



École supérieure
du professorat
et de l'éducation
Académie de Nancy-Metz

MASTER MÉTIERS DE L'ENSEIGNEMENT, DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION

Mention Pratiques et Ingénierie de la Formation Parcours Ingénierie Pédagogique

Travail d'Étude et de Recherche :

**L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'AUTONOMIE
EN FAVEUR DE L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

Analyse des professionnels

03 Juin 2015

Mémoire soutenu par

Laurie COURATIN



**UNIVERSITÉ
DE LORRAINE**

Sous la direction de

M. Albert ORDRENNEAU

REMERCIEMENTS

Je tiens à adresser mes remerciements aux personnes qui m'ont aidée dans la réalisation de ce mémoire.

En premier lieu, je remercie mon tuteur de mémoire, M. Ordrenneau, formateur à l'ESPE de Maxéville-Nancy, pour ses corrections et ses conseils qui m'ont guidée dans l'élaboration de mon travail.

Je remercie également l'ensemble des professionnels œuvrant dans les champs de l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap, pour leur collaboration et le partage de leur expérience dans le domaine de l'accompagnement.

Enfin, je tiens à remercier ma famille et mon entourage qui m'ont conseillée et soutenue lors de la rédaction de ce mémoire.

TABLE DES ABRÉVIATIONS

AGEFIPH : Association de Gestion du Fond pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

CDAPH : Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CDTD : Centres de Distributions de Travail à Domicile

CIF : Classification Internationale du Fonctionnement, du handicap et de la santé

CIH : Classification Internationale des Handicaps

COTOREP : Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnelle

DIMO : Dispositif d'Insertion professionnelle en Milieu Ordinaire

DOETH : Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

EA : Entreprise Adaptée

EREA. : Etablissement Régional d'Enseignement Adapté

ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

MDPH : Maisons Départementales des Personnes Handicapées

OMS : Organisation Mondiale de la Santé

TER : Travail d'Etude et de Recherche

SAOI : Service d'Accompagnement à l'Orientation et à l'Insertion

SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

SISU : Service d'Intégration Scolaire et Universitaire

SOMMAIRE

INTRODUCTION	1
PREMIÈRE PARTIE : L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : DÉFINITIONS ET LÉGISLATION	4
I. CONCEPTS CLÉS	4
II. ÉVOLUTION DE LA LÉGISLATION	9
III. CONTRASTE ENTRE THÉORIE ET PRATIQUE	13
DEUXIÈME PARTIE : ACCOMPAGNEMENT ET AUTONOMIE : DEUX CONCEPTS POUR L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	18
I. L'ACCOMPAGNEMENT	18
II. L'AUTONOMIE	26
III. L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'AUTONOMIE	32
TROISIÈME PARTIE : PRATIQUES PROFESSIONNELLES DE L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'AUTONOMIE	38
I. MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE	38
II. ANALYSE DES DONNÉES DES ENTRETIENS	41
CONCLUSION	51
BIBLIOGRAPHIE	53
TABLE DES MATIÈRES	55
TABLE DES ANNEXES	58

INTRODUCTION

Plusieurs éléments m'ont progressivement amenée à orienter mon Travail d'Étude et de Recherche (TER) sur le thème de **l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap**.

J'ai fait le choix d'axer mon TER sur un public en situation de handicap et cela pour deux raisons. Tout d'abord, la première raison est que je suis animatrice-responsable de séjour adapté auprès de ce public depuis 5 ans au sein d'une association. Cette expérience professionnelle enrichissante a suscité chez moi l'envie d'exercer mon futur métier dans le domaine du handicap et à éveiller certaines questions. Quels métiers ces personnes exercent-elles ? Comment sont-elles orientées ? Est-ce qu'elles ont bénéficié d'un accompagnement extérieur ? Ensuite, la seconde raison est que j'ai commencé l'année dernière la rédaction d'un TER sur la scolarisation des enfants sourds en milieu ordinaire. Les recherches effectuées sur ce thème m'ont apporté beaucoup de renseignements sur le cadre législatif relatif au domaine du handicap et sur l'évolution de la notion de handicap. En reprenant le thème du handicap dans ce TER, je souhaite alors réinvestir le travail déjà réalisé. Cependant, contrairement au TER précédent, celui-ci porte sur un public adulte. En effet, ayant choisi d'effectuer un Master 2 MEEF – PIF – IP, je me destine désormais à exercer aussi bien auprès d'un public adulte que d'un public enfant.

Après avoir exposé les raisons qui m'ont conduite à choisir comme public les personnes adultes en situation de handicap, dès lors, pourquoi ai-je choisi d'aborder le domaine de l'insertion professionnelle ?

Le choix du thème de l'insertion professionnelle ne m'est pas apparu aussi naturellement que le choix du public. En prospectant çà et là, j'ai réalisé que de nombreuses actions et dispositifs étaient mis en place par des associations et des institutions, afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Dès lors, ayant notamment connaissance de l'existence de « Commission Handicap » ou de services dédiés à cette cause dans plusieurs structures privées ou publiques, je me suis alors renseignée plus précisément sur l'existence de ces derniers au sein de diverses structures.

Grâce à cette démarche j'ai été accueillie au sein de la commission handicap de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) Berry-Touraine. Durant cette journée, les responsables m'ont exposé leurs missions et m'ont expliqué les difficultés qu'ils rencontrent pour atteindre l'obligation d'emploi fixée par la loi (6% de salariés ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés). Cette journée de découverte m'a été bénéfique, car elle m'a permis de prendre connaissance de la problématique de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et a abouti, peu à peu, à l'élaboration d'un questionnaire.

En effet durant cette journée, les responsables m'ont exposé les progrès réalisés au sein de l'entreprise depuis la loi 2005, en matière d'insertion professionnelle et de maintien en l'emploi des personnes en situation de handicap. Cependant les résultats satisfaisants obtenus sont fragiles. Effectivement, soit le poste à pourvoir est incompatible avec un handicap, soit les salariés reconnus travailleurs handicapés partent à la retraite et ne sont pas forcément remplacés par un autre travailleur handicapé, ou encore, certains salariés de l'entreprise ne souhaitent pas faire de demande de reconnaissance comme travailleur handicapé, par crainte que cela ait des répercussions négatives sur leur carrière. Les remarques précédentes, soulevées par les responsables mettent en évidence l'importance de leurs principales missions : la sensibilisation du handicap dans le monde de l'entreprise et l'accompagnement des salariés dans les démarches administratives (demandes de reconnaissance de travailleur handicapé, demandes d'aménagement de poste). Suite à cette rencontre, je m'interroge sur les différents moyens à mettre en œuvre pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées. Ainsi, je me suis particulièrement intéressée à la **notion d'accompagnement** : en quoi consiste réellement l'accompagnement vers l'emploi ? Est-il spécifique pour les personnes en situation de handicap ? Quelle est la démarche ? Est-il possible d'améliorer cet accompagnement vers l'emploi ?

Ce questionnaire a été enrichi suite à la rencontre du responsable du Service d'Accompagnement d'Orientation et d'Insertion (SAOI) de l'EREA de Flavigny-sur-Moselle. En effet, lors de l'entretien, le responsable m'a fait part des difficultés et des limites de l'accompagnement, ce qui a alors permis d'approfondir mon questionnaire initial : quel est le rôle de l'accompagnateur ? Quelles sont ses missions ? Quels outils ou stratégies utilise-t-il ? A quelles difficultés est-il confronté ?

Dès lors, le questionnement général de mon TER porte sur l'accompagnement professionnel des personnes en situation de handicap et aboutit à la problématique suivante : **L'accompagnement des personnes en situation de handicap facilite leur insertion professionnelle : quelles sont les caractéristiques de cet accompagnement, et les conditions nécessaires à un accompagnement réussi ?**

Afin de répondre à cette problématique, tout d'abord, nous définirons les concepts clés, et nous présenterons la législation relative à l'emploi des personnes en situation de handicap, ce qui nous permettra ensuite de souligner les obstacles et les difficultés de l'insertion professionnelle de ce public. Ensuite, nous présenterons les concepts de l'accompagnement et de l'autonomie, tous deux importants pour l'insertion professionnelle. Cela nous amènera alors à nous questionner sur l'accompagnement vers l'autonomie. Enfin, nous communiquerons les données récoltées auprès des professionnels de l'accompagnement social et professionnel, quant à leurs pratiques.

PREMIÈRE PARTIE :

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : DÉFINITIONS ET LÉGISLATION

Au sein de cette partie, dans un premier temps, nous allons définir certains concepts clés, notamment celui du handicap, en présentant les deux classifications mondiales du handicap, puis en s'intéressant à la définition française de ce concept. Nous procéderons ensuite à la clarification des concepts d'inclusion, d'insertion et d'intégration. Dans un second temps, nous présenterons l'évolution de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, en nous appuyant sur les diverses lois de 1975, de 1987 et celle de 2005. Dans un troisième temps, nous allons mettre en avant le contraste qui s'opère entre la théorie et la pratique. Pour cela, nous présenterons l'inadéquation entre les diverses méthodes préconisées par la loi 2005 pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, et la réalité du marché de l'emploi.

I. CONCEPTS CLÉS

A. HANDICAP : QUELLE DÉFINITION?

a. *Première classification mondiale du handicap*

En 1980, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) a établi une Classification Internationale des déficiences, incapacités et handicaps. Cette dernière existe en France sous le nom de « Classification Internationale des Handicaps » (CIH) pour laquelle « est handicapé un sujet dont l'intégrité physique ou mentale est passagère ou définitivement diminuée, soit légèrement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge, d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter un emploi s'en trouve compromis » (Camberlein, 2011, p. 4). Cette classification s'appuie sur les termes de déficience (une anomalie structurelle ou fonctionnelle du corps), d'incapacité (restriction des activités due aux déficiences) et de handicap (limitation en termes de réalisation d'un rôle social). Cette classification de l'OMS considère alors la déficience comme un désavantage.

b. Seconde classification mondiale du handicap

En 2001, la précédente classification est repensée. De ce fait, **la CIH devient la CIF, Classification Internationale du Fonctionnement, du handicap et de la santé**. Cette dernière renonce au vocabulaire stigmatisant de « déficience-incapacité-désavantage » au profit de « fonctions et structures du corps-activité-participation ». Tout d'abord, le terme « corps » fait référence aux conséquences d'une maladie ou d'un accident, ensuite le terme « activité » renvoie aux situations de handicap créées par l'environnement physique ou humain, enfin le terme « participation » donne une vision sociale du handicap qui peut limiter l'individu dans son projet de vie. Cette nouvelle classification prend dès lors en compte les facteurs environnementaux comme étant facilitateurs ou obstacles au fonctionnement de l'individu. De ce fait, cette classification apporte une dimension sociale au handicap. De plus, au travers de la CIF, l'OMS propose une typologie des handicaps composée de quatre grands types : les handicaps physiques, sensoriels, mentaux et psychiques. (Camberlein, 2011)

c. Le handicap en France

Quelques années plus tard, la France a défini à son tour, la notion de handicap. Celle-ci prend corps au sein de **la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**. D'après l'article L. 114 de cette loi figurant dans Le Journal Officiel de la République Française, « constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. » (Journal Officiel de la République Française, 2005, p.1). Cette loi présente une définition du handicap intermédiaire à celles de l'OMS de 1980 et de 2001 et propose une nouvelle typologie des déficiences. En effet, cette loi française dénombre sept types de déficiences : les déficiences mentales, la déficience motrice, les déficiences sensorielles (visuelle et auditive), les déficiences « psychiques », le polyhandicap et le handicap rare.

B. INCLUSION / INSERTION / INTÉGRATION : QUEL TERME ADÉQUAT?

La distinction entre les trois termes que sont l'inclusion, l'insertion et l'intégration est rendue difficile tant les frontières sont minces. L'auteur Fuchs V. définit ces concepts au sein de son Dictionnaire de l'emploi, de l'insertion et de la formation (2010).

a. L'inclusion

Tout d'abord, il commence par énoncer que **l'inclusion** est un concept qui est utilisé en sociologie afin d'exprimer les rapports entre les individus et les systèmes sociaux. Fuchs précise ensuite que la Commission européenne distingue deux sortes d'inclusion. La première est **l'inclusion sociale**. Celle-ci est décrite comme étant un processus qui permet, aux personnes rencontrant des difficultés économiques et sociales, de bénéficier de ressources nécessaires pour jouir d'un mode de vie décent. La seconde est **l'inclusion active**. Cette dernière nous intéresse tout particulièrement car il s'agit d'une stratégie qui vise « à faciliter l'intégration des personnes capables de travailler dans un emploi durable et de qualité, et à apporter aux autres des ressources suffisantes pour vivre dans la dignité ainsi qu'une aide à la participation sociale » (Fuchs, 2010). Ainsi, l'accompagnement professionnel des personnes en situation de handicap, se situerait dans une logique d'insertion active.

b. L'insertion

Tandis que l'inclusion s'intéresse aux relations entretenues entre deux entités, **l'insertion** quant à elle s'adresse principalement à l'individu. En effet, il s'agit d'un processus qui conduit une personne à trouver une place dans une entreprise et plus généralement dans la société. Ici encore, il existe plusieurs démarches d'insertion. La première est **l'insertion sociale**. Elle a pour but l'apprentissage des règles de vie en société et vise l'accès aux droits, à l'autonomie de la personne et l'aide à la résolution de problèmes sociaux (logement, santé, mobilité). Les deux démarches d'insertion suivantes concernent l'accès à l'emploi. L'une d'entre elles, est **l'insertion socioprofessionnelle** et « combine l'accès à l'autonomie avec des actions favorisant l'accès à l'emploi, l'adaptation au marché du travail et des actions de formation, dans une logique de « parcours d'insertion » vers l'emploi » (ibid).

M. Crocco soutient la démarche d'insertion socioprofessionnelle car selon elle, l'insertion sociale et l'insertion professionnelle ne sont pas dissociables l'une de l'autre. En effet, elle avance comme argument que « la structure de nos sociétés est fondée sur l'emploi comme première condition d'intégration » (Crocco, 2010, p.20). Ainsi, selon cet auteur, il n'y aurait pas de véritable insertion s'il n'y a pas d'accès à un emploi durable. Enfin, la dernière démarche d'insertion est **l'insertion professionnelle**. Celle-ci se discerne de l'insertion socioprofessionnelle car elle vise l'accès au monde du travail et l'accès à l'emploi au travers de dispositifs tels que des stages professionnels, des contrats en alternance ou encore des contrats aidés (Fuchs, 2010).

De plus, Fuchs met en avant le fait que le terme d' « insertion » est principalement utilisé par des acteurs locaux de l'emploi et par les décideurs publics, ce qui a pour conséquence, selon lui, de « laisser peu de place à la personne qui devient souvent « objet » d'actions d'insertion alors que c'est elle, dans les faits, qui est véritablement le sujet et l'acteur de son parcours d'insertion » (ibid). C'est pourquoi, l'auteur qualifie le terme d' « insertion », comme étant « un concept faible ».

c. L'intégration

Afin de définir le terme **d'intégration**, Fuchs commence d'abord par apporter une définition générale. Il s'agit d'un processus dynamique qui articule les démarches d'une personne pour appartenir à un groupe social en adoptant les valeurs et les normes du système social du pays où elle vit et en s'adaptant à cet environnement. L'auteur replace ensuite ce concept dans un cadre précis, et parle alors **d'intégration sociale ou professionnelle**. Dès lors « la notion d'intégration est plus participative, plus dynamique et elle implique une réciprocité entre la personne qui « s'intègre » et l'entreprise, la collectivité, l'association ou la société qui « intègre » et ainsi s'enrichit » (Fuchs, 2010). En d'autres termes, Fuchs explique que « dans le milieu professionnel, l'intégration d'une personne désigne d'une part, sa capacité à s'adapter à une organisation et à son poste de travail, et d'autre part la capacité de cette organisation à favoriser « l'intégration socioprofessionnelle » d'un salarié ou d'un demandeur d'emploi » (ibid).

De plus, le sociologue Vincent Berthet vient appuyer les précédents propos de Fuchs, car d'après Berthet V., « parler d'intégration sociale et/ou professionnelle plutôt que d'insertion semble plus cohérent » (ibid).

Cependant, ce dernier n'est pas aussi catégorique que Fuchs. En effet, même si le terme d'intégration sociale ou professionnelle lui semble plus approprié que les autres termes d'inclusion et d'insertion, Vincent Berthet avoue que pour lui, « aucune terminologie n'est complètement adéquate pour rendre compte de la complexité des processus en cause » (ibid).

En définitive, suite aux arguments des différents auteurs, nous préférerons dès lors utiliser, au sein de cet écrit, la dénomination d'intégration professionnelle à celle d'insertion professionnelle.

Nous venons tout d'abord de définir et de délimiter le concept du handicap. Puis nous avons caractérisé et délimité les concepts indistincts que sont l'inclusion, l'insertion et l'intégration. Cela nous a alors permis de réaliser qu'il était préférable de parler « d'intégration professionnelle » plutôt que « d'insertion professionnelle ». Dès lors nous allons nous intéresser aux différentes lois en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

II. ÉVOLUTION DE LA LÉGISLATION

Le sociologue Éric Plaisance fait part, au sein de son ouvrage Autrement capable : école, emploi, société : pour l'inclusion des personnes handicapées (2009), d'une brève chronologie relatant l'évolution de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, dans la société française, de 1900 à nos jours.

A. VERS LA RECONNAISSANCE D'UN DROIT A RÉPARATION

La première moitié du XXème siècle a été marquée par deux guerres mondiales qui ont fait de très nombreuses victimes et blessés. Il a alors fallu réagir, c'est pourquoi le gouvernement a mis en place un ensemble de lois pour cadrer et venir en aide à ces personnes. Les uniques bénéficiaires des droits accordés par ces lois étaient alors les mutilés de guerre.

Ainsi, en 1916, une loi prévoit des emplois réservés pour les mutilés dans les administrations publiques. En 1918, est créée l'Office Nationale des mutilés de guerre. Quelques mois après, en 1919, une loi permet l'attribution des premières pensions et aides financières à la rééducation professionnelle. Puis le 26 avril 1924, une loi dite de discrimination positive est votée. Elle institue une double obligation, d'une part l'obligation d'emploi des mutilés de guerre et d'autre part, l'obligation pour les entreprises privées de plus de 10 salariés, de compter plus de 10% de leur personnel percevant une pension. Cependant des dérogations sont possibles si l'entreprise paie une redevance à l'Office National.

Suite à cette première vague législative permettant la réinsertion des mutilés de guerre dans le monde professionnel, le milieu associatif s'est à son tour également mobilisé pour cette cause. En effet, durant les années 1929 et 1933 deux principales associations représentatives des personnes en situation de handicap ont été créées. Respectivement, la ligue pour l'Adaptation du Diminué Physique Au Travail (l'Adapt), aujourd'hui devenue une association pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, et l'Association des Paralysés de France (APF). Ce n'est qu'après la Libération et suite à l'instauration de la Sécurité Sociale, en 1945, que s'opère une extension des mesures pour la réinsertion professionnelle et sociale. Désormais l'ensemble des personnes, mutilés de guerre ou invalides civils, bénéficient des mêmes droits.

Enfin, l'ensemble de ces lois concernant la réinsertion professionnelle et sociale des personnes en situation de handicap, a abouti à la rédaction d'une première définition du « travailleur handicapé ». En effet, d'après l'article 1er de la loi du 23 novembre 1957, « est considéré comme travailleur handicapé [...], toute personne dont les possibilités d'acquérir, ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales » (Ehrtein & Jovignot, 2010, p.57). De plus, cette précédente loi a permis d'instaurer des secteurs de travail dits « protégés », tels que les Centres d'Aide par le Travail (CAT) et les ateliers protégés.

B. VERS L'OBLIGATION NATIONALE DE L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

A partir des années 1970, grâce à l'instauration de trois grandes lois en faveur des personnes en situation de handicap, leur intégration sociale et professionnelle s'est progressivement améliorée.

a. 1975 : Premier pas vers l'intégration professionnelle

Tout d'abord, **la loi d'orientation de 1975 en faveur des personnes handicapées** permet la création des Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnelle (COTOREP). Cette commission a de nombreuses missions comme par exemple l'attribution de la reconnaissance de « travailleur handicapé » ; elle occupe aussi des missions d'orientation, de rééducation et de reclassement professionnel ; elle attribue des allocations financières ; et elle stipule l'obligation d'emploi pour les entreprises privées, les administrations de l'Etat et les collectivités locales.

Assez rapidement les COTOREP sont l'objet de critiques : les moyens sont insuffisants, les outils de référence pour la reconnaissance de travailleur handicapé sont peu nombreux et le personnel manque de formation. De ce fait, les décisions d'orientation sont considérées comme variables d'une commission à une autre. Elles sont alors arbitraires, donc inégalitaires.

Le rôle et fonctionnement des COTOREP est aussi remis en question par les associations qui regrettent que les orientations ne se développent davantage dans les milieux spécialisés que dans les milieux ordinaires. Dès lors, une nouvelle loi est nécessaire.

b. 1987 : Une plus grande intention d'intégration

La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés instaure l'obligation de résultats et non plus une obligation de procédure. Ainsi, elle diminue de 10 à 6% le quota d'emploi des personnes handicapées tant pour les entreprises du secteur public que privé et contraint les entreprises de 20 salariés minimum qui ne le respecteraient pas, de verser une contribution à un organisme spécifique de collecte de fonds, l'AGEFIPH (Association de gestion du fond pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). Suite à cette loi, nous relevons un bilan paradoxal. En effet, les mesures favorisent l'insertion professionnelle en milieu ordinaire et maintiennent les dispositifs d'aide par le travail. Cependant, le quota d'emploi n'est pas respecté, voire détourné intentionnellement par la possibilité de dérogation. De plus, les établissements de la fonction publique ne sont pas contraints par des sanctions financières. Afin de pallier les points faibles de la loi de 1987, une nouvelle loi devait alors être votée.

c. 2005 : Sept axes pour l'emploi des personnes en situation de handicap

La dernière loi à avoir été créée en faveur des personnes en situation de handicap est **la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**. Cette loi est toujours en vigueur à ce jour. En plus de redéfinir le concept de « handicap », cette loi compte **sept axes principaux en matière d'emploi**.

Le premier axe attribue la Reconnaissance de la Qualité de « Travailleur Handicapés » (RQTH). Celle-ci s'obtient auprès des Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Ces CDAPH se situent dans le cadre des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH). De plus, cette loi modifie la définition du travailleur handicapé attribuée par la loi de 1957. Désormais, suite à l'article L. 5213-1 du Code du travail, « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques » peut obtenir la RQTH (Fuchs, 2010).

Le second axe est l'obligation d'emploi de 6% de personnes handicapées pour les entreprises de plus de 20 salariés (reprise de la loi 87) mais avec une extension à de nouveaux bénéficiaires et de nouvelles manières de les comptabiliser.

Le troisième axe concerne les sanctions qui ont été renforcées (augmentation de la contribution à l'AGEFIPH).

Le quatrième axe porte sur la création d'un équivalent de l'AGEFIPH, mais pour la fonction publique : le Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Le cinquième axe aborde l'obligation pour les entreprises de plus de 50 employés de négocier les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi, avec les partenaires sociaux.

Le sixième axe instaure la mise en place d'un accompagnement vers l'emploi grâce à des centres de pré-orientation et des organismes de placement spécialisés (Cap Emploi et MDPH).

Enfin, le septième axe transforme les Ateliers protégés en « Entreprises Adaptées » (EA), ce qui confirme le rôle médico-social des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT).

A ces sept axes s'ajoutent **deux principes fondamentaux à la loi de 2005 : l'accessibilité et la compensation**. La compensation consiste en des aides humaines, techniques, animalières, mais peut aussi correspondre à un aménagement du logement, du véhicule, afin de pallier les conséquences du handicap de la personne. E. Plaisance complète cette définition en citant le philosophe et historien Henri-Jacques Stiker. Pour ce dernier « la compensation est une traduction [...] du droit des individus à l'égalisation des chances. Elle est au niveau des droits sociaux, mais elle ne saurait remplacer, ni même coiffer, tous les autres droits et toutes les autres mesures » (Plaisance, 2009).

Après avoir exposé les différentes lois en matière d'emploi des personnes en situation de handicap, nous allons maintenant démontrer le décalage existant entre ces lois et le marché de l'emploi.

III. CONTRASTE ENTRE THÉORIE ET PRATIQUE

A. LES MÉTHODES D'APPLICATION DE LA LOI 2005

Depuis la grande loi de 2005, l'ensemble des entreprises privées et publiques, ainsi que les administrations ont pour obligation de compter 6 % de personnes ayant la RQTH, parmi leur effectif de salariés. **Afin de respecter cette obligation d'emploi, cinq méthodes sont possibles.** Ehrstein T. et Jovignot H. (2010), les exposent une à une.

Tout d'abord, la manière la plus logique et directe est d'**employer des personnes handicapées**. Les auteurs rappellent que les établissements soumis à l'obligation d'emploi sont ceux qui, au 31 décembre de l'année passée, ont un effectif en équivalent temps plein égal ou supérieur à 20 salariés.

Ensuite, **les établissements peuvent conclure un contrat de sous-traitance**. Les auteurs précisent que cette solution s'applique lorsqu'il est impossible d'accueillir un emploi direct, ainsi ils peuvent partiellement s'acquitter de leur obligation d'emploi. De ce fait, pour conclure ces contrats, les entreprises concernées doivent faire appel à des sociétés de prestations de services qui emploient des travailleurs handicapés, tels que les EA, ou faire appel à des Centres de Distributions de Travail à Domicile (CDTD), ou des ESAT.

Puis, toujours dans l'objectif de répondre à l'obligation d'emploi instituée par la loi 2005, **les entreprises peuvent aussi accueillir des stagiaires handicapés**.

Elles peuvent également conclure un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Selon la Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH), « cet accord prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire assorti d'au moins deux des actions parmi les trois suivantes : un plan d'insertion et de formation, un plan d'adaptation aux mutations technologiques, ou un maintien dans l'entreprise en cas de licenciement » (Ehrstein T.; Jovignot H., 2010, p.35).

