

études

NUMERO | 11

PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNES HANDICAPÉES



> Quand la formation contribue à mieux maîtriser la mobilité professionnelle

J U I N 2 0 0 9

MISSION RÉGIONALE D'OBSERVATION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DES PERSONNES HANDICAPÉES



Directeur de publication

Christian Poujardieu

Réalisation

Sonia Milliard

En collaboration avec :

Fanny Bremond

Conception graphique - PAO

Studio-Magellan

Crédits photos

Fotolia

Arrow Studio / Endostock / Bilderbox / Charly

La mission d'observation de l'insertion professionnelle, l'emploi et la formation des personnes handicapées, conduite à l'ORM, concrétise par ce projet d'étude sa volonté de développer une approche qualitative, dans une logique de complémentarité avec les travaux quantitatifs réalisés depuis huit ans. Il s'agit ainsi de vérifier certaines des hypothèses élaborées à partir de données chiffrées en les confrontant à la réalité des situations individuelles vécues par les personnes handicapées sur le marché du travail.

Le thème de l'accès à la formation professionnelle, central dans l'analyse des parcours des personnes handicapées, situe cette étude dans la continuité des travaux précédemment réalisés par la mission d'observation dans le cadre de la mise en œuvre d' « Handicompétences » par l'Agefiph. Il s'agit ici de questionner l'idée selon laquelle se former constitue un levier pour favoriser le retour à l'emploi, en la mettant à l'épreuve de la complexité qui caractérise les parcours des personnes handicapées.

Cette étude apporte un changement dans les travaux de la mission d'observation, en ce sens que les résultats n'ont pas vocation à caractériser une situation propre à la région PACA. La réalisation d'un tel travail à l'échelon régional a pour principal intérêt de se situer dans une logique d'observation plus opérationnelle. Elle répond à une demande émanant des acteurs de dépasser l'approche quantitative, de l'enrichir par une meilleure connaissance de la réalité des publics et des parcours. Le travail d'animation des résultats produits pourra notamment alimenter la réflexion des partenaires dans le cadre des instances régionales : commission du CCREFP dédiée aux politiques du handicap, comité de pilotage de la mission d'observation, et tout autre lieu où les acteurs se mobilisent pour améliorer l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Christian POUJARDIEU

Président de l'ORM

Marc Dujardin

Délégué régional Agefiph

REMERCIEMENTS

Nous remercions toutes les personnes qui nous ont accordé leur confiance en acceptant de nous rencontrer et de nous parler de leur parcours professionnel, mais aussi de vie.

Nous remercions vivement l'équipe du Cap emploi du Var (AVIE), et particulièrement sa directrice, pour avoir collaboré à ce projet d'étude. Ils nous ont permis de rencontrer les demandeurs d'emploi, nous ont accueilli dans leurs locaux, ont apporté de précieux témoignages.

PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNES HANDICAPÉES

> QUAND LA FORMATION CONTRIBUE À MIEUX MAÎTRISER LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

SOMMAIRE	5
LE QUESTIONNEMENT	7
LA MÉTHODE	9
CHAPITRE 1 : LES PARCOURS DES DETH	11
1. LA NOTION DE RUPTURE DANS LES TRAJECTOIRES : LA DIFFICILE ARTICULATION ENTRE SANTÉ ET TRAVAIL	11
2. LE RAPPORT À L'EMPLOI COMME DÉTERMINANT DES PERSPECTIVES DE RETOUR À L'EMPLOI	12
3. UNE TYPOLOGIE DES PARCOURS : LE MÉTIER COMME ÉLÉMENT CENTRAL	
POUR L'ANALYSE DES QUESTIONS DE QUALIFICATION	13
Un métier retrouvé	13
Le métier perdu : l'exemple de chômeurs de longue durée	15
Un métier recherché : l'exemple de personnes handicapées de naissance	16
Le métier « sacrifié » : l'exemple de mères de famille	18
CHAPITRE 2 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS CES PARCOURS	20
1. UN CERTAIN PUBLIC CONCERNÉ PAR LA FORMATION	20
2. DES DIFFÉRENTS USAGES DE LA FORMATION PAR LES DETH	22
La formation pour se reconverter	22
La formation pour sortir de la précarité	24
La formation pour se maintenir en activité	26
CHAPITRE 3 : ÉLÉMENTS DE CONCLUSION SOUS L'ANGLE DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE	29
1. MOBILITÉ SUBIE MAIS PARCOURS CHOISI ?	29
2. LA FORMATION COMME OUTIL POUR LA MOBILITÉ	31
ANNEXE	34
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	36
GLOSSAIRE	37

LE QUESTIONNEMENT

Les demandeurs d'emploi qui se déclarent travailleurs handicapés affichent un déficit de qualification et accèdent peu à la formation professionnelle continue. Comment expliquer et améliorer cette situation ? D'après les travaux précédemment conduits à l'ORM, deux types de raisons peuvent être envisagés concernant les difficultés d'accès à la formation des travailleurs handicapés.

Des éléments exogènes liés au système de formation

- > L'accès au système de formation des demandeurs d'emploi en France semble générer certaines inégalités (c'est également le cas pour ce qui concerne la formation continue des salariés). Les personnes les moins diplômées, notamment, bénéficient moins souvent de formation. Or les travailleurs handicapés font partie des demandeurs d'emploi les plus fragilisés, car ils connaissent un chômage de longue durée et un faible niveau de formation¹. Ils représentent donc les moins bons « candidats » pour les organismes de formation, compte tenu des critères d'évaluation de la formation basés sur les placements en emploi².
- > Les publics définis comme prioritaires dans les actions de formation dites de droit commun (c'est-à-dire destinées à l'ensemble des demandeurs d'emploi) contribuent à éloigner les travailleurs handicapés du champ de la formation. Ainsi, les demandeurs d'emploi handicapés, dont la moyenne d'âge est plus élevée que la moyenne, bénéficient peu des nombreuses actions du plan régional de formation, prioritairement destinées aux jeunes.
- > Enfin, l'offre de formation régionale n'apparaît pas toujours adaptée aux besoins spécifiques des travailleurs handicapés. Le manque de modularité des actions et le rétrécissement de l'offre (notamment le recentrage de certaines formations sur les métiers porteurs) peuvent brider des projets³.

Des éléments endogènes liés au public handicapé

- > L'hypothèse peut être faite d'une moindre appétence pour la formation. Il semble que les travailleurs handicapés ayant vécu des situations de rupture avec le système scolaire présentent peu d'attrance pour la formation continue (on peut faire ici le parallèle avec le public adulte et les formations de lutte contre l'illettrisme).
- > La situation de reconversion professionnelle dans laquelle se trouvent les personnes touchées par l'apparition ou l'aggravation d'un handicap au cours de leur vie active est délicate, notamment par rapport à la construction d'un nouveau projet professionnel et de formation. Sur le plan psychologique, il semble que ces personnes connaissent de grandes difficultés à se défaire de leur situation professionnelle antérieure. Et ceci se traduit par la formulation de projets professionnels irréalisables⁴. Sur le plan des qualifications, on peut faire l'hypothèse d'un certain « renoncement » à des qualifications acquises par les personnes mais qui ne leur semblent plus utilisables sur le marché de l'emploi.

➔ **Pour compléter l'analyse des causes du moindre accès des personnes handicapées aux actions de formation, il est proposé ici d'apporter un regard sur le vécu de la formation par les demandeurs d'emploi handicapés. Il s'agit d'aborder cette question en la replaçant dans les trajectoires de mobilité professionnelle des individus, sous l'angle de l'accès à la qualification et au métier.**

Quelques chiffres

- **31,5 %** des DETH sont non diplômés, et **42 %** sont chômeurs de longue durée.
- Seuls **3 %** des DETH ont moins de 25 ans.
- Les TH représentent **2 %** des stagiaires dans le PRF (formation qualifiante).

¹ On fait ici l'hypothèse que les personnes handicapées qui ont davantage tendance à se déclarer TH sont celles qui sont les moins qualifiées, car ce sont elles qui ont le plus besoin des aides à l'insertion qu'apporte la RQTH. Les personnes diplômées pourraient en effet craindre à l'inverse d'être pénalisées par le statut de TH.

² Frétygné, 2008.

³ Centre de ressources régional pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées en Midi-Pyrénées, 2006.

⁴ Sobry, 2000.

LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SE STRUCTURENT EN TROIS PARTIES

Pour mieux appréhender les questions d'accès à la qualification, il semble nécessaire d'identifier au préalable les types de parcours professionnels vécus par les demandeurs d'emploi handicapés avant leur entrée dans le chômage (première partie). En effet, les différents modes d'accès à la formation professionnelle sont très dépendants des parcours antérieurs des personnes.

Au cœur des trajectoires professionnelles des personnes handicapées se trouve le rapport complexe entre les sphères de la santé et de l'emploi. En effet, différents types de parcours se dessinent suivant que le handicap implique ou non des ruptures et des bifurcations dans les trajectoires professionnelles.

Plusieurs critères semblent donc déterminants dans la catégorisation de ces parcours. Des critères relevant :

- *du handicap lui-même : est-il apparu brutalement au cours de la vie professionnelle ou est-il présent depuis l'enfance ?*
- *du rapport à l'emploi : l'activité professionnelle est-elle fortement présente et continue, ou discontinue ?*
- *du rapport au métier : les personnes possèdent-elles ou non une identité professionnelle liée à l'exercice durable d'un métier et à des qualifications ?*

La deuxième partie s'intéresse à la manière dont la formation est vécue et perçue par les demandeurs d'emploi handicapés : comment la formation s'intègre-t-elle dans les parcours professionnels ? quels sont les mécanismes d'accès à un parcours de formation ?

Au regard des catégories de trajectoires définies dans la première partie, trois types d'accès à la formation se dessinent en fonction des finalités réelles du passage en formation. Même si elle semble majoritaire, la visée d'une reconversion professionnelle n'est pas la seule finalité de la formation dans les parcours.

Le handicap peut être considéré comme un motif de mobilité professionnelle pour certains travailleurs. Dans quelle mesure la formation constitue-t-elle un outil pour opérer cette mobilité ? Comment les compétences détenues par la personne sont-elles prises en compte dans ce processus ? Le traitement de ces questions apporte les éléments de conclusion de la présente étude.



LA MÉTHODE

Cette étude s'appuie sur une analyse **qualitative**, en complémentarité des travaux quantitatifs menés jusqu'à présent. Ce choix méthodologique poursuit l'objectif d'apporter un éclairage nouveau sur la situation des personnes handicapées vis-à-vis de l'emploi et de la formation, intégrant la dimension historique des trajectoires de vie des personnes, dans leur complexité.

Le mode de recueil des données : l'entretien

L'analyse s'appuie sur des entretiens individuels menés auprès de personnes handicapées, sous forme de **récits de vie**, ou histoires de vie. Deux grands types d'informations peuvent en être tirés : d'une part ils permettent de retracer les parcours professionnels des personnes à partir des faits ; d'autre part, ils sont riches d'informations sur les représentations que les personnes se font de leur propre parcours. En effet, les récits de vie « ne restituent pas seulement des faits, mais aussi la signification qu'ils ont eu pour ceux qui les ont vécus et qui les décrivent dans leur propre langage »⁵. C'est pourquoi ces récits doivent être considérés dans leur subjectivité.

Dans ces **entretiens semi-directifs** les personnes répondent à la consigne inaugurale : « J'aimerais qu'on essaie de retracer votre parcours, étape par étape, depuis l'école ». Une série de grandes thématiques sont systématiquement abordées dans les récits, qui correspondent aux grandes phases ou étapes des parcours des personnes :

- la scolarité ;
- l'emploi / le métier ;
- le chômage / l'inactivité ;
- la formation professionnelle ;
- la recherche d'emploi / l'accompagnement ;
- la santé / le statut de travailleur handicapé.

En complément de ces informations, quelques entretiens avec des professionnels (chargés d'insertion du Cap emploi) viennent enrichir l'analyse.

La population interrogée : choix et limites

Au regard des questionnements posés, plusieurs choix ont dû être faits pour délimiter les contours de la population enquêtée.

> L'enquête porte sur des personnes handicapées **en situation de recherche d'emploi**, dans la mesure où l'objectif est de mieux caractériser ce public (jusqu'à présent appréhendé surtout par le biais de données quantitatives), d'identifier les freins et les difficultés rencontrées dans la recherche d'emploi, et d'évoquer les questions d'accès à la formation professionnelle. Ce choix induit toutefois une analyse davantage centrée sur des aspects négatifs, c'est-à-dire sur les déterminants de la désinsertion professionnelle plutôt que sur les déterminants du retour à l'emploi. Il serait intéressant par la suite de compléter ces résultats par une enquête auprès de personnes ayant retrouvé un emploi durable.

> Les demandeurs d'emploi interrogés ont été sélectionnés parmi des personnes suivies par **Cap emploi**. Le Cap emploi constitue en effet un interlocuteur privilégié, un facilitateur pour l'accès aux personnes interrogées, la conduite des entretiens sur site, mais également pour l'analyse des parcours et la connaissance du public. Ce choix a un impact sur la structure de la population étudiée, puisque les Cap emploi reçoivent par le biais de Pôle emploi les demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail.

L'échantillon d'enquête

présente une majorité de :

- femmes ;
- personnes entre 35 et 45 ans ;
- titulaires d'un niveau V de formation ;
- personnes ayant un handicap moteur ;

(Cf. détail en annexe.)

⁵ Albarello, 2007.

