en moi. Retrouver un emploi c'est pouvoir vivre des fruits de mon travail, de contribuer au développement de la société, d'avoir un cadre, un cercle de connaissance et évoluer dans un milieu avec des repères. S'affirmer en exécutant une tache en respectant des règles et en s'investissant dans une activité de production, de création etc. Aujourd'hui je suis en emploi et je souhaite à tous ceux qui ont eu le même cheminement de persévérer, de ne rien lâcher. C'est très difficile mais il faut s'accrocher. Il suffit d'un contact, d'une rencontre.

DESTRUCTURATION

ANNEXE 24 : Tableaux A1, A2, A3. Déstructuration (Alix, Bernard, Céline)

Tableau A1 : Déstructuration personnelle (Alix avant accès au dispositif d'insertion)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible
Dépression	X		
Culpabilisation	X		
Humiliation	X		
Abandon	X		
Solitude	X		
Dévalorisation	X		
Perte de confiance en soi	X		
perte de confiance en autrui	X		
Optimisme			X
Isolement	X		

Tableau A2 : Déstructuration personnelle (Bernard avant accès au dispositif d'insertion)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible
Dépression	X		
Culpabilisation	X		
Humiliation	X		
Abandon	X		
Solitude	X		
Dévalorisation	X		
Perte de confiance en soi	X		
perte de confiance en autrui	X		
Optimisme			X
Isolement	X		

Tableau A.3 : Déstructuration personnelle (Céline avant accès au dispositif d'insertion)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible
Dépression	X		
Culpabilisation		X	
Humiliation	X		
Abandon	X		
Solitude		X	
Dévalorisation		X	
Perte de confiance en soi		X	
perte de confiance en autrui	X		
Optimisme			X
Isolement	X		

ANNEXE 25 : Tableaux A4, A5, A6. Déstructuration (Denise, Eric, Françoise)

Tableau A4. Déstructuration personnelle (Denise avant accès au dispositif d'insertion)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible
Dépression	X		
Culpabilisation	X		
Humiliation	X		
Abandon	X		
Solitude	X		
Dévalorisation	X		
Perte de confiance en soi		X	
perte de confiance en autrui		X	
Optimisme			X
Isolement	X		

Tableau A.5 : Déstructuration personnelle (Eric avant accès au dispositif d'insertion)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible
Dépression	X		
Culpabilisation	X		
Humiliation	X		
Abandon	X		
Solitude	X		
Dévalorisation	X		
Perte de confiance en soi	X		
perte de confiance en autrui	X		
Optimisme			X
Isolement	X		

Tableau A.6 : Déstructuration personnelle (Françoise avant accès au dispositif d'insertion)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible
Dépression	X		
Culpabilisation	X		
Humiliation	X		
Abandon		X	
Solitude	X	X	
Dévalorisation	X		
Perte de confiance en soi		X	
perte de confiance en autrui		X	
Optimisme			X
Isolement	X		

ANNEXE 26 : Tableaux A7, A8, A9. Déstructuration (Georges, Hélène, Ignace)

Tableau A7 : Déstructuration personnelle, (Georges avant accès au dispositif d'insertion)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible
Dépression	X		
Culpabilisation	X		
Humiliation	X		
Abandon	X		
Solitude	X		
Dévalorisation	X		
Perte de confiance en soi	X		
perte de confiance en autrui	X		
Optimisme			X
Isolement	X		

Tableau A.8 : Déstructuration personnelle (Hélène avant accès au dispositif d'insertion)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible
Dépression	X		
Culpabilisation	X		
Humiliation	X		
Abandon	X		
Solitude	X		
Dévalorisation	X		
Perte de confiance en soi		X	
perte de confiance en autrui		X	
Optimisme			X
Isolement	X		

Tableau A.9 : Déstructuration personnelle (Ignace avant accès au dispositif d'insertion)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible
Dépression	X		
Culpabilisation	X		
Humiliation	X		
Abandon	X		
Solitude	X		
Dévalorisation	X		
Perte de confiance en soi	X		
perte de confiance en autrui	X		
Optimisme			X
Isolement	X		

ANNEXE 27 : Tableaux A10, A11, A12. Déstructuration (Jean, Katy, Lucien)

Tableau A10 : Déstructuration personnelle, (Jean avant accès au dispositif d'insertion)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible
Dépression	X		
Culpabilisation	X		
Humiliation	X		
Abandon	X		
Solitude	X		
Dévalorisation	X		
Perte de confiance en soi	X		
perte de confiance en autrui	X		
Optimisme			X
Isolement	X		

Tableau A11 : Déstructuration personnelle (Katy avant accès au dispositif d'insertion)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible
Dépression	X		
Culpabilisation	X		
Humiliation	X		
Abandon	X		
Solitude	X		
Dévalorisation	X		
Perte de confiance en soi		X	
perte de confiance en autrui		X	
Optimisme			X
Isolement	X		