Enfin, si aucune des solutions citées précédemment ne sont réalisées par les entreprises et administrations concernées, soit par choix ou par incapacité, **elles peuvent encore verser une contribution à l'AGEFIPH**.

B. LES RÉALITÉS DU HANDICAP FACE AU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Malgré les diverses méthodes possibles pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, le taux de chômage de ce public continue de croître. Cela est dû, d'une part, aux difficultés et aux besoins des personnes en situation de handicap et d'autre part aux obstacles rencontrés par les entreprises. Respectivement, le sociologue A. Blanc, et le député du Gard Y. Lachaud au travers de l'article Handicap et insertion professionnelle : égalité et démocratie (2006), et du rapport nommé Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicapés (2005), expriment les causes du fort taux de chômage de ce public.

a. *Les difficultés des personnes en situation de handicap*

La première difficulté rencontrée par les personnes en situation de handicap est le **faible niveau de qualification**. Le député du Gard va jusqu'à avancer que « la véritable et seule difficulté pour un jeune travailleur handicapé n'est pas le handicap, c'est la compétence » (Lachaud, 2005, p.5). Afin d'illustrer son propos, Yvan Lachaud énonce quelques chiffres révélateurs. En 2000, 85% des travailleurs handicapés inscrits à Pôle Emploi avaient un niveau de formation inférieur ou égal au CAP/BEP. En 2005, un tiers des jeunes travailleurs handicapés n'a aucun diplôme (contre 15% pour l'ensemble de la population active) et 12% ont un diplôme de l'enseignement supérieur (contre 26% de la population active) (ibid). Autres données, en 2013, 80 % des travailleurs handicapés n'ont pas le bac, contre 56 % dans la population générale. Enfin, selon l'AGEFIPH pas moins de 2/3 des personnes inscrites pour un emploi n'ont pas le bac, tandis que 83 % des offres reçues requièrent une formation de bac + 3 ou au-dessus. (Clé du social, 2013, p.2).

Pour faire part du manque de qualification, le sociologue A. Blanc utilise l'expression d'« **employabilité limitée** » des personnes en situation de handicap. Cette expression recouvre l'ensemble des difficultés liées à l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. En effet, elle prend en compte les qualifications et les compétences professionnelles de faible niveau, mais elle fait également référence à la formation professionnelle. A. Blanc dénonce « un nombre de place en centres de rééducation professionnelle stationnaire et insuffisant », et ajoute que « les personnes handicapées ne disposent pas de compétences permettant leur recrutement » (Blanc, 2006, p.46). Puis, l'auteur explique que les personnes handicapées ont un décalage des compétences sociales.

Ainsi, d'après lui, « leur savoir-être reste à l'écart des codes des relations sociales au travail » (ibid) ce qui constitue un frein supplémentaire à leur insertion professionnelle. Enfin, A. Blanc met en avant une faible mobilité des personnes en situation de handicap. Une mobilité limitée induit une proximité du lieu de travail, ce qui réduit par conséquent leur bassin d'emploi.

Selon Yvan Lachaud la **méconnaissance du monde du travail** constitue une nouvelle difficulté. En effet, la plupart du temps les personnes effectuent des stages dans des conditions dites « protégées » (entreprises des parents, stage obtenu par relations...). Ainsi, surtout lorsque le stage a été réalisé dans le milieu ordinaire, les personnes ont tendance à idéaliser le monde du travail et ne se mobilise pas suffisamment dans leur recherche d'emploi.

Puis la dernière difficulté avancée par Y. Lachaud est l'**acceptation du handicap**. Cette difficulté est récurrente, notamment chez les jeunes de 16 à 25 ans en pleine construction identitaire et sensible au regard extérieur. Si la personne rejette son handicap, alors elle ne prend pas en compte ses problèmes de santé et ne va pas faire le lien avec des limites possibles sur un poste de travail. Cela constitue une réelle difficulté pour l'insertion professionnelle car l'appropriation des restrictions liées au handicap est essentielle pour l'élaboration du projet professionnel de la personne en situation de handicap.

b. Les besoins des personnes en situation de handicap

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, Yvan Lachaud énumère **quatre besoins**.

Tout d'abord, en réponse à la précédente difficulté énoncée, les personnes en situation de handicap ont un réel besoin d'**aide à l'acceptation du handicap**. Cette aide, qui une réflexion, doit être amorcée dès le début du parcours, lors de l'étape du projet, et a pour objectif de connaître ses points faibles, ses points forts, ses difficultés et ses limites.

Le second besoin ressenti est celui de l'**accès à l'information**. Cela participe à l'autonomisation de la personne. En effet, grâce à une information claire et adaptée à son âge et à son niveau de compréhension, la personne connaît et comprend ses droits et avantages et elle intègre le fonctionnement et le rôle du réseau spécialisé et non spécialisé.

L'accès au réseau spécialisé et aux outils spécifiques constitue le troisième besoin ressenti par les personnes handicapées. Cet accès est conditionné par la nature du handicap et par le statut de reconnaissance de ce dernier. Cependant les délais d'obtention de la RQTH sont longs, ce qui retarde les parcours des personnes en situation de handicap et leur accès aux nombreuses prestations spécifiques pour lesquelles ce statut est indispensable. De ce fait, malgré de nombreuses prises en charge, la personne handicapée doit comprendre l'intérêt de l'intervention d'un interlocuteur spécialisé dans l'insertion.

Le dernier besoin ressenti par les personnes en situation de handicap est l'**aide à la définition d'un projet professionnel solide et à l'accès à la qualification**. Trois facteurs doivent être pris en compte dans l'élaboration du projet professionnel : les goûts de la personne, les contraintes liées à son problème de santé et la réalité (marché de l'emploi, niveau de qualification, compétences...). La réunion de ces facteurs est important car Yvan Lachaud rappelle que « plus le projet professionnel est élaboré en fonction du jeune lui-même, plus il sera motivé pour apprendre et obtenir un diplôme » ce qui facilitera son insertion professionnelle (Lachaud, 2005, p.13).

c. Les obstacles du point de vue des entreprises

Tout d'abord, B. Morin exprime l'existence d'**employeurs réticents** au handicap. D'après lui, le monde du travail n'est pas ouvert aux personnes handicapées car la plupart des entreprises n'ont pas de réelle volonté de progrès dans ce domaine. Cet auteur a remarqué que « la plus grande partie de ceux qui agissent pour faire reculer cette exclusion sont des personnes qui ont côtoyé dans leur environnement des personnes handicapées » (Morin, 2006, p.65). Y. Lachaud reprend cet argument en y apportant une toute autre vision. En effet, pour cet auteur « très peu d'entreprises sont « réfractaires » à l'embauche de personnes handicapées. [...] c'est souvent par méconnaissance, voire ignorance du handicap, que les entreprises sont réticentes à intégrer des personnes handicapées dans leur personnel. [...] elles souhaitent pouvoir s'appuyer sur des partenaires au cas où une difficulté serait générée par le handicap » (Lachaud, 2005, p.17). De ce fait, afin de pallier cet obstacle à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, Y. Lachaud met en avant la **nécessité de changer le regard** que les entreprises ont du handicap.

Puis, le second obstacle rencontré par les entreprises pour employer des personnes handicapées est l'**inadéquation entre les niveaux de qualification des personnes handicapées et les besoins de l'entreprise**. Comme expliqué précédemment, une grande majorité des personnes en situation de handicap a un faible niveau de qualification (niveau V). B. Morin explique que certaines personnes en situation de handicap « sont peu contributives et difficiles à inclure dans une équipe » (Morin, 2006, p.65). De ce fait, il explique que malgré les campagnes de promotion de l'insertion de ce public, toutes les personnes handicapées ne sont pas toujours capables d'agir dans un collectif de travail. Par conséquent, certaines personnes se trouvent, malgré tout, inaptes à l'emploi.

Ensuite, la troisième difficulté concerne le **profil des personnes** en situation de handicap. En effet, Y. Lachaud explique que certaines personnes sont dynamiques, ou à l'inverse, du fait de leurs difficultés, d'une mauvaise orientation ou d'un cursus scolaire suivi par défaut, se retrouvent être découragées au moment de s'insérer dans le monde professionnel.

La difficulté suivante relevée par Y. Lachaud ne relève pas de l'entreprise elle-même. En effet, parfois lorsqu'une entreprise trouve des candidats à l'embauche, ces derniers rencontrent **des problèmes d'accessibilité** (transports...).

Puis, l'**obligation d'emploi** est le quatrième obstacle relevé par Y. Lachaud. En effet, certaines entreprises décident de ne pas conclure d'accord ni de convention. Cela leur permet « d'embaucher les gens pour leurs compétences » et non parce qu'elles en sont obligées car « l'entreprise ne peut pas toujours embaucher » (Lachaud, 2005, p.17).

Enfin, le dernier obstacle exprimé par Y. Lachaud est celui d'un **déficit de qualité chez les partenaires et une lourdeur administrative**. En effet, certaines entreprises ont remarqué un manque de coordination des structures (Missions locales, le réseau Cap Emploi, les associations) et ont constaté une certaine complexité pour monter les dossiers

Au sein de la première partie nous avons délimité les concepts importants, et présenté le cadre législatif pour l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Dès lors, au sein de la seconde partie, nous allons nous intéresser à l'accompagnement et à l'autonomie, deux concepts facilitant l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

DEUXIÈME PARTIE :

ACCOMPAGNEMENT ET AUTONOMIE : DEUX CONCEPTS POUR L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Au sein de cette partie, dans un premier temps, nous nous intéresserons au concept de l'accompagnement. Pour cela nous présenterons ces diverses caractéristiques et pratiques, puis, au travers de deux typologies, nous exposerons les acteurs de la relation d'accompagnement, ce qui nous permettra enfin de caractériser la relation d'accompagnement. Dans un second temps, nous étudierons le concept d'autonomie en nous appuyant, d'une part, sur des approches philosophique et sociologique et en analysant, d'autre part, les notions liées. Le concept d'autonomie étant vaste, nous présenterons ce concept au travers d'une typologie. Cela mettra en avant les limites de ce concept et placera en lumière le nouveau concept, plus précis, d'affiliation sociale. Dans un troisième temps, nous aborderons la notion d'accompagnement vers l'autonomie. Nous présenterons, d'une part, les actions et techniques pour développer l'autonomie, d'autre part, nous exposerons les diverses conditions à réunir pour que l'accompagnement vers l'autonomie soit concluant.

I. L'ACCOMPAGNEMENT

A. CARACTÉRISTIQUES ET PRATIQUES

a. Analyse du concept

Le concept d'accompagnement est apparu dans les années 1990 et s'inscrit dans un continuum. Durant les années 1970 la formation pour adulte est créée, puis dans les années 1980 la notion de projet surgit. De ce fait, tout le monde est incité à s'engager dans des projets individuels. La notion d'accompagnement apparaît alors pour répondre aux besoins de la société : nécessité d'aider et de soutenir les projets individuels pour les faire aboutir. Désormais le concept d'accompagnement est présent dans de nombreux domaines tels que dans le travail social, le travail éducatif, la formation ainsi que dans le monde économique.

Cependant, selon le domaine, l'accompagnement ne prend pas la même forme. En effet, d'autres concepts, qui comprennent chacun un univers de valeurs, sont relativement proches de la notion d'accompagnement. Ainsi un accompagnement peut prendre les formes suivantes : « le coaching et l'idée de la maïeutique, le counseling et la relation d'aide, le tutorat et l'apprentissage, le mentoring et la solidarité intergénérationnelle, le compagnonnage et l'idée de transmission » (Paul, 2009, p.95). Toutes ces notions s'apparentent à l'accompagnement car « elles sont toutes fondées sur une base relationnelle forte dans laquelle la fonction de l'un est de faciliter l'apprentissage ou un passage de l'autre. Il s'agit bien d'être avec et d'aller vers » (ibid).

Maëla Paul (2009) poursuit en avançant que le terme d'accompagnement renvoie à quatre idées. La première est l'idée de **secondarité**, c'est-à-dire que « celui qui accompagne est second [...] il n'est pas pour autant accessoire puisqu'il n'y aurait accompagnement sans ce binôme initial ». L'accompagnateur a alors pour fonction de soutenir l'accompagné. La seconde idée est celle de **cheminement**, car un accompagnement se fait par étape, plus ou moins longue, en respectant le rythme de l'accompagné. **L'effet d'ensemble** est la troisième idée car « l'action vise à impliquer les deux éléments à tous les stades de ce cheminement » (Paul, 2009, p.95). Enfin, l'accompagnement renvoie à l'idée de **transition** : « tout accompagnement est temporaire : il a un début, un développement et une fin » (ibid).

b. Les modèles de l'accompagnement

Comme l'a énoncé Maëla Paul lors d'une intervention en 2004 au Centre régional de ressources de Bourgogne, il existe trois modèles de l'accompagnement. Chacun des modèles s'appuie sur une tradition et renvoie à un concept clé. Tout d'abord, le premier est le **modèle thérapeutique**. Lors d'un accompagnement thérapeutique « l'important est de mobiliser les ressources de la personne face à un dysfonctionnement passager et non de se substituer à elle en lui fournissant le remède » (Centre régional de ressources de Bourgogne, 2004, p.3). Ainsi le concept clé est celui de l'individualisation : à chaque malade correspond un traitement et le résultat attendu est spécifique à chaque personne. Puis, le second est le **modèle maïeutique**. En référence à Socrate et Platon ce modèle a pour but « d'aider les hommes à « accoucher d'eux-mêmes » ». Ainsi l'accompagnateur tient un rôle de « facilitateur en s'appuyant sur sa propre expérience ». Ce type d'accompagnement se fait « au travers d'un dialogue, les deux personnes cherchent ensemble et se révèlent réciproquement » (ibid).

Ici, le concept clé est celui de l'autonomisation. Enfin le troisième modèle est le **modèle initiatique**. L'objectif de cet accompagnement est « le changement de statut par le biais de rites de passage. La personne accompagnée passe du statut de passif à celui d'actif » (ibid). De ce fait, au terme d'un accompagnement initiatique, l'accompagné est devenu un membre actif de sa communauté. La socialisation est alors le concept clé de ce modèle.

c. Démarche : stratégies et visées

La démarche d'accompagnement ne peut être standardisée car il s'agit de « créer les conditions pour qu'un jeune exerce sa capacité et son pouvoir sur sa propre situation, dans son environnement. [...] ce qui a été développé ou qui s'est avéré efficace à un moment donné ne peut être reproduit pour un autre » (DDCS, 2012, p.32). Cependant, en 2012, la DDCS (Direction Départementale de la Cohésion Sociale), suppose l'existence d'une « **stratégie tâtonnante** » conjuguant « une stratégie sur un mode délibéré (ce que l'on prévoit d'atteindre et qui justifie la mise en route) avec une stratégie sur un mode aléatoire (qui permet d'être ouvert à tout ce qui survient en cours de route et d'en intégrer les informations) » (ibid).

De plus, la DDCS ajoute que l'accompagnement à une **double visée**. Une visée productive en termes de résultat, d'une part, qui renvoie à la commande sociale, et une visée constructive en termes de développement d'une personne, d'autre part. Parallèlement à cette double visée de l'accompagnement, la DDCS propose une double lecture de la démarche d'accompagnement. D'une part, une lecture de « la démarche programme », qui correspondrait à se demander si l'objectif est atteint ou non. D'autre part, une lecture en terme « de démarche projet » qui amène l'accompagnateur et l'accompagné à s'interroger sur « les compétences (personnelles et sociales) mobilisées, celles qui ont été acquises et celles qui restent à acquérir » (ibid).

B. ACTEURS DE LA RELATION D'ACCOMPAGNEMENT

Au sein de cette sous-partie nous allons présenter deux typologies qui ont été reprises d'une recherche européenne menée en 2002 par Viviane Glikman, sur la fonction d'aide et de conseil dans la formation des adultes. Dans un premier temps, nous allons exposer une typologie des accompagnés, et dans un second temps une typologie des accompagnateurs.

a. Typologie des accompagnés

Afin d'établir une typologie des accompagnés, deux facteurs doivent être étudiés. Tout d'abord, le sentiment d'urgence et/ou de nécessité par rapport à l'accompagnement. Ce premier facteur est lié au projet individuel et, pour la plupart du temps, est lié à une pression économique ou professionnelle. Puis, le second facteur à étudier est l'adaptation plus ou moins grande à un apprentissage autonome. Contrairement au précédent facteur, celui-ci se retrouve chez les accompagnés non soumis à des pressions économiques, satisfaits de leur activité professionnelle. Afin d'obtenir une typologie des différents accompagnés, Viviane Glikman a croisé ces deux facteurs, ce qui lui a permis de construire un schéma intéressant (Annexe 1 a)

Au sein de ce schéma figure **quatre profils d'accompagnés** : les déterminés, les désarmés, les marginaux et les hésitants. Afin d'identifier chacun des profils nous allons procéder à une rapide description de leurs principales caractéristiques.

Nous commençons notre description par les **déterminés**. Comme leur nom l'indique, ces derniers sont caractérisés par une ferme intention d'atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés. Cette détermination peut avoir deux origines permettant de distinguer deux sous-catégories : les professionnels, pour qui l'accompagnement leur permettra la reconnaissance de leurs compétences grâce à l'obtention de diplômes, dans la perspective de faire évoluer leur carrière professionnelle ; les redémarrateurs qui souhaitent repartir sur de nouvelles bases en reprenant des études afin de mener une vie en accord avec leurs aspirations.

Nous poursuivons avec les **désarmés** qui ont, pour la plupart, un faible niveau d'études. Ces derniers ont des problèmes périphériques d'ordres psychologiques, personnels et sociaux, ainsi, ils rencontrent des difficultés pour se prendre en charge et être autonomes. Les désarmés ont besoin d'un accompagnement encadré, qui donne lieu à de nombreux échanges afin de faire émerger leurs demandes car, spontanément cela leur est difficile.

Ensuite nous nous intéressons aux **marginaux**. Ils se caractérisent par un moindre sentiment d'urgence et par une absence quasi-totale à l'accompagnement car ils trouvent par eux-mêmes l'aide dont ils ont besoin. Parmi cette catégorie d'accompagnés, V. Glikman a distingué deux sous-types : les indépendants qui jugent l'accompagnement non nécessaire car ils trouvent l'aide et le soutien dont ils ont besoin dans leur entourage familial ou amical ; les tenaces qui ont été déçus d'un précédent accompagnement, mais qui ont trouvé une solution alternative comme par exemple le travail en binôme.

Enfin le dernier profil à expliciter est celui des **hésitants**. Ils ont soit des objectifs flous, soit des objectifs précis mais pour lesquels ils doutent de leur bien-fondé. Deux sous-types sont également identifiés au sein de cette catégorie d'accompagnés : les explorateurs qui cherchent leurs orientations ; les trop occupés qui font passer leur vie personnelle avant l'accompagnement.

b. Typologie des accompagnateurs

Afin d'établir une typologie des accompagnateurs, **deux facteurs** ainsi que trois variables doivent être étudiés.

Dans un premier temps nous allons présenter les deux facteurs. Le premier facteur correspond à la **manière dont ils assurent l'accompagnement**. En effet, ils choisissent soit une posture « réactive », auquel cas ils se contentent de répondre aux questions explicites des accompagnés, sans aucune anticipation ni effort d'approfondissement ; soit une posture « proactive » dans laquelle l'accompagnateur prend l'initiative de proposer son aide et prend le soin de faire émerger des demandes. Le second facteur correspond à la **nature de l'accompagnement** qu'ils jugent nécessaire d'apporter aux accompagnés. Ils centrent leur accompagnement soit sur les problèmes d'ordre didactique et méthodologique, soit sur les problèmes d'ordre psychologique, personnel et social.

Dans un second temps nous allons décrire les **trois variables**. Elles sont liées au contexte d'exercice et à certaines caractéristiques sociologiques des accompagnateurs. La première variable est « **l'idéologie pédagogique des dispositifs institutionnels dans lesquels exercent les accompagnateurs** » (Glikman, 2002, p.9). En effet, soit ils s'attachent aux contenus et aux acquisitions de connaissances, soit ils s'intéressent au développement personnel et au processus d'autonomisation de l'accompagné.

La seconde variable est « **la formation première des accompagnateurs et leur expérience professionnelle** » (ibid). Effectivement, certains accompagnateurs ont suivi une formation académique tandis que d'autres ont reçu une autre formation de formateurs d'adultes ou viennent du milieu de l'entreprise. Enfin la troisième variable est « **la satisfaction par rapport à l'emploi qu'ils occupent** » (ibid).

Le croisement des trois variables avec les deux facteurs précédemment énoncés, a permis à Viviane Glikman d'établir une typologie des différents accompagnateurs, et de les présenter au sein d'un nouveau schéma (Annexe 1 b).

Au sein de ce schéma figure **quatre profils d'accompagnateurs** : les formels, les compatissants, les challengers et les post-modernes qui respectivement correspondent à quatre modèles : le fonctionnel, l'affectif, le pédagogique et le holistique et personnalisé. Afin d'identifier chacun des profils nous allons procéder à une rapide description de leurs principales caractéristiques.

Le premier profil d'accompagnateur est celui des **formels**. De formation académique, Ils répondent essentiellement aux demandes d'ordre didactique et méthodologique. Selon l'analyse de V. Glikman les accompagnateurs correspondent au modèle « fonctionnel » qui convient aux profils d'accompagnés des déterminés et des indépendants.

Le second profil d'accompagnateur est celui des **compatissants**. Ils ont principalement une posture réactive mais ils acceptent de renseigner toutes les demandes des accompagnés, qu'elles soient aussi bien d'ordre didactique et méthodologie que d'ordre psychologique, personnel ou social. Ainsi, ce profil d'accompagnant répond aux besoins des désarmés et des explorateurs. De ce fait ils correspondent au modèle dit « affectif ».

Le troisième profil d'accompagnateur est celui des **challengers**. Ils ont essentiellement une posture proactive, mais seulement sur des demandes d'ordre didactique et méthodologique. Ainsi ce profil a donné lieu au modèle nommé « pédagogique ». Ces accompagnateurs répondent aux besoins des déterminés et des marginaux.

Le quatrième et dernier profil d'accompagnateur est celui des **post-modernes**. Ils ont la particularité d'être proactif et d'être capable de traiter l'ensemble des demandes et des besoins des accompagnés. Ainsi ils s'intéressent à la personne dans son ensemble, ce qui correspond aux besoins des désarmés et des hésitants car les post-modernes peuvent les aider à émettre un projet cohérent et à s'y tenir.

A l'inverse ce profil d'accompagnateurs n'est pas compatible avec les déterminés et les indépendants pour qui ce type d'accompagnement serait vécu comme oppressant.

Maëla Paul ajoute que la position de l'accompagnateur est à l'intersection de trois exigences que sont : la réponse à une attente institutionnelle, la considération de la personne accompagnée dans sa singularité, l'efficacité en tant que professionnel. L'auteur définit alors la posture professionnelle de l'accompagnateur comme étant « une plaque tournante, l'interface entre la commande de l'institution et les attentes et demandes de la personne » (Centre régional de ressources de Bourgogne, 2004, p.6).

c. La relation d'accompagnement

Maëla Paul a mis en évidence, lors de son intervention au Centre régional de ressource de Bourgogne (2004), que l'accompagnement engage une relation entre l'accompagnateur et l'accompagné. Ainsi, dans une relation d'accompagnement, les deux acteurs entretiennent « une relation symétrique, paritaire » (Centre régional de ressource de Bourgogne, 2004, p.6). De ce fait, à l'inverse, si la relation est descendante, de l'accompagnateur vers l'accompagné, il n'y a alors plus d'accompagnement.

De plus, Maëla Paul précise que « l'accompagnateur a en face de lui une personne et non un dossier [...] l'individu n'est qu'une partie émergée d'un collectif alors que la personne renvoie à une notion plus riche qui se construit en relation avec les autres » (ibid).

L'auteur explique également que la relation d'accompagnement repose sur deux autres relations. En effet, pour qu'un accompagnement aboutisse, l'instauration d'une **relation de confiance** est nécessaire : l'accompagnateur doit faire confiance à l'accompagné, mais l'accompagné lui-même doit se faire confiance. Pour cela, Maëla Paul préconise de « donner un cadre de sécurité pour amener la confiance et ne pas attendre qu'elle jaillisse » (ibid). De plus, la relation d'accompagnement étant singulière, elle induit alors une **relation duelle** avec un même accompagnateur qui peut « frôler la relation fusionnelle et mener à la dépendance ».

En définitive, l'auteur conclut en disant que la relation d'accompagnement est « une relation d'aide, d'écoute, de respect, d'échanges » (ibid, p.7).

Nous venons de décrire le concept d'accompagnement en nous intéressant tout d'abord à ses caractéristiques et pratiques, et à ses démarches en termes de stratégie et de visées. Puis nous avons dressé les différents profils des accompagnés et des accompagnateurs, ce qui nous a ensuite permis de définir la relation d'accompagnement. Dès lors, nous allons aborder le second concept lié à l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Il s'agit du concept d'autonomie. Ce concept renvoie à diverses conceptions et plusieurs notions lui sont liées, parfois à tort. Ce concept étant difficile à définir, nous le présenterons au travers d'une typologie qui précisera peu à peu les limites du concept d'autonomie, au profit de la notion d'affiliation sociale.