- > Le Cap emploi du **Var** s'est montré volontaire pour participer à cette démarche d'étude. Dans la mesure où l'étude n'a pas vocation à l'exhaustivité, ni à la comparaison territoriale, il n'est pas apparu gênant de concentrer la recherche sur un seul département. Ce choix répond avant tout à des questions de faisabilité, mais la spécificité du territoire a dû être prise en compte dans l'analyse (impact du marché du travail local sur les problématiques d'insertion, effet de l'environnement rural ou urbain sur les logiques de mobilité géographique...).

**ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION AUTOUR DE LA MÉTHODE :
DE L'INTÉRÊT ET DE LA DIFFICULTÉ DE L'ENTRETIEN INDIVIDUEL**

La situation d'entretien constitue une relation sociale, avec toute la complexité que celle-ci peut comporter, notamment auprès de personnes confrontées à des difficultés sur le plan de l'emploi, de la santé, de la vie sociale, des ressources financières... Or il convient d'avoir conscience – afin de tenter de les neutraliser autant que possible – des effets de cette relation sur la connaissance produite. Ainsi, Pierre Bourdieu rappelle dans son ouvrage *La Misère du monde* la nécessité de « connaître les effets que l'on peut produire sans le savoir par cette sorte d'intrusion toujours un peu arbitraire qui est au principe de l'échange ».

La réalisation des entretiens dans le cadre de cette étude ont suscité, entre autres, deux types de questionnement.

- > Un questionnement autour de la dissymétrie sociale, culturelle, économique entre interviewés et intervieweurs, qui a pu marquer les entretiens avec les personnes les plus éloignées de la qualification et de l'emploi. Comment éviter que ce décalage ne nuise à la relation d'enquête et à la qualité du discours recueilli ? Bourdieu recommande une « écoute active et méthodique » qui implique d'être capable de « se mettre à la place en pensée » de l'enquêté.
- > Qu'auront pu retirer les enquêtés de cette situation d'entretien ? Même si ces entretiens ont été provoqués dans le seul but de produire de la connaissance objective à partir du discours des personnes, on peut envisager qu'ils aient eu une certaine « utilité » pour les personnes interviewées. Pour Bourdieu, certains enquêtés saisissent dans l'entretien « une occasion de s'expliquer au sens le plus complet du terme » : « une occasion de témoigner, se faire entendre, de porter leur expérience de la sphère privée à la sphère publique », mais également une occasion de « construire leur propre point de vue sur eux-mêmes et sur le monde ».

CHAPITRE 1 : LES PARCOURS DES DETH

Pour « catégoriser » les situations des demandeurs d'emploi handicapés, deux types de critères peuvent être retenus :

- ce qui caractérise la trajectoire des personnes avant leur entrée dans le chômage : est considéré ici le fait que la trajectoire professionnelle soit marquée ou non par une rupture ;
- ce qui caractérise le rapport à l'emploi des personnes (emploi plus ou moins présent dans les parcours) et donc détermine leurs perspectives de retour à l'emploi : sont distinguées ici les personnes proches de l'emploi de celles dont l'employabilité est amoindrie par différents facteurs.

1. LA NOTION DE RUPTURE DANS LES TRAJECTOIRES : LA DIFFICILE ARTICULATION ENTRE SANTÉ ET TRAVAIL

Les sphères de la santé et du travail sont nécessairement interdépendantes car elles s'articulent autour de deux dynamiques complémentaires. D'une part la santé détermine un ensemble de possibilités et d'impossibilités dans la sphère de l'intégration professionnelle. D'autre part, l'exercice d'une activité professionnelle façonne la santé par le biais de l'usure physique et psychique dans les gestes et les postures de travail, mais également par son impact sur les niveaux et les conditions de vie, déterminants de l'état de santé des personnes.

Pour le public handicapé, la santé peut imposer une transformation du rapport au travail et à l'emploi. L'articulation entre santé et travail se caractérise alors par une incompatibilité de plus en plus prononcée entre les enjeux de maintien sur le marché de l'emploi et de préservation de l'état de santé.

On identifie deux conditions pour qu'intervienne une rupture dans le parcours :

- l'aggravation ou l'apparition brutale du handicap (accident, maladie...) : c'est la cause de la rupture et de l'entrée dans le chômage. Ces situations se distinguent des handicaps de naissance ou présents depuis l'enfance, pour lesquels l'articulation entre santé et travail est une problématique récurrente tout au long du parcours professionnel ;
- l'existence d'une période relativement linéaire (longue période dans un même emploi ou à exercer un même métier) dans la trajectoire professionnelle, au cours de laquelle intervient cette rupture : cette situation s'oppose aux parcours marqués par des successions d'emplois temporaires sans fil conducteur dans le parcours en termes de métier.

Ces conditions peuvent se concrétiser par :

- un ou plusieurs arrêts maladie : c'est la première étape de la rupture. Bien souvent, on assiste à une répétition d'arrêts maladie car les personnes ont du mal à envisager le fait de ne plus pouvoir reprendre leur emploi, et retournent à leur poste : « *Pour qu'ils voient que j'étais de bonne foi, j'ai retenté* » (Stéphane, 32 ans). Le handicap peut être aggravé par ces retours à l'emploi : « *J'ai été opérée, mais après c'était plus ça, quoi. (...) J'ai eu quatre accidents du travail en deux ans* » (Sandrine, 37 ans). Étrangement, les personnes font peu mention de la médecine du travail et des visites de pré-reprise ;
- un licenciement pour inaptitude physique (ou la non-reconduction d'un contrat temporaire pour raison de santé) : le caractère définitif du licenciement est au fondement de la rupture. Les personnes ont souvent du mal à l'accepter, le perçoivent comme une injustice : « *Le médecin du travail m'a mis en inaptitude, j'ai trouvé ça un peu... exagéré* » (Sandrine). Or les parcours montrent que les notions d'incapacité et d'inaptitude sont étroitement liées à la situation de travail : une hernie discale n'aura pas la même incidence



- pour une femme de ménage et pour un cadre ;
- une interruption d'activité : cet enchaînement d'évènements entraîne parfois les personnes dans des périodes d'inactivité professionnelle (ni en emploi ni au chômage). Ces périodes sont difficiles à vivre et, en les évoquant, la plupart des personnes interrogées parlent de dépression : « *Les six premiers mois, ça a été très, très dur, mon docteur avait peur que je fasse une dépression, vous vous retrouvez comme ça, sans travailler, c'est très, très dur* » (Stéphane).

2. LE RAPPORT À L'EMPLOI COMME DÉTERMINANT DES PERSPECTIVES DE RETOUR À L'EMPLOI

Parmi les différentes trajectoires étudiées se distinguent nettement celles pour lesquelles les perspectives de retour à l'emploi semblent faibles et celles qui semblent plus proches de l'emploi (même si les DETH suivis par Cap emploi sont souvent considérés comme les plus éloignés de l'emploi). Quels facteurs sont à l'origine de cette distinction ?

Les économistes analysent les chances de sortir du chômage pour retrouver un emploi à travers le concept d'« employabilité », basé sur l'idée suivant laquelle « les probabilités qu'ont les chômeurs d'obtenir un emploi diminuent quand leur ancienneté de chômage augmente »⁶. L'ancienneté de chômage reflète une combinaison de facteurs individuels qui pèsent négativement sur l'accès à l'emploi : sexe, âge, niveau de formation, expérience professionnelle. La combinaison la plus défavorable concernerait les chômeurs âgés, non diplômés et de sexe féminin.

Le handicap est parfois considéré comme un facteur limitant l'employabilité dans la mesure où les demandeurs d'emploi handicapés cumulent souvent les caractéristiques de chômeurs de longue durée, âgés et non diplômés. Toutefois le lien entre handicap et inemployabilité ne peut être fait de manière si directe, comme le rappelle Christine Bon : « certaines personnes en situation de handicap sont dites inemployables, mais pour quelle activité ? pour quel poste ? pour quelle rémunération ? pour quel désir d'effectuer un travail plutôt qu'un autre ? » Elle invite ainsi à réfléchir sur cette notion plus seulement dans le sens de l'inadaptation de l'homme au travail, mais dans celui de l'inadaptation du travail à l'homme⁷.

La question du retour à l'emploi peut être plus globalement envisagée sous l'angle du rapport qu'entretiennent les personnes avec l'emploi (rapport qui s'est construit tout au long de leur parcours). En effet, les personnes pour lesquelles les chances de retrouver un emploi semblent plus minces sont celles qui entretiennent un rapport distendu, discontinu, flou ou éloigné avec l'emploi. Plusieurs raisons, liés aux facteurs individuels, peuvent en être l'origine :

- le handicap tout d'abord : certains handicaps imposent de longues périodes d'inactivité (rééducation longue après un accident par exemple) ou des périodes récurrentes de retrait du marché du travail (maladies avec crises) ;
- le sexe : de nombreux parcours de femmes sont marqués par des successions de périodes d'activité et d'inactivité professionnelle, du fait de leur statut de mère de famille ou d'épouse ;
- l'âge : après 50 ans, certaines personnes se détachent progressivement du projet de retrouver un emploi, même si elles restent attachées à leur statut d'actif, par le biais de la recherche d'emploi ;
- le chômage de longue durée, comme révélateur d'une certaine « inemployabilité ».

⁶ Demazière, 2006.

⁷ Bon, 2003.

3. UNE TYPOLOGIE DES PARCOURS : LE MÉTIER COMME ÉLÉMENT CENTRAL POUR L'ANALYSE DES QUESTIONS DE QUALIFICATION

Pour faire le lien avec l'analyse des questions d'accès à la formation, cette typologie des parcours des demandeurs d'emploi handicapés se centre sur la notion de métier, qui se situe au cœur des questionnements sur les qualifications, les compétences, l'insertion ou la désinsertion professionnelle...

La notion de métier peut être définie par plusieurs critères. Elle se caractérise principalement par un corpus de savoirs et de savoir-faire (acquis le plus souvent par le biais de la formation initiale ou professionnelle), ainsi qu'une perspective d'approfondissement de ces savoirs et savoir-faire par l'expérience accumulée. Mais aussi et surtout par une identité permettant de se définir socialement⁸.

À partir des récits de vie reconstitués, quatre groupes de parcours se dégagent, présentant des rapports au métier différents :

	Trajectoire avec rupture	Trajectoire sans rupture
Proche de l'emploi	UN MÉTIER RETROUVÉ	UN MÉTIER RECHERCHÉ l'exemple de personnes handicapées de naissance
Éloigné de l'emploi	LE MÉTIER PERDU l'exemple de chômeurs de longue durée	LE MÉTIER SACRIFIÉ l'exemple de femmes mères de famille

La faible taille de l'échantillon d'enquête nous interdit de réaliser une typologie exhaustive des situations rencontrées par les demandeurs d'emploi handicapés. Pour les catégories qui se distinguent de la situation type la plus fréquente (le « métier retrouvé »), des zooms sont effectués sur des sous-catégories en fonction de caractéristiques individuelles déterminantes (handicap de naissance, chômage de longue durée et femme).

Un métier retrouvé

Il s'agit du parcours le plus « linéaire », où l'impact du problème de santé est clairement identifiable. Ces parcours sont marqués par une rupture liée à l'état de santé, impliquant une bifurcation de la trajectoire professionnelle.

Il s'agit ici de situations où l'incompatibilité entre santé et travail positionne les personnes dans une logique de reconversion professionnelle vers un métier plus adapté à leur problématique de santé. Les trajectoires sont alors marquées par une bifurcation professionnelle, entendue comme « une modification brutale, imprévue et durable de l'articulation biographique entre la sphère de la santé et celle du travail, pour autant que cette modification soit désignée par les acteurs concernés comme un point de basculement donnant lieu à une distinction entre un « avant » et un « après »⁹.

⁸ Définition donnée par Guy Le Bortef (2000).

⁹ Hélarlot, 2006.

Deux exemples

« *Boulangier c'était mon métier, (...) j'avais ma vie qui était tournée autour de ça.* »

« *Je peux plus faire ce que je faisais avant, j'ai arrêté les compétitions de judo, la protection rapprochée. (...) Le plus dur à vivre c'est ça, c'est de se dire : voilà c'est fini.* »

→ Stéphane / 32 ans

Titulaire d'un CAP de boulanger, Stéphane enchaîne différentes expériences d'emploi (dans les services à la collectivité, le nettoyage) avant d'obtenir un CDI dans une boulangerie. Au bout de trois ans, il est victime d'un accident du travail en se coinçant le bras dans une machine. Il tente plusieurs fois de reprendre son emploi mais finit par être licencié pour inaptitude. Après un an de chômage, il intègre un centre de réorientation et entre un an plus tard en formation « agent de restauration ». Il souhaite devenir cuisinier.

→ Thierry / 35 ans

Thierry possède un CAP de pâtissier mais n'a jamais réellement exercé ce métier. Il se dirige rapidement vers des emplois dans la sécurité dans le milieu des boîtes de nuit. Ses expériences l'amènent à occuper des emplois plus qualifiés pendant plusieurs années : protection rapprochée, responsable adjoint de sécurité. Un accident du travail (altercation avec un client) entraîne deux opérations du genou et met un terme à ces emplois. Il connaît alors deux années de rééducation et de chômage et décide de se réorienter dans le bâtiment, avec le projet de créer son entreprise de construction/rénovation. Dans cet objectif, il suit deux formations à l'AFPA et a fait sa demande pour une troisième formation qui lui permettrait d'atteindre un niveau III de qualification.

Les cas de Stéphane et Thierry sont emblématiques de la rupture du parcours professionnel en lien avec la santé. Il se crée une incompatibilité brutale et durable entre l'état de santé et l'activité professionnelle. Cette rupture intervient au moment où ils sont installés durablement dans l'emploi. Elle s'accomplit au niveau de deux axes¹⁰.