Tableau A12 : Déstructuration personnelle (Lucien avant accès au dispositif d'insertion)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible
Dépression	X		
Culpabilisation	X		
Humiliation	X		
Abandon	X		
Solitude	X		
Dévalorisation	X		
Perte de confiance en soi	X		
perte de confiance en autrui	X		
Optimisme			X
Isolement	X		

ANNEXE 28 : Tableaux A13, A14, A15. Déstructuration (Mario, Noël, Olive)

Tableau A13 : Déstructuration personnelle (Mario avant accès au dispositif d'insertion)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible
Dépression	X		
Culpabilisation	X		
Humiliation	X		
Abandon	X		
Solitude	X		
Dévalorisation	X		
Perte de confiance en soi	X		
perte de confiance en autrui		X	
Optimisme			X
Isolement	X		

Tableau A14 : Déstructuration personnelle (Noël avant accès au dispositif d'insertion)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible
Dépression	X		
Culpabilisation			X
Humiliation	X		
Abandon	X		
Solitude	X		
Dévalorisation	X		
Perte de confiance en soi		X	
perte de confiance en autrui	X		
Optimisme			X
Isolement	X		

Tableau A15 : Déstructuration personnelle (Olive avant accès au dispositif d'insertion)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible
Dépression	X		
Culpabilisation	X		
Humiliation	X		
Abandon	X		
Solitude	X		
Dévalorisation	X		
Perte de confiance en soi	X		
perte de confiance en autrui	X		
Optimisme			X
Isolement	X		

ANNEXE 29 : Tableaux A16, A17, A18. Déstructuration (Prisca, Robert, Sonia)

Tableau A16 : Déstructuration personnelle (Prisca avant accès au dispositif d'insertion)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible
Dépression	X		
Culpabilisation	X		
Humiliation	X		
Abandon		X	
Solitude		X	
Dévalorisation	X		
Perte de confiance en soi	X		
perte de confiance en autrui	X		
Optimisme			X
Isolement		X	

Tableau A17 : Déstructuration personnelle (Robert avant accès au dispositif d'insertion)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible
Dépression	X		
Culpabilisation	X		
Humiliation	X		
Abandon	X		
Solitude	X		
Dévalorisation	X		
Perte de confiance en soi	X		
perte de confiance en autrui		X	
Optimisme			X
Isolement	X		

Tableau A18 : Déstructuration personnelle (Sonia avant accès au dispositif d'insertion)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible
Dépression	X		
Culpabilisation	X		
Humiliation	X		
Abandon		X	
Solitude		X	
Dévalorisation	X		
Perte de confiance en soi	X		
perte de confiance en autrui	X		
Optimisme			X
Isolement	X	X	

ANNEXE 30 : Tableaux A19, A20. Déstructuration (Tristan, Ulrich)

Tableau A19 : Déstructuration personnelle (Tristan avant accès au dispositif d'insertion)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible
Dépression	X		
Culpabilisation	X		
Humiliation	X		
Abandon	X		
Solitude		X	
Dévalorisation	X		
Perte de confiance en soi	X		
perte de confiance en autrui		X	
Optimisme			X
Isolement	X		

Tableau A20 : Déstructuration personnelle (Ulrich avant accès au dispositif d'insertion)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible
Dépression	X		
Culpabilisation	X		
Humiliation	X		
Abandon		X	
Solitude		X	
Dévalorisation	X		
Perte de confiance en soi	X		
perte de confiance en autrui	X		
Optimisme			X
Isolement	X		

RESTRUCTURATION

ANNEXE 31 : Tableaux B1, B2, B3. Restructuration (Alix, Bernard, Céline)

Tableau B1 : Restructuration personnelle (Alix en emploi depuis 2006)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible	Nul
Dépression			X	
Culpabilisation			X	
Humiliation			X	
Abandon			X	
Solitude			X	
Dévalorisation			X	
Perte de confiance en soi			X	
perte de confiance en autrui		X		
Optimisme		X		
Isolement			X	

Tableau B2 : De restructuration personnelle (Bernard en emploi depuis 2006)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible	Nul
Dépression			X	
Culpabilisation			X	
Humiliation			X	
Abandon			X	
Solitude			X	
Dévalorisation			X	
Perte de confiance en soi		X		
perte de confiance en autrui		X		
Optimisme		X		
Isolement		X		

Tableau B3 : De restructuration personnelle (Céline en emploi depuis 2006)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible	Nul
Dépression				X
Culpabilisation				X
Humiliation				X
Abandon				X
Solitude				X
Dévalorisation				X
Perte de confiance en soi			X	
perte de confiance en autrui			X	
Optimisme	X			
Isolement			X	