II. L'AUTONOMIE

A. DIVERSES CONCEPTIONS ET NOTIONS LIÉES

Au sein de cette partie nous allons tenter de définir le concept complexe qu'est l'autonomie. Pour cela, nous commencerons par présenter les définitions avancées en philosophie puis en sociologie. Nous exposerons ensuite les notions liées au concept d'autonomie. Celles de dépendance et d'indépendance d'une part, et celles d'autonomie sociale et d'autonomie professionnelle d'autre part.

a. Approches philosophique et sociologique

Tout d'abord, comment est définie l'autonomie par la **philosophie** ? Comme le rapporte Maëla Paul au sein du rapport nommé Accompagner les jeunes vers l'autonomie dans les dispositifs villes, vie, vacances de la DDCS du Maine, « l'autonomie est la faculté d'agir par soi-même en se donnant ses propres règles de conduite ou en quelque sorte sa propre loi ; l'autonomie relève d'une liberté intérieure qui est mobilisée dans une capacité à choisir sans se laisser dominer de façon servile par une autorité extérieure » (DDCS, 2012, p.33). Au sens philosophique, l'autonomie n'est pas innée, elle s'acquiert progressivement. Ainsi, dans cette conception, l'autonomie est le résultat du processus d'autonomisation. Cependant, l'auteur Paul M. ajoute que personne n'est réellement autonome. En effet, l'être humain est un être social, pour qui la relation avec autrui est essentielle pour échanger, s'exprimer, se comparer, s'identifier... En définitive la philosophie définit le concept d'autonomie comme étant « la capacité, théorique et pratique, de l'homme à prendre une décision responsable, sans pour autant faire abstraction de l'autre » (ibid, p.34).

Désormais, intéressons-nous à la **définition sociologique** du concept de l'autonomie. Dans cette discipline, l'autonomie est définie comme étant « le seuil d'organisation à partir duquel un groupe peut fonctionner sans être qualifié d'assisté » (ibid, p.34). Ainsi, la notion d'autonomie permet de désigner la faculté à s'intégrer dans la société, et s'oppose alors à la notion d'assistance. De ce fait, cette définition aborde la problématique de l'autonomie des personnes en situation de handicap, des personnes âgées, ou des personnes en situation précaire.

b. Indépendance et dépendance : synonyme et antonyme?

Spontanément nous couplons la notion d'autonomie avec la notion d'indépendance, et à l'inverse nous l'opposons à la notion de dépendance. Dès lors, nous allons montrer que cela est trop rapide et simpliste.

Selon la sociologue Elsa Ramos « l'indépendance se définit à partir de catégories objectives : c'est un état dans lequel se trouve l'individu lorsqu'il dispose de ressources suffisantes pour gérer sa vie sans le soutien financier et matériel parental » (DDCS, 2012, p.24). De ce fait l'autonomie ne peut pas être réduite à l'indépendance. En effet, comme l'illustre cette sociologue, « les adolescents chez leurs parents malgré la cohabitation et un degré plus ou moins fort de dépendance avec leurs parents peuvent se déclarer adulte et/ou autonome » (ibid, p.24). Un second exemple issu du Guide de l'accompagnement de l'étudiant handicapé à l'université de 2012, vient appuyer le fait que les termes d'autonomie et d'indépendance ne sont pas entièrement synonymes. Effectivement, les auteurs de ce guide ont pris pour exemple une personne aveugle. Cette dernière se trouve être autonome intellectuellement et indépendante en déambulation, mais uniquement si elle a appris à utiliser les repères environnementaux. Autrement, elle est dépendante d'une aide humaine pour ses déplacements. Ainsi, comme le dit la sociologue Elsa Ramos, « « être dépendant » ne signifie pas nécessairement de ne pas être autonome » (ibid, 2012, p.24). De ce fait, les termes d'autonomie et de dépendance ne sont pas aussi antinomiques que nous le pensons. En définitive l'autonomie n'est pas l'équivalence de l'indépendance et n'est pas non plus l'opposé de la dépendance car nous pouvons être à la fois dépendants physiquement (aide humaine, aides techniques) et autonomes intellectuellement (faire ses choix, connaître et savoir gérer les réponses adaptées à ses besoins).

Si la dépendance n'est pas la notion opposée à celle d'autonomie, Auzoult a exprimé deux termes opposés en fonction du type d'autonomie concerné. Ainsi l'autonomie comme forme d'expression de soi (cf Autonomie « particulariste ») se voit opposée à la notion d'hétéronomie. Celle-ci « traduit l'aliénation de l'expression de soi par autrui » (Auzoult, 2007, p.239). Auzoult illustre l'hétéronomie par les études faites par Milgram en 1974, sur la soumission à l'autorité. Puis l'autonomie comme rapport à autrui (cf Autonomie « situationniste ») se voit opposée à la « situnomie ». Ce concept est décrit par Ibanez comme étant « l'impossibilité d'une personne à percevoir et/ou influencer sur les multiples instances qui structurent ses jugements et ses conduites » (ibid, p.241).

c. Autonomie, autonomie sociale, autonomie professionnelle : équivalence ?

Caractériser l'autonomie vis-à-vis de l'autonomie sociale et de l'autonomie professionnelle est une tâche difficile. En 2003, une étude menée par le CREDOC (Centre de Recherche et d'Étude par l'Observation des Conditions de vie) auprès de professionnels du travail social, sur La notion d'autonomie dans le travail social : l'exemple du RMI a permis de mettre en évidence cela. Tout d'abord nous comparerons l'autonomie et l'autonomie sociale. Puis nous confronterons l'autonomie sociale et l'autonomie professionnelle.

Pour certains professionnels du secteur social, **l'autonomie et l'autonomie sociale** sont deux notions **semblables** car « elles renvoient à des situations équivalentes, à une certaine compétence à interagir avec son environnement » (CREDOC, 2003, p.37). A l'inverse, pour d'autres professionnels ces deux notions sont **à distinguer**. En effet, dans ce cas, l'autonomie est considérée comme étant une notion générale tandis que l'autonomie sociale ferait davantage référence à un domaine de la vie spécifique (logement, santé). Par conséquent « l'autonomie correspond à la notion de liberté individuelle et l'autonomie sociale à l'idée de bénéficier d'un certain confort matériel de base » (ibid, p.38). Une troisième catégorie de professionnels considère que ces deux notions **s'enchevêtrent**, mais un débat existe pour savoir laquelle domine l'autre. En effet, pour certains, l'autonomie sociale est plus générale car elle considère l'autonomie au sens large, dans la vie de la société. A l'inverse, d'autres trouvent que l'autonomie est plus générale car l'autonomie sociale ne prendrait pas en compte « le développement personnel, la capacité à s'épanouir » (ibid, p.38).

Pour les professionnels du travail social, **le professionnel fait partie du social**, cependant tous n'accordent pas la même relation entre les deux notions. D'un côté, certains professionnels pensent que l'autonomie sociale et l'autonomie professionnelle sont identiques et qu'elles « peuvent être **travaillées de façon simultanées**, même si elles ne renvoient pas à la même dimension de l'individu » (ibid, p.39). De l'autre côté, certains professionnels estiment que les deux notions sont liées car ces personnes conçoivent l'autonomie comme étant un « **préalable à l'autonomie professionnelle** » (ibid, p.39).

B. UN CONCEPT DIFFICILE À DÉFINIR

a. *Typologie de l'autonomie*

Afin de définir au mieux ce qu'est l'autonomie, nous poursuivons en présentant ces différentes formes. Pour cela nous nous appuyons sur une typologie établie par L. Auzoult, et qui est présentée dans l'article intitulé L'autonomie, conceptions et pratiques. Cet auteur décrit trois conceptions du terme de l'autonomie. Les deux premières opposent l'individu au social en s'intéressant aux origines des déterminants s'exerçant sur la personne. A l'inverse, la troisième conception s'appuie sur le rapport de l'individu à l'environnement.

Tout d'abord, selon L. Auzoult, **l'autonomie « émancipatrice »** est la première forme d'autonomie. L'auteur définit ce type d'autonomie en s'appuyant sur une définition émise par Memmi en 1979, selon laquelle elle « peut être réduite à une forme d'indépendance et opposée aux notions d'influence, de pouvoir et donc de contrainte ou de dépendance, c'est-à-dire à toute forme de contrôle exercé par autrui » (Auzoult, 2007, p.239). De plus, Auzoult fait le parallèle avec d'autres notions. D'une part, cette forme d'autonomie fait référence, à la notion d'autodétermination caractérisée en 1989 par Ryan et Lynch. Pour eux l'autonomie est « la capacité à trouver en soi l'origine de ses conduites » (ibid, p.238). D'autre part, elle renvoie également à la notion d'autosuffisance décrite, en 2002, par Dubois et Beauvois. Ces derniers considèrent l'autonomie comme étant « la capacité à trouver en soi la satisfaction des besoins et des réponses aux questions que l'on se pose » (ibid, p.238).

Puis, la seconde forme d'autonomie avancée par L. Auzoult est **l'autonomie « particulariste »**. Afin de définir ce type d'autonomie, Auzoult reprend la définition suivante : « l'autonomie peut être considérée comme l'expression dans les conduites et les décisions de la personne de ses intérêts, ses valeurs ou ses désirs » (ibid, p.239),

Enfin, la troisième forme d'autonomie caractérisée par Auzoult, est **l'autonomie « situationniste »**. Selon Jakobi, cette « forme rend compte des multiples causalités (sociale, individuelle, biologique, physique) qui s'exercent sur les personnes et entre elles ». Pour Alaphilippe, « l'autonomie résulte de l'équilibre qui s'instaure entre ces instances et les capacités de la personne à les contrôler et agir sur elles » (ibid, p.241).

b. L'affiliation sociale : un concept plus précis

Malgré l'effort d'Auzoult pour établir une typologie de la **notion d'autonomie** afin de la définir au mieux, le sociologue Christophe Moreau, considère l'autonomie comme étant une **notion imprécise**. En effet, selon lui elle occulte notamment l'autonomie de pensée. Ainsi, les compétences cognitives et la réflexivité de chacun qui s'acquièrent progressivement durant l'enfance ne sont pas prises en compte. De plus, au travers de la conception de l'autonomie, Moreau parle d'un « danger intellectuel et idéologique ». Effectivement, selon lui cette notion implique le déclin des notions de solidarité, d'entraide et de responsabilité collective. Il ajoute qu'elle entraîne une « hyper-responsabilisation individuelle » selon laquelle l'individu pense pouvoir « se socialiser de façon atomisée [...] et être individuellement responsable de ses choix et donc de sa trajectoire [...] » (DDCS, 2012, p.37). Cependant, en s'appuyant sur l'approche anthropologique, Moreau rappelle que nous sommes des êtres sociaux constamment en interaction avec autrui, que « l'être humain est un être de réciprocité et d'interdépendance », par conséquent, selon Moreau, nous ne pouvons parler d'autonomie (ibid, p.38).

Afin de pallier les limites de l'autonomie avancées ci-dessus par Moreau, cet auteur propose la **notion d'affiliation sociale**. Il définit le concept d'affiliation sociale comme étant « un processus humain, qui s'installe à l'adolescence et qui permet d'interagir avec nos semblables pour construire une histoire commune [...] il s'agit d'une capacité complexe qui se développe de façon dialectique et se subdivise en plusieurs compétences » (ibid, p.37-38). En effet Moreau explique que nous sommes sans arrêt partagés entre nous-mêmes et autrui, notre désir de repli sur soi et de rencontre extérieure. Les compétences auxquelles Moreau fait référence précédemment correspondent aux **dimensions** constitutives de la notion d'affiliation sociale, à savoir la **construction identitaire, l'exercice de la responsabilité et la régulation des émotions**.

Pour ce qui est de la construction identitaire, Moreau s'explique en disant que « l'affiliation sociale est un processus qui permet d'être soi, d'avoir une singularité, une spécificité identitaire, une certaine réflexivité et de pouvoir négocier cette singularité avec autrui [...] permet également d'appartenir, d'être en lien, de se poser soi et de poser l'autre [...] implique d'être reconnu dans ce que l'on est » (ibid, p.38).

Concernant l'exercice de la responsabilisation, Moreau avance que « l'affiliation sociale permet de trouver du sens à ce que l'on est : accès à l'utilité sociale, à l'engagement, au contrat avec autrui, à l'interdépendance [...] et à la prise en charge d'autrui ; permet d'accéder à la capacité de réciprocité [...] il peut déléguer une partie de ses responsabilités et se faire aider » (ibid, p.39). Enfin, à propos de la régulation des émotions, Moreau se justifie en disant que l'affiliation sociale permet l'accès à la liberté car elle « permet de s'autoriser et de s'interdire des plaisirs et de renoncer, de désirer, de réguler ses désirs ». En d'autres termes l'affiliation sociale permet de « vivre sans être dépendant du désir de l'autre ou d'un produit » (ibid).

Maintenant que nous avons présenté les concepts d'accompagnement et d'autonomie, nous allons dès à présent aborder la notion d'accompagnement vers l'autonomie. Dans un premier temps nous allons présenter les différentes actions et techniques, en abordant notamment les bienfaits de la combinaison des actions individuelles et collectives d'une part, et du travail en partenariat et par étape d'autre part. Dans un second temps, nous présenterons les diverses conditions nécessaires à la réussite d'un accompagnement vers l'autonomie.

III. L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'AUTONOMIE

A. ACTIONS ET TECHNIQUES POUR DÉVELOPPER L'AUTONOMIE

a. *Actions individuelles et collectives*

Afin de développer l'autonomie des accompagnés, l'accompagnateur doit-il avoir recours à des actions individuelles ou à des actions collectives ?

Les actions individuelles sont principalement dirigées vers les personnes les plus fragilisées. Le recours aux pratiques individuelles permet alors « de rétablir un contact, de rassurer la personne, de la considérer dans ses caractéristiques propres ; elle permet un type de suivi plus individualisé ». De plus l'action individuelle « semble indispensable pour réaliser des bilans, des diagnostics, pour réaliser une première étape de mise en confiance » (CREDOC, 2003, p.61).

Les actions collectives sont quant à elle considérées par les professionnels comme étant « dynamiques », l'effet de groupe étant source de motivations. Les actions collectives permettraient alors « de travailler sur l'estime de soi, de relativiser ses problèmes, de parler de ses problèmes en sécurité ». Cependant, pour que ces actions soient efficaces, deux conditions doivent être prises en compte. La première concerne l'attitude de l'accompagné par rapport à ce type d'action. En effet, ce dernier doit déjà être sur le chemin de l'autonomie, c'est-à-dire qu'il doit avoir suffisamment confiance en lui pour pouvoir accepter le principe du groupe qui parfois peut être destructeur, et avoir un effet inhibant. La seconde condition concerne le nombre de participants. Pour assurer la dynamique et l'efficacité des actions collectives, un nombre restreint d'accompagnés est nécessaire.

Ces deux méthodes ont chacune leurs caractéristiques et leurs avantages. C'est pourquoi les accompagnateurs envisagent « actions individuelles et les actions collectives **comme deux étapes d'un processus** ». Ce processus débiterait par des actions individuelles afin de mettre l'accompagné en confiance, puis se poursuivrait par des actions collectives pour que la personne puisse confirmer au sein d'un groupe, l'autonomie qu'elle aura développée précédemment en individuel. En définitive, pour un accompagnement efficace, tant les actions individuelles que collectives sont nécessaires.

b. Techniques : travail en partenariat et par étapes

L'accompagnement vers l'autonomie nécessite à la fois le recours au partenariat et à une démarche progressive par étapes.

La première technique avancée par le CREDOC (2003) pour développer l'autonomie est le recours au **partenariat**. Cela est primordial pour pouvoir aborder les diverses difficultés des accompagnés. En effet, « l'ensemble du réseau de partenaires, spécialisés dans chacune de ses problématiques, va permettre de faire tomber les obstacles à la prise d'autonomie [...] les partenaires permettent à la personne de renouer le lien social, de développer ses compétences relationnelles, de lever les freins psychologiques » (ibid, p.67). De ce fait, pour développer l'autonomie, les accompagnés peuvent aussi bien participer « aux interventions des professionnels de la formation [...] aux interventions des professionnels de certaines associations, aux actions de soutien psychologique [...] aux interventions des assistantes sociales » (ibid, p.52). Pour l'autonomisation des personnes en difficulté, un vaste travail en partenariat est donc nécessaire. Cependant pour un accompagnement vers l'autonomie, les actions doivent être décloisonnées afin de considérer la personne dans son intégralité. De ce fait, le CREDOC (2003) avance l'hypothèse qu'il faudrait « décloisonner les champs d'intervention, multiplier les types d'intervention et utiliser des équipes pluridisciplinaires » (ibid, p.67).

La seconde technique avancée par le CREDOC (2003) est **le travail en étapes**. L'autonomisation étant un processus progressif, il est important de procéder par étapes, tant pour l'accompagnant que pour l'accompagné, afin qu'il garde une attitude positive en évaluant le chemin parcouru. Cependant vis-à-vis de ces étapes, il est essentiel d'être souple. En effet les personnes accompagnées évoluent chacune à leur propre rythme car « des déclics intermédiaires peuvent se produire et accélérer le processus, des retards ou des retours en arrière peuvent au contraire ralentir l'évolution des personnes » (ibid, p.70). De plus, les étapes peuvent fluctuer en fonction de la structure. Elles ne seront pas identiques selon qu'elles dépendent d'une association ou d'une institution. Enfin, les étapes varient selon les publics accueillis par la structure. Ainsi, le CREDOC (2003) distingue trois étapes : le **diagnostic** qui correspond à l'accueil de la personne où difficultés sont relevées et la méthode de travail est présentée, la **construction du parcours** à plus ou moins long terme, et la **réalisation des projets définis**.

c. Contradiction revendiquée

L'auteur Lachaud met en avant le fait que l'autonomisation facilite l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. C'est pourquoi d'après lui, l'ensemble des professionnels de l'insertion tendent vers l'autonomisation des jeunes. En effet il explique « qu'il faut amener progressivement un public qui a souvent été pris en charge à se prendre en charge lui-même dans ses démarches, les étapes de son parcours, la construction de son propre avenir » (Lachaud, p.12). Cependant, d'après le CREDOC (2003), cette « course vers l'autonomie » semble difficile à mettre en œuvre pour les acteurs de l'insertion car les auteurs relèvent une certaine contradiction dans le processus d'autonomisation. En effet, « les personnes sont invitées à se débarrasser des liens de dépendance pouvant constituer une entrave à leur autonomie. Pourtant [...] ces appels à l'action peuvent rendre à leur tour, dépendants, et limiter l'autonomie » (ibid, p.21).

B. POUR UN ACCOMPAGNEMENT VERS L'AUTONOMIE RÉUSSI

a. Les qualités nécessaires à l'accompagnateur

Au sein de l'ouvrage nommé L'accompagnement professionnel : méthode à l'usage des praticiens exerçant une fonction éducative, les auteurs Vial M., et Caparros-Mencacci N. (2007) font part des cinq conditions de l'entretien d'accompagnement.

La première condition importante est **l'empathie**. Afin de décrire cette notion les auteurs s'appuient sur la définition émise par Carl Rogers en 1966 selon laquelle l'empathie consiste à « sentir les colères, les peurs et les confusions du client comme si elles étaient les vôtres, mais cependant sans que votre propre colère, peur ou confusion retentissent sur elles » (Vial & Caparros-Mencacci, p.250). Vial complète cette définition en rapportant que c'est « s'immerger dans le monde subjectif d'autrui, participer à son expérience autant que faire se peut, capter des significations personnelles des paroles de l'autre, plus que répondre à leur contenu, être réceptif aux réactions d'autrui, appréhender son expérience à partir de l'angle de la personne tout en demeurant émotionnellement indépendant ». Enfin l'auteur conclut en disant que « l'empathie n'est donc pas la fusion avec l'autre, c'est une sorte de dédoublement qui permet d'établir une distanciation de manière à accueillir l'autre » (ibid).

La seconde condition nécessaire à l'entretien d'accompagnement est **le respect**. Au travers de cette notion, les auteurs font référence à différents types de respect : « respect de l'accompagné, de sa personnalité, de ses appartenances sociales, culturelles et professionnelles, de ses manières de réagir, de ses aménagements défensifs qui participent de son auto-protection » (ibid).

La troisième condition est la notion de « **présence à l'autre** », qui, d'après les deux auteurs, s'oppose à la notion de « neutralité bienveillante » (ibid). Cette condition fait référence à l'attitude de l'accompagnateur. Afin de caractériser au mieux cette condition, les auteurs s'appuient sur des citations de différents auteurs. Tout d'abord selon Kaufmann (1996) L'accompagnateur ne gomme pas sa présence, au contraire il est présent à l'autre. Ainsi, l'accompagnateur « s'engage activement dans les questions pour provoquer l'engagement, donne son avis, souligne les contradictions, est incisif » (ibid, p.251). Bourdieu (1988), complète en précisant que l'accompagnateur mobilise un « arsenal de tactiques pour favoriser l'expression : le charme, la séduction, l'humour » (ibid). Enfin Vial termine en définissant la notion de présence à l'autre comme suit : « l'accompagnateur place alors l'accompagné dans un espace de confiance, de fiabilité, mais aussi de déstabilisation qui le pousse hors de sa manière habituelle d'être, de penser, d'agir, de ressentir, et l'amène à exercer un travail sur lui, à problématiser » (ibid).

La quatrième condition est **la notion d'orientation**. Les auteurs opposent cette notion au principe de non-directivité. D'après les auteurs, la non-directivité correspond à « l'attitude vers le client. Attitude par laquelle le thérapeute se refuse à tendre, à imprimer au client une direction quelconque, sur un plan quelconque, se refuse à penser ce que le client doit penser, sentir ou agir d'une manière déterminée (Pagès, 1965) » (Vial & Caparros-Mencacci, p.252). De ce fait dans ce principe de non-directivité, l'accompagnateur montre une certaine passivité, ce qui d'après les auteurs, ne convient pas à l'entretien d'accompagnement. C'est pourquoi il propose le principe d'orientation pour se substituer à la non-directivité. Ainsi, selon les auteurs, dans le principe d'orientation « l'accompagnateur ne dirige pas l'accompagné vers la réponse qu'il a dans la tête. Mais il n'est pas absent non plus : il oriente la situation pour que l'accompagné chemine ». Pour cela il va mettre en place des « espaces propices à l'investigation, espaces successifs et plus ou moins larges. Mais pour avoir accès à ces indices, il doit se donner les moyens de pénétrer dans le monde de l'accompagné » (ibid).

La dernière condition requise pour l'entretien d'accompagnement est **l'intropathie**. Il s'agit d'une ressource propre à l'accompagnateur afin de susciter la mise en route de l'accompagné. Cette ressource permet à l'accompagnateur de « s'appuyer sur la façon dont l'accompagné hiérarchise ses valeurs [...] » (ibid). Cela lui permet également d'identifier « ses désirs, ses particularités, ses talents, ses difficultés [...], de comprendre le monde et d'agir » (ibid). Enfin, l'intropathie incite l'accompagné « à poser un problème, à construire et envisager des réponses, pour reprendre un cheminement abandonné ou en créer un nouveau » (ibid).

b. Les critères d'évaluation d'un accompagnement vers l'autonomie

D'après les travailleurs sociaux, trois critères doivent être réunis par les accompagnés pour apparaître comme autonome : un minimum de compétences de bases, une bonne santé psychologique et un minimum de confort matériel.

Maîtriser les savoirs de bases, être capable de mettre en œuvre des compétences cognitives et sociales comme par exemple savoir s'exprimer permet à tout individu d'être autonome. En effet, comme le rappelle un professionnel d'une association : « la maîtrise de l'information est primordiale ; tout commence par-là sinon on ne comprend rien à ce qui nous entoure et on ne peut que subir » (CREDOC, 2003, p.50). Par conséquent la connaissance de savoirs permet l'autonomie mentale, ce qui est le premier pas vers l'autonomie.

Être pourvu d'un certain **équilibre psychologique** est souvent cité comme une condition importante de l'accès à l'autonomie. L'équilibre psychologique comprend la santé mentale, l'insertion dans un réseau relationnel et fait référence à un désir de voir sa situation s'améliorer. La santé mentale entraîne le maintien d'une bonne estime de soi, ce qui permet ensuite, de gagner la confiance des autres et de développer l'autonomie. En revanche, plus l'individu rencontre des difficultés psychologiques, moins l'autonomie est stable. Les liens sociaux, quant à eux, sont nécessaires pour le bien-être de la personne et contribuent également au développement de l'autonomie. En effet, « quelqu'un d'isolé socialement, sans lien avec l'extérieur aura plus de difficultés à se débrouiller et à vouloir entreprendre des démarches par peur du contact, des autres » (ibid, p.51). Le dernier indicateur pour évaluer l'équilibre psychologique est l'engagement de la personne, sa motivation pour faire évoluer sa situation.

Enfin jouir d'une certaine **sécurité matérielle** et de confort est la dernière condition d'accès à l'autonomie. C'est important car cela permet l'émergence de projets, de désir et permet de consolider l'autonomie » (ibid, p.52).

En définitive, « on est autonome que si l'on rencontre peu de difficultés et que l'on est relativement stable par rapport aux aspects suivants : logement, santé, emploi (pour avoir essentiellement les moyens financiers de se loger), état psychologique, réseaux sociaux. » (ibid).

Au sein de cette partie nous venons d'analyser les concepts d'accompagnement et d'autonomie, ainsi que la notion d'accompagnement vers l'autonomie. Ainsi, au travers des deux premières parties, nous avons développé la théorie relative à l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Désormais, dans la partie suivante, nous allons exposer différents points de vue de professionnels de l'accompagnement social et professionnel. Ces derniers vont présenter leur démarche pour développer l'autonomie des personnes en situation de handicap. L'objectif final étant que ces personnes trouvent une place dans la société, au travers d'une activité épanouissante, professionnelle ou non.

TROISIÈME PARTIE :

PRATIQUES PROFESSIONNELLES DE L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'AUTONOMIE

I. MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

A. PROBLÉMATIQUE ET HYPOTHÈSES

Suite à nos recherches sur les concepts de handicap, d'intégration professionnelle, d'accompagnement et d'autonomie, certaines pistes de travail semblent émerger. En effet suite aux constats précédemment relevés, des questionnements sont apparus : « Comment les professionnels définissent-ils les concepts d'accompagnement et d'autonomie ? » ; « Quelle relation établissent-ils entre l'autonomie et l'intégration professionnelle ? » ; « Quelles sont les démarches d'accompagnement mises en œuvre auprès des personnes en situation de handicap ? ».