- Un axe socio-économique. La précarisation soudaine de sa situation sur le marché du travail déstabilise Stéphane : « *Je me suis retrouvé tout seul à la maison, je me posais plein de questions : Qu'est ce que je vais faire ? dans quelle voie je vais m'engager ? comment je vais gagner ma vie pour donner à manger à mes enfants ?...* »
- Un axe plus identitaire. Le handicap implique une perte de repère sur le plan professionnel, les personnes sont confrontées à l'impossibilité de continuer à exercer leur métier : « *C'était mon métier, ça faisait plusieurs années que je faisais ce métier, ça me plaisait, j'avais ma vie tournée autour de ça, je vivais différemment, j'avais mes marques, mes habitudes...* » explique Stéphane. Sur le plan psychologique, cette situation peut être assimilée à un travail de deuil, même si Élisabeth Sobry préfère parler d'un « réel sentiment de perte irrémédiable dans la réalité ».

Cette rupture impose aux personnes d'opérer une mobilité professionnelle pour se repositionner sur le marché du travail. Même si cette mobilité est imposée, on peut considérer qu'elle constitue une bifurcation au sens où Valentine Hélaridot l'entend : « La bifurcation consiste en une redéfinition des orientations possibles à un moment donné du parcours. » La bifurcation est d'autant plus marquée dans les parcours de Stéphane et Thierry qu'il s'agit de personnes jeunes, situées plutôt dans la première partie de leur vie professionnelle, qui sont prêtes à envisager une reconversion, un nouveau départ professionnel.

➔ **Dans ce processus, la formation professionnelle apparaît comme le principal moyen de concrétiser et d'initier la reconversion.**

¹⁰ Pierre, 2001.

Le métier perdu – L'exemple de chômeurs de longue durée

Il s'agit de parcours marqués par une rupture, mais également par un chômage de longue durée, révélateur d'un rapport plutôt éloigné à l'emploi. Ces personnes ont perdu un emploi par lequel ils s'étaient construit une identité, et ne parviennent pas à retrouver un emploi équivalent. Ils éprouvent de grandes difficultés à envisager ou à concrétiser une reconversion dans un autre domaine professionnel. Ils s'éloignent donc progressivement du marché du travail.

Deux exemples

→ Catherine / 43 ans

Catherine a connu deux grandes périodes dans son parcours : un emploi de quinze ans comme secrétaire juridique (elle possède un BEP de sténo-dactylo) suivi d'une longue période de chômage (sept ans). Au moment de l'entretien, elle est en arrêt maladie de longue durée. Le handicap de Catherine (moteur, au niveau de la hanche) est apparu au cours de son emploi, mais grâce à un aménagement du poste de travail aidé par son employeur il n'entraîne pas de licenciement. C'est suite à la fermeture de son entreprise qu'elle se retrouve au chômage et dans l'impossibilité de retrouver un emploi de secrétaire.

« Le plus douloureux c'est d'être demandeur d'emploi. Aux yeux des gens, c'est chômeur = fainéant. »

→ Gérard / 51 ans

Après avoir exercé différents emplois dans la restauration, Gérard devient commercial et exerce ce métier pendant plus de dix ans (dans deux entreprises différentes). La fermeture de la dernière entreprise pour laquelle il travaille est concomitante de l'apparition de sa maladie. Pendant cinq ans, il va subir plusieurs interventions, et connaîtra sept ans de chômage en tout, avant d'entrer en formation d'agent administratif d'entreprise dans un CRP. Depuis cette formation, il est de nouveau au chômage.

« Mon problème de santé il m'a tout gâché ma vie... ma carrière... Moi j'étais promu pour être directeur de quelque chose... »

Catherine et Gérard ont en commun d'être très attachés au premier métier qu'ils ont exercé durablement (respectivement secrétaire juridique et commercial), et pour lequel ils se sentent compétents.

Gérard a du mal à se défaire de son passé de commercial et à admettre que son état de santé ne lui permettra pas d'exercer son ancien métier dans les mêmes conditions. Il a d'abord souhaité retourner dans le domaine du commerce : « Je voulais travailler dans le commerce, mais bon, j'avais mes conditions, je voulais pas être vendeur sédentaire parce que je peux pas rester debout plus d'une heure derrière un comptoir, je peux pas faire ci, faire ça... » Gérard estime que sans ses problèmes de santé il retrouverait facilement un emploi : « Moi, si j'étais commercial, j'aurais pas de problème. (...). Moi j'ai un très bon CV. »

La situation est plus complexe pour Catherine, puisque son problème de santé n'est pas totalement incompatible avec l'exercice de son ancien métier de secrétaire juridique, qui constitue son identité professionnelle : « Moi, si vous voulez, travailler chez un avocat aujourd'hui, je suis plus qu'à l'aise après ce que j'ai fait. » Elle cherche donc à retrouver un emploi similaire, même si les conseillers en insertion professionnelle et psychologues du travail lui conseillent d'élargir ses recherches : « Moi j'avais toujours droit à : "Pourquoi vous cherchez toujours dans le droit ?" J'ai dit : "Parce que c'est ma profession." Elle m'a dit : "Il faut changer, il faut aller voir les concessionnaires voiture." J'ai dit : "Moi je connais rien aux voitures et j'ai pas envie." » Toutefois, Catherine impose de telles exigences dans sa recherche d'emploi qu'elle limite ses chances de s'insérer, que ce soit au niveau de l'aire géographique de recherche : « Je lui ai dit [à son conseiller au Cap emploi] : "Moi je conduis pas, je veux Toulon centre, vous me mettez à un endroit où il y a le bus" », ou des conditions de travail : « Beaucoup d'employeurs prennent les secrétaires pour des coursiers, ça ne me gêne pas, ça fait partie du travail, mais dans la mesure où c'est un peu loin, où il y a beaucoup de routes à

traverser, là ça me pose un problème. Parce que les dossiers pour la poste, c'est lourd, et j'ai pas le droit de porter du poids, et ça ira pas en s'arrangeant ! Donc l'employeur c'est difficile de lui expliquer, c'est pas que je veux pas aller à la poste, mais je veux pas des colis, je veux pas que les sacs soient lourds... »

Gérard et Catherine ont tous deux connu plusieurs années de chômage. Quels sont les obstacles au retour à l'emploi pour ces personnes ? Différents facteurs sont évoqués dans les discours.

Des facteurs relevant d'abord du marché du travail :

- la précarité de l'emploi : « *Il y a pratiquement plus de temps complets, c'est des temps partiels, 20 heures, 26 heures, ou alors ces contrats débiles, nouvelle embauche (...) il me faut un temps complet dans la mesure où je vis seule, j'ai qu'un salaire* », explique Catherine. On perçoit bien ici les arbitrages individuels dont dépend le rapport entre le travail et le non-travail. Comme le constate Christine Bon à travers son analyse des trajectoires de personnes atteintes de déficience motrice, « *la phrase qui résume à elle seule ces choix est la suivante : un travail certes, mais pas n'importe lequel et pas à n'importe quel prix* »¹¹ ;
- le comportement des employeurs vis-à-vis des travailleurs handicapés : « *Ça leur fait peur dans le privé, ils sont pas beaucoup à jouer le jeu pour les travailleurs handicapés, et le reste... (...) Moi je trouve que les travailleurs handicapés ils ont pas un bon accueil dans les entreprises* », explique Gérard ;
- ou encore la conjoncture économique : « *Vu la conjoncture, on trouve pas de boulot comme ça du jour au lendemain. Y a rien qui s'est construit, y a pas d'usine, y a rien qui a été rénové...* » déplore Gérard.

... et des facteurs liés à leurs propres difficultés :

- les problèmes liés à la mobilité géographique reviennent de manière récurrente dans le discours de Catherine : « *Au début de ma période de chômage j'ai refusé un emploi chez un mandataire judiciaire parce qu'il était en haut d'une colline.* » Ils sont également évoqués par Gérard : « *Par exemple, rien que le fait d'aller à Fréjus, c'est pas loin, hein, mais j'arrive, je suis fracassé !* » ;
- les difficultés liées à l'âge sont évoquées par Gérard : « *Moi j'ai un très bon CV, mais bon, à 51 ans, on est un peu rejeté aussi...* »

➔ **Dans ces trajectoires, où prime la difficulté à se projeter dans un nouveau métier sous l'effet décourageant du chômage de longue durée, la formation ne semble pas être directement mobilisable.**

Un métier recherché – L'exemple de personnes handicapées de naissance

Ces trajectoires ne présentent pas de rupture car les personnes connaissent des handicaps de naissance ou présents depuis l'enfance. Elles sont marquées par des successions de périodes d'emploi, de chômage, de formation, sans lien les unes avec les autres en termes de métier ou de qualification.

Deux exemples

« Des fois on se demande si les TH on a pas le droit de travailler plus que 26 heures par semaine. Je vois que des offres comme ça... On peut pas ? on a pas le droit ? »

➔ Robert / 44 ans

Robert est épileptique depuis sa naissance. Il a été scolarisé dans un IMPro jusqu'à la classe de 3^e. Son parcours professionnel est marqué par des successions de périodes d'emplois non qualifiés, de formation et de chômage. Il a exercé les métiers de plongeur dans la restauration, ouvrier dans une usine, agent de collectivité dans un hôpital (en CES), débroussailleur (en CES). Il a suivi trois formations : formation non qualifiante en soudure, formation qualifiante d'employé technique de collectivité (dans un CRP), formation qualifiante d'ouvrier paysagiste. Après cette dernière formation, Robert ne trouve pas d'emploi dans ce domaine, il ne sait plus vers quel métier s'orienter.

¹¹ Bon, 2003.

→ Magali / 35 ans

Magali est atteinte de mucoviscidose. Après avoir travaillé plusieurs années dans le commerce, la restauration, tenté de créer une entreprise de restauration rapide et suivi une formation de chauffeur de taxi, elle entame plusieurs contrats aidés (CES) dans lesquels elle aura à peu près les mêmes fonctions (ménage, vaisselle, service...) et qu'elle ne pourra jamais terminer. Le premier contrat (dans un restaurant administratif) est interrompu à cause de sa maladie, le second (dans une école) pour cause de déménagement et le troisième (dans un foyer d'inadaptés mentaux) pour cause de dépression, engendrée par cet emploi. Elle suit alors une formation d'agent administratif d'entreprise dans un CRP. Elle a désormais le projet de créer sa propre entreprise de bijoux artisanaux.

« Souvent les CES sont rattachés à des métiers ingrats. C'est des métiers, on les prend pourquoi ? C'est des mesures... d'urgences... »

Ce qui est commun dans les parcours de Robert et Magali, c'est la multiplicité des expériences d'emplois précaires et de formation. Leurs parcours sont décousus et ils ne retirent de toutes ces expériences aucune compétence professionnelle acquise dans la durée et la continuité.

Magali a notamment passé cinq années de sa vie professionnelle à enchaîner des contrats de type CES¹² (on retrouve également l'importance des contrats aidés dans le parcours de Robert). Ces contrats, qui visent à insérer les personnes les plus en difficulté sur le marché du travail, ne constituent pas des expériences valorisables par la suite : il s'agit d'emplois non qualifiés, sans fonction précise – si ce n'est de remplir les tâches les plus ingrates – ni notion de métier qui s'y rattache. Alors que ces contrats ont vocation à améliorer la situation des plus en difficulté sur le marché du travail, ces expériences sont vécues comme dévalorisantes et favorisent la perte de confiance. Seule l'opportunité de formation offerte par les CES permet aux personnes d'en tirer un bénéfice.

La situation est d'autant plus paradoxale pour les personnes handicapées, qui sont considérées comme prioritaires alors que leur situation n'est pas prise en compte. Par exemple il est demandé à une personne atteinte de mucoviscidose de faire du ménage et des activités physiques pénibles : « *On a beau avoir la volonté, la maladie elle vous rattrape, c'est bien souvent ce qu'il se passe quand je travaille dans ces contrats-là.* » D'ailleurs, Magali justifie toujours le fait d'avoir accepté ces CES par ses difficultés financières importantes et le besoin de sortir du chômage : « *Le besoin d'argent, le besoin d'avoir un boulot, un statut, d'avoir un statut surtout, de dire "J'ai un boulot", même si il n'est pas très... gratifiant.* » Mais elle ne parvient à aller au bout d'aucun de ses contrats, contrainte d'abandonner soit pour raisons de santé, soit pour déménagement, soit pour dépression. On voit ici l'effet nocif de ces contrats : même si il s'agit de périodes d'emploi, ces dernières constituent bien souvent des périodes destructrices dans un parcours.

Sous l'effet de l'enchaînement de contrats précaires, ces parcours sont marqués par des passages successifs d'un métier à un autre, qu'il s'agisse de périodes d'emploi ou de formation. Robert a exercé plusieurs métiers, et entre chaque contrat repart à zéro en termes d'orientation professionnelle : « *Ne voulant plus travailler dans la restauration, j'avais plus du tout, mais alors plus aucune idée de vers quoi j'allais me tourner, ce que j'allais faire...* » À chaque fois, Robert se trouve donc doublement pénalisé, d'une part par son absence de formation initiale, d'autre part par ses expériences professionnelles disparates : « *J'ai essayé de trouver du boulot dans ce milieu [la soudure], mais voyant ce qu'ils demandaient, les niveaux qu'ils demandaient, et puis les expériences et tout, j'ai dit je vais chercher ailleurs...* »

Dans ces trajectoires marquées par un cumul de statuts précaires, les formations proposées participent au processus de déconstruction de parcours en renforçant les passages d'un domaine professionnel à un autre. ←

¹² Depuis mai 2005, les contrats emploi solidarité (CES) ont été remplacés par les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE). Toutefois, les événements rapportés ici par les personnes peuvent précéder l'année 2005.