ANNEXE 32 : Tableau B4, B5, B6. Restructuration (Denise, Hélène, Ignace)

Tableau B4: De restructuration personnelle (Denise en emploi depuis 2006)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible	Nul
Dépression				X
Culpabilisation				X
Humiliation				X
Abandon				X
Solitude				X
Dévalorisation				X
Perte de confiance en soi			X	
perte de confiance en autrui			X	
Optimisme	X			
Isolement				X

Tableau B5 : De restructuration personnelle (Hélène en emploi depuis 2007)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible	Nul
Dépression			X	
Culpabilisation				X
Humiliation				X
Abandon				X
Solitude			X	
Dévalorisation			X	
Perte de confiance en soi			X	
perte de confiance en autrui			X	
Optimisme	X			
Isolement				X

Tableau B6 : De restructuration personnelle (Ignace en emploi depuis 2007)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible	Nul
Dépression			X	
Culpabilisation			X	
Humiliation			X	
Abandon			X	
Solitude			X	
Dévalorisation			X	
Perte de confiance en soi			X	
perte de confiance en autrui		X		
Optimisme		X		
Isolement			X	

ANNEXE 33 : Tableaux B7, B8, B9. Restructuration (Jean, Katy, Lucien)

Tableau : B7 : De restructuration personnelle (Jean en emploi depuis 2007)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible	Nul
Dépression			X	
Culpabilisation			X	
Humiliation			X	
Abandon			X	
Solitude			X	
Dévalorisation			X	
Perte de confiance en soi			X	
perte de confiance en autrui			X	
Optimisme		X		
Isolement			X	

Tableau B8 : De restructuration personnelle (Katy en emploi depuis 2007)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible	Nul
Dépression			X	
Culpabilisation			X	
Humiliation			X	
Abandon			X	
Solitude			X	
Dévalorisation			X	
Perte de confiance en soi		X		
perte de confiance en autrui		X		
Optimisme		X		
Isolement			X	

Tableau B9 : De restructuration personnelle (Lucien en emploi depuis 2007)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible	Nul
Dépression			X	
Culpabilisation		X		
Humiliation		X		
Abandon		X		
Solitude			X	
Dévalorisation		X		
Perte de confiance en soi		X		
perte de confiance en autrui		X		
Optimisme		X		
Isolement		X		

ANNEXE 34 : Tableaux B10, B11, B12. Restructuration (Mario, Olive, Prisca)

Tableau B10 : De restructuration personnelle (Mario en emploi depuis 2007)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible	Nul
Dépression			X	
Culpabilisation			X	
Humiliation			X	
Abandon			X	
Solitude			X	
Dévalorisation			X	
Perte de confiance en soi		X		
perte de confiance en autrui		X		
Optimisme		X		
Isolement			X	

Tableau B11 : De restructuration personnelle (Olive en emploi depuis 2007)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible	Nul
Dépression				X
Culpabilisation				X
Humiliation				X
Abandon				X
Solitude				X
Dévalorisation				X
Perte de confiance en soi				X
perte de confiance en autrui				X
Optimisme	X			
Isolement				X

Tableau B12 : De restructuration personnelle (Prisca en emploi depuis 2008)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible	Nul
Dépression			X	
Culpabilisation			X	
Humiliation			X	
Abandon			X	
Solitude			X	
Dévalorisation			X	
Perte de confiance en soi			X	
perte de confiance en autrui			X	
Optimisme			X	
Isolement			X	

ANNEXE 35 : Tableau B13, B14, B15. Restructuration (Robert, Sonia, Tristan).

Tableau B13 : De restructuration personnelle (Robert en emploi depuis 2008)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible	Nul
Dépression			X	
Culpabilisation			X	
Humiliation			X	
Abandon			X	
Solitude			X	
Dévalorisation			X	
Perte de confiance en soi			X	
perte de confiance en autrui		X		
Optimisme		X		
Isolement		X		

Tableau B14 : De restructuration personnelle (Sonia en emploi depuis 2008)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible	Nul
Dépression			X	
Culpabilisation			X	
Humiliation			X	
Abandon				X
Solitude				X
Dévalorisation			X	
Perte de confiance en soi			X	
perte de confiance en autrui			X	
Optimisme				
Isolement				X

Tableau B15 : De restructuration personnelle (Tristan en emploi depuis 2008)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible	Nul
Dépression				X
Culpabilisation				X
Humiliation			X	
Abandon			X	
Solitude		X		
Dévalorisation			X	
Perte de confiance en soi			X	
perte de confiance en autrui		X		
Optimisme	X			
Isolement			X	

ANNEXE 36 : Tableaux B16. Restructuration (Ulrich)

Tableau B16 : De restructuration personnelle (Ulrich en emploi depuis 2008)

Phénomène	Fort	Moyen	Faible	Nul
Dépression			X	
Culpabilisation			X	
Humiliation			X	
Abandon				X
Solitude				X
Dévalorisation			X	
Perte de confiance en soi			X	
perte de confiance en autrui			X	
Optimisme		X		
Isolement			X	

ANNEXE 37 : Les entreprises visitées.