Ces questionnements nous amènent à une question centrale qui regroupe les quatre concepts fondateurs de cette recherche: **Quel accompagnement dispenser pour développer l'autonomie des personnes en situation de handicap, dans l'objectif de leur intégration professionnelle ?** Pour répondre à cette problématique, mes recherches m'ont permis de formuler les hypothèses suivantes :

- Malgré un cadre législatif en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, le profil des personnes elles-mêmes, et la réticence des employeurs, rendent difficile l'intégration professionnelle de ce public ;
- L'accompagnement permet de pallier les obstacles à l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- L'accompagnement vers l'autonomie constitue une démarche particulière, et est nécessaire car l'autonomie permet une insertion sociale par l'intégration professionnelle.

B. RECUEIL DE DONNÉES

a. *Terrains de recherche et publics concernés*

Désormais il nous revient la tâche de vérifier ou d'infirmer les hypothèses émises précédemment. Pour cela nous avons rencontré des professionnels de l'accompagnement des personnes en situation de handicap. En effet, la méthodologie va être axée sur l'analyse du lien entre l'accompagnement vers l'autonomie et l'intégration professionnelle, en s'appuyant sur les points de vue de professionnels œuvrant pour l'insertion sociale et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

Afin de percevoir les différents acteurs de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, nous avons assisté, à Metz, en mars dernier, à une conférence du FIPHFP. Grâce à celle-ci nous avons pu remarquer qu'en Lorraine, l'accompagnement vers l'emploi des personnes en situation de handicap était porté conjointement par un tissu associatif et par un tissu institutionnel, dont les missions sont l'accompagnement professionnel et l'accompagnement social dans l'objectif de développer l'autonomie. De ce fait, nous avons choisi de rencontrer des personnes exerçant au sein d'associations comme l'association Espoir 54 qui dispense un accompagnement vers l'autonomie au sein d'un Service A la Vie Sociale (SAVS) ainsi qu'un accompagnement professionnel au sein du Dispositif d'Insertion professionnelle en Milieu Ordinaire (DIMO). Nous avons aussi choisi de rencontrer des personnes exerçant au sein de structures institutionnelles telles que le Cap Emploi, le Service d'Intégration Scolaire et Universitaire (SISU) de l'Université de Lorraine, ainsi que le Service d'Accompagnement et d'Orientation à l'Insertion (SAOI) d'un EREA.

Nous avons alors interviewé cinq personnes : le responsable du SAOI d'un EREA (Annexe 2), la directrice du SISU (Annexe 3), deux accompagnateurs-médiateurs de l'association Espoir 54, l'un exerçant au SAVS (Annexe 4 a), l'autre au DIMO (Annexe 4 b) et un chargé de mission du Cap Emploi 54 (Annexe 5) Un entretien supplémentaire a été effectué avec un chargé de mission du Pôle Emploi. Cependant, la personne interviewée n'a pas souhaité que l'entretien soit enregistré, car elle n'avait pas demandé l'autorisation à sa hiérarchie. Les réponses aux questions ont été prises en note, cependant pour respecter la fidélité des propos, les données n'ont pas été utilisées. Cette difficulté montre bien l'importance d'expliquer clairement les modalités de l'entretien (confidentialité, droit de rectification et de veto après retranscription et lecture).

b. L'entretien comme outil

Trois types d'entretien ont été identifiés par le psychologue Carl Rogers : directif, non-directif et semi directif. L'entretien directif s'apparente à un questionnaire avec des questions ouvertes et/ ou fermées hiérarchisées. L'entretien non-directif met l'accent sur l'interaction, ainsi l'intervieweur intervient autant que l'interviewé pour échanger sur le sujet, et non plus « pour simplement relancer » la personne interrogée (Vial & Caparros-Mencacci, 2007, p.253). L'entretien semi-directif, quant à lui, implique un certain effort de la part de l'intervieweur. En effet, en amont, il doit avoir préparé une grille d'entretien, puis durant l'entretien, l'intervieweur doit être capable de formuler de nouvelles questions en fonction de ce que l'interviewé « vient de dire, penser, faire ou ressentir » (ibid).

Nous avons choisi **l'entretien semi-directif** car ce dernier « permet d'orienter le cheminement » de l'interviewé (ibid). En effet, d'une part, les questions préparées permettent d'aborder les thèmes souhaités, et d'autre part, les relances autorisées permettent à l'intervieweur de rebondir et de discuter sur un sujet qui lui semble intéressant pour la recherche. Ce type d'entretien permet aussi à l'intervieweur de recentrer l'interviewé ou de lui demander d'approfondir certaines de ses réponses.

Pour réaliser ces entretiens, nous avons donc réalisé des **grilles d'entretien** pour chacune des personnes interrogées, quelques questions étant communes aux différents entretiens, d'autres étant spécifiques à la structure ou à la personne interviewée (Annexe 6)

Puis, afin de procéder à la **retranscription** des entretiens, ceux-ci ont été **enregistrés** avec l'accord des personnes interrogées, grâce à un dictaphone. Conformément à la règle de confidentialité, les données collectées lors de ces entretiens seront effacées dès l'étude achevée. De plus, toutes les interventions de l'intervieweur et de l'interviewé ont été codées afin d'être identifiées. Ainsi, elles ont été numérotées pour être repérables par l'abréviation du service ou de la structure d'accompagnement de l'interviewé, en majuscule ou en minuscule, suivant l'intervenant. Par exemple SAOI 1 à SAOI 9 pour les interventions du responsable du SAOI, saoi 1 à saoi 9 pour celles de l'intervieweur. La difficulté de cet exercice réside dans l'opposition des contraintes de fidélité et de lisibilité. Pour la retranscription des entretiens nous avons privilégié la lisibilité, dans l'objectif de faciliter la compréhension des propos. Ainsi nous avons choisi de supprimer les mots en doublon, les blancs dus à une réflexion ou à une hésitation, ainsi que des phrases inachevées ou interrompues. Cela a été fait avec soin, en prenant garde de ne pas trahir les propos des interviewés.

II. ANALYSE DES DONNÉES DES ENTRETIENS

Afin de procéder à l'analyse des différents entretiens, les propos les plus pertinents ont été classés au sein de divers tableaux (Annexe 7).

A. L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'AUTONOMIE POUR UNE INTÉGRATION PROFESSIONNELLE :

a. *Points de vue des professionnels sur les concepts clés*

Un **accompagnement** peut être proposé dans divers domaines, et auprès de « différents publics », ce qui induit « différentes manières d'accompagner », car « on ne va pas accompagner de la même manière un salarié qui a déjà un bagage professionnel qu'un jeune inexpérimenté. » (DIMO 2). L'accompagnement est alors « spécifique à la personne » accompagnée (SAVS 3) et « il faut vraiment y aller très progressivement, parfois la personne peut avoir des hauts, des bas, elle peut être moins investie que d'autres » (DIMO 11). Ainsi, « un accompagnement peut durer une semaine comme il peut durer trois ans. » (CE 29). De ce fait, « y'a pas de parcours type, on doit faire à la carte, du sur-mesure. » (CE 17).

L'ensemble des professionnels interrogés s'accordent pour dire que l'accompagnement a pour objectif principal de proposer aux accompagnés « une bonne boîte à outils pour qu'ils réussissent à se débrouiller, une fois qu'ils ne seront plus accompagnés » (SISU 13). Ces outils peuvent être « de bonnes adresses de travailleurs sociaux [...] d'associations qui peuvent être des relais » à l'accompagnement (SAOI 9).

En fonction des objectifs spécifiques des professionnels, l'accompagnement réussi recouvre différentes définitions. Ainsi l'accompagnement est réussi soit lorsque « l'élève a les outils en main pour peut-être lui-même poursuivre le travail débuté » (SAOI 9), soit lorsque « l'étudiant est épanoui » (SISU 29) et « bien dans ses baskets » (SISU 31), soit lorsque la personne « aura pu prendre une décision et qui sera satisfait de son orientation professionnelle, ou de non travail » (DIMO 13). Le SAVS prend également en compte le degré de satisfaction de la personne, mais il évalue aussi son degré d'engagement.

Enfin, le concept d'accompagnement vers l'autonomie est assez bien décrit par la coordinatrice du SAVS pour qui « c'est une phase où on aide les personnes, [...] comme une béquille, on aide la personne à marcher mais pour qu'elle marche toute seule » (SAVS 20).

Après cette présentation des points de vue des professionnels sur le concept d'accompagnement, nous allons vous exposer ceux relatifs au concept d'autonomie.

Selon le responsable du SAOI, **l'autonomie** consiste à « développer des compétences », et renvoie à « l'idée d'indépendance » (SAOI 6). La directrice du SISU, quant à elle, avance l'idée que l'autonomie doit être travaillée le plus tôt possible et explique que « ce n'est pas en L1 qu'il faut commencer à être autonome. [...] Ça devrait vraiment se commencer en amont » (SISU 22). Selon la coordinatrice et accompagnatrice-médiatrice du SAVS de l'Association Espoir 54, l'autonomie est « comme un processus » (SAVS 16). Ces diverses définitions de l'autonomie montrent à quel point il est difficile de définir ce concept car « ce n'est pas une norme de devenir autonome » (SAVS 20). De ce fait, chacun à sa propre conception de l'autonomie. La professionnelle du SAVS explique cela par ces propos : « dans mon métier d'éducatrice tout ce que j'ai envie d'entendre, c'est qu'elles soient satisfaites de comment elles sont, de comment elles vivent, même si ce n'est pas la norme. L'autonomie c'est comment elles se voient elles-mêmes » (SAVS 20).

En définitive, du point de vue des professionnels, l'autonomie est un processus qui doit être développé le plus tôt possible et durant lequel on acquiert progressivement des compétences, dans l'objectif de répondre à ses propres besoins.

b. Démarches utilisées

Au sein des entretiens, les professionnels interrogés ont chacun fait part de leur démarche d'accompagnement. Cette dernière s'applique aux divers axes de l'accompagnement et se décline en différentes phases.

Chaque accompagnateur, en fonction de son domaine, intervient sur différents axes : « la réorientation, [...] la recherche de stage [...] l'accès au premier emploi, ou à un job d'été. » (SISU 12) ; « la construction de projet, la reconversion professionnelle, les projets de formation, la recherche d'emploi en direct » (CE 14) ; « diagnostic approfondi [...], élaboration de projet et validation de projet [...], intégration à l'entreprise [...] suivi dans l'emploi, conseil [...] » (DIMO 6).

Malgré ces différentes activités, ils fonctionnent tous selon un protocole semblable. A l'initiative de tout accompagnement se trouve « une demande de l'accompagné, qui doit être ni contraint ni forcé, ni soumis à des rencontres. [...] Il faut qu'il vienne complètement

volontairement » (SAOI 1). De plus, chacun des accompagnements s'appuie sur l'accompagné lui-même : « au niveau pratique, on accompagne toujours les personnes où elles en sont » (SAVS 20). Cela est primordial pour la suite de l'accompagnement, car cela va déterminer les différentes phases, et va permettre d'estimer la durée de l'accompagnement : « est-ce qu'elle est au clair par rapport à son état de santé, son projet professionnel, par rapport à son ancienne profession ? » (CE 15). En effet, un accompagnateur précise que « souvent on reçoit des personnes qui ont été licenciées pour inaptitude, donc en fonction qu'elles aient fait le deuil ou pas de leur ancienne expérience professionnelle » (CE 15) les phases vont être plus ou moins longues : « on fixe des échéances en fonction des personnes » (SAVS 8).

De ce fait « il y a beaucoup de paramètres » à prendre en compte lors de la première « **phase de découverte** » d'un accompagnement (SAVS 12). Durant celle-ci on va « apprivoiser l'accompagné » (SAOI 3). Cette phase prend comme base « le projet de l'accompagné » (SISU 13). En effet, durant cette phase « on fait le point par rapport à son travail, ce qu'il a déjà fait, ce vers quoi il veut aller ; on voit les capacités de la personne à se mobiliser, on fait un peu une auto-évaluation des capacités » (DIMO 9).

Ensuite, l'accompagnement se poursuit par « **l'élaboration du projet** » (SAVS 12). Durant cette phase, toujours en fonction de l'accompagné et de la structure, sont proposés : « une intégration dans des modules pour l'acquisition de compétence, des activités ; des entretiens individuels ; des VAD, visite à domicile ». De plus, lors de cette phase assez conséquente, le projet est évalué « à mi-chemin [...] pour voir si vraiment ça ne va pas, on réajuste et on repart sur autre chose » (SAVS 12).

Une fois le projet achevé, il doit être évalué au cours d'une « **phase d'évaluation du projet** » (SAVS 12). Si les objectifs fixés sont atteints, alors le projet est validé. Ainsi, soit l'accompagnement s'achève, soit l'accompagné se réengage dans un autre projet.

Enfin, en fonction de la structure qui propose l'accompagnement, l'accompagné bénéficie ou non d'un suivi, d'une durée variable lors d'une phase de « **maintien du lien** » (SAVS 12) : « ici le rôle, c'est juste la coordination du parcours, [...] la prévention des rechutes ; s'il y a problème avec les dossiers MDPH ou l'AH, l'accompagnement peut être réactivé et des professionnels peuvent être mis autour de la personne » (SAVS 12).

L'accompagnement n'est **pas de l'assistantat**, ainsi il s'agit « d'aider l'accompagné à faire des demandes, mais on ne les fait pas pour lui. C'est-à-dire que s'ils sont capables de téléphoner, s'ils ont une élocution suffisante pour téléphoner, c'est eux qui vont téléphoner, même si la grille d'entretien téléphonique a été travaillée en amont avec l'accompagnateur » (SISU 13). L'action de l'accompagné est importante car « c'est son projet, il faut qu'il se l'approprie, donc il faut qu'il soit acteur, et pour être acteur il faut qu'il soit actif », autrement, « si entre le moment où il quitte le bureau et la fois d'après il n'a rien fait lui-même on ne l'aide pas, ni dans sa prise d'autonomie, ni dans la prise en compte même du projet » (SAOI 3). De ce fait, lors d'un accompagnement, l'accompagnateur peut être amené à « donner des petits exercices à faire pour la séance d'après », ce qui lui permet « d'évaluer les capacités de la personne à se mobiliser sur un travail » (DIMO 9). Enfin, au sein même de l'accompagnement, certains accompagnateurs propose des modules, qui sont essentiellement axés sur la pratique de l'accompagné. Ainsi l'accompagnateur vient simplement en aide, en appui : « on a des modules [...] c'est ultra dans la pratique. Par exemple on leur donne des dossiers MDPH à remplir en leur disant “allez jusqu'où vous savez faire, après on prend le relais” pour remplir un dossier, un dossier CAF, [...] plus de pratique que de théorie, parce qu'on est convaincu que c'est en faisant qu'on apprend » (SAVS 14).

Ensuite, les professionnels de l'accompagnement peuvent avoir recours à des **actions collectives et/ou individuelles**, cela dépend de la structure d'accompagnement. Pour un des accompagnateurs, « l'objectif principal c'est de travailler en collectif » (CE 25), à l'inverse, un autre accompagnateur « préfère recevoir en individuel ». En effet, malgré que « le groupe permette de recevoir plus de personnes en même temps », selon lui, le groupe ne permet pas « d'effectuer un travail approfondi » (DIMO 9). Un troisième professionnel, quant à lui, utilise les deux modalités d'actions selon la phase d'accompagnement. En effet, ce professionnel « accompagne les personnes en individuel, pour réaliser un projet individualisé d'accompagnement. [...] ensuite on propose un projet qui va relier deux grands objectifs. Pour cela on peut lui proposer des modules collectifs. On fait des petits groupes de 3/4 personnes, qui ont des difficultés similaires, pour que la personne développe des compétences, ensuite transférables chez elle » (SAVS 5). Ce professionnel préfère travailler en collectif car d'après lui, « travailler les difficultés individuellement ce n'est pas aussi riche » (SAVS 9).

Cependant il souligne que « toutes les personnes sont uniques, du coup il y a des personnes pour qui le travail en groupe n'est pas possible pour le moment », ainsi l'accompagnement se fait de manière individuelle (SAVS 10).

Afin pour que la démarche d'accompagnement soit optimale et qu'elle se déroule sans encombre, l'accompagnateur doit faire appel à des partenaires et doit être pourvu de certaines qualités.

Tout d'abord, l'ensemble des professionnels de l'accompagnement s'accordent pour dire que **le partenariat** est fondamental dans ce métier, afin de partager ses difficultés et ses expériences, dans le but de faire progresser la relation d'accompagnement : « La notion de partenariat est essentielle dans ces métiers. [...] en termes de qualité de travail et de traçabilité des dossiers, des suivis des personnes, malgré qu'on dispose d'un logiciel commun [...] rien ne vaut le contact physique et un partenariat de ce type. C'est vraiment indispensable. Le partenariat c'est la clé de beaucoup de choses et ça dépatouille beaucoup de situation » (CE 27) ; « on s'aperçoit très vite que sur un projet, il faut embarquer plusieurs partenaires » (SAOI 1) car « si on n'a pas les réponses, on va chercher les professionnels compétents ». (SAVS 10)

Différents partenaires ont été évoqués par les professionnels. Tout d'abord, pour les jeunes en situation de handicap, l'un des partenaires des accompagnateurs est **la famille** : « nous on travaille beaucoup avec les parents » (SISU 22) car « y'a besoin de savoir comment le milieu est accompagnant pour ne pas être tout seul non plus avec le jeune dans la construction du projet » (SAOI 1). Ensuite, l'accompagnateur s'inscrit dans une équipe pluridisciplinaire, ainsi il est entouré « d'éducateurs, d'assistants sociaux, de CESF, et de psychologues » (SAVS 4). Certaines des **équipes pluridisciplinaires** se réunissent régulièrement pour « un temps pédagogique, où on prend les situations qui marchent, celles qui marchent moins bien et on essaie de trouver des solutions en équipe. C'est là qu'on établit des projets personnalisés d'accompagnement, c'est là qu'on formalise avec l'équipe, les objectifs à atteindre, et les critères d'évaluation qu'on proposera ensuite à la personne » (SAVS 24). Puis, l'accompagnateur peut bénéficier de l'appui **de prestataires** « conventionnés par l'AGEFIPH, qui servent d'appui pour évaluer la compatibilité entre santé et projet » (C 17), comme un médecin agréé ou des organismes de formation.

Enfin, les accompagnateurs peuvent trouver de l'aide auprès **d'établissements partenaires** soit par « typologie de handicap : handicap moteur (action industrie), déficience auditive (Urapeda) ; visuelle (Santifontaine), psy (Espoir 54) et déficience mentale (Retravailler Lorraine) » (C 20), soit par domaine d'intervention : « pour chaque axe on a des personnes ressources » (SAVS 10). En définitive, « l'union fait la force du projet » (SAOI 1).

Puis, l'accompagnateur doit avoir certaines qualités telles que « **la patience** [...] **la persévérance**, ne jamais désespérer, être un peu tenace » notamment pour « convaincre un employeur potentiel ou un maître de stage [...] que ce ne sera pas si compliqué que ça, quel que soit le handicap affiché ou pas, par nos élèves » (SAOI 2). L'accompagnateur doit également être **explorateur** : « il doit avoir envie d'explorer parce qu'il y a sans doute des choses à inventer » (SAOI 2) ; « être assez souple, et sortir des schémas tout tracés de formation [...] car les réalités sont toutes autres » (DIMO 12). L'humilité est une autre qualité de l'accompagnateur : « **rester humble**, l'humilité ici c'est quelque chose de vraiment important » (SAVS 22). Cette qualité est notamment illustrée au sein du propos suivant : « Alors je ne suis pas convaincu que ce soit grâce à notre aide, c'est surtout grâce à eux. » (SISU 29). **Savoir prendre du recul, être à l'écoute**, et être dans **l'empathie**, sont d'autres qualités de l'accompagnateur (SAVS 22). Mais également « **être bienveillant** avec ce que les personnes nous livrent, parce qu'elles se mettent à nue dans leurs souffrances, dans leurs difficultés [...] » ainsi que « **croire en l'autre** [...] car c'est dans le regard de l'autre que chacun se construit » et avoir « **une attitude toujours positive** malgré que ce soit difficile » (SAVS 23). Enfin, les dernières qualités, et non pas des moindres, à retrouver chez un accompagnateur sont : « **savoir se remettre en question**. Si avec nous ça ne marche pas c'est qu'il y a un problème quelque part, est-ce qu'on est la bonne réponse ? La bonne solution ? Est-ce qu'il y a pas une autre solution à laquelle nous on n'aurait pas pensé ? » (CE 30) ; « **Savoir travailler en équipe**, parce qu'on n'est pas superman, on n'est pas là pour sauver le monde, on est là juste pour aider les personnes du mieux qu'on peut. **Etre super humain**, parce que travailler avec l'humain demande d'être humain » (SAVS 22).

c. Obstacles de l'intégration professionnelle des personnes handicapées

Les principales difficultés rencontrées par les professionnels de l'accompagnement vers l'emploi concernent : le profil des accompagnés, la réticence des employeurs, ainsi que les moyens de l'accompagnateur.

Pour commencer, l'un des professionnels a souligné le fait qu'il y ait « **des profils d'accompagnés** [...] qui n'intéressent pas forcément les entreprises » (SISU 16). En effet, un chargé de mission du Cap emploi, nous a dressé le profil suivant : « ça va de 18 à 60 ans, [...] notre public est donc vieillissant. On a essentiellement des gens qui ont un niveau de qualification de niveau 5, donc CAP, BEP » (CE 9). Le faible niveau de qualification des demandeurs d'emploi en situation de handicap est un réel frein à leur intégration professionnelle. En effet « plus le niveau est faible plus le retour à l'emploi est difficile », ainsi, pour contrer cela, l'une des missions du Cap emploi est de « tirer les gens vers le haut, sur au moins du niveau IV, du niveau bac » (C13).

De plus, les professionnels interrogés soulèvent le fait que les personnes en situation de handicap **cumulent souvent les problématiques**. En effet, « au handicap physique ou moteur ou cognitif, s'ajoute un handicap social. » (SAOI 3). De ce fait, l'un des accompagnateurs professionnels s'interroge sur sa fonction première. Effectivement, il fait la remarque suivante : « on n'est censé être que sur le champ de l'insertion professionnelle, mais bien évidemment, vous imaginez qu'on reçoit des personnes avec des difficultés parfois sociales, je me demande même si ce n'est pas notre fonction première, on a cette sensibilité à les aider sur le plan social ou à les orienter vers le bon interlocuteur » (CE 23). Suite à cette remarque, il semblerait bien qu'une certaine autonomie sociale soit un prérequis à l'intégration professionnelle.

Puis, **la réticence de certains employeurs** à l'emploi des personnes en situation de handicap constitue le second obstacle souligné par les professionnels. En effet certains d'entre eux ont de fausses représentations du handicap, ce qui a développé en eux une appréhension. L'ensemble des professionnels de l'accompagnement ont pu constater, malgré la loi 2005 qu'il « y a dix ans comme aujourd'hui, il y a des portes qui ont du mal à s'ouvrir pour accueillir le handicap, c'est vraiment une vraie difficulté » (SAOI4). Ce professionnel à fait le constat qu'il « faut que l'interlocuteur [...] ait une expérience personnelle ou familiale d'un handicap pour qu'il ouvre les portes de son entreprise à l'accueil de stagiaire ou d'apprenti. » (SAOI 4).

Selon un des professionnels, il y aurait une sorte de hiérarchie entre les différents handicaps, le handicap psychique étant plus difficile à intégrer que les autres : « les représentations des employeurs envers l'insertion des personnes en situation de handicap, qui plus est handicap psychique, parfois soulève plus d'appréhension que le handicap physique ou autre » (DIMO 10).

Pour pallier cette difficulté, chacune des personnes interrogées mène des actions auprès des employeurs afin de les informer dans l'objectif de favoriser l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés : « on peut intervenir lors de colloque ou de chose comme ça auprès des employeurs » (DIMO 10) ; « briser ces barrières psychologiques que le handicap ce n'est pas uniquement une personne en fauteuil » (CE 30). De plus, les organismes de placement servent également « d'appui administratif aux entreprises puisqu'il y a des aides à l'embauche pour les personnes reconnues travailleurs handicapés. » (CE 31).

Enfin, les moyens limités de l'accompagnateur est le dernier obstacle relevé par les professionnels. Tout d'abord, les professionnels ont fait part de remarques également valables pour les personnes valides. Cependant, le handicap associé à ces obstacles complique davantage leur intégration professionnelle. Tout d'abord, un des professionnels regrette que « le système scolaire les enferme » en ne proposant « qu'un seul stage [...] souvent dans un domaine [...] qu'il connaît ou que la famille connaît le mieux, et c'est souvent pas préparer assez sérieusement » (SAOI 1). Puis, du fait de la conjoncture actuelle, et du marché du travail, « en sortant des études y'a pas d'insertion pour tout de suite [...] c'est très compliqué » (SAOI 18).

Selon l'un des accompagnateurs, la dernière et principale difficulté vient du cadre rigide de l'accompagnement imposé : « tout est bien découpé, si on dépasse les 9 mois ou les 30h de la phase d'élaboration de projet, mais qu'on est en train de mettre en place des démarches [...] on est obligé d'arrêter l'accompagnement et on doit attendre que le prescripteur refasse une demande ». Malgré la nécessité de l'accompagnement, cela provoque son arrêt, et rompt la relation avec l'accompagné, ce qui peut risquer de la démobiliser : « Parfois il peut se passer beaucoup de temps. Parfois la personne a besoin d'un suivi, le fait qu'il y ait une rupture ça la démobilise » (DIMO 10).

B. L'AUTONOMIE : COMPÉTENCE INDISPENSABLE POUR S'ÉPANOUIR

a. Lien entre autonomie et intégration professionnelle

Tous les professionnels de l'accompagnement n'établissent pas le même lien entre l'autonomie et l'intégration professionnelle.