Le métier « sacrifié » – L'exemple de femmes mères de famille

Le statut de femme, de mère, d'épouse constitue ici un élément déterminant dans les choix professionnels réalisés. De ce fait, le schéma de ces trajectoires professionnelles est marqué par la discontinuité et le rapport à l'emploi est presque secondaire. L'apparition du handicap ne constitue donc pas exactement une rupture, mais semble renforcer l'éloignement du marché du travail.

Deux exemples

« *Bénévole ou salarié, c'est pareil. (...) Le fait d'être active, c'est quand même quelque chose qui nous maintient la tête hors de l'eau.* »

→ Patricia / 42 ans

Titulaire d'un CAP de comptabilité, Patricia démarre sa vie professionnelle tardivement. Entre une grossesse et des déménagements successifs, elle consacre plusieurs années à un travail d'animatrice bénévole dans une école. C'est alors que sa maladie (sclérose en plaques) se déclare et l'éloigne pendant trois ans du marché du travail. Elle reprend ensuite une activité de secrétaire bénévole, avant d'occuper deux emplois (salariés) successifs de secrétaire. C'est un nouveau déménagement qui l'oblige à quitter son dernier emploi. Elle suit actuellement une formation de secrétaire médicale par correspondance.

→ Nicole / 42 ans

Nicole quitte le système scolaire après la classe de 1^{re}. Son parcours professionnel est ensuite marqué par une longue succession (environ quinze ans) d'emplois précaires, le plus souvent à temps partiel, dans le commerce, le domaine administratif, les services à la personne, et de périodes d'inactivité. Elle vit également plusieurs déménagements pour suivre son mari. Ses problèmes de santé (dépression + problèmes physiques liés à une tentative de suicide) l'obligent alors à interrompre son activité professionnelle pendant trois ans. Elle occupe ensuite divers petits emplois de serveuse, de caissière puis d'agent administratif. Elle ne reprend pas son dernier emploi suite à un arrêt maladie. Elle a fait une demande pour entrer en formation de secrétaire comptable dans un CRP.

« *Moi ce que je préférais c'est faire du secrétariat. Mais au fur et à mesure que le temps passait, mes compétences étaient amoindries.* »

Le rapport à l'activité professionnelle semble distendu : ces personnes ont vécu de longues périodes d'inactivité, ou d'activité partielle, et le questionnement autour de la notion d'utilité sociale est très présent dans leurs discours. Elles expriment leur difficulté à accepter l'inactivité à la fois sur le plan financier et psychologique : « *Je me sens inutile et puis j'ai pas d'argent non plus. (...) Il faut que je travaille, sinon je déprime* » (Nicole) ; « *Le fait de se sentir inutile c'est désastreux pour le moral* » (Patricia).

Parmi les causes de ruptures dans le parcours professionnel, les facteurs relevant de la sphère familiale sont ici souvent à l'origine d'un éloignement du marché du travail. Ce qui laisse penser que ce type de trajectoires est plutôt l'apanage des femmes.

- Le métier du mari impose une mobilité géographique qui oblige Nicole à quitter plusieurs emplois (« *Étant mariée à un militaire, tous les emplois que j'ai trouvés, j'ai été obligée de démissionner parce qu'on déménageait à cause des déplacements* ») et empêche Patricia d'en trouver (« *Mon mari était militaire, trouver un emploi c'était pas évident parce que comme on déménageait souvent, personne voulait prendre le risque de former quelqu'un tout en sachant que deux ou trois ans après on risquait de reprendre les valises et partir* »).
- Le statut de mère de famille impose également certaines contraintes. Nicole évoque à la fois les contraintes d'emploi du temps liées à la garde des enfants (« *Il y a eu une période où je ne trouvais pas d'emplois qui correspondaient avec les horaires des enfants* »), et les effets discriminants d'une grossesse sur le

marché du travail (accentués par le fait qu'elle n'occupe que des emplois en CDD) : « *Ils devaient me garder, et puis du coup j'étais enceinte, ils m'ont pas gardée, ils m'ont plus jamais proposé de boulot.* »

Outre un déficit de qualification reconnue, ces personnes apparaissent doublement pénalisées sur le marché de l'emploi : par leur statut de mère, d'épouse tributaire de la carrière de leur mari et par un problème de santé complexe. Ce dernier se caractérise par :

- une évolution incertaine qui empêche de se projeter dans l'avenir ;
- des effets « périphériques » de la maladie, comme l'explique Patricia : « *Là je peux me débrouiller sans les béquilles, ce qui n'empêche pas les effets qu'on ne voit pas, parce que la fatigue elle est là, les pertes d'équilibre...* » ;
- le caractère « invisible » de ces effets : « *C'est sûr quand vous me voyez comme ça, vous pensez pas que derrière il y a des choses que je ne peux pas assumer* » (Patricia) ; « *C'est sûr, si vous me regardez comme ça, vous vous dites : "Elle est capable de travailler", mais....* » (Nicole).

Face à ces caractéristiques, il devient difficile de délimiter les possibilités et impossibilités en matière d'emploi et de construire un projet professionnel en cohérence. Ces contraintes et ces incertitudes liées à la santé peuvent engendrer du découragement dans la recherche d'emploi : « *De toutes façons, trouver quelque chose qui me correspond, je sais pas... honnêtement, j'en sais rien, là je suis vraiment très découragée, je vois pas l'avenir* », confie Patricia pour conclure son entretien.

Enfin, dans la problématique de retour à l'emploi intervient la question des compétences. La discontinuité, la précarité et la mobilité qui caractérisent ces parcours professionnels ne favorisent pas le développement ni le maintien des compétences. D'autant que Nicole, comme Patricia, recherche un emploi de secrétaire, métier qui connaît une élévation importante du niveau de qualification requis : « *Moi ce que je préférais, c'était faire du secrétariat, mais bon, au fur et à mesure que le temps passait, mes compétences étaient amoindries du fait de l'évolution, des ordinateurs... je me rendais compte que j'étais plus compétitive du tout* », déplore Nicole.

La formation pourrait ici contribuer à « recoller les morceaux » d'une expérience professionnelle décousue, sans cesse interrompue. ←



CHAPITRE 2 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS CES PARCOURS

Remarque méthodologique

Les personnes interrogées font partie de la population des demandeurs d'emploi suivis par le Cap emploi et ayant suivi une formation au cours des deux dernières années. La notion de formation est ici abordée sous l'angle de l'accès à la qualification, c'est pourquoi n'ont été interrogées que les personnes qui ont suivi une formation donnant accès à une certification professionnelle (formation qualifiante ou diplômante), donc de longue durée (6 mois minimum). Sont exclues du champ les formations de courte durée, les actions de remobilisation, les formations professionnalisantes non certifiantes...

À partir des types de parcours professionnels précédemment définis, il s'agit ici d'identifier la manière dont la formation s'intègre dans les trajectoires, en analysant les différentes situations de formation vécues par les personnes. À quel moment du parcours et dans quel but intervient la formation ? Quelles motivations ont poussé ces personnes à entrer en formation ? Comment s'est concrétisé le projet de formation ? Comment s'opère le choix de la formation, du métier ? Autant de questionnements nécessaires pour appréhender la réalité de la formation pour les demandeurs d'emploi handicapés.

1. UN CERTAIN PUBLIC CONCERNÉ PAR LA FORMATION

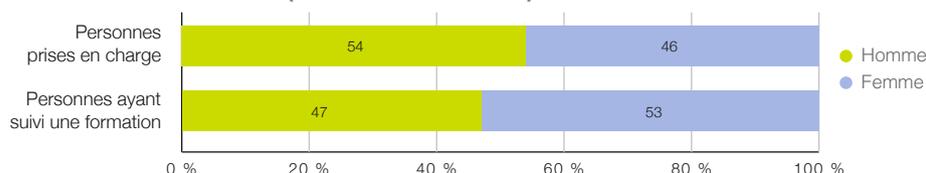
Le fait d'interroger uniquement des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation induit une sélection, qui a des conséquences sur l'analyse des parcours professionnels. Cela explique que n'apparaissent pas parmi les types définis dans la première partie des parcours fréquemment rencontrés par les chargés d'insertion du Cap emploi du Var : par exemple les hommes de plus de 50 ans, anciens manœuvres du bâtiment, devenus inaptes à leur poste mais sans aucun diplôme, voire sans maîtrise des savoirs de base. Ces personnes, souvent trop éloignées du champ de la formation et de l'apprentissage en général, ont été ainsi exclues de l'échantillon sous l'effet du filtre de la formation.

Se pose alors la question du public concerné par la formation. Existe-t-il un écart important entre l'ensemble du public reçu par le Cap emploi et la sous-population (extraite pour les besoins de l'étude) des personnes ayant suivi une formation qualifiante¹³ ? Il semble qu'il existe en effet certains facteurs individuels déterminants de l'accès à la formation pour ces demandeurs d'emploi.

Davantage de femmes et moins de seniors

Les femmes sont plus présentes parmi les DETH ayant suivi une formation que parmi l'ensemble des personnes suivies par le Cap emploi (où elles demeurent minoritaires). Depuis l'école jusqu'à la formation continue, le public féminin présente globalement plus d'appétence pour la formation.

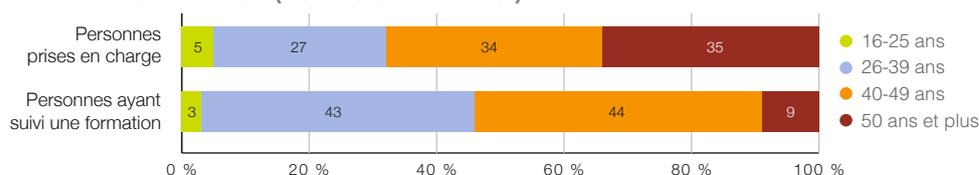
RÉPARTITION PAR SEXE (PUBLIC CAP EMPLOI)



Source : AVIE Cap emploi – Données à fin 2007 – Traitement ORM.

Les seniors, qui représentent plus du tiers des personnes reçues par le Cap emploi, représentent moins d'une personne sur 10 parmi les personnes ayant suivi une formation. Ce décalage est d'autant plus marqué qu'il s'agit de formations de longue durée, dans lesquelles s'engagent peu les personnes au-delà de 50 ans.

RÉPARTITION PAR ÂGE (PUBLIC CAP EMPLOI)



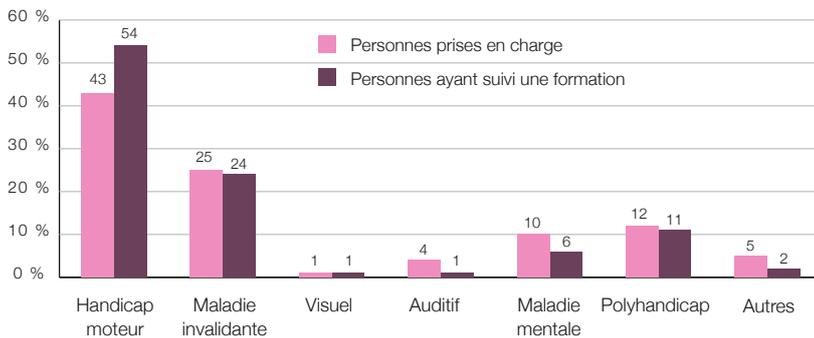
Source : AVIE Cap emploi – Données à fin 2007 – Traitement ORM.

¹³ Cette sous-population est composée de 153 individus et représente 16 % de l'ensemble des personnes suivies par le Cap emploi du Var.

Les troubles mentaux et sensoriels diminuent les chances d'aller en formation

Le type de handicap est-il un facteur individuel déterminant de la probabilité d'entrer ou non en formation ? Il semble du moins que certains types de handicap représentent un frein face à la formation. Les troubles mentaux ainsi que les déficiences auditives sont moins fréquents parmi les personnes ayant suivi une formation. Cela signifie-t-il que le système de formation professionnel n'est pas adapté à ces types de déficiences ? On peut toutefois faire l'hypothèse que les freins ne sont pas les mêmes dans les deux cas : plutôt de l'ordre « technique » dans le cas des troubles auditifs, plutôt sur le plan comportemental ou du niveau de formation pour le handicap mental ou la déficience intellectuelle.

RÉPARTITION PAR TYPE DE DÉFICIENCE (PUBLIC CAP EMPLOI)



Source : AVIE Cap emploi – Données à fin 2007 – Traitement ORM.

« La formation attire la formation » ?

Comme le souligne le CRTH de Midi-Pyrénées¹⁴, les personnes possédant au moins un premier niveau de diplôme (CAP-BEP ou bac) sont les plus susceptibles de s'engager dans un parcours de formation. En effet, l'exemple des demandeurs d'emploi handicapés entrés dans une formation qualifiante relevant du PRF montre que le fait de posséder déjà un niveau V favorise l'entrée en formation. Ce constat est confirmé par les chargés d'insertion du Cap emploi : l'orientation vers la formation qualifiante concerne d'abord les personnes ayant des pré-requis, un niveau suffisant (par le biais de la formation initiale ou de la formation continue). Pour le CRTH, la formation favorise alors les reconversions professionnelles à mobilité horizontale, c'est-à-dire à un niveau équivalent (la plupart des formations suivies amènent à un diplôme de niveau V), mais l'accès est limité pour ceux qui ont déjà manqué la formation initiale.