Tableau des entreprises visitées

Nature de l'entreprise visitée	**Responsable rencontré**
Grossiste matériaux de construction	Contrôleur de gestion
Opérateur de téléphonie mobile	Responsable de plateau
Transformation agro-alimentaire	Chef de division
Grande distribution bricolage	Chef de secteur
Distribution produits d'hygiène	Chef de centre
Concession automobiles	Gestionnaire de site
imprimerie	Chef d'atelier
Bâtiment et travaux public	Chef de chantier
Restauration collective	Gestionnaire du centre
Entreprise d'entretien d'espaces verts	Chef d'entreprise
Entreprise d'hygiène et entretien	Chef d'entreprise
Centre de tri	Responsable d'atelier
Transitaire	Chef magasinier
Boulangerie pâtisserie industrielle	Chef de production
Grande distribution ameublement	Chef de secteur

ANNEXE 38 **:** Guide d'entretien Employeurs

GUIDE D'ENTRETIEN A DESTINATION DES EMPLOYEURS

1 – Quelles sont les raisons qui ont motivé l'emploi d'un THS dans votre entreprise ?

A. Les avantages financiers liés à l'emploi d'un TH.

B. L'obligation d'emploi imposée par la loi.

C. Le profil et l'expérience du candidat pour combler un besoin de l'entrepris

2 – Comment qualifierez-vous la motivation du senior pendant la période d'immersion en entreprise ?

A. Importante.

B. Irrégulière.

C. Insuffisante.

3.- Etes-vous satisfait des prestations de la personne embauchée ?

A. Totalement satisfait

B. Satisfait

C. Insatisfait

4.- Selon les besoins de l'entreprise seriez-vous prêts à embaucher un autre travailleur handicapé senior ?

A. Certainement.

B. Probablement.

C. Absolument pas.

5.- Comment s'est passé l'intégration de la personne dans l'entreprise ?

A. Difficilement

B. Normalement

C. Mal

6.- Selon vous l'âge et le handicap sont-ils des freins importants au recrutement de ce public ?

A. Très important

B. Pas important

C. Dépend de l'employabilité de la personne

7.- Pensez-vous que les THS présentent un facteur de risque d'accident de travail élevé ?

A. Pas plus élevé que les personnes valides

B. Bien plus élevé que les personnes valides

C. dépend de l'importance du handicap

8.- Avez-vous déjà offert des emplois aux THS par le biais des médias, Pôle Emploi ou autres moyens de communication ?

A. Jamais

B. Souvent

C. Rarement

9.- Avez-vous déjà reçu des candidatures spontanées de TH.

A. Jamais

B. souvent

C. Rarement

10.- A quel niveau peut-on situer le taux de production / de rendement d'un THS au travail ?

A. Satisfaisant

B. dans la moyenne

C. Insatisfaisant

ANNEXE 39 : Le contenu des 22 règles pour l'égalisation des chances

RAPPORT DE L'IGAS (2003)

Le contenu des 22 règles pour l'égalisation des chances

Les 22 règles sont subdivisées en trois groupes : conditions préalables à la participation dans l'égalité (4 règles), secteurs cibles pour la participation dans l'égalité (8 règles) et mesures d'application (10 règles).

a) Les conditions préalables

Afférent aux pré-requis de la participation, le premier ensemble de règles commence par l'importance de développer dans la société, la connaissance des besoins, des droits, des potentialités des personnes ayant un handicap (2ègle 1, sensibilisation). C'est ensuite l'obligation de fournir au bon moment des sons et traitements médicaux da qualité (Règle 2) ainsi que des procédures de réhabilitation (Règle 3). Il est enfin du devoir de la société de fournir individuellement à chaque personne l'assistance, les services et les aides techniques appropriées (Règle 4, service d'appui).

b) les secteurs cibles

Le second ensemble des règles décrit les responsabilités de la société dans huit domaines importants.

en premier,, il est abordé la question de l'accessibilité (Règle 5). Si la société prétend défendre l'égalité, elle doit être accessible à tous. Cela s'applique à l'environnement physique mais aussi à l'information disponible et à la communication.