Deux des professionnels interrogés pensent que **l'autonomie et l'intégration professionnelle sont liées**. L'un d'entre eux est catégorique : « l'autonomie permet l'insertion professionnelle ça c'est sûr. » (SAOI 17). Pour le second, son accompagnement vise à « rendre les personnes le plus autonome possible, que ce soit dans leur démarche de recherche d'emploi que pour leur mobilité [...] afin qu'ils soient en phase avec le monde du marché actuel » (CE 24) et ainsi faciliter leur intégration professionnelle.

Contrairement au point de vue précédent, d'après un autre professionnel, **l'intégration professionnelle permet de développer l'autonomie** : « vous allez avoir certaine personne qui par le biais de l'emploi va retrouver l'estime de soi, donc elle va prendre plus soin d'elle, ce qui va permettre son autonomisation » (SAVS 16).

A l'inverse, pour l'un des professionnels **aucun lien n'est établi** : l'autonomie ne permet pas l'intégration professionnelle et réciproquement. En effet, cette personne « voit ça vraiment de manière indépendante », car elle explique qu'« on peut être autonome sans travailler. Le travail c'est une activité parmi d'autres » (DIMO 14).

b. L'insertion sociale comme alternative à l'intégration professionnelle

D'après les professionnels de l'accompagnement, l'insertion sociale englobe l'intégration professionnelle : « l'insertion professionnelle se retrouve quelque part dans l'insertion sociale parce que ça fait partie de la société et du lien social [...] ainsi on peut être inséré socialement sans être salarié » (DIMO 15). L'insertion sociale prime alors sur l'intégration professionnelle. Il est alors capital d'accompagner vers une insertion sociale, les personnes pour qui l'intégration professionnelle est impossible. En effet, comme l'explique un accompagnateur, « tous les accompagnés n'ont pas une insertion professionnelle possible » (SAOI 7), car « elles sont trop fatigables ou ont d'autres troubles non visibles qui les empêchent de travailler à un rythme imposé par l'entreprise » (SAOI 8).

Malgré cela, cet accompagnateur ajoute que « pour un certain épanouissement nécessaire au bien-être intérieur, il leur faut une ouverture sociale » (SAOI 7). Cependant, malgré la reconnaissance de son état de santé par la MDPH, qui lui a attribué l'allocation AH, le deuil du travail est parfois difficile à accepter. En effet, « souvent les personnes se sentent enfermées dans cette obligation d'emploi, de normalité », dans ces cas-là, l'accompagnateur « travaille le fait qu'elle a le droit de ne pas travailler », et l'encourage à « se mobiliser sur des actions régulières de bénévolat, sur des activités qui lui plaisent » (DIMO 13). Comme pour l'accompagnement professionnel, pour qu'il y ait une insertion sociale, il faut que l'accompagné soit motivé, et actif. Il faut que la personne « le veuille bien [...] et qu'elle aille de l'avant » (SAOI 8).

Lorsque l'accompagné a fait le deuil d'une intégration professionnelle, les accompagnateurs peuvent alors « l'accompagner à une insertion sociale » (SISU 29). Cet accompagnement social peut être pris en charge par « un service d'accompagnement à la vie sociale qui va pouvoir l'accompagner pour, par exemple, lui trouver du bénévolat dans des associations » (SISU 30). Cet accompagnement peut permettre à la personne « de se reconstruire » (DIMO 13), « de maintenir du lien, et de renvoyer l'ascenseur » (SAOI 8). En effet, selon un accompagnateur, les personnes qui ne peuvent pas ou plus travailler, mais qui peuvent encore apporter leur pierre à l'édifice en développant des actions bénévoles dans des associations ou autres, doivent s'inscrire là-dedans. [...] Par solidarité, par respect pour tous ceux qui cotisent, d'une manière ou d'une autre pour que des aides financières leurs soient portées » (SAOI 8).

En définitive, l'objectif principal de tout accompagnateur c'est « d'insérer la personne dans la société, [...] afin qu'elle se sente bien, au bon endroit [...] ça peut passer par l'emploi, des activités ou autres » (DIMO 13). Il est important que les personnes en situation de handicap qui ne peuvent pas exercer de profession, puissent tout de même « avoir une place » (SAVS 21) dans la société, afin d'acquérir en autonomie au travers d'activités valorisantes, tournées vers autrui ou permettant le développement de l'estime de soi.

CONCLUSION

Ce Travail d'Étude et de Recherche a abordé le thème de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap au travers de l'accompagnement vers l'autonomie.

En France, cela fait déjà 10 ans que la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a été votée. Cependant, le taux de chômage des personnes en situation de handicap diminue peu et reste toujours très supérieur au taux de chômage du grand public.

Aux travers de nos recherches, nous avons exposé l'évolution d'une part, de la notion du handicap, et d'autre part de la législation qui cadre l'emploi des personnes en situation de handicap. Cela nous a permis de souligner certaines inadéquations entre les diverses méthodes préconisées par la loi 2005, pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, et la réalité du marché de l'emploi. D'un côté, les personnes en situation de handicap sans emploi n'ont pas le profil recherché par les employeurs (faible niveau de qualification, méconnaissance du monde du travail). De l'autre côté, certains employeurs sont toujours réticents à embaucher des personnes en situation de handicap. Certains revendiquent le manque de rentabilité de ces personnes tandis que d'autres font part d'une lourdeur administrative. Ainsi, une grande partie des employeurs préfèrent payer une contribution à l'AGEFIPH plutôt que de respecter l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés pour les entreprises de plus de 20 salariés. Suite à ce constat, nous nous sommes interrogés sur ce qui pouvait pallier ces difficultés, et ainsi faciliter l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Nous nous sommes alors intéressés au concept d'accompagnement. Ainsi nous pouvons dire que chaque accompagnement est individualisé et suit une démarche progressive (actions individuelles puis collectives), pluridisciplinaire (partenariat) et personnalisée. Au cours des lectures qui nous ont permis de définir ce vaste concept, sont apparus le concept d'autonomie, et l'expression d'accompagnement vers l'autonomie. En effet, tout accompagnement a pour objectif de développer l'autonomie de l'accompagné, car cela est une compétence nécessaire à son épanouissement et donc à son bien-être. Les lectures relatives au concept d'autonomie ont livré une définition philosophique et sociologique de l'autonomie.

De plus, au travers des lectures nous avons pu remarquer un débat sur les liens unissant autonomie, autonomie sociale et autonomie professionnelle. Pour certains, l'autonomie permet l'autonomie sociale, qui elle-même permet l'autonomie professionnelle. Cela montre donc bien l'existence d'un lien entre l'autonomie et l'intégration professionnelle. De ce fait, l'accompagnement vers l'autonomie constitue bien un moyen de favoriser l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

Suite à cette remarque, nous avons interrogé des professionnels qui dispensent un accompagnement auprès des personnes en situation de handicap, soit d'ordre social, soit d'ordre professionnel. Ces entretiens ont permis de vérifier les hypothèses avancées précédemment. En effet, les accompagnateurs ont également dit que le taux de chômage des travailleurs handicapés était dû, tout d'abord au faible niveau de qualification des personnes, puis, à la réticence des employeurs. Les accompagnateurs ont également confirmé que l'accompagnement permettait de pallier ces obstacles. En effet, ils ont pour objectif d'une part, de monter en qualification les accompagnés, et d'autre part, de sensibiliser les employeurs au handicap et de les accompagner dans les démarches administratives. Enfin, ces entretiens ont permis d'explicitier la démarche d'accompagnement. Tous les accompagnateurs ont fait part d'une démarche en quatre phases, dont l'objectif est de répondre aux besoins de l'accompagné, par des actions individuelles et collectives, où la notion de partenariat est primordiale. Cependant, chacun des accompagnateurs n'établit pas le même lien entre autonomie et intégration professionnelle. En effet, pour deux d'entre eux, ces notions sont liées l'une à l'autre. A l'inverse pour un autre accompagnateur, ces notions sont indépendantes. Cette personne revendique que le travail est une activité parmi d'autres, ainsi, on peut être autonome sans pour autant avoir un emploi. Cette remarque est complétée par plusieurs accompagnateurs, selon lesquels l'accompagnement professionnel vise à reclasser les personnes ou à les aider à faire le deuil du travail. Ainsi, nous comprenons bien que, malgré les dispositifs de la loi et toutes les bonnes volontés des accompagnateurs et des accompagnés, pour certains d'entre eux, l'intégration professionnelle n'est pas possible. De ce fait, l'accompagnement vers l'autonomie aura pour objectif d'insérer la personne dans la société au travers d'actions bénévoles ou de loisirs. Or, nous pouvons encore constater que certains bâtiments publics ne sont pas accessibles aux personnes en situation de handicap. Ainsi, afin de favoriser leur insertion sociale, nous pourrions poursuivre cette recherche en nous intéressant aux dispositifs mis en place pour l'accessibilité aux loisirs des personnes en situation de handicap.

BIBLIOGRAPHIE

- Auzoult, L. (2007). L'autonomie, conceptions et pratiques. *Pratiques psychologiques*, 14 (pp. 237-245). doi:10.1016/j.prps.2007.12.005
- Blanc, A. (2006). Handicap et insertion professionnelle : égalité et démocratie. *Reliance*, 2006/1 (19), 42-49. doi : 10.3917/reli.019.49
- Camberlein, P. (2011). *Politiques et dispositifs du handicap en France*. Paris : Dunod.
- Clé du social. (2013). Emploi et qualification des personnes handicapées. En ligne : <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:k2ilxcBYFq0J:www.clesdusocial.com/IMG/pdf/emploi-qualification-des-personnes-handicapees.pdf+&cd=1&hl=fr&ct=clnk&gl=fr>
- Crocco, M. (2010). L'insertion par l'activité économique : entre dispositifs, normes et valeurs. In Céreq, *Insertion, formation, emploi. Analyse critique des outils conceptuels des professionnels* (pp. 17-23). Marseille : Relief.32.
- Direction Départementale de la Cohésion Sociale (DDCS). (2012). Accompagner les jeunes vers l'autonomie dans le dispositif villes, vie, vacances. En ligne : http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:moTnXvgsnl8J:www.resovilles.com/media/downloads/ressourcesdoc/publication_vvv.pdf+&cd=1&hl=fr&ct=clnk&gl=fr
- Ehrstein, T., Jovignot, H. (2010). *L'insertion professionnelle des personnes handicapées : manuel à l'usage des responsables RH et des managers*. Paris : Vocatis.
- Fuchs, V. (2010). *Dictionnaire de l'emploi, de l'insertion et de la formation*. Lyon : Chronique sociale.
- Glikman, V. (2002). Apprenants et tuteurs : une approche européenne des médiations humaines. *Éducation Permanente*, 152 (pp. 55-69). En ligne : <http://www.uemv.net/campus-base/claroline/backends/download.php?url=L1RleHRlX1R1dG9yYXRfR2xpY2ttYW5fMjA5MjZGY%3D&cidReset=true&cidReq=FAD101>

Journal Officiel de la République Française. (2005). Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. En ligne :

http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:vYPRkw3zKFIJ:www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/joe_20050212_0036_0001-2.pdf+&cd=1&hl=fr&ct=clnk&gl=fr

Lachaud, Y. (2005). Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicapés. En ligne :

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:aTffGSJcS1EJ:media.education.gouv.fr/file/47/5/1475.pdf+&cd=2&hl=fr&ct=clnk&gl=fr>

Leplâtre F. (2008). L'accompagnement des personnes en difficulté. In A. Husson, *Regards sur le travail en question : analyser le travail, comprendre sa place, sa valeur et ses enjeux pour mieux accompagner les personnes* (pp. 223-225). Paris : Qui plus est ?

Morin, B. (2006). L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Réflexion à partir d'une pratique en entreprise. *Reliance*, 2006/1 (19), 62-66. doi : 10.3917/reli.019.66

Paul, M. (2009). Autour du mot accompagnement. *Recherche et formation*, 62 (pp. 129-139). En ligne :

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:T7xIYfx6NC4J:ife.ens-lyon.fr/publications/edition-electronique/recherche-et-formation/RR062-8.pdf+&cd=1&hl=fr&ct=clnk&gl=fr>

Plaisance, E. (2009). *Autrement capables : école, emploi, société : pour l'inclusion des personnes handicapées* (pp. 63-96 ; pp. 144-185). Paris : Autrement (Mutation, 300)

Vial, M., Caparros-Mencacci, N. (2007). *L'accompagnement professionnel : méthode à l'usage des praticiens exerçant une fonction éducative* (Chap. 5, pp. 247-282). Bruxelles : de boeck.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS

TABLE DES ABRÉVIATIONS

SOMMAIRE

INTRODUCTION 1

PREMIÈRE PARTIE : L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : DÉFINITIONS ET LÉGISLATION 4

I. CONCEPTS CLÉS 4

A. HANDICAP : QUELLE DÉFINITION? 4

a. Première classification mondiale du handicap 4

b. Seconde classification mondiale du handicap 5

c. Le handicap en France 5

B. INCLUSION / INSERTION / INTÉGRATION : QUEL TERME ADÉQUAT? 6

a. L'inclusion 6

b. L'insertion 6

c. L'intégration 7

II. ÉVOLUTION DE LA LÉGISLATION 9

A. VERS LA RECONNAISSANCE D'UN DROIT A RÉPARATION 9

B. VERS L'OBLIGATION NATIONALE DE L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES 10

a. 1975 : Premier pas vers l'intégration professionnelle 10

b. 1987 : Une plus grande intention d'intégration 11

c. 2005 : Sept axes pour l'emploi des personnes en situation de handicap 11

III. CONTRASTE ENTRE THÉORIE ET PRATIQUE	13
A. LES MÉTHODES D'APPLICATION DE LA LOI 2005	13
B. LES RÉALITÉS DU HANDICAP FACE AU MARCHÉ DE L'EMPLOI	14
a. <i>Les difficultés des personnes en situation de handicap</i>	14
b. <i>Les besoins des personnes en situation de handicap</i>	15
c. <i>Les obstacles du point de vue des entreprises</i>	16
DEUXIÈME PARTIE : ACCOMPAGNEMENT ET AUTONOMIE : DEUX CONCEPTS POUR L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	18
I. L'ACCOMPAGNEMENT	18
A. CARACTÉRISTIQUES ET PRATIQUES.....	18
a. <i>Analyse du concept</i>	18
b. <i>Les modèles de l'accompagnement</i>	19
c. <i>Démarche : stratégies et visées</i>	20
B. ACTEURS DE LA RELATION D'ACCOMPAGNEMENT	21
a. <i>Typologie des accompagnés</i>	21
b. <i>Typologie des accompagnateurs</i>	22
c. <i>La relation d'accompagnement</i>	24
II. L'AUTONOMIE	26
A. DIVERSES CONCEPTIONS ET NOTIONS LIÉES.....	26
a. <i>Approches philosophique et sociologique</i>	26
b. <i>Indépendance et dépendance : synonyme et antonyme?</i>	27
c. <i>Autonomie, autonomie sociale, autonomie professionnelle : équivalence ?</i>	28
B. UN CONCEPT DIFFICILE À DÉFINIR	29
a. <i>Typologie de l'autonomie</i>	29
b. <i>L'affiliation sociale : un concept plus précis</i>	30

III. L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'AUTONOMIE	32
A. ACTIONS ET TECHNIQUES POUR DÉVELOPPER L'AUTONOMIE	32
a. <i>Actions individuelles et collectives</i>	<i>32</i>
b. <i>Techniques : travail en partenariat et par étapes.....</i>	<i>33</i>
c. <i>Contradiction revendiquée</i>	<i>34</i>
B. POUR UN ACCOMPAGNEMENT VERS L'AUTONOMIE RÉUSSI.....	34
a. <i>Les qualités nécessaires à l'accompagnateur</i>	<i>34</i>
b. <i>Les critères d'évaluation d'un accompagnement vers l'autonomie</i>	<i>36</i>
 TROISIÈME PARTIE : PRATIQUES PROFESSIONNELLES DE	
L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'AUTONOMIE	38
I. MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE	38
A. PROBLÉMATIQUE ET HYPOTHÈSES	38
B. RECUEIL DE DONNÉES.....	39
a. <i>Terrains de recherche et publics concernés</i>	<i>39</i>
b. <i>L'entretien comme outil.....</i>	<i>40</i>
II. ANALYSE DES DONNÉES DES ENTRETIENS	41
A. L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'AUTONOMIE POUR UNE INTÉGRATION PROFESSIONNELLE :.....	41
a. <i>Points de vue des professionnels sur les concepts clés.....</i>	<i>41</i>
b. <i>Démarches utilisées.....</i>	<i>42</i>
c. <i>Obstacles de l'intégration professionnelle des personnes handicapées.....</i>	<i>47</i>
B. L'AUTONOMIE : COMPÉTENCE INDISPENSABLE POUR S'ÉPANOUIR.....	49
a. <i>Lien entre autonomie et intégration professionnelle</i>	<i>49</i>
b. <i>L'insertion sociale comme alternative à l'intégration professionnelle</i>	<i>49</i>
 CONCLUSION	51
 BIBLIOGRAPHIE	53
 TABLE DES ANNEXES.....	58

TABLE DES ANNEXES

Annexe 1 : Typologie des acteurs

Annexe 1 a : Schéma des accompagnés

Annexe 1 b : Schéma des accompagnateurs

Annexe 2 : Le SAOI

Annexe 3 : Le SISU

Annexe 4 : L'association Espoir 54

Annexe 4 a : Le SAVS

Annexe 4 b : Le DIMO

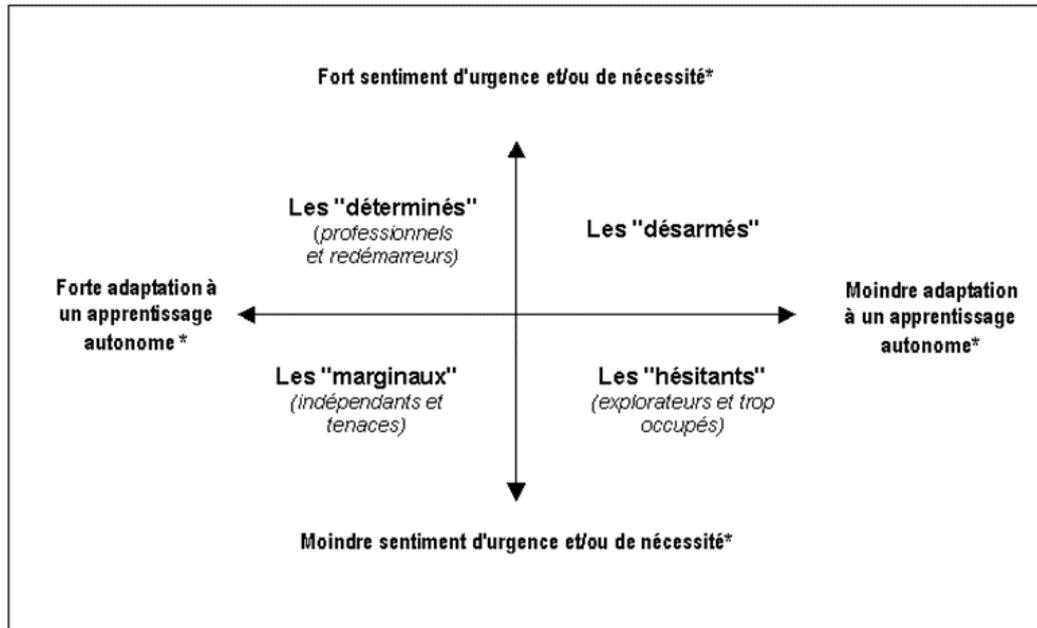
Annexe 5 : Le Cap emploi

Annexe 6 : Synthèse des grilles d'entretiens

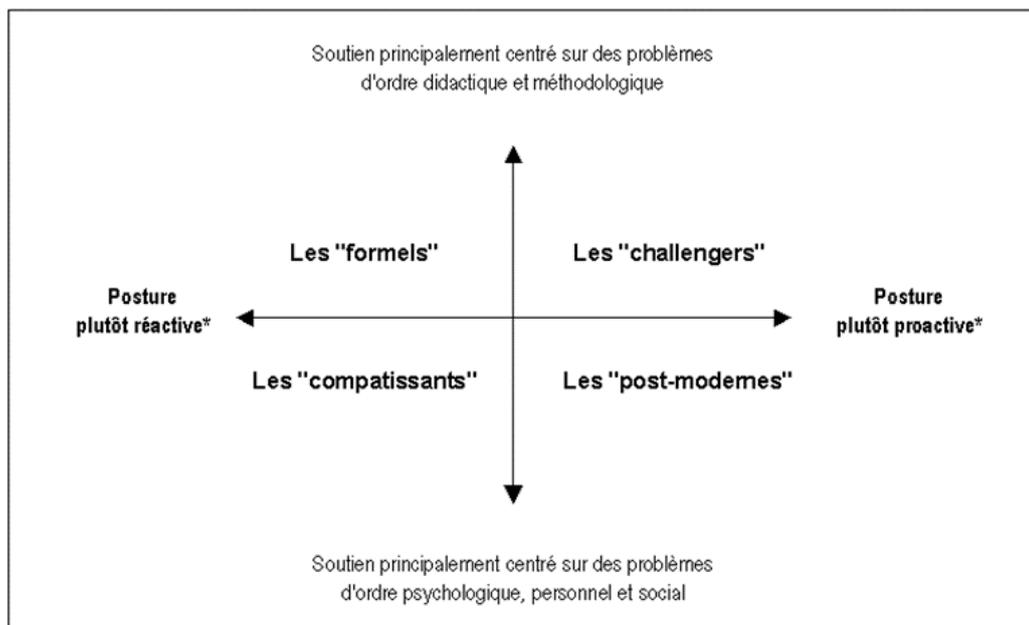
Annexe 7 : Tableaux de synthèse des entretiens

Annexe 1 : Typologie des acteurs

Annexe 1 a : Schéma des accompagnés



Annexe 1 b : Schéma des accompagnateurs



Annexe 2 : Le SAOI

saoi 1 : Tout d'abord je voulais savoir quelle définition vous pouvez apporter à l'accompagnement ? Comment définir ce concept ?

SAOI 1 : Il faut déjà une demande de l'élève qui doit être ni contraint ni forcé, ni soumis à des rencontres [...]. Il faut qu'il vienne complètement volontairement parce qu'il a un intérêt à trouver, dans la relation avec la personne qu'il va rencontrer. [...] On sent une élève ou un élève un peu sur la réserve tout simplement parce qu'il n'est pas venu volontairement [...] mais parfois il arrive qu'on l'impose. [...] L'accompagnement dans sa définition c'est élaborer avec l'élève des pistes de travail pour rechercher son centre ou des centres d'intérêt qui ne sont jamais déterminés à l'avance. [...] Je pense que le système n'est pas parfait parce que si l'Éducation nationale organise des stages de découverte, ou LE stage découverte en 3^{ème} je pense qu'un seul stage c'est trop peu, parce que si le stage renforce l'idée du jeune dans ce qu'il pensait trouver une voie d'orientation, c'est très bien, mais c'est pas toujours le cas ; et puis il n'a souvent peu le choix, puisqu'il fait des stages souvent dans un domaine spécifique, quelque fois celui qu'il connaît ou que la famille connaît le mieux, et c'est souvent pas préparé assez sérieusement. [...] Le système scolaire les enferme et la seule observation qu'ils peuvent faire, c'est les gens qui travaillent autour d'eux, donc des enseignants, des éducateurs, des agents de soin, des infirmiers, des kinés. [...] L'accompagnement ça serait ça, ça serait : écouter, lui apporter d'autres pistes, ne rien soustraire d'impossible à ses propres envies ou à ses propres volontés, mêmes si certaines peuvent paraître utopiques, même par rapport à ses possibilités physiques ou cognitives, et voir comment aujourd'hui la société peut arriver à compenser ses difficultés. L'accompagnement c'est imaginer que rien n'est impossible, mais plutôt essayer de construire avec l'élève, sa famille, ses proches, un projet qu'on s'autorise à modifier, à bouleverser sur les années qu'il va passer ici.

saoi 2 : Quelles sont selon vous les qualités à avoir pour accompagner ?

SAOI 2 : Toutes ! Patience, avoir envie d'explorer parce qu'il y a sans doute des choses à inventer. [...] Se dire aussi que rien n'est impossible [...]. Et puis avoir aussi envie de convaincre un employeur potentiel ou un maître de stage, enfin un lieu d'accueil, que ce ne sera pas si compliqué que ça, quel que soit le handicap affiché, ou pas, par nos élèves.

Des qualités d'écoute, [...] puis de persévérance. Parfois on peut être déçu, on peut donner x coups de téléphone et jamais trouver la solution sur une journée, ou deux ou quatre, et parfois sur une journée on va avoir quelque chose de positif qui va se mettre en place. Donc ne jamais désespérer, être un peu tenace aussi. Il faut peut-être aimer les jeunes aussi.

saoi 3 : Quelles sont les différentes étapes de l'accompagnement ? Est-ce que vous procédez par phase ?