RÉPARTITION PAR NIVEAU DE FORMATION DES DETH ET DES DETH EN FORMATION (PRF)



Source : Conseil régional PACA, année 2007, ANPE – DRTEFP PACA, DEFMTM inscrits en cat. 1 à 3 au 31.12.2007 – Traitement ORM.

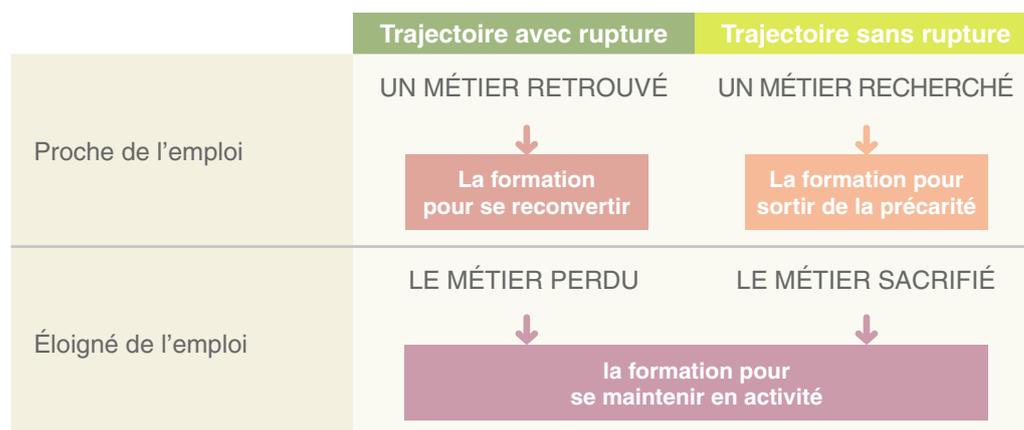
¹⁴ CRTH-MP, 2006.

2. DES DIFFÉRENTS USAGES DE LA FORMATION PAR LES DETH

La formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi adultes poursuit l'objectif principal d'améliorer l'accès à l'emploi par le développement de nouvelles compétences et/ou l'élévation du niveau de formation (à la différence de la formation initiale qui a aussi vocation à apporter aux jeunes une éducation, un socle de connaissances nécessaire pour leur évolution personnelle et professionnelle).

Dans le cadre d'un accompagnement à l'emploi par Cap emploi, la formation est mobilisée pour faciliter la réinsertion professionnelle de personnes fragilisées sur le marché de l'emploi par un handicap qui limite leur champ des possibles en termes de métier¹⁵. La formation doit permettre aux personnes de se doter d'atouts (compétences, savoir-faire, diplômes...) nécessaires pour pallier leurs incapacités sur le plan professionnel. La logique poursuivie est bien celle de percevoir les compétences et le diplôme comme des moyens de compensation (même partielle) du handicap.

Face aux objectifs affichés de la formation, il s'agit d'identifier ce que les personnes attendent réellement de la formation et le rôle que joue le passage en formation dans les parcours. Au regard des catégories de trajectoires définies dans le 1^{er} chapitre, trois types de finalité d'accès à la formation professionnelle se dégagent (cf. schéma).



La formation pour se reconvertir

Ce type de situation concerne des personnes devenues (brutalement) inaptes à leur métier. La formation intervient alors comme un moyen d'opérer une reconversion professionnelle. Cette reconversion contrainte constitue une bifurcation plus ou moins importante dans les trajectoires, suivant que le métier auquel les personnes se forment est plus ou moins éloigné du métier exercé avant la rupture. Dans ce processus qui s'impose aux personnes, l'étape en amont de la construction du projet professionnel prend toute son importance : quels critères vont déterminer ce nouveau choix professionnel ?

Le choix du métier : entre santé et compétences

Avant toute orientation vers la formation, les accompagnateurs du Cap emploi s'assurent que le projet de la personne est réaliste, principalement par rapport à ses capacités physiques et à la situation du marché du travail local. En ayant recours à différents outils ou prestations (évaluations médico-professionnelles, stages en entreprises, EMOPP¹⁶, préorientation...), ils aident les demandeurs d'emploi à construire un projet cohérent en fonction de leur handicap, de leurs compétences et des possibilités d'emploi sur le territoire. Dans le récit des personnes, différents critères sont exprimés comme déterminants dans le choix du métier.

¹⁵ Notons que dans certains parcours les personnes ont pu suivre une ou plusieurs formations avant leur arrivée au Cap emploi.

¹⁶ Elaboration et mise en œuvre du projet professionnel : prestation de trois mois financée par l'Agefiph.

➤ Les compétences ou les aspirations personnelles définissent un champ de possibilités.

Certaines personnes comme Stéphane (32 ans, handicap moteur) choisissent un métier en rapport avec leur ancien métier : « *Mon expérience de boulanger a été un argument à 80 % dans mon choix de la cuisine. (...) Le savoir-faire, les connaissances sur la composition des ingrédients, sur les trucs de base, ça m'aide beaucoup pendant ma formation.* » La reconversion professionnelle s'inscrit là dans une logique de transférabilité des savoirs et des compétences.

D'autres changent totalement de domaine professionnel, en s'appuyant par exemple sur des compétences acquises lors d'activités extra-professionnelles pour trouver un nouveau métier. Thierry (35 ans, handicap moteur), ancien agent de sécurité, se lance dans un projet de création d'une société de construction et de rénovation après avoir rénové son propre appartement et celui de son père : « *Quand j'ai commencé à refaire des apparts, je me suis aperçu que ça me branchait bien.* »

Cette reconversion est aussi l'occasion de se requestionner sur ses propres aspirations. Pierre (42 ans, handicap moteur), ancien vendeur, découvre lors d'un bilan de compétences son appétence pour les métiers du social : « *Il s'est avéré que j'étais attiré par le côté relationnel, et aussi par le côté social. Toutes ses valeurs comme l'entraide, la solidarité, la compassion, y a toutes ces valeurs-là qui ressortaient.* » Cette attirance pour les métiers liés au social (assistante sociale, éducateur spécialisé...), voire au médical, semble revenir souvent chez les personnes handicapées. Est-ce le fait d'avoir eux-mêmes vécu des difficultés, d'avoir eu besoin d'aide, qui les a familiarisés avec ce domaine professionnel ?

➤ La santé restreint le champ de possibilités.

La santé oriente les projets et c'est souvent le premier critère cité par les personnes, car il a un caractère incontournable. Quelles que soient les compétences, les savoir-faire ou les aspirations des personnes, les contre-indications médicales prennent le dessus. Delphine (40 ans, handicap moteur) a dû renoncer à son projet de devenir éducatrice spécialisée après avoir perçu la réalité physique de ce métier : « *Je me suis renseignée, c'est hyper physique, (...) par exemple si un gamin se sent mal je peux pas m'accroupir pour lui faire les premiers secours, je peux pas rester debout, je peux pas courir, j'ai mal...* » Sur ce point, les personnes se retrouvent dans une situation similaire à celle des jeunes en situation de handicap au moment de leur première orientation vers le marché du travail : la méconnaissance de la réalité des métiers peut les pousser à élaborer des projets peu réalistes au regard de leur problème de santé¹⁷.

Travailleur handicapé, mais dans des formations pour tous publics

Le choix du type de formation mobilisé semble être corrélé avec le type de parcours. Ce constat s'applique par exemple à la distinction entre les formations spécialisées (spécifiquement destinées au public handicapé, comme c'est le cas des CRP) et les formations dites de droit commun (ouvertes à tous les publics demandeurs d'emploi, dont les travailleurs handicapés).

Ainsi, il apparaît que les personnes inscrites dans un parcours de reconversion professionnelle s'orientent plus naturellement vers le droit commun.

D'une part, le choix du droit commun est avant tout guidé par l'offre de formation accessible sur le territoire. Ici, c'est le métier qui prime, puisque la formation est un outil au service du projet professionnel. Les personnes s'orientent vers le dispositif de formation qui leur permettra de concrétiser leur projet, sur un territoire donné (même si certaines personnes comme Stéphane acceptent la mobilité). L'offre de formation spécialisée étant concentrée sur quelques domaines professionnels, elle ne peut répondre à tous les besoins de formation individuels (les formations au sanitaire et social ou aux métiers du bâtiment par

« Je veux faire le maximum de formations pour pouvoir créer ma société dans de bonnes conditions, pas me planter. » (Thierry)

« Ce qui me fait tenir, c'est de me dire que j'adore ce que je fais. Parce que, c'est sûr, des fois j'ai pas envie d'y aller, et puis je me dis : non, tu l'as voulu, tu y vas ! » (Delphine)

¹⁷ Milliard, 2008.

exemple relèvent de fait du droit commun dans le Var).

D'autre part, le type de formation suivie est lié aux circuits d'orientation par lesquels passent les personnes. Lorsque le projet de formation s'est construit dans le cadre d'un centre de préorientation, sur prescription de la MDPH, les formations proposées s'orienteront davantage vers le milieu spécialisé. À l'inverse, certains travailleurs handicapés, comme Thierry, s'appuient uniquement sur des structures de droit commun (ANPE, AFPA...).

J'aurais pas pu faire toutes ces formations sinon. Sans la RQTH, j'aurais pas pu me reclasser. » (Thierry)

« Je me sens pas handicapée. Ça se voit pas de l'extérieur, c'est ça le problème. » (Sandrine)

« Je veux pas d'embauche, je veux passer mon diplôme, après on verra. C'est ce qu'il y a de plus important sur le marché du travail. » (Stéphane)

Certaines personnes expriment clairement une volonté de s'inscrire dans des dispositifs ouverts à tous les publics. C'est le cas de Delphine, pour qui l'orientation vers une formation de droit commun (formation d'assistante sociale à la Croix-Rouge) correspond à un choix délibéré : « *De toute façon, à la base, c'est moi qui ait choisi un milieu tout public. Je l'ai choisi, je pouvais partir à Millau [dans un CRP], j'aurais été très bien payée en plus, mieux que maintenant... Mais j'ai fait un choix et j'essaie de l'assumer jusqu'au bout.* » Cette posture est le reflet d'une certaine approche du handicap : les personnes acceptent de bénéficier des droits qu'offre le statut de travailleur handicapé (en termes de rémunération par exemple), mais sans être inclus dans une catégorie sociale à part nécessitant des dispositifs spécifiques. Cette posture semble être surtout le fait de personnes qui ont été soudainement confrontées à la notion de handicap, et qui « ne se sentent pas » handicapées : « *Je me suis dit, à un moment donné, que j'aurais toujours des avantages à être reconnu TH. (...) Mais en fait je me sens pas plus handicapé que ça...* » (Pierre).

Une approche positive de la formation

Dans ce type de trajectoire, la période de formation est vécue de manière plutôt positive par les personnes. Pour certains, la formation est perçue comme une deuxième chance, après un parcours scolaire marqué par l'échec. Plusieurs personnes avouent découvrir le goût de l'apprentissage :

- « *Les maths, je détestais ça, et puis maintenant j'adore ça : trigo, géométrie... J'avais pas envie quand j'étais plus jeune parce que je voyais pas à quoi ça pourrait me servir, maintenant je vois à quoi ça sert, donc forcément...* » (Thierry)
- « *C'est vrai que je me suis découvert une passion pour les études. Je me dis : "Pourquoi j'ai pas eu ça avant ?!"* » (Delphine)

La période de formation est plutôt vécue comme une période confortable. Avant la formation, les personnes ont souvent connu des moments difficiles (un licenciement, des périodes d'inactivité, de maladie, de rééducation, de chômage...), ils ont connu le doute, parlent souvent de dépression... À ce moment, la formation apporte un cadre qui structure, mais aussi qui rassure.

Elle constitue une étape, une partie intégrante d'un parcours qui structure la recherche d'emploi : projet → formation / diplôme → emploi. C'est cette vision à long terme qui fait défaut dans les autres types de trajectoires.

La formation pour sortir de la précarité

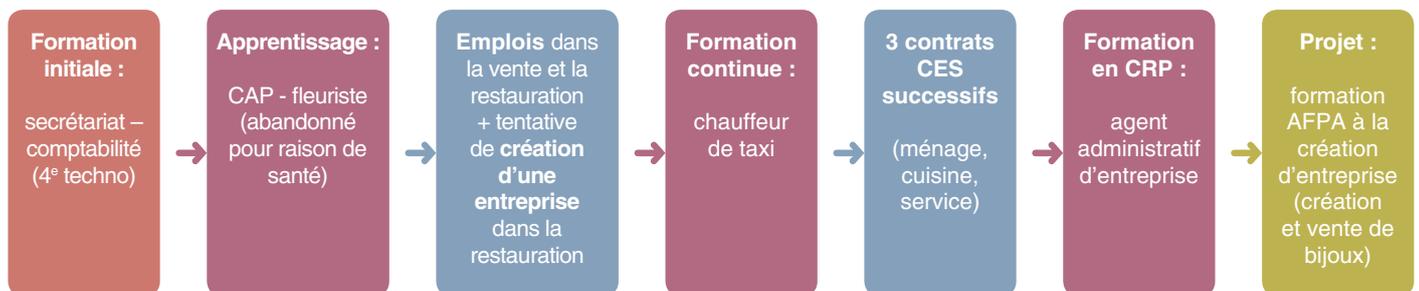
Des parcours fortement marqués par la précarité se caractérisent par un recours fréquent à la formation professionnelle, perçue comme un moyen d'accéder à une plus grande stabilité. Toutefois, cette récurrence amène à s'interroger sur l'impact réel de ces formations.