Tous les enfants, tous les jeunes doivent recevoir une même éducation en accord avec leurs aptitudes (Règle 6). Les personnes handicapées ne doivent pas être discriminées au travail, mais obtenir un emploi au même titre que toutes les autres personnes (Règle 7). Vient ensuite l'obligation pour la société d'assurer aux personnes handicapées des ressources suffisantes et la sécurité sociale, y compris lorsque leur déficience les met en situation de ne pouvoir accéder à un emploi rémunérer (Règle 8, maintien des revenus et sécurité sociale).

Chacun à un droit à l'intégrité de sa personne, à fonder une famille : aussi ne peut-on exercer à l'encontre des personnes handicapées des discriminations, que ce soit en matière de sexualité, de mariage, de parentalité (Règle 9, vie familiale et plénitude de la vie personnelle).

Les personnes handicapées doivent pouvoir accéder à, la culture et y prendre une part active (Règle 10). De même pour les loisirs et les activités sportives, où elles doivent être en mesure de s'engager activement : les aménagements doivent leur être accessibles, à l'intérieur comme à l'extérieur du domaine bâti (Règle 11). Il en va de même des églises et rassemblement religieux, de telle sorte que les personnes handicapées puissent pratiquer leur religion en toute liberté (Règle 12).

c) mesure d'application

Le troisième ensemble consiste en dix règles générales permettant une application de l'égalisation des chances.

Par le biais de l'information et de la recherche (Règle 13), la société dot développer la connaissance des besoins des personnes ayant un handicap et ainsi mettre en place activement la politique appropriée incluant à tous les stades de décision le handicap comme tel (Règle 14, prise de décision et planification).

La législation doit garantir aux personnes handicapées les mêmes conditions de participation (Règle 15). Les politiques économiques doivent être conçues de telle sorte que la gestion des handicaps soit naturellement considérée comme faisant partie intégrante des budgets courants (Règle 16). Une bonne coordination des travaux (Règle 17) doit assurer une utilisation des ressources au bénéfice de tous.

L'importance pour la société de faire appel à l'expertise des organisations représentatives des personnes handicapées constitue un fondement majeur des règles standards : ces organisations doivent jouer un rôle de conseil dans la planification, la mise den œuvre et l'évaluation des mesures mises en place concernant la vie quotidienne des personnes handicapées (Règle 18). De plus, toutes les catégories de personnes doivent être en mesure de recevoir une formation lui permettant une expertise dans l'analyse de leurs besoins et de leurs potentialités (Règle 19).

La mise en œuvre des mesures doit être accompagnée, à l'échelon national, de systèmes de révision permanente et d'évaluation des programmes, afin que ces derniers puissent progressivement « coller » à l'esprit des règles standards (Règle 20). Grâce à une coopé »ration technique et économique, les membres de Nations Unies peuvent favoriser le progrès des conditions de vie dans les pays en développement et soutenir la formation de leurs organisations de personnes handicapées (Règle 21). Les questions relevant du handicap doivent faire partie intégrantes de toutes les procédures de coopération internationale (Règle 22).

ANNEXE 40 : Tableaux de répartition des seniors.

Tableau: **Répartition du nombre des demandeurs d'emploi handicapés de plus de 50 ans au 30/06/2010.**

	Hommes 50 ans et +	**Femmes 50 ans et +**	**Total**
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi	**556**	**188**	**744**
Pension d'invalidité S.S. ou autre	**31**	**14**	**45**
Rentre AT/MP	**15**	**1**	**16**
RQTH Marché du travail	**149**	**59**	**208**
RQTH ESAT	**17**	**4**	**21**
Anciennes catégories Cotorep ABC	**229**	**60**	**289**
En instance CDA	**57**	**17**	**74**
Allocation adulte handicapé AAH	**2**	**1**	**3**
Allocation adulte handicapé CNASEA	**37**	**27**	**64**
Autres obligations d'emploi	**12**	**4**	**16**
Carte d'invalidité	**7**	**1**	**8**

Source : DRA Réunion Mayotte 97410 (Juin 2010)

Tableau : Répartition du nombre de demandeurs d'emploi handicapés de plus de 50 ans dans l'ancienneté d'inscription au 30/06/2010.

	Total	**Moins de 12 mois**	**Moins de 24 mois**	**24 mois et plus**
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi	744	219	125	400
Pension d'invalidité S.S. ou autre	45	13	9	23
Rentre AT/MP	16	11	3	2
RQTH Marché du travail	208	73	39	96
RQTH ESAT	21	7	6	8
Anciennes catégories Cotorep ABC	289	66	43	180
En instance CDA	74	17	8	49
Allocation adulte handicapé AAH	3	3		
Allocation adulte handicapé CNASEA	64	24	10	30
Autres obligations d'emploi	16	4	5	7
Carte d'invalidité	8	1	2	5

Source : DRA Réunion Mayotte 97410 (Juin 2010)

ANNEXE 40

Tableau : Répartition du nombre des demandeurs d'emploi handicapés de plus de 50 ans par niveau de formation au 30/06/2010.