SAOI 3 : [...] Il faut déjà une ou plusieurs rencontres qui permettent de découvrir l'élève. Alors pas seulement au travers de son projet, parce que parfois il ne l'affiche pas, mais aussi à travers sa famille. Il y a besoin de savoir comment le milieu est accompagnant pour ne pas être tout seul non plus, avec le jeune dans la construction du projet. Parfois ça arrive aussi, au handicap physique ou moteur ou cognitif, s'ajoute un handicap social. Et puis, on s'aperçoit très vite que sur un projet, de toute façon il faut embarquer plusieurs partenaires, donc là l'union fait vraiment la force du projet [...]. Alors les étapes : apprivoiser l'élève [...], parce qu'il faut qu'il soit acteur de son projet, donc si entre le moment où il quitte le bureau et la fois d'après il n'a rien fait lui-même, on ne l'aide pas, ni dans sa prise d'autonomie, ni dans la prise en compte même de son projet. C'est son projet, il faut qu'il se l'approprie, donc il faut qu'il soit acteur, et pour être acteur, il faut qu'il soit actif. D'une rencontre à l'autre, il faut qu'il ait fait quelque chose. [...] Donc ça c'est une étape aussi. [...] Faut aller sur le terrain, faut vérifier les filières, comment elles sont accessibles, avec quel niveau d'étude...L'accompagnement il ne se fait pas uniquement dans le bureau, [...] on a la chance de se côtoyer, les élèves je les croise dans le couloir, sur le temps de récré, parfois que 30 secondes mais ça tient le lien, ça évite de rompre ce qui pourrait commencer à se construire en laissant trop de silence entre une rencontre et une autre. L'accompagnement c'est pas uniquement une rencontre duelle dans un bureau où le cadre est un peu figé, c'est aussi être présent au quotidien pour essayer justement, quand l'élève n'est pas volontaire ou trop réservé, qu'il nous perçoive autrement, plus comme une personne ressource, qui n'est pas là non plus pour faire la police. L'accompagnement ça va aussi jusqu'à la diffusion de bonnes adresses, de travailleurs sociaux qui ont besoin de prendre le relais à la sortie de l'établissement, et puis d'autres associations qui peuvent être des relais à la sortie de l'établissement. [...]

saoi 4 : Quels types de difficulté avez-vous pu rencontrer ?

SAOI 4 : Il y en a beaucoup, déjà les portes qui ont du mal à s'ouvrir pour accueillir le handicap, c'est vraiment une vraie difficulté, ça existe encore. Il y a dix ans comme aujourd'hui, si l'interlocuteur n'est pas sensible au handicap c'est difficile, et souvent, il faut qu'il ait une expérience personnelle ou familiale d'un handicap pour qu'il ouvre les portes de son entreprise ou de sa société à l'accueil de stagiaire ou d'apprenti. [...]

saoi 5 : L'autre notion que je voudrais aborder c'est l'autonomie, pareil, comment pouvez-vous définir l'autonomie ?

SAOI 5 : [...] L'autonomie c'est être capable de se dire « je m'agite, j'ai jamais fait, mais ça ne me fait pas peur et si je ne veux pas toujours compter sur les autres, j'ai besoin de cette autonomie, donc je bouge, je me prends en main, je fais l'effort d'écrire ou de prendre le téléphone, ou d'aller chercher les outils ou les informations qui vont m'être nécessaires pour construire mon projet. [...] je développe des compétences, le plus possible et je me renseigne pour être le plus indépendant. L'autonomie c'est aussi l'idée d'indépendance. L'autonomie c'est savoir anticiper l'avenir et puis oser quel que soit la difficulté en se disant qu'on va y arriver.

saoi 6 : Qu'est-ce que vous pensez du niveau d'autonomie des jeunes de l'EREA ? Qu'est-ce qui est mise en place pour développer leur autonomie ?

SAOI 6 : [...] Je pense que le niveau d'autonomie des jeunes s'améliore, mais c'est un travail de longue haleine, alors pas auprès des jeunes mais auprès des accompagnants, agents de soin ou de l'éducation nationale. [...] Il faut accepter que nous, nous perdions du temps pour en faire gagner à nos élèves. Quelque fois pour gagner du temps, nous professionnels, on est dans la volonté de bousculer les choses, parce que nous, on est valides et dynamiques, et on a envie de faire à la place de, on ne rend pas service à l'élève. On ne laisse parfois pas assez d'initiative aux élèves. Et aussi parce qu'il y a des contraintes, ils ne sont pas toujours disponibles. [...] L'autonomie ça s'apprend, c'est des expériences qui sont à multiplier pour créer des situations favorables qui permettent une vie d'adulte.

saoi 7 : Et quels liens vous établissez entre autonomie et insertion professionnelle ? Est-ce que l'un découle de l'autre ou est-ce que l'un permet l'autre ?

SAOI 7 : L'autonomie permet l'insertion professionnelle ça c'est sûr. [...] Après il faut être prudent, tous nos élèves n'ont pas une insertion professionnelle possible, par contre je pense que, pour un certain épanouissement nécessaire au bien-être intérieur, il leur faut une ouverture sociale, même si parfois les personnes disent qu'elles n'ont besoin de personne, qu'elles peuvent vivre seules, je pense que quelqu'un qui n'est pas ouvert aux autres soit heureux.

saoi 8 : J'avais le même type de question sur par rapport à l'insertion sociale et l'insertion professionnelle.

SAOI 8 : On voit parfois des gens qui ont perdu l'emploi à cause d'une aggravation du handicap, mais qui finisse quand même, parce qu'elles le veulent bien, même sans insertion professionnelle, à trouver une insertion sociale. Mais il faut aller au-devant de l'autre, aussi parce que le handicap fait peur parfois. Dans certains cas les personnes ne peuvent pas travailler parce qu'elles sont trop fatigables ou elles ont d'autres troubles non visibles qui les empêchent de travailler à un rythme imposé par l'entreprise ou la société pour être rentable. [...] Après en retour, je pense que par solidarité, par respect pour tous ceux qui cotisent d'une manière ou d'une autre pour que des aides financières soient portées aux personnes qui ne peuvent plus travailler, si elles peuvent encore apporter leur pierre à l'édifice en développant des actions bénévoles dans des associations ou autres, et bien il faut qu'elles s'inscrivent là-dedans. Dans une démarche qui permet de montrer une image positive et agréable de ce qu'ils sont, et de maintenir du lien, et puis « renvoyer l'ascenseur » comme on dit.

saoi 9 : Quels sont les critères d'évaluation de votre accompagnement ? Pour vous qu'est-ce qu'un accompagnement réussi ?

SAOI 9 : Un accompagnement réussi, c'est un accompagnement qui ne laisse pas une image de désespoir, à l'élève accompagné. [...] même si je dis que rien n'est impossible, quelque fois on est obligé de revoir à la baisse le projet de l'élève. Ce ne serait pas impossible si tous les acteurs du projet se donnaient la main pour faire en sorte que ça réussisse. [...] Un accompagnement réussi à l'EREA, c'est quand, à la sortie de l'établissement, l'élève a les outils en main pour peut-être lui-même poursuivre le travail débuté ici [...]

Annexe 3 : Le SISU

sisu 6 : Je voudrais savoir quelles sont les missions du SISU, ses objectifs?

SISU 6 : Ici au SISU, on est dans l'accompagnement lors des cours : accompagnement aux cours, accompagnement aux examens, soutien pédagogique, donc nous, on n'est pas exclusivement handicap moteur, on est tout type de handicap.

sisu 7 : D'accord.

SISU 7 : Donc dans le SISU y'a le Service d'Accompagnement Pédagogique (SAP), y'a un Service Projet Professionnel (SPP), et puis un SAMSAH, Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés qui travaille sur le versant rééducatif des étudiants mais sur les campus [...].

sisu 12 : Quelles sont les missions du Service Projet Professionnel? Quelles sont les actions menées ?

SISU 12 : Alors au SPP, on travaille sur trois axes. On travaille sur le premier axe, c'est la réorientation à l'université de Lorraine, la réorientation ou l'orientation ça reste du droit commun, donc lorsque les conseillers d'orientation classiques ne peuvent pas répondre, ou sont bloqués par rapport à la question du handicap, ils font alors appel au responsable et au service insertion pro. Alors on intervient aussi sur tout ce qui est recherche de stage, c'est vraiment notre axe principal, parce que maintenant tous les cursus ont des stages, déjà qu'en temps normal ça n'est pas évident de trouver un stage, et bien c'est encore plus difficile quand on est en situation de handicap, et puis, notre troisième axe c'est tout ce qui est accès au premier emploi, ou job d'été, où on a un gros travail avec les entreprises. Donc ça c'est nos trois missions principales avec cette grosse mission majeure qu'est la recherche de stage.

sisu 13 : D'accord. Mais qu'est-ce que vous entendez par l'accompagnement que vous leur proposez? En terme d'autonomie par exemple...

SISU 13 : Au niveau de l'insertion pro, ce qu'on travaille, c'est vraiment déjà par rapport à ce que l'étudiant va vouloir faire, c'est-à-dire on n'a pas un panel d'entreprises "handi-accueillante". On travaille déjà par rapport au projet de l'étudiant, et puis après, notre job

consiste à faire le lien avec l'entreprise mais uniquement pour la notion du handicap, c'est-à-dire de vérifier que ce soit accessible et vérifier à ce qu'il y ait des transports qui puissent l'emmener. [...] On peut aider l'étudiant à faire des demandes, mais on ne les fait pas pour lui. Donc ça aussi c'est vraiment important, faut pas oublier qu'ils sont dans des études sup', donc ils ne sont pas loin de l'insertion pro, il faut qu'ils soient le plus autonomes possible. C'est-à-dire s'ils sont capables de téléphoner, s'ils ont une élocution suffisante pour téléphoner, c'est eux qui vont téléphoner, même si la grille d'entretien téléphonique a été travaillée avant. C'est vraiment toutes ces pistes-là, on leur donne une bonne boîte à outils pour qu'ils réussissent à se débrouiller une fois qu'ils ne seront plus accompagnés par nos services. Parce que quand ils ne sont plus étudiants ils ne peuvent plus être accompagnés par nous.

[...]

SISU 14 : Et puis être autonome c'est aussi aller dans les dispositifs existants, comme les Cap Emploi

sisu 15 : Vous les accompagnez dans ces dispositifs?

SISU 15 : Non. Alors on les accompagne pas, on fait le lien avec ce dispositif, mais après c'est eux qui vont y aller tout seul. Mais le lien il est fait, évidemment c'est toujours plus simple quand un lien est fait.

sisu 16 : Et est-ce que ça vous est déjà arrivé de rencontrer des difficultés, que l'accompagnement se passe mal, qu'il échoue?

SISU 16 : Oui, enfin on ne vit pas dans un monde tout rose, enfin je veux dire, ce n'est pas évident, après là c'est plus sur l'insertion pro mais ça va aussi pour le stage, y'a des profils d'étudiants qui sont comme pour les valides, c'est-à-dire des profils qui n'intéressent pas forcément les entreprises. Voilà donc après y'a des situations de handicap... alors quand c'est lié à la situation de handicap, on essaie de trouver les moyens de compensation nécessaires.

[...]

SISU 17 : Là aussi on est vraiment dans l'autonomie des étudiants. Et c'est pour ça que l'autonomie se fait aussi par l'accès aux savoirs. On essaie que l'étudiant par exemple, quand il est en L1, il peut avoir un accompagnement régulier, puis arriver en Master, et bien

un peu moins, parce que quand il va travailler, il aura pas quelqu'un à côté de lui tout le temps. Donc je veux dire, l'aider via des moyens de compensation techniques, je veux dire, qui réussissent à utiliser l'outil informatique de façon plus fluide, ou voilà des choses comme ça. On travaille beaucoup en amont, alors parfois ça marche, et puis parfois ça marche pas, mais parce que y'a des tempéraments d'étudiants...

sisu 18 : Et dans ces cas-là comment vous palliez?

SISU 18 : Ah bah, quand par exemple en sortant des études il n'y a pas d'insertion pour tout de suite, ce qui est quand même le cas, et au vu du marché du travail actuellement, il faut quand même être un petit peu réaliste, c'est très compliqué. Donc du coup, c'est là qu'on passe par les dispositifs tels le Cap emploi.

[...]

sisu 20 : Et donc il y a un suivi pendant trois ans également?

SISU 20 : Non, non, on n'a pas de service de suite. Parce qu'en fait on n'est pas médico-social, on est médico-social que sur le SAMSAH, et donc au niveau de l'insertion pro on est financé via les établissements de l'enseignement supérieur, et une fois que les étudiants sont sortis de l'enseignement supérieur, ça s'arrête, après bien entendu on fait du lien.

sisu 22 : D'accord très bien. Donc du coup vous mettez tous les moyens, enfin des aides techniques et humaines peut-être plus en L1 et après c'est dégressif?

SISU 22 : Alors pour l'accompagnement pédagogique oui c'est ce qu'on aime faire, enfin ce n'est même pas en L1 qui faut commencer à être autonome. Je pense que c'est au niveau du lycée qui faut commencer. Ça devrait vraiment se commencer en amont, parce que c'est déjà le grand écart pour tout le monde d'aller en études sup', donc quand ils sont en situation de handicap c'est encore plus compliqué, et c'est vrai que nous, on travaille beaucoup avec les lycéens et leurs parents, en disant "attention dans le supérieur ça se passera pas comme ça", il y a pas d'AVS dans le supérieur, il y a des secrétaires. Ensuite dans le supérieur on distingue bien ce qui est du médico-social et de ce qui est de l'accès au savoir. Je veux dire que ce n'est pas la même personne qui va faire l'aide alimentaire, que celle qui va prendre les cours par exemple, enfin voilà n'est pas toujours la même personne qui va la suivre, parce que le secrétaire n'est peut pas être bon, en anglais et en maths à la fois. Donc c'est vraiment

dans ce sens-là, on essaie d'adapter. Après on se dit, faut pas non plus que la personne qui accompagne l'étudiant en situation de handicap, soit un peu le bouclier vis-à-vis des autres, donc c'est aussi important qu'il y ait des relations avec ses pairs, et c'est ce qui y'a à privilégier, je veux dire dans la vie étudiante.

sisu 29 : D'accord. Et sinon est-ce que vous avez vu de beaux progrès au niveau des élèves, certains qui étaient complètement perdus au départ et qui grâce à votre aide se sont complètement révélés?

SISU 29 : Alors je ne suis pas convaincu que ce soit grâce à notre aide, c'est surtout grâce à eux. On a eu vraiment des chouettes parcours, par exemple on a un étudiant qui a commencé ici en sciences, on va dire il a fait une année blanche, il n'allait jamais en cours. Il a travaillé sur sa réorientation, il est maintenant en BTS, là il va valider son BTS et il va aller en licence pro, donc voilà je veux dire qu'il a fallu une année de relâche, où on reprend tout à zéro, pour que ça fonctionne. [...] Et puis y'a des parcours moins chouettes mais qui sont tout aussi valorisants, je veux dire, nous la réussite c'est quand l'étudiant est épanoui. Là par exemple l'étudiante que j'avais dans mon bureau avant, ça fait 5 années qu'elle est en L1 d'AES, donc elle ne réussit pas, et notre boulot c'est de l'accompagner à une insertion sociale qui ne sera là, pour le coup, pas professionnelle mais sociale, et si on réussit ça, ce sera une belle réussite parce qu'elle le mérite.

SISU 30 : Donc c'est peut-être de trouver un SAVS qui va la suivre, qui va pouvoir l'accompagner pour peut-être lui trouver du bénévolat dans des associations ou des choses comme ça.

[...]

SISU 31 : Voilà donc c'est, je pense pour cette situation-là, on aura vraiment réussi quand on saura qu'elle sera bien dans ses baskets.

[...]

Annexe 4 : L'association Espoir 54

Annexe 4 a : Le SAVS

savs 1 : Est-ce que vous pouvez me présenter les divers parcours, donc il y a trois parcours au sein de Espoir 54 et je voulais savoir les différentes missions de chaque parcours?

SAVS 1 : Ici vous êtes donc sur le site de Nancy, parce qu'on a aussi une antenne à Longwy. Donc ici sur ce site là, vous avez un SAVS dans lequel moi je suis attachée, et le DIMO. Donc la mission principale du SAVS, on accompagne les personnes en situation de handicap d'origine psychique vers une réhabilitation psychosociale. On met en place des modules pour augmenter les compétences là où il y a des déficits.

[...]

savs 3 : D'accord. Du coup, c'est uniquement du trouble psychique, ça se traduit comment? Quelles sont les difficultés que ces personnes rencontrent?

SAVS 3 : Espoir 54 et les familles qui ont créés Espoir54, ont une visée de réhabilitation psychosociale. Donc au niveau de leurs troubles ça va être des troubles de la concentration, des troubles de l'audition, des troubles de la pensée. Après ça va être vraiment spécifique à la personne. Vous voyez, deux personnes atteintes d'une schizophrénie n'auront pas les mêmes troubles et les troubles jouent sur les compétences. [...]

savs 4 : D'accord, donc l'accompagnement il se fait par une équipe pluridisciplinaire.

SAVS 4 : C'est ça oui, vous avez des éducateurs, assistants sociaux, CESF, et psychologues.

savs 5 : Et j'ai vu également des accompagnateurs-médiateurs ?

SAVS 5 : Alors vous avez une équipe pluridisciplinaire mais on est tous des accompagnateurs-médiateurs. Nos missions : on accompagne les personnes en individuel, on va réaliser donc un PPA, un Projet Individualisé d'Accompagnement, on a tous une grille d'évaluation des besoins, à remplir avec la personne, enfin ils s'autoévaluent avec notre regard, et dès qu'on a fini cette phase d'évaluation qui dure trois mois, on propose un projet avec eux, qui va relater deux grands objectifs. Pour cela on peut lui propose des modules par

groupe sur 2/3 mois. On fait des petits groupes de 3 ou 4 personnes, qui ont des difficultés similaires, pour que la personne développe des compétences ici, et qu'elle les transfère ensuite chez elle.

[...]

SAVS 7 : Il faut donner une échéance, parfois ça peut prendre 6 mois, une année, ça dépend vraiment, c'est ultra personnalisé. Voilà on se dit : « on se donne 6 mois pour améliorer telle compétence ». On propose des outils, on peut essayer pleins de choses. Et au bout de six mois on évalue : « est-ce que vous avez des difficultés ?, est-ce qu'à la maison vous avez réactivé la compétence ? ». Et on peut repartir sur un deuxième contrat projet.

savs 8 : Et est-ce que les périodes d'évaluation elles sont aussi programmées en fonction des personnes?

SAVS 8 : On fixe aussi des échéances et c'est en fonction des personnes. Après vous avez des personnes où après cette phase, il faut continuer à maintenir. On peut aussi réactiver, et reproposer après un module ou proposer un autre outil pour que ce soit vraiment acquis.

savs 9 : Et donc vous procédez par étapes, est-ce que vous utilisez des actions individuelles, collectives?

SAVS 9 : Alors ici nos accompagnateurs-médiateurs font des entretiens, des visites à domicile, on peut travailler les difficultés individuellement mais ce n'est pas aussi riche.

savs 10 : Donc les entretiens sont collectifs?

SAVS 10 : Les entretiens sont toujours individuels, mais les mises en situation sont collectives. Après, comme je vous ai dit toute à l'heure, toutes les personnes sont uniques, du coup il a des personnes pour qui le travail en groupe n'est pas possible pour le moment. Donc, dans ce cas on travaille en individuel. Et il nous arrive de chercher des partenaires comme des carrefours santé, des diététiciens. On essaie toujours, si on n'a pas les réponses, de trouver des professionnels compétents.

savs 11 : Quels sont les partenaires en général?

SAVS 11 : Alors en général nos partenaires, donc carrefour santé, l'ANPAA : la maison des addictions. [...] Ici 9 domaines de la vie quotidienne peuvent être travaillés : axe

administratif, axe logement, axe alimentation, axe social, etc. Donc pour chaque axe on a des personnes ressources, par exemple pour l'axe administratif, on travaille beaucoup avec les curateurs, l'Udaf, les curateurs privés, avec la Caf, la MDPH, les banques. Pour l'axe alimentation on va aller chercher plutôt des carrefours santé ou des forums. Après l'axe social c'est plutôt les MJC, les théâtres.

savs 12 : D'accord. Est-ce que vous avez une sorte de protocole que vous adaptez ensuite en fonction de la personne?

SAVS 12 : La personne est orientée par la MDPH, il y a une première phase qui dure entre 2 et 3 mois, qui s'appelle la « phase de découverte » où on copartage une évaluation, c'est l'évaluation des besoins, des compétences et des difficultés, c'est une grosse grille d'évaluation, qui reprend tous les domaines de la vie quotidienne, tous les champs de compétences et tous les critères de compétences [...] Dès qu'on a fini cette phase d'évaluation on passe au contrat-projet. Donc ici la personne avec son accompagnateur-médiateur, décline deux axes maximum. Cette phase dure environ 6 mois, mais ça dépend de la personne. Donc 6 mois où on propose : l'intégration dans des modules pour l'acquisition de compétence, et on propose des activités ; des entretiens individuels, pour le nombre ça dépend encore de la personne ; des VAD, Visite A Domicile. Les visites à domicile ça nous permet d'avoir un regard, voir si ce qu'elle apprend dans les modules est transféré. A mi- chemin, à trois mois, on peut évaluer pour voir, si vraiment ça ne va pas on réajuste et on repart sur autre chose. Ensuite, au bout des 6 mois on évalue le projet, les objectifs sont atteints, c'est validé et on repart sur un autre objectif. On ne réévalue pas tous les champs de la vie quotidienne, mais on va pouvoir repartir sur deux axes. La dernière phase d'accompagnement c'est le maintien du lien, qui dure entre 1 ou 2 ans. Ici le rôle c'est juste la coordination du parcours, nous on est juste là en prévention des rechutes, s'il y a des problèmes avec les dossiers MDPH, l'AH, on peut être réactivé pour remettre en place les professionnels autour de la personne.

[...]

SAVS 14 : Au sein de l'axe administratif on a des modules où les personnes apprennent les démarches faire, c'est ultra dans la pratique. Par exemple on leur donne des dossiers MDPH en leur disant “allez jusqu'où vous savez faire après on prend le relais” pour remplir un

dossier, un dossier CAF, [...] plus de pratique que de théorie parce que nous on est convaincu que c'est en faisant qu'on apprend.

savs 15 : Oui donc il y a aussi une part d'autonomie, vous les poussez vers l'autonomie

SAVS 15 : L'objectif général de toute façon du SAVS, c'est l'autonomie.

[...]

savs 16 : Est-ce que vous établissez un lien entre autonomie et insertion professionnelle? Est-ce que pour vous l'autonomie se développe dans l'insertion professionnelle ou est-ce que l'insertion professionnelle permet l'autonomie?

SAVS 16 : En tout cas moi en tant que professionnel, l'autonomie je la vois comme un processus, après qui de l'œuf ou de la poule c'est très compliqué à dire Vous allez avoir une personne qui par le biais de l'emploi va retrouver l'estime de soi, elle va donc prendre plus soin d'elle, ce qui va permettre son autonomisation.

savs 17 : D'accord. Sur quels critères vous reposez vous pour dire qu'un accompagnement a été réussi?

SAVS 17 : Alors là du coup c'est les indicateurs d'évaluation. Donc avec la personne on se note ce qu'il faut évaluer : l'engagement (combien de fois la personne a assisté au module), combien de fois elle a su transférer ses compétences, le degré de satisfaction de la personne, ça c'est super important. Après ce sont des petits objectifs. Après c'est vraiment au niveau de la pratique si elle réussit à nouveau à réaliser les compétences acquises lors des modules. Après à partir de quoi on peut dire que la personne est autonome ? C'est la personne elle-même qui le dit. Après nous on essaie de filer des billes, des clés pour lui réapprendre à vivre le plus normalement possible, oui c'est plutôt les personnes elles-mêmes qui pensent qu'elles ont atteint le niveau de compétences et après il nous suffit de maintenir.

savs 20 : Comment est-ce que vous définiriez l'accompagnement et l'autonomie?

SAVS 20 : Au niveau pratique on accompagne toujours les personnes où elles en sont. Moi j'accompagne les jeunes à partir de 18 ans, ils sont frappés par le diagnostic, donc tous les rêves se brisent quand ils sont diagnostiqués bipolaires par exemple. Donc là l'accompagnement prend tout son sens parce qu'ils voient leur vie partir en mille morceaux,

il n'y a plus d'avenir n'y a plus d'espoir, et du coup tout mon travail d'accompagnement, c'est de redonner une place à la personne, et de continuer à la faire rêver. [...] Donc l'accompagnement, c'est une phase où on aide les personnes, finalement on est un peu comme une béquille, on aide les personnes à marcher mais pour qu'elles marchent toute seules.

L'autonomie comme je vous ai dit tout à l'heure c'est plus un processus et puis pour moi ça veut rien dire, je n'aime pas trop ce mot-là. Ce n'est pas une norme de devenir autonome. Du coup si la personne est satisfaite de se faire les courses une fois par mois, qu'il en soit ainsi. Enfin si elle est satisfaite, dans mon métier d'éducatrice c'est tout ce que j'ai envie d'entendre, qu'elles soient satisfaites de comment elles sont, de comment elles vivent, même si ce n'est pas la norme. L'autonomie c'est : comment elles se voient elles-mêmes, de ce qu'elles ont, comment elles se voient.

savs 21 : Est-ce qu'elles répondent à leurs propres besoins?

SAVS 21 : C'est ça, elles ont des besoins, elles ont des attentes, nous on leur propose des outils, des stratégies, on essaie de mettre en place des choses avec eux dans leur quotidien etc. Quelles soient dites autonomes par la MDPH ou le Conseil Général ok, tant qu'elles arrivent à avoir une place.

savs 22 : Quelles sont selon vous les qualités que doivent avoir un accompagnateur?

SAVS 22 : Comme je vous ai dit toute à l'heure, l'écoute, être suffisamment empathique, rester humble, l'humilité ici c'est quelque chose de vraiment important, savoir prendre du recul et de la distance. Voilà moi j'ai commencé comme apprentie et j'ai beaucoup pleuré au début, parce que voilà c'est parfois difficile de voir des parcours de vie complètement brisé par la maladie. Savoir travailler en équipe, parce qu'on n'est pas superman, on n'est pas là pour sauver le monde, on est là juste pour aider les personnes du mieux qu'on peut. Etre super humain, parce que travailler avec l'humain demande d'être humain. Etre dans l'écoute empathique, sans jugement, mais pas infailible.

savs 23 : Et dans la relation avec l'accompagné ?

SAVS 23 : Etre bienveillant avec ce que la personne nous livre, parce que la plupart du temps ce sont des personnes qui se mettent à nu dans leurs souffrances, dans leurs

difficultés.[...] Croire en l'autre c'est super important car c'est dans le regard de l'autre que chacun se construit. Une attitude toujours positive malgré que ce soit parfois difficile. Voilà les principales qualités, après il y en a plein.

savs 24 : Et donc vous parliez de travail en équipe, vous vous réunissez régulièrement?