L'exemple de Magali : l'absence de capitalisation des savoirs

Le parcours de Magali (35 ans, souffrant de mucoviscidose, cf. chap. 1) se caractérise par une forte mobilité

au sens professionnel comme géographique. Ses différents passages par la formation sont révélateurs de cette mobilité. En décomposant les étapes de son parcours, il est frappant de constater l'absence de cohérence en termes de métier. Ici, la formation s'inscrit dans le processus de morcellement de l'emploi (au lieu de le rompre).

Enchaînement des séquences de formation et d'emploi dans le parcours de Magali :



Magali n'a exercé aucun des métiers pour lesquels elle a été formée tout au long de son parcours :

- le métier de secrétaire-comptable ne semble pas lui convenir, elle interrompt tôt sa formation initiale pour se porter sur le marché du travail ;
- le métier de fleuriste s'est révélé (au cours du contrat d'apprentissage) incompatible avec sa maladie ;
- le métier de chauffeur de taxi est un projet familial qui ne voit jamais le jour ;
- le métier d'agent administratif offre peu de débouchés sur le territoire.

Aucune de ces formations n'a permis à Magali de rompre avec la précarité dans laquelle l'ont enfermée les emplois non qualifiés et les contrats aidés. Malgré de nombreuses expériences et une forte volonté de rebondir, ses constantes mobilités ne lui ont pas permis de capitaliser des compétences et de s'inscrire dans un parcours plus stable.

Des attentes fortes mais déçues

À l'image de Magali, les personnes ayant eu souvent recours à la formation expriment des attentes fortes vis-à-vis de la formation. Elles l'envisagent avant tout comme un moyen de se doter d'atouts sur le marché du travail et d'améliorer une situation professionnelle fragile. Le diplôme, ou l'attestation, est perçu comme un sésame ouvrant de nouvelles perspectives. Lorsque ces objectifs ne sont pas atteints, la déception est à la hauteur des espoirs que ces personnes avaient placés dans la formation. Ces situations contribuent à démobiliser les personnes, à altérer leur motivation et leur détermination.

Robert (44 ans, épileptique) exprime une forte frustration face aux nombreuses formations qu'il a suivies (qui n'ont eu aucun impact sur la qualité de son insertion professionnelle) : « *Voyez, j'en ai fait des formations ! Des attestations, ça j'en ai ! (...) Elles m'ont rien apporté, chaque formation n'a rien apporté... Chaque fois j'espère qu'elles vont m'apporter quelque chose (...) On me proposait des formations mais y avait rien de nouveau, quand je sortais y avait jamais de proposition de travail, jamais. J'ai trouvé ça aberrant.* » Robert s'en remet beaucoup aux professionnels de l'insertion pour la construction de son parcours professionnel et de formation. Prêt à tout tenter pour trouver un emploi qui lui apporte la stabilité, il accepte toutes les propositions de formation, même sans savoir exactement de quoi il s'agit : « *On m'a demandé si ça m'intéressait de faire une formation de soudeur... j'ai dit oui, moi je veux bien, je veux bien tout essayer... Donc j'ai fait cette formation, en fait y avait pas de diplôme au bout, juste une attestation...* » Aujourd'hui,

*« Si je trouve pas dans ouvrier paysagiste, je chercherai autre chose, mais la formation, c'est terminé, je veux plus en entendre parler ! »
(Robert)*

Robert a fait une croix sur la formation, il a le sentiment d'avoir été trompé et met en cause les personnes qui l'ont orienté vers ces formations : « *En fait c'était pour boucher un trou, c'est tout...* »

Des effets positifs indirects du passage en formation ?

Si dans ces parcours la formation n'atteint pas son objectif principal en matière d'accès à l'emploi, le passage par une phase de formation peut avoir des effets bénéfiques indirects sur des personnes qui connaissent de grandes difficultés d'insertion, mais aussi sociales, financières...

« *Là, si j'ai un entretien professionnel, j'ai quand même le CV qui parle pour moi. (...) Aujourd'hui je me sens à l'aise, ça m'a vraiment permis de me sentir mieux.* » (Magali)

Les termes les plus positifs employés par Magali au cours de son entretien se rapportent à sa dernière formation qualifiante. Cette formation arrive après une longue période de successions de contrats CES, qui fut destructrice tant sur le plan de sa santé que de son identité professionnelle. Elle insiste donc sur l'aspect valorisant et dynamisant de l'apprentissage d'un métier : « *Je me suis régalée ! J'avais bien cerné le métier, je m'étais pas trompée donc j'étais à fond ! j'aimais ça, j'apprenais... (...) [Au cours de mon stage en entreprise,] ils m'ont fait faire des choses qui étaient hyper gratifiantes et hyper intéressantes : des mailing, des publipostages, traiter des informations sur un progiciel interne... Enfin, ils m'ont fait confiance.* » Aujourd'hui, si cette formation ne lui permet pas de trouver un emploi dans le secteur administratif, elle lui donne davantage de confiance pour partir sur un nouveau projet, même dans un tout autre domaine professionnel. La formation lui a apporté une identité professionnelle qui lui manquait au regard de son parcours décousu : « *Maintenant que j'ai un titre et un métier, parce que c'est un métier, je me sens un peu plus à l'aise. Si mon idée fonctionne, tant mieux, si elle ne fonctionne pas, c'est pas grave, j'ai un métier. Alors qu'avant j'avais pas de qualification, j'allais un peu là, un peu là...* »

« *Peut-être le fait d'acquérir certaines compétences, ça m'aidera à m'affirmer...* » (Nicole)

La formation a donc chez certaines personnes un effet indirect de remobilisation, en termes d'image de soi, mais également sur un plan plus matériel. La formation constitue, dans des trajectoires où domine la précarité, des périodes de stabilité qui aident les personnes à se reconstruire.

David (32 ans, handicap auditif) évoque sa formation en électricité dans un CRP comme une période sereine, qui se démarque dans un parcours particulièrement chaotique sur le plan professionnel comme personnel : « *On était dans un beau château, juste en face du lac, on était très bien. (...) La rémunération était assez confortable, c'est vrai. Ça m'a permis de mettre de l'argent de côté, de repasser le permis, de m'acheter une voiture... Et puis j'ai eu le diplôme, ça a été que bénéfique.* » Aujourd'hui, face aux difficultés qu'il éprouve à trouver un véritable emploi d'électricien (il n'exerce que des missions d'intérim), il envisage de retourner en CRP pour suivre une nouvelle formation : « *Avec ce qu'il se passe en ce moment, je me suis dit que si j'ai pas retrouvé du travail avant fin mars je retourne à Évian-les-Bains, je fais la formation en électromécanique.* » La formation semble ici perçue comme une bulle protectrice face aux difficultés du marché du travail.

La formation pour se maintenir en activité

Un troisième ensemble concerne les demandeurs d'emploi pour lesquels les chances de retour à l'emploi semblent les plus minces. La formation intervient ici après des périodes longues et récurrentes de chômage ou d'inactivité, qui ont provoqué un certain éloignement du marché du travail. S'inscrit-elle dans un processus de reconversion ou de consolidation des compétences, ou constitue-t-elle avant tout un moyen de rester sur le marché du travail, éloignant momentanément ces personnes du statut de chômeur ?

La formation plutôt que le chômage ?

Dans la typologie des trajectoires (chap. 1), les parcours plutôt « éloignés de l'emploi », regroupent à la fois les personnes (les plus âgées notamment) qui, face à un chômage de longue durée, éprouvent des difficultés à opérer une reconversion et celles dont la trajectoire professionnelle est marquée par la discontinuité (les femmes notamment).

Dans ces situations, l'âge, le manque d'expérience professionnelle ou les contre-indications médicales contribuent à restreindre les chances de retour à l'emploi.

Françoise cumule ces trois types de difficultés : à 52 ans, les seules expériences professionnelles qu'elle puisse valoriser correspondent à des emplois très temporaires de femme de ménage (travail d'appoint à l'époque où elle était mariée) et un emploi très polyvalent (en CES) dans un collège. De plus, elle souffre depuis l'enfance d'une lourde scoliose qui la restreint considérablement dans ses activités : « *Je ne peux rester ni longtemps debout ni longtemps assise. J'ai des moments où je suis obligée de m'allonger et de rester allongée. Allez trouver un employeur qui vous mette un lit de camp dans le bureau !* » Son médecin l'alerte sur le fait que son état de santé ne lui permettra sûrement pas de retravailler : « *Je ne vous cache pas que mon docteur me dit : c'est de la folie, vous n'arriverez pas à travailler. Oui, mon docteur est contre. Mais moi je lui dis : taisez-vous !* » Pourtant, Françoise se lance, à 50 ans, dans une formation par correspondance d'auxiliaire vétérinaire. Les possibilités d'insertion sur le marché du travail grâce à cette formation semblent pourtant minces pour elle.

Lorsqu'elles sont ainsi confrontées à l'éventualité d'une impossible réinsertion, les personnes peuvent être gagnées par un certain découragement. La formation semble alors représenter un moyen de ne pas se couper définitivement du marché de l'emploi, de se laisser une chance en s'engageant dans une activité valorisante.

Se former mais sans « retourner à l'école »

La situation de formation peut être perçue comme plus rassurante, plus confortable que l'emploi, dans la mesure où elle ne s'apparente pas à un apprentissage scolaire. Certaines personnes expriment l'idée que l'apprentissage scolaire n'est pas pour elles, à cause de leur handicap ou de leur âge.

- > Pour Patricia (42 ans, sclérose en plaques), c'est la dépression causée par sa maladie qui est à l'origine de ces difficultés : « *Avec ma maladie, j'ai une part de dépression, bien sûr, même si ça ne se voit pas la dépression elle est là, et je n'enregistre plus, je ne retiens plus. Donc les leçons je les apprends mais je ne les retiens pas, ça c'est un effet de la maladie que malheureusement on ne peut pas gérer...* » Le même constat est fait par Françoise : « *Au bout d'un moment je peux plus, mon cerveau il enregistre plus, je m'arrête, stop. Je suis quand même sous antidépresseurs et anxiolytiques...* » ;
- > Françoise a refusé dix ans auparavant de s'engager dans une formation qualifiante : « *À 40 ans, vous retournez pas à l'école, je suis désolée. J'avais quand même deux enfants... La vérité, franchement, je me sens pas de retourner à l'école.* » ;
- > Gérard (51 ans, handicap moteur) a particulièrement mal vécu la remise à niveau qu'il a dû effectuer à l'AFPA (l'a-t-il perçue comme un retour en arrière infantilisant ?) : « *Bon, il fallait que je retourne à l'école, on nous a fait faire une remise à niveau de français, de math, passer devant le psychologue... Vous croyez que j'avais que ça à faire ?* »

Certaines formations sont assimilées à « l'école », principalement les formations relevant du droit commun (formations qualifiantes de l'AFPA notamment). Elles sont clairement distinguées par les personnes d'autres types de formations qui leur semblent plus adaptées : principalement les formations en CRP, et dans quelques cas les formations par correspondance (dans l'échantillon ce type de formation ne concerne que des femmes). À l'opposé du premier ensemble de parcours (parcours de reconversion professionnelle) où les personnes souhaitent le plus souvent être intégrées au droit commun sans que leur handicap ne soit mis en avant, il est attendu ici du dispositif de formation qu'il soit adapté à la situation des travailleurs handicapés. C'est ce qu'exprime Patrice (45 ans, handicap moteur et psychique). Après un grave accident de la route, il éprouve de grandes difficultés à se maintenir sur le marché du travail ordinaire. Un bref passage par l'AFPA

*« La formation ?
C'est parce qu'on me l'a proposé. Ça me permettait de pas rester enfermé à la maison, voilà c'est surtout ça. »
(Gérard)*

« Je peux pas suivre des cours. Là si je suis fatiguée, je prends mes cahiers, je m'allonge. Vous allez faire ça à l'école ? » (Françoise)

dans une formation de réceptionniste d'hôtel l'éloignera définitivement des formations de droit commun, et du métier de réceptionniste : « *Le problème c'est que c'est pas un centre pour handicapés, ils ont pas pris en compte mon handicap, ils voulaient que je reste debout, pourtant je leur avais dit que je voulais rester assis et réceptionner les appels... (...) J'ai quitté la formation. De toutes façons, c'était un projet un peu ... flou.* »

Ces situations mettent l'accent sur la difficile adaptation de certaines personnes handicapées au système de formation. S'il semble important de favoriser l'accès au droit commun pour tous les travailleurs handicapés, il apparaît également que tous les travailleurs handicapés ne sont pas en mesure d'intégrer le système de droit commun. À l'inverse, ces constats doivent amener à questionner le système de formation sur ses capacités d'adaptation au public handicapé.

Les métiers du tertiaire administratif : une orientation par défaut

L'orientation vers des formations aux métiers du tertiaire administratif apparaît fréquente pour ces personnes plutôt éloignées de l'emploi¹⁸. Quelles logiques sous-tendent ce choix de formation ? Plusieurs considérations tendent à montrer qu'il s'agit d'un choix par défaut.

Ce choix semble tout d'abord déconnecté de la réalité du marché du travail local. En effet, le métier de secrétaire par exemple ne fait pas partie des métiers en tension en région, du fait d'un nombre particulièrement élevé de candidats. De plus, le niveau de formation requis pour l'accès à l'emploi s'accroît. La moitié des secrétaires en emploi ont un niveau IV ou plus de formation. Les débutants recrutés possèdent le plus souvent un bac professionnel, voire un diplôme de niveau bac + 2. De la même manière, les demandeurs d'emploi présentent majoritairement un niveau IV ou III de formation, et représentent une concurrence importante pour les titulaires d'un niveau V. Les personnes embauchées dans ces métiers sont donc plutôt des jeunes ou des personnes expérimentées, ce qui ne correspond pas au profil des demandeurs d'emploi handicapés.