	Total	Niv.VI	Niv.V Bis	Niv.V	Niv.IV	Niv.III	Niv.II	Non déterminé
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi	744	421	55	220	27	16	5	0
Pension d'invalidité S.S. ou autre	45	15	5	20	2	3	0	0
Rentre AT/MP	16	9	3	4	4	0	0	0
RQTH Marché du travail	208	106	15	70	12	3	2	0
RQTH ESAT	21	8	1	10	1	1	0	0
Anciennes catégories Cotorep ABC	289	175	19	80	8	5	2	0
En instance CDA	74	47	5	18	2	1	1	0
Allocation adulte handicapé AAH	3	3	0	0	0	0	0	0
Allocation adulte handicapé CNASEA	64	45	6	11	2	0	0	0
Autres obligations d'emploi	16	8	1	7	0	0	0	0
Carte d'invalidité	8	5	0	0	0	3	0	0

Source : DRA Réunion Mayotte 97410 (Juin 2010)

Tableau : Répartition du nombre des demandeurs d'emploi handicapés de plus de 50 par qualification au 30/06/2010

	Toutes qualifications	Non qualifié	qualifié	AMT/Cadre	Non déterminé
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi	744	391	326	27	0
Pension d'invalidité S.S. ou autre	45	15	25	5	0
Rentre AT/MP	16	6	10	0	0
RQTH Marché du travail	208	104	97	7	0
RQTH ESAT	21	14	7	0	0
Anciennes catégories Cotorep ABC	289	158	118	13	0
En instance CDA	74	39	34	1	0
Allocation adulte handicapé AAH	3	0	3	0	0
Allocation adulte handicapé CNASEA	64	42	22	0	0
Autres obligations d'emploi	16	9	7	0	0
Carte d'invalidité	8	4	3	1	0

Source : DRA Réunion Mayotte 97410 (Juin 2010)