SAVS 24 : Oui, c'est un temps pédagogique, donc en équipe, on prend les situations qui marchent, celles qui marchent moins bien et on essaie de trouver des solutions en équipe. C'est là qu'on établit des projets personnalisés d'accompagnement, c'est là qu'on formalise avec l'équipe, les objectifs à atteindre, et les critères d'évaluation qu'on proposera ensuite à la personne.

Annexe 4 b : Le DIMO

dimo 1 : Comment définiriez-vous l'accompagnement professionnel?

DIMO 2 : Alors l'accompagnement professionnel...ça peut être à la fois pour de l'insertion professionnelle pour les demandeurs d'emploi par exemple, ça peut être pour les jeunes qui sont en scolarisation, qui souhaitent s'orienter, même si on reste dans de la formation continue, c'est quand même de l'accompagnement professionnel, ça peut être pour des personnes aussi en emploi qui ont besoin, soit de se reclasser au sein de l'entreprise ou bien de bifurquer vers d'autres emplois. Donc ça peut être différents publics mais aussi différentes manières d'accompagner. On ne va pas accompagner de la même manière un salarié qui a déjà un bagage professionnel qu'un jeune inexpérimenté.

dimo 3 : Et donc du coup au sein de votre mission?

DIMO 3 : Donc nous déjà notre spécificité c'est d'accompagner des personnes reconnues en situation de handicap psychique, donc soit qui ont une reconnaissance de travailleur handicapé attribuée par la MDPH, soit un titre ou une pension d'invalidité par la sécurité sociale. Donc vers le milieu ordinaire, donc pas des milieux protégés, pas des ESAT. Donc il faut qu'il soit adulte, soit demandeur d'emploi soit en situation de travail pour lesquels il y a un risque de désinsertion, d'inadaptation de poste. Donc on intervient aussi pour réaménager et adapter des postes, du reclassement aussi. Donc des adultes en situation de handicap psychique. Ou ça peut être aussi des personnes en souffrance psychique où y'a pas forcément de reconnaissance de handicap, mais qui sont bénéficiaires du RSA ou les personnes en chantier d'insertion.

dimo 4 : Qui sont les personnes impliquées pour l'accompagnement de ces personnes au sein du DIMO?

DIMO 4 : Alors on a plusieurs mesures : des mesures financées par l'AGEFIPH, donc qui nous finance des PPS HP, des Prestations Ponctuelles Spécifiques Handicap Psychique, donc ça c'est la majorité, on va dire 80% de ce qu'on fait sur DIMO. Les personnes sont soit orientées par Pôle Emploi soit par Cap Emploi, soit parfois par le médecin du travail, soit par l'employeur. Donc nous dans ce cadre-là on est vraiment un appui ponctuel du

prescripteur. Donc soit Cap Emploi ou Pôle Emploi qui nous envoie la personne, nous on est là pour accompagner la personne, lui apporter un soutien, un appui mais on n'est pas là pour mettre en place la démarche officiellement. Après, dans les faits on travaille beaucoup avec les chantiers d'insertion, les centres de formations, la MDPH, c'est assez large. Au niveau social aussi on peut faire le lien avec les travailleurs sociaux, et au niveau de soin aussi.

dim 6 : Et donc est-ce que c'est comme au SAVS, avec une équipe pluridisciplinaire qui se regroupe régulièrement?

DIMO 6 : Alors non nous on procède différemment. On a en gros 5 prestations qui sont vraiment découpées : "diagnostic approfondi" c'est 3 mois, "élaboration de projet" ça va être 9 mois, "validation de projet" c'est un mois, mais on ne l'utilise pas, parce qu'on l'a validé dans l'étape d'élaboration de projet, "intégration à l'entreprise" 9 mois, "suivi dans l'emploi, conseil" c'est un peu particulier, 6 mois.

DIMO 7 : Dans le cadre de l'AGEFIPH. On n'est pas comme au SAVS à accompagner la personne dans son projet. On a un cahier des charges imposé par l'AGEFIPH, le financeur, et donc dans le cadre de ce cahier des charges on doit venir en appui. Donc c'est pour ça qu'au bout de ces trois mois on arrête, on attend éventuellement, en fonction des besoins de la personne, et selon ses souhaits, que Cap Emploi ou Pôle Emploi fasse une nouvelle demande de projet etc.

DIMO 8 : Nous par exemple dans la phase de diagnostic on rédige à la fin un document de synthèse, avec nos conclusions et nos recommandations, si on sent qu'il y a besoin pour la personne d'un suivi on le note, mais après c'est le prescripteur qui décide ou non, donc derrière la personne est en attente. Donc nous on reçoit une commande du prescripteur, et nous on répond à cette commande-là. Après on s'appuie sur l'équipe quand même quand on rencontre des difficultés sur certaines situations, on fait des échanges de pratiques aussi.

dim 9 : D'accord. Concernant votre démarche, est-ce que vous procédez par étapes avec des actions individuelles, collectives?

DIMO 9 : Alors quand une personne arrive, je vais parler principalement des mesures AGEFIPH, quand un bénéficiaire arrive sur le DIMO on demande à ce qu'elle arrive à la PPS1 "diagnostic approfondi" c'est pas un diagnostic médical, on fait le point par rapport au

travail, ce qu'elle a déjà fait, ce vers quoi elle veut aller, on voit les capacités de la personne à se mobiliser, on fait un peu une auto-évaluation des capacités, on est vraiment sur l'actuel, on est pas encore sur des objectifs, et là on va principalement être sur des entretiens individuels. On donne aussi des petits exercices à faire pour la séance d'après. Ça permet aussi d'évaluer les capacités de la personne à se mobiliser sur un travail. On préfère recevoir en individuel. Enfin le groupe c'est bien ça permet de recevoir plus de personnes en même temps, mais on n'effectue pas un travail approfondi.

dimio 10 : Quelles difficultés avez-vous déjà rencontrées?

DIMO 10 : La principale difficulté c'est par rapport au cadre d'accompagnement. Tout est bien découpé, si on dépasse les 9 mois ou les 30h de la phase d'élaboration de projet, et qu'on est en train de mettre en place des démarches, mais qu'on arrive à la fin de l'accompagnement on est obligé d'arrêter l'accompagnement et on doit attendre que le prescripteur refasse une demande. Parfois il peut se passer beaucoup de temps. Parfois la personne a besoin d'un suivi, le fait qu'il y ait une rupture ça la démobilise aussi donc ça c'est la principale difficulté.

Dans notre domaine ça va être aussi les représentations des employeurs envers l'insertion des personnes en situation de handicap, qui plus est handicap psychique, qui parfois soulève plus d'appréhension que le handicap physique ou autre. On va aussi travailler ça avec les personnes. Si besoin on peut intervenir lors de colloque ou de chose comme ça, ou même auprès des employeurs.

dimio 11 : Quelles sont les conditions qui doivent être réunies chez l'accompagnateur et l'accompagné, pour réussir un accompagnement?

DIMO 11 : Alors déjà pour que ça marche il faut que le cadre s'y prête, comme je disais tout à l'heure, par rapport au cadre d'accompagnement. Parfois la personne peut être très motivée et l'accompagnateur aussi et puis tout retombe parce qu'on arrive à la fin de la PPS. Donc il faut aussi que le cadre s'y prête et que le prescripteur, auquel cas, joue aussi le jeu et puisse répondre rapidement. Au niveau du bénéficiaire, pour que ça marche je pense surtout que le bénéficiaire doit être dans la bonne structure. On sait ici qu'il faut vraiment y aller très progressivement, que parfois la personne elle peut avoir des hauts et des bas, elle peut être moins investie que d'autre, mais ce n'est pas pour ça qu'on arrête. Parfois on peut

être plusieurs semaines, ou mois sans voir la personne, on fait des entretiens téléphoniques, on demande si ça va parce que parfois la maladie joue aussi là-dessus.

dim0 12 : Quelles sont les qualités de l'accompagnateur?

DIM0 12 : D'être assez souple, et de sortir des schémas tout tracés de formation. [...] Les réalités sont autres.

dim0 13 : Quels sont les critères d'évaluation d'un accompagnement réussi?

DIM0 13 : Un accompagnement réussi, je pense que ça va être quelqu'un qui aura pu prendre une décision et qui sera satisfait de son orientation professionnelle, ou de non travail, on peut aussi travailler le deuil du travail. Souvent les personnes se sentent enfermées dans cette obligation d'emploi, de normalité, de pression de l'entourage. Donc on travaille le fait qu'elle a le droit de ne pas travailler parce que la MDPH lui a donné l'AH et qu'elle reconnaît son état de santé et que elle-même en a pris conscience. A côté de ça elle a pu se mobiliser sur des actions régulières de bénévolat, sur des activités qui lui plaisent, et qui lui donnent le temps de se reconstruire. Pour nous c'est tout autant réussi que quelqu'un qui a retrouvé un emploi. Pour nous c'est surtout que la personne se sente bien au bon endroit. La notion d'Espoir 54 c'est d'insérer la personne dans la société, donc ça peut passer par l'emploi, des activités ou autres.

dim0 14 : D'accord. Quels liens vous pouvez faire entre autonomie et insertion professionnelle?

DIM0 14 : Moi je pense qu'on peut être autonome sans travailler. Le travail c'est une activité parmi d'autres. Je vois ça vraiment de manière indépendante à l'insertion professionnelle.

dim0 15 : Enfin, quels liens vous pouvez faire entre insertion sociale et insertion professionnelle?

DIM0 15 : C'est vrai que c'est assez proche. [...]. L'insertion professionnelle se retrouve quelque part dans l'insertion sociale parce que ça fait partie de la société et du lien social, mais on peut être inséré socialement sans être salarié, donc du coup c'est à la fois complètement indépendant et à la fois très proche.

Annexe 5 : Le Cap Emploi

ce 1 : Quels sont les profils des personnes qui viennent au Cap emploi?

CE 8 : Au niveau des personnes qu'on reçoit, elles sont normalement toutes inscrites à Pôle Emploi. [...] parce qu'on est lié au Pôle Emploi par une convention, donc on est cotraitant de Pôle Emploi.

CE 9 : On gère environ 30 à 35% des personnes travailleurs handicapés, le reste est à la main de Pôle Emploi. Du point de vue des personnes, il est vraiment très large, ça va de 18 à 60 ans, avec l'âge de la retraite qui est sans arrêt repoussé, notre public est donc vieillissant. On a essentiellement des gens qui ont un niveau de qualification de niveau 5, donc CAP, BEP, ça aussi ça fait partie des caractéristiques de notre public. La parité, homme/femme, ça doit se valoir. Le handicap principal qu'on rencontre c'est le handicap moteur mais on accompagne les personnes qui ont toutes les typologies de handicap [...]

CE 12 : Les employeurs ont une grosse méconnaissance du handicap, pour la plupart, le handicap c'est le fauteuil, et bien non.

ce 13 : Est-ce que le faible niveau de qualification des personnes est un handicap supplémentaire pour leur intégration professionnelle?

CE 13 : Oui, puisque l'un de nos objectifs, c'est de monter les gens en qualification, parce qu'on fait le constat que plus le niveau est faible plus le retour à l'emploi est difficile, alors on tend à tirer les gens vers le haut, sur au moins du niveau 4, niveau bac.

ce 14 : Quelles sont les diverses missions du Cap emploi?

CE 14 : [...] Donc on reçoit du public forcément reconnu travailleurs handicapés ou bénéficiant d'un titre d'obligation d'embauche et on travaille avec les personnes sur leur projet, donc sur la construction de projet, sur la reconversion professionnelle, on travaille sur les projets de formation, et sur de la recherche d'emploi en direct. [...]

ce 15 : D'accord. Quelles sont les différentes étapes de l'accompagnement ?

CE 15 : Les étapes sont plus ou moins variées, en fonction d'où en est la personne, est-ce qu'elle est au clair par rapport à son état de santé, son projet professionnel, par rapport à son ancienne profession, parce que souvent on reçoit des personnes qui ont été licenciées pour inaptitude, alors en fonction qu'elles aient fait le deuil ou pas de leur ancienne expérience professionnelle, ça aussi c'est primordial. Y'a beaucoup de paramètres, alors si la personne ne sait pas où elle en est, le parcours risque d'être un peu long puisqu'on va travailler sur la construction d'un projet, sur sa validation, aussi bien en termes de qualification que de son état de santé, de la compatibilité du poste par rapport à son projet. Ensuite il va falloir peut être si nécessaire les monter en qualification, pour rechercher un emploi derrière.

ce 17 : Oui de toute façon c'est spécifique à la personne, y'a pas de parcours lambda.

CE 17 : Il n'y a pas de parcours type, on doit faire à la carte, du sur-mesure. Et pour effectuer tous ces chantiers de validation, on s'appuie sur des prestataires. Des prestataires qui sont conventionnés par l'AGEFIPH, qui est notre financeur principal, qui nous servent d'appui pour évaluer la compatibilité entre santé et projet. Pour vérifier aussi, on s'appuie sur un médecin agréé, on lui demande : « est-ce que cette personne, avec sa santé, elle peut exercer tel ou tel métier ? ». On s'appuie aussi sur des organismes de formation. Ils vont travailler le projet. Ensuite à partir de ce projet, si il y a une carence sur une formation et bien ça va être à nous d'identifier la formation, et de trouver le financeur.

ce 20 : D'accord. Justement j'avais une question sur les partenaires, est-ce que vous avez des structures ou des établissements partenaires?

CE 20 : Oui on a des établissements partenaires par typologie de handicap : handicap moteur : action industrie, c'est un cabinet d'ergo, déficience auditive : l'URAPEDA; visuelle : Santifontaine, psy : espoir54 et déficience mentale : Retravailler Lorraine. Donc des spécialistes par typologie de handicap.

CE 23 : [...] On ne fait que de l'insertion professionnelle. On est censé être que sur le champ de l'insertion professionnelle, mais bien évidemment, vous imaginez qu'on reçoit des personnes avec des difficultés parfois sociales, je me demande même si ce n'est pas notre fonction première, on a cette sensibilité à les aider sur le plan social ou à les orienter vers le bon interlocuteur.

ce 24 : Dans mon mémoire je travaille aussi la notion d'autonomie des personnes. Je voulais savoir si dans la démarche, vous leur confiez des missions ou si vous les assistiez ?

CE 24 : [...] Nous notre objectif c'est de les rendre les plus autonomes possible, que ce soit dans leur démarche de recherche d'emploi que pour leur mobilité, les mettre en lien avec les bons partenaires, l'utilisation de l'outil informatique pour les rendre autonomes et actifs dans la recherche d'emploi, pour être en phase avec le monde du marché actuel. Plus on les rend autonomes, plus on est libre de consacrer du temps à d'autres fonctions, à d'autres priorités.

ce 25 : Et donc quand vous leur donnez ces outils, est-ce que c'est de façon individuelle lors d'entretien, au cas par cas, ou de façon collective ?

CE 25 : L'objectif principal c'est de travailler en collectif, par exemple la prestation de formation pour travailler le projet se fait de manière collective, et dans ces formations y'a différents modules, notamment les TRE, les techniques de recherche d'emploi ou les stratégies de recherche d'emploi, tout ça pour les rendre le plus autonome possible. Ça valorise la personne dans sa capacité d'apprentissage.

ce 27 : J'ai été la semaine dernière au forum national FIPHFP, à Metz. Il y avait le directeur de Cap Emploi des Vosges, et dans la conférence il disait que le Cap Emploi 88 était en partenariat avec les Missions Locales pour ce qui était de l'insertion des 18-25, et je voulais savoir s'il y avait aussi ce partenariat ici ?

CE 27 : La notion de partenariat est essentielle dans ces métiers. Il a évoqué la Mission Locale mais on travaille aussi en lien très étroit avec Pôle Emploi. [...] Donc la notion de partenariat est fondamentale, et en termes de qualité de travail et de traçabilité des dossiers, des suivis des personnes, malgré qu'on dispose d'un outil commun qui s'appelle DUDE, Dossier Unique du Demandeur d'Emploi, qui est un logiciel, rien ne vaut le contact physique et un partenariat de ce type. C'est vraiment indispensable. Le partenariat c'est la clé de beaucoup de choses et ça dépatouille beaucoup de situation.

ce 28 : D'accord. Et est-ce que ça vous est arrivé de rencontrer des échecs et de vous retrouver dans une impasse ?

CE 28 : Ah bah bien sûr. Dans le traitement des dossiers, justement y'a le partenariat avec les collègues, voir comment eux aviseraient sur la situation .Il y a les collègues, mais y'a

aussi la direction, pour un retour d'expérience significatif. Donc nous, quand on est face à un échec, on réoriente la personne à Pôle Emploi en apportant, en faisant un état des lieux de ce qui a été fait et en donnant des préconisations qu'on peut soumettre. Alors on met en place des préconisations parce qu'on peut être face à des échecs pour diverses raisons, conjoncturelles, ou la personne n'était pas prête parce qu'il faut être prêt mentalement, c'est très important, la santé a pu se dégrader, il y a beaucoup de facteurs et en fonction des facteurs on ajuste nos préconisations. [...]

CE 29 : Un accompagnement peut durer 1 semaine comme il peut durer 3 ans. Ce n'est pas si évident que ça.

ce 30 : Vous suivez les personnes jusqu'à un certain temps ?

CE 30 : Oui alors techniquement, informatiquement parlant on a 30 mois, mais on peut demander à renouveler. Après il faut aussi savoir se remettre en question. Si avec nous ça ne marche pas, c'est qu'il y a un problème quelque part, est-ce qu'on est la bonne réponse ? La bonne solution ? Est-ce qu'il y a une autre solution à laquelle on n'aurait pas pensé ? La réponse ça peut être aussi d'être suivi par un autre interlocuteur, tout en apportant à cet interlocuteur tout le travail mené pour éviter la redondance, et faut pas oublier que la personne restant au cœur du système, elle, elle s'enlise, il faut donc essayer d'aller de l'avant. Alors là on a beaucoup parlé de mes missions, de la partie des demandeurs d'emploi mais on est constamment en lien avec les partenaires, les organismes de formation, la MDPH, l'organisme financeur l'Agefiph. Parmi les missions qui me sont attribuées en tant que chargé de mission c'est aller vers les entreprises, puisque les entreprises ont des besoins, ont des demandes et de l'autre côté on a des personnes demandeurs d'emploi, donc l'une de mes missions est de faire le lien, ça fait partie des nombreuses tâches du chargé de mission. Et puis briser ces barrières psychologiques que le handicap ce n'est pas uniquement une personne en fauteuil.

ce 31 : Et vous faites un peu de démarchage d'entreprise ? De sensibilisation au handicap ?

CE 31 : Oui de la prospection pour sensibiliser, informer, placer, et puis on sert aussi d'appui administratif aux entreprises, puisqu'il y a des aides à l'embauche pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

Annexe 6 : Synthèse des grilles d'entretien

Temps de présentation : Parcours universitaire, thème du TER et explication de mes missions au sein de mon stage, objectifs de l'entretien.

Pourriez-vous présenter votre parcours et les missions que vous exercez?

Quel sont les profils des personnes qui viennent dans votre structure? Quelles sont leurs difficultés ?

Est-ce que vous travaillez avec des établissements ou des organismes partenaires?

Comment définiriez-vous l'accompagnement?

Quelle démarche d'accompagnement est utilisée? Procédez-vous par étapes? Avez-vous recours à des actions individuelles et/ou collectives?

Quelles sont les diverses difficultés rencontrées par les personnes bénéficiant de votre accompagnement?

Quelles sont, selon vous, les qualités qu'un accompagnateur doit avoir ?

Quels sont les critères d'évaluation de l'accompagnement?

Comment définiriez-vous l'autonomie?

Quels sont les indicateurs d'un manque d'autonomie?

Quelles actions mettez-vous en place afin de développer l'autonomie?

Est-ce que certaines tâches sont faites par les accompagnés ?

Que pensez-vous du niveau d'autonomie des jeunes de l'EREA?

Etablissez-vous un lien entre autonomie et intégration professionnelle? Selon vous, l'autonomie est une condition nécessaire à l'insertion professionnelle ou est-ce que l'intégration professionnelle permet l'autonomie?

Quelle liaison faites-vous entre insertion sociale et intégration professionnelle? L'insertion sociale comprend l'insertion professionnelle ou est-ce que l'intégration professionnelle et l'insertion sociale sont sur le même plan?

Annexe 7 : Tableaux synthétiques des entretiens

DÉFINITION ET OBJECTIFS DE L'ACCOMPAGNEMENT

SAOI 1 : « C'est élaborer avec l'élève des pistes de travail pour rechercher son centre ou des centres d'intérêts qui ne sont jamais déterminés à l'avance. » [...]

« Ça serait écouter, lui apporter d'autres pistes, ne rien soustraire d'impossible à ses propres envies ou à ses propres volontés même si certaines peuvent paraître utopique même par rapport à ses possibilités physiques ou cognitives et voir comment aujourd'hui la société peut arriver à compenser ses difficultés. » [...]

« L'accompagnement c'est imaginer rien d'impossible mais plutôt essayer de construire avec l'élève, sa famille, ses proches, un projet qu'on s'autorise à modifier. »

SAOI 3 : « L'accompagnement il ne se fait pas uniquement dans le bureau, [...] on a la chance de se côtoyer, les élèves je les croise dans le couloir sur le temps de récré, parfois que 30 secondes mais ça tient le lien, ça évite de rompre ce qui pourrait commencer à se construire en laissant trop de silence entre une rencontre et une autre. L'accompagnement c'est pas uniquement une rencontre duelle dans un bureau où le cadre est un peu figé c'est aussi être présent au quotidien pour essayer justement quand l'élève n'est pas volontaire ou trop réservé, qu'il nous perçoive autrement, plus comme une personne ressource qui n'est pas là non plus pour faire la police. L'accompagnement ça va aussi jusqu'à la diffusion de bonnes adresses, de travailleurs sociaux qui ont besoin de prendre le relais à la sortie de l'établissement, et puis d'autres associations qui peuvent être des relais à la sortie de l'établissement. »

SAOI 9 : « Un accompagnement réussi c'est un accompagnement qui ne laisse pas une image de désespoir, à l'élève accompagné. [...] même si je dis que rien n'est impossible, quelque fois on est obligé de revoir à la baisse le projet de l'élève. Ce ne serait pas impossible si tous les acteurs du projet se donnaient la main pour faire en sorte que ça réussisse. [...] Un accompagnement réussi à l'EREA, c'est quand, à la sortie de l'établissement, l'élève a les outils en main pour peut-être lui-même poursuivre le travail débiter ici. »

SISU 13 : « Il leur donne une bonne boîte à outils pour qu'ils réussissent à se débrouiller une fois qu'ils ne seront plus accompagnés par nos services. Parce que quand ils ne sont plus étudiants ils ne peuvent plus être accompagnés par nous. »

SISU 29 : « Il y a des parcours moins chouettes mais qui sont tout aussi valorisants, je veux dire nous la réussite c'est quand l'étudiant est épanoui. »

SISU 31 : « On aura vraiment réussi quand on saura qu'elle sera bien dans ses baskets. »

CE17 : « Il n'y a pas de parcours type, on doit faire à la carte, du sur-mesure. »

CE29 : « Un accompagnement peut durer 1 semaine comme il peut durer 3 ans. »

DIMO 2 : « Alors l'accompagnement professionnel...ça peut être à la fois pour de l'insertion professionnelle pour les demandeurs d'emploi par exemple, ça peut être pour les jeunes qui sont en scolarisation, qui souhaitent s'orienter, même si on reste dans de la formation continue, c'est quand même de l'accompagnement professionnel, ça peut être pour des personnes aussi en emploi qui ont besoin, soit de se reclasser au sein de l'entreprise ou bien de bifurquer vers d'autres emplois. » [...]