Dans les parcours étudiés ici, ce choix semble se calquer avant tout sur l'offre de formation de proximité. La présence dans le département d'un CRP proposant une formation d'agent administratif d'entreprise (titre professionnel de niveau V) contribue à l'orientation de nombreux projets vers les métiers du tertiaire administratif.

Enfin, les métiers du secteur administratif se caractérisent par des conditions de travail plutôt favorables pour des personnes souffrant d'une atteinte physique. L'hypothèse peut donc être faite que l'orientation vers ce secteur soit avant tout liée à la condition de personne handicapée, et non au potentiel de la personne.

En définitive, le choix du métier révèle ici une série de contradictions et va à l'encontre du modèle du projet préconisé avant toute entrée en formation. Ceci conforte l'hypothèse selon laquelle le recours à la formation n'a pas, dans ces situations, vocation à améliorer l'insertion dans l'emploi de ces demandeurs d'emploi, ni à les aider à opérer une réelle reconversion. Les personnes n'expriment d'ailleurs pas d'attentes fortes dans ce sens. Ici, la formation pourrait s'apparenter à une dernière chance avant la sortie du marché du travail.

*« J'ai envoyé mon CV (...), ça a rien donné. Secrétariat, c'est un secteur très bouché, donc si on n'a pas d'expérience, pas trop de diplômes... (...) Moi j'ai fait une formation mais j'estime que je suis pas assez qualifiée. »
(Sandrine)*

« Les places d'agent administratif, vu la conjoncture, on trouve pas du boulot du jour au lendemain. (...) Dans le privé, y a rien, y a rien, alors au bout d'un moment... » (Gérard)

¹⁸ Et par extension, ce type d'orientation est plus fréquent pour les DETH que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

CHAPITRE 3 : ÉLÉMENTS DE CONCLUSION SOUS L'ANGLE DES MOBILITÉS PROFESSIONNELLES

La question de la reconversion professionnelle des travailleurs handicapés peut être rapportée à celle des mobilités professionnelles, dont les études montrent aujourd'hui qu'elle est « coextensive à l'activité de travail »¹⁹, et concerne donc tout le monde. La mobilité professionnelle désigne les changements significatifs affectant une trajectoire de vie au travail, et doit être ici entendue au sens large : passage d'une situation d'emploi à une autre, mais également d'une situation d'emploi au chômage, du chômage à l'emploi ou encore du chômage au chômage.

Or, d'après Stéphanie Mailliot, la mobilité professionnelle ne se pose pas dans les mêmes termes selon qu'elle joue dans le sens d'une évolution de carrière ou qu'elle se pose par rapport à des risques de déclassement ou de fragilisation sur le marché du travail.

1. MOBILITÉ SUBIE MAIS PARCOURS CHOISI ?

La situation de certains demandeurs d'emploi handicapés illustre le cas d'une mobilité imposée par un état de santé devenu incompatible avec l'exercice du métier. Or si ces bifurcations professionnelles peuvent avoir des issues positives en matière de préservation de l'état de santé, elles vont souvent dans le sens d'une dégradation des possibilités d'insertion dans l'emploi. Doit-on en conclure que, dans ces situations, la mobilité « subie » est systématiquement synonyme de mobilité dangereuse ?

L'analyse des parcours des demandeurs d'emploi handicapés nous amène à approfondir cette distinction entre choix et contraintes. Il apparaît que cette distinction ne dépend pas uniquement de la situation mais également de la manière dont les personnes vivent et se saisissent de cette situation. Deux exemples de trajectoires permettent d'illustrer deux postures différentes face à l'obligation de reconversion suite à l'apparition brutale d'un handicap. Il est notamment intéressant de comparer les postures aux différentes étapes qui constituent leurs parcours de mobilité.

→ Delphine / 40 ans

d'agent de saisie à assistante sociale

Après avoir arrêté l'école en 3^e, Delphine travaille de nuit pendant sept ans comme agent de saisie dans une entreprise sous-traitante d'une banque pour la saisie des chèques. Un grave accident de la route, alors qu'elle a entamé une formation continue d'aide-soignante, l'oblige à interrompre son activité pendant sept années, puis à être licenciée. Elle décide alors de se lancer dans une formation d'assistante sociale à la Croix-Rouge, un choix qui l'épanouit.

→ Sandrine / 37 ans

d'aide-soignante à agent administratif

Sandrine possède un CAP de vente et a occupé pendant près de quinze ans des petits emplois dans le commerce (vendeuse, caissière). Elle suit alors une formation d'aide-soignante et exerce ce métier pendant deux ans dans une maison de retraite avant d'avoir un accident du travail (hernie discale), qui va à terme entraîner un licenciement pour inaptitude. Elle entre alors en formation d'agent administratif d'entreprise dans un CRP et cherche actuellement un emploi.

¹⁹ Mailliot, 2009.

Le licenciement pour inaptitude

→ Delphine

Après sept ans d'arrêt, la reprise du travail est psychologiquement difficile pour Delphine, qui a du mal à accepter le regard compatissant de ses anciens collègues.

Elle fait la demande d'être licenciée auprès de la médecine du travail. Ce licenciement relève du commun accord : « *Je supportais plus cette situation. Quand j'ai tout raconté à la médecine du travail, elle m'a dit : bon stop, on met une inaptitude. (...) Franchement au siège ça les arrangeait bien de pas adapter le poste.* »

→ Sandrine

Malgré la déclaration de sa hernie discale, Sandrine tente plusieurs fois de reprendre le travail, mais ses problèmes reviennent systématiquement. Après quatre accidents du travail en deux ans, elle est déclarée inapte et licenciée.

Elle n'accepte pas cette décision : « *La médecine du travail m'a mise en inaptitude, j'ai trouvé ça un peu... exagéré. (...) Donc j'ai fait une réclamation au tribunal d'instance.* »

Le « deuil » du métier

Delphine ne connaît pas ce deuil car son ancien métier ne la satisfaisait pas, et elle avait tenté de le quitter en suivant une formation : « *Ce travail payait très bien mais il n'était qu'alimentaire, c'était lobotomisant je dirais ! (...) J'avais tout fait pour changer de boulot, j'avais fait des sacrifices, et puis j'ai eu cet accident...* »

Le licenciement entérine son souhait de changer de métier : « *Il fallait que je me prouve à moi-même que je pouvais rebondir, et continuer là où je m'étais arrêtée il y a sept ans.* »

Sandrine a du mal à accepter cette rupture avec le métier d'aide-soignante, car il correspondait déjà à une reconversion vers un métier plus épanouissant pour elle que la vente : « *J'ai découvert le monde des personnes âgées, ce qui m'a plu c'est le contact, le sens relationnel avec elles.* »

Après le licenciement, elle a le sentiment de se trouver dans une impasse et n'envisage pas tout de suite de quitter le secteur médical : « *Là je me suis retrouvée dans le trou... moi je souhaitais continuer toujours dans cette voie...* »

La construction d'un nouveau projet professionnel

Se rendant compte rapidement que le projet de devenir aide-soignante n'est plus réaliste compte tenu de sa santé, Delphine revient à son premier souhait de devenir éducatrice spécialisée (qu'elle n'avait pas pu concrétiser car les études étaient trop longues). En rencontrant des professionnels, elle prend conscience qu'elle ne pourra pas exercer ce métier difficile physiquement. Elle s'oriente alors vers le métier d'assistante sociale : « *Ça a été dur à encaisser, je voulais pas être assistante sociale, pas être derrière un bureau... moi je suis quelqu'un de dynamique ! Donc j'ai dit je vais rencontrer des assistantes sociales parce que peut-être que mes représentations vont changer... et effectivement !* »

Sandrine n'a pas de projet après son licenciement. Elle abandonne l'idée de rester dans le secteur médical et s'en remet à la Cotorep pour son orientation.

Le choix se porte sur le métier d'agent administratif d'entreprise, en raison de son handicap – « *C'est par rapport à mon handicap, ils ont proposé cette formation. C'était le métier le plus adapté...* » – mais sans aucun lien avec ses compétences professionnelles : « *Moi j'y connaissais rien à l'ordi, je savais à peine l'allumer... donc ça me faisait quand même un peu peur, mais bon... J'ai dit oui.* »

La formation

Delphine s'est engagée dans la formation d'assistante sociale à la Croix-Rouge. Elle éprouve des difficultés et a le sentiment de devoir fournir plus d'efforts que les autres : « *Par rapport à mon âge et mon parcours scolaire, je suis la seule à avoir ce parcours scolaire, les autres femmes elles ont toutes une licence ou un BTS... donc je travaille deux fois plus...* »

Mais elle a découvert un métier qui lui plaît : « *En plus de l'action sociale, on est dans l'expertise, j'adore ! C'est ça qui me fait tenir. (...) J'ai aucun regrets, j'ai trouvé quelque chose qui me correspond vraiment, j'ai trouvé ma voie.* »

Sandrine a été orientée dans un parcours de formation spécialisé pour les personnes handicapées (CRP). La mixité des handicaps ne lui convient pas : « *En formation, ils étaient tous autonomes, mais c'était surtout... mental. Après un accident du travail, quand on arrive ici et qu'il faut supporter les autres, ça va, quoi...* »

Le contenu de la formation ne la satisfait pas non plus : « *Comme j'avais fait la remise à niveau en français, en math, pour moi c'était un peu répétitif... 18 mois ça fait long quand même. (...) Si je devais la refaire ? non je pense pas !* »

À chacune des étapes du parcours, apparaissent des différences marquées entre les postures des deux jeunes femmes face à des événements semblables :

- le licenciement pour inaptitude : alors qu'il est souhaité par l'une, il est difficilement accepté par l'autre. Cette étape est déterminante de la manière dont elles vont aborder la suite de leur parcours ;
- le deuil du métier : il est inexistant pour Delphine qui quitte un travail peu valorisant, mais Sandrine le vit plus fortement car elle est attachée au métier d'aide-soignante, qui a représenté une évolution positive dans sa vie professionnelle. Les postures divergent car le degré d'épanouissement dans l'ancien métier n'est pas le même ;
- le projet : Delphine prend l'initiative dans cette étape du projet en allant à la rencontre de professionnels, alors que Sandrine se laisse guider par les acteurs de l'orientation ;
- la formation : malgré les difficultés, Delphine s'investit totalement dans la formation. Sa motivation est liée à son envie d'exercer le métier d'assistante sociale. Sandrine se retrouve dans une formation qui ne lui convient pas, sur tous les plans.

La manière d'aborder la mobilité professionnelle est quasiment opposée dans ces deux parcours : alors que l'une contourne la contrainte en cherchant à rebondir, l'autre est dans une posture plus dépendante et attend beaucoup des institutions. On peut faire aisément l'hypothèse que le passage par la formation n'aura pas le même impact sur les deux parcours professionnels, en termes d'insertion comme de valorisation des compétences.

L'exemple de Delphine montre que, même sous l'effet d'une contrainte forte, pouvoir préserver la maîtrise de son parcours constitue une des clés pour la construction d'un parcours cohérent.

2. LA FORMATION COMME OUTIL POUR LA MOBILITÉ

La mobilité professionnelle, qu'elle résulte d'une volonté de changer de métier ou de la nécessité de se reclasser, implique souvent l'acquisition ou le redéploiement de compétences professionnelles. Ceci s'avère d'autant plus crucial pour les demandeurs d'emploi handicapés, dont la plupart cumulent un très faible niveau de formation (en raison d'un déficit de formation initiale) et une inaptitude à exercer leur métier.

Acquérir des compétences mobilisables dans le cadre d'une mobilité professionnelle est un processus qui se construit tout au long du parcours de vie et professionnel des personnes. Il existe différentes modalités d'acquisition de ces compétences :

- la formation formelle : initiale puis continue ;
- l'expérience professionnelle ;
- mais également des modalités plus informelles telles que les activités extra-professionnelles et de loisir, l'apprentissage sur le tas, ou encore les réseaux familiaux, amicaux, etc.

La formation est un moyen d'acquérir des nouvelles compétences professionnelles, mais elle n'est pas le seul. Il semble donc important de ne pas réduire la question des compétences des travailleurs handicapés à celle de la formation professionnelle. Ou plutôt d'aborder la question de la formation des travailleurs handicapés dans une approche plus globale d'abord centrée sur la notion de compétence.

En effet, opérer une mobilité professionnelle revient à identifier les passerelles possibles entre différents métiers, différentes activités, afin de passer de l'un à l'autre. Ce processus se conçoit aisément dans le cadre d'une mobilité plutôt volontaire, mais il semble l'être moins dans le cadre d'une mobilité contrainte, comme celle vécue par les travailleurs handicapés. Pour quelles raisons ? Au cours des entretiens est revenue souvent la phrase : « *J'ai dû repartir de zéro* », qui décrit un processus fortement déstabilisant pour des adultes en difficulté sur le marché de l'emploi, voire destructeur pour les plus fragiles d'entre eux. L'injonction qui leur est faite alors de se projeter rapidement dans un métier inconnu relève du parcours du combattant, voire de l'insurmontable. Et on a vu que la formation ne facilite pas systématiquement ce processus, même si elle peut avoir auprès des plus en difficulté un effet positif indirect sur la confiance en soi.

L'approche par la notion de parcours de la question de la formation des travailleurs handicapés permet d'avoir une vision globale de la construction des savoirs, des compétences, des qualifications qui jalonnent ce parcours. Elle montre notamment que les reconversions qui semblent réussies sont celles qui s'appuient sur des savoirs et des compétences antérieurs, à l'image de Stéphane (qui tire parti ses connaissances de boulanger pour se reconvertir dans la cuisine) ou de Thierry (qui utilise des compétences acquises dans un cadre extra-professionnel pour se lancer dans les métiers du bâtiment).