Table des matières

SOMMAIRE 1

INTRODUCTION 3

1. CONTEXTE DE LA RECHERCHE 10

1.1. L'ILE DE LA REUNION 11

1.1.1. Du point de vue historique 11

1.1.2. Du point de vue physique 13

1.1.3. Du point de vue climatique 14

1.1.4. Du point de vue de l'aménagement 16

1.1.5. Du point de vue démographique 17

1.1.6. Du point de vue socioéconomique 20

1.1.7. La dure réalité du chômage 22

1.1.8. La pauvreté persistante 26

1.2. ASPECT SOCIO-HISTORIQUE DE LA NOTION DE HANDICAP 29

1.2.1. Evolution du handicap dans le temps 29

1.2.2. La construction sociale du handicap en France 31

1.2.3. Qu'est-ce que le handicap ? 32

1.2.4. Processus complexe du handicap 32

1.2.5. La construction législative du handicap en France 36

1.2.6. Maison départementale des personnes handicapées 39

1.2.7. La reconnaissance du handicap 40

1.2.8. Politique Européenne du Handicap 43

1.3. LES ENGAGEMENTS INTERNATIONAUX EN FAVEUR DE L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES 45

1.3.1. L'action des Nations Unies en faveur de l'insertion des personnes handicapées 45

1.3.2. Les mesures communautaires en faveur des personnes handicapées 47

1.3.3. L'insertion en milieu ordinaire de travail en Europe 48

1.3.4. Incitation et persuasion des entreprises pour l'embauche 49

1.3.5. Quelques statistiques essentielles 57

1.3.6. Le handicap en France 58

1.3.7. Le handicap à La Réunion 59

1.4. L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL 62

1.4.1. Qu'en est-il cinq années plus tard ? 63

1.4.2. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 66

1.4.3. Moyens de contrôle 67

1.4.4. Définition et rôle de l'AGEFIPH 68

1.4.5. Le travail en réseau d'ARVISE/CAP EMPLOI 69

1.4.6. Caractéristiques du public 70

1.4.7. L'accès à l'emploi 76

1.4.8. L'accès à la formation professionnelle 77

1.4.9. Etat des lieux de la formation des personnes handicapées à La Réunion 77

1.4.10. Le programme 80

1.4.11. Offre de service sur mesure aux entreprises 81

1.4.12. Résultats du dispositif 82

2. CADRE THEORIQUE 83

2.1. NOTION SUR LE PROCESSUS DE SOCIALISATION 84

2.1.1. La socialisation 84

2.1.2. La socialisation anticipatrice 87

2.1.3. La socialisation comme incorporation de l'habitus 88

2.2. L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE 90

2.2.1. L'insertion par l'activité économique (IAE) 91

2.2.2. Aspect conventionnel de l'insertion socioprofessionnelle 93

2.2.3. Aspect sociologique de l'insertion 95

2.3. L'EXCLUSION 99

2.3.1. Qu'est-ce que l'exclusion 99

2.3.2. Exclusion et pauvreté 103

2.3.3. Lutter contre l'exclusion par l'éducation et la formation 105

2.4. L'IDENTITE 107

2.4.1. La construction des identités 109

2.4.2. La représentation 112

2.5. LA MOTIVATION 117

2.5.1. Histoire du concept 118

2.5.2. Approches théoriques de la motivation 119

2.5.3. Les 3 composantes (V.I.E) 123

2.5.4. Le projet 131

2.5.5. Le but 136

2.6. LA DISCRIMINATION 139

2.6.1. Discrimination fondée sur le handicap 141

2.6.2. Conséquences du handicap 142

2.6.3. L'impact du handicap sur l'emploi 143

3. PROBLEMATIQUE 150

4. METHODOLOGIE 161

4.1. Constitution de notre échantillon d'enquête 166

4.2. Techniques d'enquête 172

4.3. Les entretiens 173

4.4. Traitement des données 174

5. PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS 175

5.1. SITUATION DU PUBLIC 176

5.1.1. Analyse quantitative 178

5.1.2. Analyse qualitative 184

5.1.2.1 Démarches individuelles et désillusions 188

5.1.2.2. L'influence de l'aspect économique 191

5.1.2.3. Apparition des troubles 193

5.1.2.4. Honte et culpabilité 194

5.1.2.5. Angoisse, addiction, agressivité 196

5.1.2.7. L'installation dans la précarité 199

5.1.2.8. Crise identitaire 200

5.2. PROCESSUS DE RESTRUCTURATION 203

5.2.1. Sentiment de discrimination. 207

5.2.2. Des obstacles à surmonter 208

5.2.3. L'accès au dispositif AMETHIS 209

5.2.4. Pendant la formation AMETHIS 210

5.2.5. Période d'immersion en entreprise 212

5.2.6. L'insertion 214

5.2.7. Détermination et besoin d'activité 216

5.2.8. La construction progressive du futur 217

5.2.9. La motivation 219

5.3. LES 3 COMPOSANTES V.I.E 220

5.3.1. La valence (V) 220

5.3.2. L'instrumentalité (I) 221

5.3.3. L'expectation (E) 221

5.4. REPARTITION DES ENTREPRISES 222

5.5. REGARD SUR L'ACCOMPAGNEMENT 226

5.5.1. Bilan global du dispositif 228

5.6. CRITERES FAVORABLES A L'INSERTION 229

5.6.1. Processus d'intégration professionnelle. 229

5.6.2. Le retour à l'emploi, se reconstruire dans l'activité 231

5.6.3. La formation professionnelle dans le cadre de l'emploi 233

5.6.4. La production, le rendement 234

5.6.5. Prévention des risques pour tous 235

5.7. EVOLUTION DANS L'EMPLOI 237

5.8. SITUATION DE L'ECHANTILLON 2 ANS APRES L'INSERTION 239

5.9. POINT DE VUE DES EMPLOYEURS 248

5.10. SYNTHESE ET VALIDATION DES HYPOTHESES 252

5.10.1. Les limites du dispositif AMETHIS 254

CONCLUSION 257

BIBLIOGRAPHIE 262

LISTE DES TABLEAUX 289

LISTE DES FIGURES 291

ANNEXES 292

ANNEXE 1 : Décret n° 2009-1707 du 30 décembre 2009 population DOM 293

ANNEXE 2 : Entretien avec Max TECHER 295

ANNEXE 3 : Guide d'entretien avec T.H.S. 302

ANNEXE 4 : Entretien n°1 303

ANNEXE 5 : Entretien n°2 306

ANNEXE 6 : Entretien n°3 309

ANNEXE 7 : Entretien n°4 312

ANNEXE 8 : Entretien n°5 315

ANNEXE 9 : Entretien n°6 317

ANNEXE 10 : Entretien n°7 319

ANNEXE 11 : Entretien n°8 321

ANNEXE 12 : Entretien n°9 323

ANNEXE 13 : Entretien n°10 325

ANNEXE 14 : Entretien n°11 327

ANNEXE 15 : Entretien n°12 329

ANNEXE 16 : Entretien n°13 331

ANNEXE 17 : Entretien n°14 333

ANNEXE 18 : Entretien n°15 336

ANNEXE 19 : Entretien n°16 338

ANNEXE 20 : Entretien n°17 340

ANNEXE 21 : Entretien n°18 342

ANNEXE 22 : Entretien n°19 344

ANNEXE 23 : Entretien n°20 346

DESTRUCTURATION 348

ANNEXE 24 : Tableaux A1, A2, A3. Déstructuration (Alix, Bernard, Céline) 348

ANNEXE 25 : Tableaux A4, A5, A6. Déstructuration (Denise, Eric, Françoise) ... 349