« Donc ça peut être différents publics mais aussi différentes manières d'accompagner. On ne va pas accompagner de la même manière un salarié qui a déjà un bagage professionnel qu'un jeune inexpérimenté. »

DIMO 11 : « Alors déjà pour que ça marche il faut que le cadre s'y prête, comme je disais tout à l'heure, par rapport au cadre d'accompagnement. Parfois la personne peut être très motivée et l'accompagnateur aussi et puis tout retombe parce qu'on arrive à la fin de la PPS. Donc il faut aussi que le cadre s'y prête et que le prescripteur, auquel cas, joue aussi le jeu et puisse répondre rapidement. Au niveau du bénéficiaire, pour que ça marche je pense surtout que le bénéficiaire doit être dans la bonne structure. On sait ici qu'il faut vraiment y aller très progressivement, que parfois la personne peut avoir des hauts des bas, elle peut être moins investie que d'autre, mais ce n'est pas pour ça qu'on arrête. Parfois on peut être plusieurs semaines, mois sans voir la personne, on fait des entretiens téléphoniques, on demande si ça va parce que parfois la maladie joue aussi la dessus. »

DIMO 13 : « Un accompagnement réussi, je pense que ça va être quelqu'un qui aura pu prendre une décision et qui sera satisfait de son orientation professionnelle, ou de son travail, on peut aussi travailler le deuil du travail. »

SAVS 3 : « Ça va être vraiment spécifique à la personne. Vous voyez, deux personnes atteintes d'une schizophrénie n'auront pas les mêmes troubles et les troubles jouent sur les compétences. »

SAVS 17 : « Alors là du coup c'est les indicateurs d'évaluation. Donc avec la personne on se note ce qu'il faut évaluer : l'engagement de la personne et le degré de satisfaction de la personne, ça c'est super important. »

SAVS 20 : « L'accompagnement, c'est une phase où on aide les personnes, finalement on est un peu comme une béquille, on aide les personnes à marcher mais pour qu'elles marchent toute seules. »

SAVS 21 : « Elles ont des besoins, elles ont des attentes, nous on leur propose des outils, des stratégies, on essaie de mettre en place des choses avec eux dans leur quotidien. »

DÉMARCHE DE L'ACCOMPAGNEMENT

SAOI 1 : « Il faut déjà une demande de l'élève, qui doit être ni contraint ni forcé, ni soumis à des rencontres. [...] Il faut qu'il vienne complètement volontairement parce qu'il a un intérêt à trouver dans la relation avec la personne. [...] On sent un élève sur la réserve simplement parce qu'il n'est pas venu volontairement. [...] Mais parfois il arrive qu'on l'impose. »

SAOI 3 : « Une ou plusieurs rencontres qui permettent de découvrir l'élève. Alors pas seulement au travers de son projet [...] mais aussi à travers sa famille. [...] Apprivoiser l'élève pour qu'il soit acteur de son projet, [...] donc si entre le moment où il quitte le bureau et la fois d'après il n'a rien fait lui-même on ne l'aide pas, ni dans sa prise d'autonomie, ni dans la prise en compte même du projet. C'est son projet, il faut qu'il se l'approprie, donc il faut qu'il soit acteur, et pour être acteur il faut qu'il soit actif. »

SISU 12 : « Alors le SPP, lui il travaille sur trois axes. Il travaille sur le premier axe, c'est la réorientation à l'université de Lorraine, la réorientation ou l'orientation ça reste du droit commun donc lorsque les conseillers d'orientation classiques ne peuvent pas répondre, ou sont bloqués par rapport à la question du handicap, ils font alors au service insertion pro. On intervient aussi sur tout ce qui est recherche de stage, c'est vraiment notre axe principal, parce que maintenant tous les cursus ont des stages, déjà qu'en temps normal ça n'est pas évident de trouver un stage, bah c'est encore plus difficile quand on est en situation de handicap, et puis, notre troisième axe c'est tout ce qui est, accès au premier emploi, ou job d'été, où il a un gros travail avec les entreprises. »

SISU 13 : « Au niveau de l'insertion professionnelle, ce qu'on travaille c'est vraiment déjà par rapport à ce que l'étudiant va vouloir faire, c'est-à-dire qu'on n'a pas un panel d'entreprises "handi-accueillante". On travaille déjà par rapport au projet de l'étudiant, et puis après, notre job consiste à faire le lien avec l'entreprise mais uniquement pour la notion du handicap, c'est-à-dire de vérifier que ce soit accessible et vérifier à ce qu'il y ait des transports qui puissent l'emmener. » [...]

« On peut aider l'étudiant à faire des demandes, mais on ne les fait pas pour lui. Donc ça aussi c'est vraiment important, il ne faut pas oublier qu'ils sont dans des études sup', donc ils ne sont pas loin de l'insertion pro, il faut qu'ils soient le plus autonomes possible. C'est-à-dire s'ils sont capables de téléphoner, s'ils ont une élocution suffisante pour téléphoner, c'est eux qui vont téléphoner, même si la grille d'entretien téléphonique a été travaillée avant. »

SISU 20 : « Non, non on n'a pas de service de suite. Parce qu'en fait on n'est pas médico-social. »

CE 14 : « On travaille avec les personnes sur leur projet, donc sur la construction de projet, sur la reconversion professionnelle, on travaille sur les projets de formation, et sur de la recherche d'emploi en directe. »

CE15 : « Les étapes sont plus ou moins variées, en fonction d'où en est la personne, est-ce qu'elle est au clair par rapport à son état de santé, son projet professionnel, par rapport à son ancienne profession, parce que souvent on reçoit des personnes qui ont été licencié

pour inaptitude alors en fonction qu'elles aient fait le deuil ou pas de leur ancienne expérience professionnelle, ça aussi c'est primordial. Il y a beaucoup de paramètres, alors si la personne ne sait pas où elle en est, le parcours risque d'être un peu long puisqu'on va travailler sur la construction d'un projet, sur sa validation, aussi bien en terme de qualification que de son état de santé, de la compatibilité du poste par rapport à son projet. Ensuite il va falloir peut être si nécessaire les monter en qualification, pour rechercher un emploi derrière. »

CE25 : « L'objectif principal c'est de travailler en collectif, par exemple la prestation de formation pour travailler le projet se fait de manière collective, et dans ces formations y'a différents modules notamment les TRE, les techniques de recherche d'emploi ou les stratégies de recherche d'emploi, tout ça pour les rendre le plus autonome possible. Ça valorise la personne dans sa capacité d'apprentissage. »

CE30 : « Oui alors techniquement, informatiquement parlant on a 30 mois, mais on peut demander à renouveler. »

DIMO 6 : « On a en gros 5 prestations qui sont vraiment découpées : “diagnostic approfondi” c'est 3 mois, “élaboration de projet” ça va être 9 mois “validation de projet” c'est un mois mais on ne l'utilise pas parce qu'on l'a validé dans l'étape d'élaboration de projet, “intégration à l'entreprise” 9 mois, “suivi dans l'emploi, conseil” c'est un peu particulier, 6 mois. »

DIMO 7 : « On a un cahier des charges imposé par l'AGEFIPH, le financeur, et donc dans le cadre de ce cahier des charges on doit venir en appui. »

DIMO 9 : « Quand un bénéficiaire arrive sur le DIMO on demande à ce qu'elle arrive à la PPS1 “diagnostic approfondi” c'est pas un diagnostic médical, on fait le point par rapport au travail, ce qu'elle a déjà fait, ce vers quoi elle veut aller, on voit les capacités de la personne à se mobiliser, on fait un peu une auto-évaluation des capacités, on est vraiment sur l'actuel, on est pas encore sur des objectifs, et là on va principalement être sur des entretiens individuels. On donne aussi des petits exercices à faire pour la séance d'après. Ça permet aussi d'évaluer les capacités de la personne à se mobiliser sur un

travail. On préfère recevoir en individuel. Enfin le groupe c'est bien ça permet de recevoir plus de personnes en même temps, mais on n'effectue pas un travail approfondi. »

SAVS 5 : « On accompagne les personnes en individuel, on va réaliser donc un PPA, un projet individualisé d'accompagnement, donc on a toutes une grille d'évaluation des besoins, à remplir avec la personne, enfin ils s'autoévaluent avec notre regard, et donc dès qu'on a fini cette phase d'évaluation qui dure trois mois, on propose un projet avec eux qui va relater deux grands objectifs. Pour cela on peut lui proposer des modules en groupe sur 2/3 mois. On fait des petits groupes de 3/4 personnes, qui ont des difficultés similaires, pour que la personne développe des compétences ici et qu'elles soient transférables ensuite chez elle. »

SAVS 8 : « On fixe des échéances en fonction des personnes. »

SAVS 9 : « On peut travailler les difficultés individuellement mais ce n'est pas aussi riche. »

SAVS 10 : « Les entretiens sont toujours individuels, mais les mises en situation sont collectives. Après voilà, comme je vous ai dit toute à l'heure, toutes les personnes sont uniques, du coup il y a des personnes pour qui le travail en groupe n'est pas possible, pour le moment. Donc, là on travaille en individuel. »

SAVS 12 : « La personne est orientée par la MDPH, il y a une première phase qui dure entre 2 et 3 mois, qui s'appelle la « phase de découverte » où on copartage une évaluation c'est l'évaluation des besoins, des compétences et des difficultés, c'est une grosse grille d'évaluation, qui reprend tous les domaines de la vie quotidienne, tous les champs de compétences et tous les critères de compétences [...] Dès qu'on a fini cette phase d'évaluation on passe au contrat-projet. Donc ici la personne avec son accompagnateur-médiateur, décline deux axes maximum. Cette phase dure environ 6 mois, mais ça dépend de la personne. Donc 6 mois où on propose : l'intégration dans des modules pour l'acquisition de compétence, et on propose des activités ; des entretiens individuels, pour le nombre ça dépend encore de la personne ; des VAD, visite à domicile. Les visites à domicile ça nous permet d'avoir un regard, voir si ce qu'elle apprend dans les modules est transféré. A mi- chemin, à trois mois, on peut évaluer pour voir, si vraiment ça ne va pas

on réajuste et on repart sur autre chose. Ensuite, au bout des 6 mois on évalue le projet, si c'est validé, les objectifs sont atteints on repart sur un autre objectif. On ne réévalue, pas tous les champs de la vie quotidienne, mais on va pouvoir repartir sur deux axes. La dernière phase d'accompagnement c'est le maintien du lien, qui dure entre 1 ou 2 ans. Ici notre rôle c'est juste la coordination du parcours, nous on est juste là en prévention des rechutes, s'il y a un problème avec les dossiers MDPH, l'AH, on peut être réactivé et puis remettre en place les professionnels autour de la personne. »

SAVS 14 : « On a des modules [...] c'est ultra dans la pratique. Par exemple on leur donne des dossiers MDPH "allez jusqu'à où vous savez faire après on prend le relais" pour remplir un dossier, un dossier CAF, [...] plus de pratique que de théorie parce qu'on est convaincu que c'est en faisant qu'on apprend. »

SAVS 20 : « Au niveau pratique on accompagne toujours les personnes où elles en sont. »

DIFFICULTÉS DE L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

SAOI 1 : « Je pense qu'un seul stage c'est trop peu car parce que si le stage renforce l'idée du jeune dans ce qu'il pensait trouver une voie d'orientation, c'est très bien mais c'est pas toujours le cas et puis il y a souvent peu le choix puisqu'il fait des stages souvent dans un domaine spécifique quelque fois celui qu'il connaît ou que la famille connaît le mieux, et c'est souvent pas préparer assez sérieusement. » [...]

« Le système scolaire les enferme et la seule observation qu'ils peuvent faire c'est les gens qui travaillent autour d'eux. »

SAOI 3 : « Au handicap physique ou moteur ou cognitif, s'ajoute un handicap social. »

SAOI 4 : « Il y a des portes qui ont du mal à s'ouvrir pour accueillir le handicap, c'est vraiment une vraie difficulté. Y'a dix comme aujourd'hui si l'interlocuteur n'est pas sensible au handicap c'est difficile, et souvent il faut qu'il ait une expérience personnelle ou familiale d'un handicap pour qu'il ouvre les portes de son entreprise à l'accueil de stagiaire ou d'apprenti. »

SISU 16 : « C'est plus sur l'insertion pro mais ça va aussi pour le stage, il y a des profils d'étudiants qui sont comme pour les valides, c'est-à-dire des profils qui n'intéressent pas forcément les entreprises. »

SISU 18 : « En sortant des études il n'y a pas d'insertion pour tout de suite, ce qui est quand même le cas, et aux vu du marché du travail actuellement, il faut quand même être un petit peu réaliste, c'est très compliqué. »

CE 9 : « Du point de vue des personnes, il est vraiment très large, ça va de 18 à 60 ans, avec l'âge de la retraite qui est sans arrêt repoussé, notre public est donc vieillissant. On a essentiellement des gens qui ont un niveau de qualification de niveau 5, donc CAP, BEP, ça aussi ça fait partie des caractéristiques de notre public. »

CE12 : « Les employeurs ont une grosse méconnaissance du handicap, pour la plupart, le handicap c'est le fauteuil, et ban non. »

CE 13 : « On fait le constat que plus le niveau est faible plus le retour à l'emploi est difficile, alors on tend à tirer les gens vers le haut, sur au moins du niveau 4, niveau bac. »

CE23 : [...] « On est censé n'être que sur le champ de l'insertion professionnelle, mais bien évidemment, vous imaginez qu'on reçoit des personnes avec des difficultés parfois sociales, je me demande même si ce n'est pas notre fonction première, on a cette sensibilité à les aider sur le plan social ou à les orienter vers le bon interlocuteur. »

CE 30 : « Aller vers les entreprises puisque les entreprises ont des besoins, ont des demandes et de l'autre côté on a des personnes demandeur d'emploi et de faire le lien, ça fait partie des nombreuses tâches du chargé de mission. Et puis briser ces barrières psychologiques que le handicap ce n'est pas uniquement une personne en fauteuil. [...] aller vers les entreprises puisque les entreprises ont des besoins, ont des demandes et de l'autre côté on a des personnes demandeur d'emploi et de faire le lien, ça fait partie des nombreuses tâches du chargé de mission.

CE31 : « Oui de la prospection pour sensibiliser, informer, placer, et puis on sert aussi d'appui administratif aux entreprises puisqu'il y a des aides à l'embauche pour les personnes reconnues travailleurs handicapés. »

DIMO 10 : « La principale difficulté c'est par rapport au cadre d'accompagnement. Tout est bien découpé, si on dépasse les 9 mois ou les 30h de la phase d'élaboration de projet, et qu'on est en train de mettre en place des démarches, et qu'on arrive à la fin de l'accompagnement on oblige d'arrêter l'accompagnement et on doit attendre que le prescripteur refasse une demande. Parfois il peut se passer beaucoup de temps. Parfois la personne a besoin d'un suivi, le fait qu'il y ait une rupture ça la démobilise aussi donc ça c'est la principale difficulté. » [...]

« Dans notre domaine ça va être aussi les représentations des employeurs envers l'insertion des personnes en situation de handicap, qui plus est handicap psychique, qui parfois soulève plus d'appréhension que le handicap physique ou autre. On va aussi travailler ça avec les personnes. Si besoin on peut intervenir lors de colloque ou de chose comme ça, ou même auprès des employeurs. »

PARTENARIAT

SAOI 1 : « Il y a besoin de savoir comment le milieu est accompagnant pour ne pas être tout seul non plus avec le jeune dans la construction du projet. » [...]

« On s'aperçoit très vite que sur un projet de toute façon, il faut embarquer plusieurs partenaires, donc là l'union fait la force du projet. »

SISU 18 : « On passe par les dispositifs tels le Cap emploi. »

SISU 19 : « Une fois que les étudiants sont sortis de l'enseignement supérieur, ça s'arrête, après bien entendu on fait du lien. »

SISU 22 : « Nous on travaille beaucoup avec les lycéens et leurs parents. »

CE 17 : « Et pour effectuer tous ces chantiers de validation, on s'appuie sur des prestataires. Des prestataires qui sont conventionnés par l'AGEFIPH, qui est notre financeur principal, qui nous servent d'appui pour évaluer la compatibilité entre santé et projet. Pour vérifier aussi, on s'appuie sur un médecin agréé, on lui demande "est-ce que cette personne avec sa santé elle peut exercer tel ou tel métier ? ». On s'appuie aussi sur des organismes de formation. qui vont travailler le projet. »

CE 20 : « Oui on a des établissements partenaires par typologie de handicap : handicap moteur : action industrie, c'est un cabinet d'ergo, déficience auditive : l'URAPEDA; visuelle : Santifontaine, psy : espoir54 et déficience mentale : Retravailler Lorraine. Donc des spécialistes par typologie de handicap. »

CE 27 : « La notion de partenariat est essentielle dans ces métiers. [...] et en termes de qualité de travail et de traçabilité des dossiers, des suivis des personnes, malgré qu'on dispose d'un outil commun qui s'appelle DUDE, dossier unique du demandeur d'emploi, qui est un logiciel, rien ne vaut le contact physique et un partenariat de ce type. C'est vraiment indispensable. Le partenariat c'est la clé de beaucoup de choses et ça dépatouille beaucoup de situation. »

DIMO 4 : « Les personnes sont soit orientées par Pôle emploi soit par Cap emploi, soit parfois par le médecin de travail soit par l'employeur. Donc nous dans ce cadre-là on est vraiment un appui ponctuel du prescripteur. » [...]

« Après dans les faits on travaille beaucoup avec les chantiers d'insertion, les centres de formations, la MDPH, c'est assez large. Au niveau social aussi on peut faire le lien avec les travailleurs sociaux, et au niveau de soin aussi. »

SAVS 4 : « Nous avons toute une équipe pluridisciplinaire, vous avez des éducateurs, assistants sociaux, CESF, et psychologues. »

SAVS 10 : « Il nous arrive de chercher des partenaires. On va chercher des carrefours santé, des diététiciens. On essaie toujours, si on n'a pas les réponses de trouver des professionnels compétents. »

SAVS 11 : « Ici on a 9 domaines de la vie quotidienne qui peuvent être travaillés : axe administratif, axe logement, axe alimentation, axe social, etc. Donc pour chaque axe on a des personnes ressources. »

SAVS 24 : « Oui, c'est un temps pédagogique, donc en équipe, on prend les situations qui marchent, celles qui marchent moins bien et on essaie de trouver des solutions en équipe. C'est là qu'on établit des projets personnalisés d'accompagnement, c'est là qu'on formalise avec l'équipe, les objectifs à atteindre, et les critères d'évaluation qu'on proposera ensuite à la personne. »

QUALITÉS DE L'ACCOMPAGNATEUR

SAOI 2 : « Toutes ! Patience, avoir envie d'explorer parce qu'il y a sans doute des choses à inventer. [...] Se dire aussi que rien n'est impossible. [...] avoir aussi envie de convaincre un employeur potentiel ou un maître de stage enfin un lieu de d'accueil que ce ne sera pas si compliqué que ça quel que soit le handicap affiché ou pas par nos élèves. [...] La persévérance, ne jamais désespérer, être un peu tenace. »

SISU 29 : « Alors je ne suis pas convaincu que ce soit grâce à notre aide, c'est surtout grâce à eux. »

CE 30 : « Après il faut aussi savoir se remettre en question. Si avec nous ça marche pas c'est que y'a un problème quelque part, est-ce qu'on est la bonne réponse ? La bonne solution ? Est-ce qu'il y pas une autre solution à laquelle nous on n'aurait pas pensé ? La réponse ça peut être aussi d'être suivi par un autre interlocuteur, tout en apportant à cet interlocuteur tout le travail mener pour éviter la redondance et faut pas oublier que la personne restant au cœur du système, elle, elle s'enlise, il faut donc essayer d'aller de l'avant. »

DIMO 12 : « D'être assez souple, et de sortir des schémas tout tracés de formation. [...] Les réalités sont autres. »

SAVS 22 : « L'écoute, être suffisamment empathique, rester humble, l'humilité ici c'est quelque chose de vraiment important, savoir prendre du recul et de la distance. [...] Savoir travailler en équipe, parce qu'on n'est pas superman, on n'est pas là pour sauver le monde, on est là juste pour aider les personnes du mieux qu'on peut. Etre super humain, parce que travailler avec l'humain demande d'être humain. »

SAVS 23 : « Etre bienveillant avec ce que la personne nous livre, parce que la plupart du temps ce sont des personnes qui se mettent à nue dans leurs souffrances, dans leurs difficultés.[...] Croire en l'autre c'est super important car c'est dans le regard de l'autre que chacun se construit. Une attitude toujours positive malgré que parfois ce soit difficile. Voilà les principales qualités, après y'en a plein. »

DÉFINITION DE L'AUTONOMIE ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

SAOI 5 : « L'autonomie c'est être capable de se dire « je m'agite, j'ai jamais fait, mais ça ne me fais pas peur et si je veux ne pas toujours compter sur les autres j'ai besoin de cette autonomie, donc je bouge, je me prends en mains, je fais l'effort d'écrire ou de prendre le téléphone, ou d'aller chercher les outils ou les informations qui vont m'être nécessaires pour construire mon projet. [...] je développe des compétences, le plus possible et je me renseigne pour être le plus indépendant. L'autonomie c'est aussi l'idée d'indépendance. L'autonomie c'est savoir anticiper l'avenir et puis oser quel que soit la difficulté en se disant qu'on va y arriver. »

SAOI 6 : [...] « Je pense que le niveau d'autonomie des jeunes s'améliore, mais c'est un travail de longue haleine, alors pas auprès des jeunes mais auprès des accompagnants, agents de soin ou de l'éducation nationale. [...] Il faut accepter que nous nous perdions du temps pour en faire gagner à nos élèves. Quelque fois pour gagner du temps, nous professionnels, on est dans la volonté de bousculer les choses parce que nous on est valides et dynamiques, et on a envie de faire à la place de, on ne rend pas service à l'élève. On ne laisse parfois pas assez d'initiative aux élèves. Et aussi parce qu'il y a des contraintes, ils

ne sont pas toujours disponibles. [...] L'autonomie ça s'apprend, c'est des expériences qui sont à multiplier pour créer des situations favorables qui permettent une vie d'adulte. »

SISU 22 : « Ce n'est même pas en L1 qui faut commencer à être autonome. Je pense que c'est au niveau du lycée qui faut commencer. Ca devrait vraiment se commencer en amont, parce que déjà que c'est le grand écart pour tout le monde d'aller en études supérieures, donc quand ils sont en situation de handicap c'est encore plus compliqué »

SAVS 16 : « L'autonomie je la vois comme un processus »

SAVS 20 : « Ce n'est pas une norme de devenir autonome. » [...]

« Dans mon métier d'éducatrice c'est tout ce que j'ai envie d'entendre, qu'elles soient satisfaites de comment elles sont, de comment elles vivent, même si ce n'est pas la norme. L'autonomie c'est comment elles se voient elle-même. »

AUTONOMIE ET INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

SAOI 7 : « L'autonomie permet l'insertion professionnelle ça c'est sûr. »

SISU 13 : « Faut pas oublier qu'ils sont dans des études supérieures, donc ils ne sont pas loin de l'insertion pro, il faut qu'ils soient le plus autonomes possible. »

CE24 : [...] « Nous notre objectif c'est de les rendre les plus autonomes possible, que ce soit dans leur démarche de recherche d'emploi que pour leur mobilité, les mettre en lien avec les bons partenaires, l'utilisation de l'outil informatique pour les rendre autonomes et actifs dans la recherche d'emploi pour être en phase avec le monde du marché actuel. »

DIMO 14 : « Moi je pense qu'on peut être autonome sans travailler. Le travail c'est une activité parmi d'autres. Je vois ça vraiment de manière indépendante à l'insertion professionnelle. »

SAVS 16 : « Qui de l'œuf ou de la poule c'est très compliqué à dire. Vous allez avoir une personne qui par le biais de l'emploi va retrouver l'estime de soi, donc elle va prendre plus soin d'elle donc ça va permettre son autonomisation. » [...]

INSERTION SOCIALE

SAOI 7 : « Après il faut être prudent, tous nos élèves n'ont pas une insertion professionnelle possible, par contre je pense que, pour un certain épanouissement nécessaire au bien-être intérieur, il leur faut une ouverture sociale pour être heureux. »

SAOI 8 : « On voit parfois des gens qui ont perdu l'emploi à cause d'une aggravation du handicap, mais qui finisse quand même, parce qu'elles le veulent bien, même sans insertion professionnelle, à trouver une insertion sociale. Mais il faut aller au-devant de l'autre aussi parce que le handicap fait peur parfois. Dans certains cas les personnes ne peuvent travailler parce qu'elles sont trop fatigables ou elles ont d'autres troubles non visibles qui les empêche de travailler à un rythme imposé par l'entreprise ou la société pour être rentable. [...] Après en retour je pense que par solidarité, par respect pour tous ceux qui cotisent d'une manière ou d'une autre pour que des aides financières soient portées aux personnes qui ne peuvent plus travailler, si elles peuvent encore apporter leur pierre à l'édifice en développant des actions bénévoles dans des associations ou autres, il faut qu'elles s'inscrivent là-dedans. Dans une démarche qui permet de montrer une image positive et agréable de ce qu'elles sont, et de maintenir du lien, et puis renvoyer l'ascenseur comme on dit. »

SISU 29 : « Elle ne réussit pas en AES, et notre boulot c'est de l'accompagner à une insertion sociale qui sera là pour le coup pas professionnelle mais sociale, et si on réussit ça se sera une belle réussite parce qu'elle le mérite. »

SISU 30 : « Donc c'est peut-être de trouver un SAVS qui va la suivre, un service d'accompagnement à la vie sociale qui va pouvoir l'accompagner pour peut-être lui trouver du bénévolat dans des associations ou des choses comme ça. »

CE : Ø

DIMO 13 : « Souvent les personnes se sentent enfermées dans cette obligation d'emploi, de normalité, de pression de l'entourage. Donc on travaille le fait qu'elle a le droit de ne pas travailler parce que la MDPH lui a donné l'AH et que elle reconnaît son état de santé et que elle-même en prit conscience. A côté de ça elle a pu se mobiliser sur des actions régulières de bénévolat, sur des activités qui lui plaisent, et qui lui donnent le temps de se reconstruire. Pour nous c'est tout autant réussi que quelqu'un qui a retrouvé un emploi. Pour nous c'est surtout que la personne se sente bien au bon endroit. La notion d'Espoir 54 c'est d'insérer la personne dans la société, donc ça peut passer par l'emploi, des activités ou autres. »

DIMO 15 : « C'est vrai que c'est assez proche, [...]. L'insertion professionnelle se retrouve quelque part dans l'insertion sociale parce que ça fait partie de la société et du lien social mais on peut être inséré socialement sans être salarié donc du coup c'est à la fois complètement indépendant et à la fois très proche. »

SAVS 21 : « Tant qu'elles arrivent à avoir une place. »

MASTER MÉTIERS DE L'ENSEIGNEMENT, DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION

Mention Pratiques et Ingénierie de la Formation Parcours Ingénierie Pédagogique
2014 - 2015

Travail d'Étude et de Recherche :

L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'AUTONOMIE EN FAVEUR DE L'INTÉGRATION
PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Analyse des professionnels

Mots clés :

Handicap – Intégration professionnelle – Accompagnement – Autonomie

Résumé :

Le 11 février 2005, les députés de l'Assemblée Nationale votaient une loi en faveur de l'insertion sociale des personnes en situation de handicap. Dix ans plus tard, l'insertion professionnelle de ce public reste freinée par de nombreuses difficultés. Cette étude vise à déterminer si les obstacles rencontrés peuvent être surmontés grâce aux méthodes d'accompagnement vers l'autonomie.

Ainsi, après avoir explicité le concept du handicap et l'évolution de sa législation, nous nous attacherons à définir les notions d'accompagnement et d'autonomie. Cette première partie théorique est ensuite complétée par des données recueillies lors d'entretiens réalisés avec des professionnels de l'insertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap apportant une vision plus concrète de cette problématique.

Mémoire soutenu par Laurie COURATIN