À l'inverse, les parcours les plus chaotiques sont ceux marqués par une absence de capitalisation des savoirs, comme c'est le cas pour Magali (qui cumule les emplois et les formations dans des domaines variés), ou encore Sandrine (qui se lance dans une formation sans aucune prise en compte des compétences qu'elle a pu développer lors de ses précédentes périodes de formation et d'emploi).



POUR CONCLURE

La mobilité professionnelle se caractérise par un ensemble de risques (rupture, instabilité, déclassement...) et d'opportunités (progression dans la carrière, élévation de salaire...). Les travailleurs handicapés constituent une population fragilisée sur le marché du travail, et semblent plus exposés aux risques de la mobilité professionnelle.

Face à ce constat, quels sont les moyens pour éviter ces risques d'instabilité, facteurs de déconstruction sociale et professionnelle ? L'étude des processus de reconversion des travailleurs handicapés, à travers les mécanismes d'accès à la qualification, conduit à deux remarques :

- la formation est une solution pour améliorer les conditions de la mobilité professionnelle des travailleurs handicapés, mais seulement lorsqu'elle s'inscrit dans une **approche dynamique du parcours** (et non dans une approche statique visant à considérer la formation comme une parenthèse dans la vie professionnelle) ;
- dans une logique de continuité, une reconversion professionnelle doit avant tout être pensée en termes de **transférabilité des compétences** et des savoirs acquis au fil du parcours. Car s'il existe des personnes non qualifiées, il n'existe pas de personnes totalement dénuées de compétences.

Enfin, ce travail soulève des questionnements périphériques à celui de la formation.

D'une part, la question de l'**orientation** apparaît indissociable du processus d'accès à la formation. L'orientation professionnelle des adultes est aujourd'hui considérée comme une fonction de médiation pour favoriser l'organisation des transitions entre différentes situations sur le marché du travail¹⁹.

Or, l'étude montre que ces transitions s'opèrent souvent plus difficilement pour les travailleurs handicapés. Quels enjeux cela induit en matière d'orientation ? Par ses particularités, le public des travailleurs handicapés questionne le système d'orientation en bousculant certaines normes. La complexité de leur trajectoire implique par exemple de reconsidérer le modèle du projet, notamment en termes de temporalité.

D'autre part, les résultats interpellent sur **les modes de gestion de la main-d'œuvre** et la place dévolue aux travailleurs handicapés sur le marché du travail. Bien souvent, ces derniers sont relégués dans les fragments secondaires du marché du travail, qui se caractérisent par des emplois cumulant les désavantages (CDD, temps partiels, contrats aidés, bas salaires...).

Les travailleurs handicapés sont ainsi intégrés au volant de main-d'œuvre disponible pour faire face aux besoins du marché. Est-ce là le reflet de la place laissée aux personnes en situation de handicap dans notre société ?

¹⁹ Perez et Personnaz, 2008.

ANNEXE : ÉLÉMENTS DE MÉTHODE

Construction de l'échantillon

La population de départ à partir de laquelle a été constitué l'échantillon se rapporte au public suivi par Cap emploi à la fin de l'année 2007. Elle comprend toutes les personnes qui sont entrées de manière effective dans une formation longue (d'une durée supérieure à six mois) depuis le 1^{er} janvier 2006 (soit au cours des deux années précédentes). Cette population de départ est constituée de **153 individus**.

L'échantillon des personnes interrogées comprend **15 individus**, soit 10 % de la population de départ. Il a été conçu dans le respect d'une certaine représentativité par rapport à la population de départ (même si la petite taille de l'échantillon ne permet pas de parler d'échantillon représentatif), à partir des critères suivants : âge, sexe, niveau de formation et type de handicap.

Nous avons également veillé à une diversité en termes d'origine géographique (personnes résidant dans l'agglomération toulonnaise et en dehors) ; toutefois, pour des raisons pratiques (lieux de rendez-vous, déplacements...), les personnes vivant à Toulon sont majoritaires.

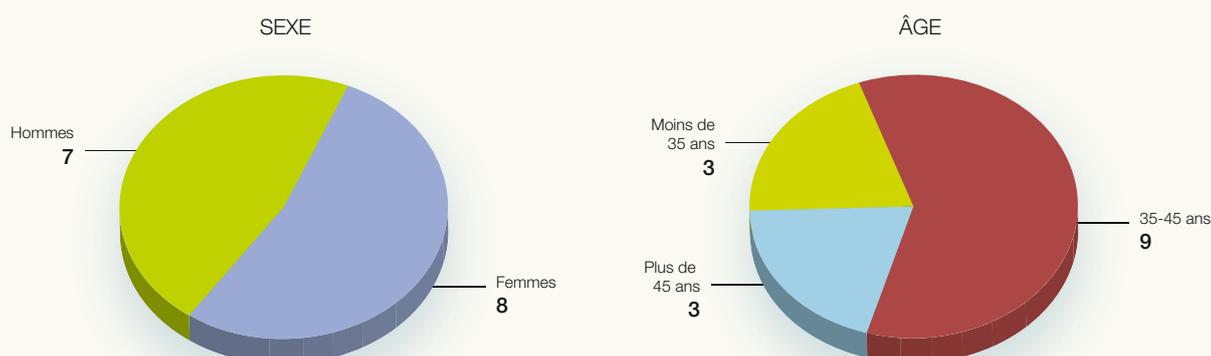
Caractéristiques des personnes interviewées

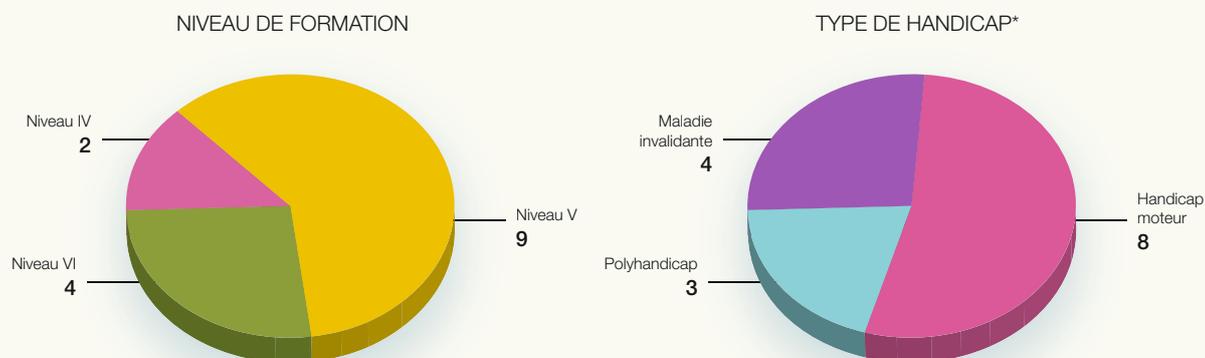
L'échantillon des personnes interviewées présente une majorité de :

- femmes ;
- personnes entre 35 et 45 ans ;
- personnes titulaires d'un niveau V de formation ;
- personnes ayant un handicap moteur.

Cette répartition est conforme aux caractéristiques majoritaires de la population des personnes ayant suivi une formation longue.

CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON (EN EFFECTIFS)





* La catégorie « polyhandicap » regroupe les personnes qui ont déclaré avoir une RQTH se rapportant à plusieurs types de déficiences : déficience psychique et déficience motrice pour deux des cas, déficience auditive et déficience motrice dans un autre cas.

Prise de contact et déroulement des entretiens

La prise de contact avec les personnes s'est faite en deux temps. Tout d'abord un courrier signé de l'ORM et du Cap emploi AVIE a été envoyé aux personnes, expliquant les objectifs de l'étude et le déroulement des entretiens. Ce courrier précisait également le caractère non obligatoire et anonyme de la démarche. Puis les personnes ont été contactées par téléphone afin de fixer un rendez-vous avec les volontaires. Celles qui ont refusé l'entretien ont invoqué leur manque de disponibilité (surtout des personnes qui avaient trouvé un emploi ou en cours de formation) ou ont exprimé leur manque de motivation à participer à une action qui ne les ferait pas avancer dans leur recherche d'emploi. Certaines personnes ont également évoqué une certaine lassitude à raconter leur parcours.

Il a été proposé aux personnes de réaliser l'entretien au Cap emploi (à Toulon) ou à domicile, selon leur convenance. Sur 15 entretiens :

- 8 se sont déroulés au sein du Cap emploi ;
- 7 ont été réalisés au domicile des personnes.

Les personnes qui ont souhaité être interviewées à domicile ne pouvaient pas se déplacer en raison de leur état de santé, de leur situation géographique (milieu rural), d'une obligation de garder des enfants ou un membre de leur famille...

Il n'est pas apparu de différence significative dans le comportement des personnes interviewées (facilité à raconter son parcours par exemple) suivant qu'elles se trouvaient chez elles ou au Cap emploi. Toutefois, les entretiens qui se sont déroulés au Cap emploi ont pu occasionner une certaine confusion pour les personnes vis-à-vis du positionnement de l'ORM par rapport au Cap emploi.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ALBARELLO Luc, *Apprendre à chercher. L'acteur social et la recherche scientifique*, 3^e édition, De Boeck, 2007

BON Christine, « Effet d'étiquetage et jeux des institutions dans le parcours vers l'emploi de personnes en situation de handicap », *Éducation permanente*, n° 156, « Les "inemployables" », 2003

BOURDIEU Pierre (dir.), *La Misère du monde*, Seuil, 1993

Centre de ressources régional pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées en Midi-Pyrénées, « Étude sur la formation qualifiante dans les parcours vers l'emploi des travailleurs handicapés », mars 2006

DEMAZIÈRE Didier, *Sociologie des chômeurs*, La Découverte, Paris, (1995) 2006

DREES, « Les interruptions d'activité pour raisons de santé au cours de la vie professionnelle », *Études et résultats*, n° 418, juillet 2005

FRÉTIGNÉ Cédric, « Comment lever les freins à l'entrée en formation des chômeurs ? », *Actualité de la formation permanente*, n° 213, 2008

HÉLARDOT Valentine, « Parcours professionnels et histoires de santé : une analyse sous l'angle des bifurcations », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 120, 2006

MAILLIOT Stéphanie, *Mobilités professionnelles : clés de lecture pour des situations complexes*, ORM, « Mémo », n° 44, juin 2009

MILLIARD Sonia, *Impacts du handicap sur l'insertion des jeunes en PACA*, ORM, septembre 2008

PEREZ Coralie et PERSONNAZ Elsa, « Les services d'information, de conseil et d'orientation professionnelle des adultes : un appui aux transitions professionnelles ? », *Céreq, Relief*, n° 27, juillet 2008

PIERRE Jean-Marc, « Travail, handicap et précarité », *Handicap – Revue des sciences humaines et sociales*, n° 89, 2001

SOBRY Élisabeth, « La difficile réinsertion professionnelle des personnes handicapées », *Le Journal des psychologues*, n° 179, 2000

GLOSSAIRE

AFPA : association pour la formation professionnelle des adultes

Agefiph : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

ANPE : agence nationale pour l'emploi (remplacée désormais par Pôle emploi)

AVIE : Association varoise pour l'intégration par l'emploi

BEP : brevet d'études professionnelles

CAP : certificat d'aptitude professionnelle

CCREFP : comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle

CDD : contrat à durée déterminée

CDI : contrat à durée indéterminée

CES : contrat emploi solidarité

Cotorep : commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (désormais remplacée par la CDAPH, commission des droits et de l'autonomie de personnes handicapées)

CRP : centre de rééducation professionnelle

CRTH : centre ressource régional pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés de Midi-Pyrénées

DETH : demandeur d'emploi travailleur handicapé

DRTEFP : direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

EMOPP : élaboration et mise en œuvre du projet professionnel

IMPro : institut médico-professionnel

MDPH : maison départementale des personnes handicapées

PRF : programme régional de formation

RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

TH : travailleur handicapé

Déjà parus dans cette collection

N° 1

Animation socioculturelle et sportive
en région Provence - Alpes - Côte d'Azur,
activités, emploi et qualifications, marché du travail
Juin 2002

N° 2

Typologie des modes sectoriels de gestion des qualifications
en Provence - Alpes - Côte d'Azur,
> Une analyse statistique "multivariée" de 87 secteurs d'activité
Juillet 2002

N° 3

Les technologies de l'information et de la communication
en région PACA
> Une analyse des métiers et de la gestion des ressources humaines
Octobre 2003

N° 4

Développement économique, emplois et qualifications
sur le pourtour de l'étang de Berre
> Les actes de la journée d'échanges du 23 janvier 2003
à l'INMF AFPA d'Istres
Novembre 2003

N° 5

Quand l'école est finie en PACA...
> Premiers pas dans la vie active de la Génération 98
Avril 2004

N° 6

À la découverte du métier
> De l'orientation à l'insertion professionnelle
de 1 000 apprentis en PACA
Novembre 2004

N° 7

Le chômage des personnes handicapées
> Analyse de la demande d'emploi
en Provence - Alpes - Côte d'azur
Février 2006

N° 8

Qualifications au féminin en PACA
> Les inégalités d'accès à la formation et à l'emploi
Mars 2006

N° 9

L'insertion professionnelle des jeunes en PACA
> Actes de la journée d'échanges du 18 janvier 2005
à l'INMF AFPA d'Istres
Juillet 2006

N° 10

Sports équestres en Paca
> Un dynamisme porté par l'emploi et la formation
Mars 2007



PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR
Observatoire Régional des Métiers