ANNEXE 26 : Tableaux A7, A8, A9. Déstructuration (Georges, Hélène, Ignace).. 350

ANNEXE 27 : Tableaux A10, A11, A12. Déstructuration (Jean, Katy, Lucien) 351

ANNEXE 28 : Tableaux A13, A14, A15. Déstructuration (Mario, Noël, Olive) 352

ANNEXE 29 : Tableaux A16, A17, A18. Déstructuration (Prisca, Robert, Sonia) 353

ANNEXE 30 : Tableaux A19, A20. Déstructuration (Tristan, Ulrich) 354

RESTRUCTURATION 355

ANNEXE 31 : Tableaux B1, B2, B3. Restructuration (Alix, Bernard, Céline) 355

ANNEXE 32 : Tableaux B4, B5, B6. Restructuration (Denise, Hélène, Ignace) 356

ANNEXE 33 : Tableaux B7, B8, B9. Restructuration (Jean, Katy, Lucien) 357

ANNEXE 34 : Tableaux B10, B11, B12. Restructuration (Mario, Olive, Prisca) ... 358

ANNEXE 35 : Tableaux B13, B14, B15. Restructuration (Robert, Sonia, Tristan). 359

ANNEXE 36 : Tableau B16. Restructuration (Ulrich) 360

ANNEXE 37 : Les entreprises visitées. 361

ANNEXE 38 : Guide d'entretien Employeurs 362

ANNEXE 39 : Le contenu des 22 règles pour l'égalisation des chances 364

ANNEXE 40 : Tableaux de répartition des seniors. 366

Université de La Réunion - Faculté des lettres et des Sciences Humaines

CIRCI
Centre Interdisciplinaire de Recherche sur la Construction Identitaire

L'insertion socioprofessionnelle des adultes seniors handicapés dans le milieu ordinaire de travail à La Réunion : état des lieux et perspectives

Thèse de Doctorat en Sciences de l'Education de Maxime BATTY
sous la direction du Professeur Michel LATCHOUMANIN

Année 2012

Résumé

A La Réunion, de nombreux demandeurs d'emploi en situation de handicap, âgés de plus de 50 ans, sont victimes de chômage prolongé et sombrent dans la précarité. Ce statut peu enviable que leur impose un environnement économique délabré par la crise et rendu très sélectif, les prédisposent à la marginalisation. L'existence d'entraves physiques, socioéconomiques, discriminatoires, auxquelles s'additionnent de représentations péjoratives, sont particulièrement préjudiciables à l'insertion professionnelle de ce public senior. Privé de travail qui est un élément fondamental de la structuration identitaire mais aussi un moyen unanimement reconnu d'intégration à la vie sociale, cette population se retrouve en posture d'échec, subit des perturbations psychologiques importantes. La dépression et la crise identitaire qui résultent de la survenue du handicap amplifiées par les effets du chômage prolongé, provoquent l'émergence d'un phénomène de déstructuration. Profondément affecté, l'individu se fragilise et ne se reconnaît plus dans une société qui le stigmatise et le pousse vers l'exclusion. Sortir de cette spirale infernale occasionne dans la plupart des cas des dommages collatéraux marquants si l'on se réfère aux témoignages de ceux qui ont pu le surmonter.

Mots-clés

Handicap, Chômage, Précarité, Crise, Marginalisation, entraves, Discrimination, Insertion, Senior, Travail, déstructuration, Identité, Dépression, Intégration, Exclusion, Lutte, Inégalités, Cohésion sociale.

Abstract

At Reunion Island, many job-seekers disabled of more than 50 years old, are victims of prolonged unemployment and sink into the precariousness. This little enviable status which imposes them an economic environment ruined by the crisis and the very selective depiction, predispose them to the marginalization. The existence of physical obstacles, socioeconomic, discriminatory and pejorative representations are particularly harmful, discriminate the occupational integration of this senior public. Deprived of work which is a fundamental element of the identical structuring but also a means unanimously recognized of integration in the social life, he meets in posture of failure, undergoes important psychological disturbances. The depression and the identity crisis which result from the arisen of the handicap amplified by the effects of the prolonged unemployment, cause the emergence of the phenomenon of disintegration. Deeply affected, the individual weakens and does not recognize any more in a society which stigmatizes him and pushes him to the exclusion. Go out of this infernal spiral often causes collateral damage according to accounts given by those who were able to overcome it.

Keywords

Handicap, Unemployment, Precariousness, Crisis, Marginalization, Obstacles, Discrimination, Insertion, Senior, Work, disintegration, Identity, Depression, Integration, Exclusion, to Fight, Disparities, Social cohesion.